La extinción del contrato de trabajo

PID_00262495

Agnès Pardell Veà

Revisión a cargo de
Dr. Josep Moreno Gené

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 4 horas

Universitat Oberta de Catalunya

Agnès Pardell Veà

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Lérida.

Dr. Josep Moreno Gené

Cuarta edición: febrero 2019
© Agnès Pardell Veà
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Diseño: Manel Andreu
Realización editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares del copyright.

Índice

Introducción 5

Objetivos 7

1. La extinción del contrato de trabajo 9
1.1. Concepto 9
1.2. Causas 9
1.2.1. Por voluntad conjunta de las partes contratantes 10
1.2.2. Por voluntad unilateral de una de las partes contratantes 11
1.2.3. Por imposibilidad física o jurídica de los contratantes 12
1.2.4. Por causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa 15
1.3. Efectos 16

2. La extinción del contrato por voluntad del trabajador 17
2.1. Concepto 17
2.2. Causas 17
2.2.1. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo 17
2.2.2. La falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado 18
2.2.3. Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del empresario 19
2.3. Procedimiento y efectos 20

3. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario: los despidos 21

4. La extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y de fuerza mayor: los despidos colectivos 23
4.1. Concepto de despido colectivo 23
4.2. Causas 24
4.3. Procedimiento y efectos 26
4.3.1. Participación de los representantes de los trabajadores 26
4.3.2. Procedimiento y efectos 27
4.4. Extinción del contrato por causa de fuerza mayor 28
4.5. Despidos colectivos en las administraciones públicas 29

5. La extinción del contrato por causas objetivas: despidos individuales y plurales 30
5.1. Concepto 30
5.2. Causas 31
5.2.1. Ineptitud del trabajador 31
5.2.2. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones de carácter técnico 32
5.2.3. Necesidad de amortizar puestos de trabajo 32
5.2.4. Faltas de asistencia al trabajo 32
5.2.5. Insuficiencia de dotación económica para el mantenimiento de los contratos 33
5.3. Procedimiento y efectos 34

6. El despido disciplinario (artículo 54 del ET) 37
6.1. Concepto 37
6.2. Causas 37
6.2.1. Despido por defectos de conducta del trabajador 38
6.2.2. Incumplimientos en la prestación básica de trabajar 41
6.3. Procedimiento y efectos 43

Resumen 47

Actividades 49

Ejercicios de autoevaluación 49

Solucionario 51

Glosario 52

Bibliografía 53

Introducción

La extinción del contrato es una institución mediante la que finaliza la relación laboral. Afecta a todos los derechos y obligaciones derivados del contrato. Es una ruptura de la relación laboral, un cese definitivo de la prestación. El Estatuto de los Trabajadores (ET) dedica la sección cuarta del capítulo III (artículos del 49 al 57 del ET) a este tema.

Nota

Encontraréis desarrolladas las siglas que aparecen a lo largo del módulo didáctico en el glosario.

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, introdujo importantes novedades con respecto a la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, novedades que supusieron una redefinición del papel intervencionista del Estado en el marco de la relación individual de trabajo, una potenciación de la autonomía colectiva y un incremento del poder empresarial por medio de diferentes vías. El desempleo y la competitividad de las empresas fueron el *leitmotiv* de la reforma de 1994, y conceptos como *flexibilidad* y *adaptabilidad* aparecen de manera reiterada en la exposición de motivos de la Ley. La extinción del contrato no podía escapar de esta reforma y la regulación de los despidos colectivos experimentó algunas de las novedades más importantes.

De manera mucho más reciente, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre del 2010, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, vuelve a introducir cambios muy significativos en el régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo, particularmente en la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, redefiniendo estas cusas e introduciendo algunos cambios en la tramitación de procedimiento.

Al analizar la extinción del contrato de trabajo, constataremos que el ordenamiento jurídico laboral prevé unas determinadas causas a partir de las cuales se podrá proceder a extinguir. Sin embargo, tales causas no actúan de manera automática, sino que fundamentan la voluntad extintiva de los sujetos de la relación laboral. La extinción requerirá el cumplimiento en todos los casos de ciertas formalidades, y el legislador acompañará el efecto extintivo, en algunos casos, de efectos económicos. Así pues, causas, procedimiento y efectos serán objeto de estudio.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, contiene un conjunto de medidas para favorecer, según el legislador, la eficiencia del mercado de trabajo. Estas se dirigen, fundamentalmente, a facilitar la extinción del contrato de trabajo. La reforma se puede sintetizar en:

a) La descausalización o debilitamiento del nexo entre la causa y el efecto en el despido.

b) El abaratamiento de los despidos improcedentes, reforzando el poder empresarial al favorecer la extinción.

c) El debilitamiento o desaparición de controles ajenos a las partes. La desaparición, concretamente, de la intervención previa de la autoridad laboral en algunos supuestos de extinciones (despidos colectivos).

El presente módulo se estructura en las partes siguientes:

1) Causas de la extinción del contrato. Consideraciones generales.

2) La extinción del contrato por voluntad del trabajador, cuando es debida a incumplimientos contractuales del empresario.

3) La extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y de fuerza mayor.

4) La extinción del contrato por causas objetivas.

5) El despido disciplinario.

Hemos seguido la misma sistemática del Estatuto de los Trabajadores, y hemos hecho las remisiones mínimas, pero obligadas, a otras normas de Seguridad Social (Ley General de la Seguridad Social, LGSS) y de procedimiento laboral (Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, LRJS) que permiten tener una visión global de la extinción del contrato.

Objetivos

Este módulo didáctico tiene como objeto que conozcáis las causas por las que puede finalizar la relación laboral, sea por voluntad de una de las partes contratantes o de ambas, y también cuál es el procedimiento y los efectos que produce.

1. En primer lugar, nos proponemos analizar las diferentes causas por las que el Estatuto de los Trabajadores prevé la extinción del contrato y cómo actúan éstas. La existencia de las causas no produce un efecto extintivo automático, sino que el ordenamiento jurídico pone a disposición tanto del empresario como del trabajador unas determinadas vías para extinguir su relación.El artículo 49 del ET está dedicado a establecer la lista de causas que pueden dar lugar a la extinción del contrato de trabajo. Constataréis que existe una tipología variada de causas, que van desde la extinción por voluntad unilateral, o por mutuo acuerdo de las partes, hasta otras que son ajenas a la voluntad de los sujetos contratantes o que incluso son imprevisibles o inevitables, y que tienen una incidencia tal en la empresa que obligan al empresario a adoptar medidas extintivas.Especial mención merece el despido colectivo, pues la Ley 3/2012 procede a dar una nueva definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. En las económicas ya no se requiere que su concurrencia pueda afectar a la viabilidad de la empresa o a su volumen de ocupación. En las técnicas, organizativas y productivas ya no existe la necesidad de justificar la razonabilidad de la decisión de despedir con relación a la prevención de una evolución negativa o la mejora de la situación de la empresa. Tampoco se permite el control de la razonabilidad o de la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida como medio de obtención de un fin legítimo.

2. En segundo lugar, nos detendremos en el despido disciplinario, ya que es una manifestación del poder sancionador del empresario. El despido es, sin duda, la máxima sanción que se puede imponer ante un incumplimiento grave y culpable del trabajador.Es conveniente que conozcáis los diferentes procedimientos existentes para la extinción del contrato en función de las causas que la provocan, y constatéis que los procedimientos tienen como finalidad otorgar garantías al trabajador afectado por la extinción y que, en caso de desacuerdo, éste pueda recurrir a la jurisdicción laboral y obtener una sentencia favorable. Así pues, las remisiones a la LRJS, así como a la LGSS, serán obligadas, teniendo en cuenta que la extinción irá acompañada en la mayoría de los casos de prestaciones derivadas del sistema de la Seguridad Social.Los efectos extintivos también comportarán otros

efectos económicos para los trabajadores a quienes se rescinda el contrato, aunque las indemnizaciones no serán uniformes, sino que estarán en función de la causa extintiva.

3. Finalmente, podréis constatar que los representantes de los trabajadores participan en el proceso extintivo y el grado de intervención de los representantes unitarios y sindicales.

1. La extinción del contrato de trabajo

1.1. Concepto

La extinción del contrato pone fin a la relación laboral, es decir, se produce un cese de la prestación que tiene carácter definitivo. El ordenamiento jurídico exige que haya unas causas o motivos para extinguir la relación, y prevé que tenga unos determinados efectos jurídicos. Así pues, nos encontramos ante una institución causal que produce unos determinados efectos tanto para el trabajador como para el empresario, y para que se produzca tienen que cumplirse determinadas formalidades.

La extinción puede tener lugar por decisión de una de las partes, por decisión mutua de las partes contratantes, por imposibilidad física o jurídica de los contratantes, o por causas fácticas o jurídicas que imposibiliten la prestación.

1.2. Causas

El **artículo 49 del ET** establece las causas de extinción del contrato que pueden sistematizarse de la manera siguiente:

Causas de extinción del contrato de trabajo
1. Por voluntad conjunta de las partes contratantes • Mutuo acuerdo de las partes. • Causas consignadas válidamente en el contrato. • Expiración del tiempo convenido para realizar la obra o el servicio objeto del contrato.
2. Por voluntad unilateral de una de las partes contratantes • Dimisión del trabajador. • Voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario o por modificaciones sustanciales del contrato. • Despido disciplinario del trabajador. • Extinción por ser víctima de violencia de género.
3. Por imposibilidad física o jurídica de los contratantes • Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador. • Jubilación del trabajador. • Muerte, incapacidad, jubilación del empresario o extinción de la personalidad jurídica.
4. Por causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa • Fuerza mayor. • Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. • Causas objetivas.

1.2.1. Por voluntad conjunta de las partes contratantes

Por mutuo acuerdo de las partes

Las partes, en cualquier momento y sin ninguna otra necesidad de justificarse más que su voluntad de rescindir el contrato, pueden dar por finalizada la relación laboral. El acuerdo de las partes tiene que ser voluntario, no puede producirse a consecuencia de coacciones o de violencia de una de las partes hacia la otra, y no tiene que haber ninguna duda acerca de la voluntad de rescindir el contrato de trabajo.

Cuando la extinción es fruto del acuerdo de las partes, la ley no prevé ningún tipo de indemnización ni da derecho a recibir la prestación de desempleo al ser una extinción voluntaria por parte del trabajador (artículo 267 de la LGSS). El trabajador, sin embargo, sí que tendrá derecho a percibir la liquidación correspondiente a los días trabajados, así como la parte proporcional de pagas extraordinarias que fije su convenio colectivo o la ley. De esta liquidación quedará constancia por escrito por medio del recibo correspondiente, que podrá utilizarse como prueba de la rescisión voluntaria del contrato. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores antes de firmar el recibo que pone fin a la relación laboral (**recibo de finiquito**).

Por las causas consignadas válidamente en el contrato

La inclusión de una condición resolutoria en el contrato de trabajo significa que, si se cumple esta condición, el contrato se podrá rescindir. Tiene que ser una condición válida y que, por lo tanto, no sea contraria a las leyes o a las buenas costumbres (artículos 1115 y 1116 del CC). Tampoco debe suponer un abuso de derecho (artículo 7.2 del CC) por parte del sujeto que tiene una posición predominante en la relación (empresario), sino que debe ser fruto del mutuo acuerdo de las partes contratantes. El cumplimiento de la condición no extingue el contrato per se, sino que es necesaria la denuncia del contrato. Junto con la denuncia, el empresario tiene que presentar una propuesta de liquidación.

El ordenamiento jurídico no prevé una indemnización a favor del trabajador por la rescisión del contrato, pero nada impide que ésta pueda pactarse entre las partes.

Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Aquí la referencia al artículo 15 del ET es obligada, ya que se establecen determinados supuestos de contratación de duración determinada, como los siguientes:

- el contrato de obra o servicio determinado;
- el contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual);
- el contrato de sustitución del trabajador (interino).

Hay que tener en cuenta los contratos temporales formativos, regulados en el artículo 11 del ET, o el contrato de trabajo a tiempo parcial, que también se puede concertar por una duración determinada (artículo 12 del ET).

El artículo 49.1.c del ET establece que cuando el contrato de trabajo se extinga por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica. No se percibirá dicha indemnización en los supuestos de contratos de interinidad y contratos formativos.

Los contratos de una duración determinada que tengan establecido un plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados para una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no se produjera la denuncia o la prórroga expresa y el trabajador continuara prestando servicios.

Transcurrida la duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no se produce denuncia expresa y se continúa llevando a cabo la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formula la denuncia está obligada a notificar a la otra su finalización con una antelación mínima de quince días.

El trabajador a quien se ha extinguido el contrato de trabajo estará en situación legal de desempleo y tendrá derecho a percibir la prestación económica correspondiente si reúne los requisitos legales exigidos a tal efecto (artículo 267 LGSS).

1.2.2. Por voluntad unilateral de una de las partes contratantes

Por dimisión del trabajador

En caso de que el trabajador dimita, es necesario el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

Uno de los presupuestos sustantivos de la relación laboral es la **voluntariedad** (artículo 1.1 del ET), que lleva implícita la libertad del trabajador (artículo 35.1 de la CE) de comprometerse a hacer la prestación laboral y la libertad de darla por finalizada en cualquier momento, y sin que pueda estar sujeta a condicionantes impuestos por el empresario. La ley sólo obliga a comunicar esta decisión antes de la fecha efectiva y, en cuanto al plazo en que se tiene que llevar a cabo la comunicación, la ley nos remite a lo establecido por los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

Hay algunos supuestos en los que esta libertad del trabajador se encuentra sometida al cumplimiento de determinados requisitos. Son los supuestos de compensación económica por la plena dedicación del trabajador, en cuyo caso el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar la libertad de trabajo en otra ocupación. Será preciso comunicarlo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, y se perderá el derecho a la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional a cargo del empresario para poner en marcha proyectos determinados o llevar a cabo un trabajo específico, y se haya pactado una permanencia determinada en la empresa, si el trabajador deja de prestar servicios, el empresario tendrá derecho a una indemnización en concepto de daños y perjuicios (artículo 21 del ET).

Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario o por modificaciones sustanciales del contrato

Más adelante veremos con detalle esta causa de extinción del contrato.

Ved también

Podéis consultar el apartado 2 de este módulo didáctico.

Por despido disciplinario del trabajador

La extinción del contrato por despido disciplinario será objeto de análisis más adelante de una forma más explícita.

Ved también

Podéis consultar el apartado 5 de este módulo didáctico.

1.2.3. Por imposibilidad física o jurídica de los contratantes

Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador

La ejecución personal a que se compromete el trabajador en el contrato de trabajo comporta que hechos como la muerte o la incapacidad permanente, absoluta o gran invalidez permitan rescindir el contrato de forma automática ante la imposibilidad de poder continuar prestando los servicios.

En **caso de muerte**, el salario u otras percepciones extrasalariales derivadas del contrato de trabajo y que el trabajador no haya recibido se deberán abonar a sus herederos. Aun así, la muerte natural del trabajador genera una indemnización que tiene que pagar el empresario a favor de determinados parientes, equivalente a quince días de salario.

Los **tres grados de invalidez** que tienen incidencia en la prestación de servicios y, por tanto, en el contrato, son el de incapacidad permanente total, el de incapacidad permanente absoluta y el de gran invalidez (artículo 194 de la LGSS). El trabajador afectado por una invalidez tiene derecho a percibir una prestación de la Seguridad Social, contributiva o no contributiva en función de si cumple o no los requisitos que se exigen en los artículos 195, 196, 197 y 198 de la LGSS. En cuanto al tipo de prestación, ésta irá en función del tipo de invalidez.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta el régimen de compatibilidades en la percepción de la prestación económica por incapacidad, ya que, en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, la pensión vitalicia será compatible con el salario que el trabajador pueda percibir por la prestación de servicios que no correspondan a su profesión habitual (art. 198 LGSS).

En todos los supuestos de incapacidad la ley no prevé ninguna indemnización por la rescisión del contrato.

Por jubilación del trabajador

El trabajador tiene derecho a percibir una pensión vitalicia de la Seguridad Social si cumple los requisitos establecidos en el artículo 206 de la LGSS, según los cuales, llegada la edad establecida legalmente para jubilarse, ejerce este derecho y cesa en el trabajo de forma definitiva.

Por muerte, incapacidad o jubilación del empresario o extinción de la personalidad jurídica

Este supuesto incluye la muerte, la jubilación, en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, y la incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del ET, así como la extinción de la personalidad jurídica del contratante, en cuyo caso se deberán seguir los trámites del artículo 51 del ET.

La doctrina coincide en señalar que el supuesto que prevé el artículo 49.1.g del ET hace referencia al empresario como persona física.

La muerte del empresario puede actuar como causa extintiva siempre que los herederos no continúen la actividad empresarial. La extinción del contrato no requerirá autorización previa y los herederos dispondrán de un plazo razonable para liquidar el negocio y extinguir los contratos de trabajo correspondientes.

La jubilación del empresario como causa de extinción viene acompañada en la ley de determinadas exigencias (la jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social), lo que obliga a tener presente que el empresario puede estar afiliado a la Seguridad Social por diferentes regímenes especiales, preferentemente el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónoma, por el hecho de que es el que tiene una conexión más directa con el análisis del precepto objeto de estudio.

El empresario trabajador autónomo, llegada la edad que la ley establece para jubilarse, tiene tres posibles opciones:

1) Cesar la actividad empresarial y extinguir la relación laboral con sus trabajadores (artículo 49.1.g del ET).

2) Mantener la titularidad del negocio y continuar la actividad empresarial, ya que está permitido compatibilizar la pensión de jubilación con el mantenimiento de la titularidad del negocio y el desarrollo de funciones inherentes a la titularidad. El artículo 213.4 LGSS establece que la compatibilidad del percibo de la pensión con la realización de trabajos por cuenta propia se podrá realizar siempre que los ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.

En el caso del trabajador autónomo, el principio de incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el hecho de trabajar (artículo 213 de la LGSS.) no es un obstáculo para mantener la titularidad del negocio.

3) Cambiar la titularidad y continuar la actividad empresarial; por lo tanto, habrá que aplicar el artículo 44 del ET.

La jubilación como causa extintiva sería reconducible en una aplicación especial de la regla que prevé el Código civil (artículo 1184 del CC), según la cual las obligaciones se extinguen cuando la prestación resulta legal o físicamente imposible.

Se requiere la decisión del empresario de ejercer su derecho a jubilarse, que tiene que diferenciarse del derecho a extinguir el contrato de trabajo, ya que la extinción estará condicionada, además, a la no continuidad de la actividad comercial.

"La jubilación del empresario es un derecho reconocido por la ley con las consecuencias inherentes a tal decisión –sentencia de 16 de junio de 1986–; y, en cuanto no se prosiga la actividad negocial sin solución de continuidad, los contratos de trabajo preexistentes se extinguen de acuerdo con el art. 49.7 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la decisión empresarial no constituye despido sino válida extinción *ipso iure* de la relación laboral (sentencias de 11 de junio de 1985 y 25 de febrero y 30 de abril de 1986)."

STS de 26 de mayo de 1987.

La decisión que adopte el empresario de cesar la actividad a causa de la jubilación tiene efectos extintivos y es constitutiva, ya que no requiere autorización previa ni está sujeta a dicha autorización (STS de 20 de marzo de 1987), pero debe ser comunicada a los trabajadores.

La incapacidad del empresario también hace referencia a la persona física, y entendemos que en este caso también se produce una remisión al procedimiento y los efectos que establece el régimen de la Seguridad Social correspondiente. La extinción sólo se producirá en caso de no continuar la actividad empresarial.

Los trabajadores afectados por alguna de estas causas de extinción (muerte, jubilación o incapacidad del empresario) tienen derecho a percibir una indemnización equivalente a un mes de salario (artículo 49.1.g del ET), que se fundamenta en la consideración de causa extintiva por motivos justificados, pero independientes de la voluntad del trabajador.

En cuanto a la **extinción de la personalidad jurídica del contratante**, es obligada la remisión al artículo 51 del ET (extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción).

1.2.4. Por causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa

Las causas fácticas o jurídicas que dificultan o imposibilitan la prestación pueden ser de tres tipos:

1) Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.

2) Despido colectivo fundamentado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3) Causas objetivas que sean establecidas legalmente.

Haremos un tratamiento particularizado de estos tres supuestos siguiendo la sistemática del Estatuto de los Trabajadores.

Ved también

Podéis consultar estos supuestos con más detalle en los apartados 3 y 4 de este módulo didáctico.

1.3. Efectos

Cuando se produce alguna de las causas que se mencionan en el artículo 49 del ET, tiene lugar la extinción del contrato de trabajo, que puede ir acompañada de otros efectos económicos, como el reconocimiento de una indemnización por la rescisión del contrato.

En todos los casos el trabajador tendrá derecho a recibir la liquidación, que tiene que constar por escrito, de las partes proporcionales de pagas extraordinarias y de vacaciones de acuerdo con lo que establezca el convenio colectivo correspondiente.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de firmar del recibo de finiquito, en el que se hará constar que se firma en presencia de éste o bien que el trabajador no ha hecho uso de tal posibilidad, así como la negativa del empresario con respecto a la presencia de un representante, si se da el caso (art. 49.2 ET).

2. La extinción del contrato por voluntad del trabajador

2.1. Concepto

Se trata de una extinción del contrato solicitada por el trabajador pero motivada por determinadas modificaciones de la prestación objeto del contrato introducido por el empresario (las modificaciones sustanciales), o a consecuencia de incumplimientos contractuales del empresario.

El ordenamiento jurídico laboral, en caso de desacuerdo con las modificaciones o ante los incumplimientos del empresario, permite al trabajador solicitar la extinción ante la autoridad judicial. Esta extinción, pues, está sujeta a la decisión judicial y el trabajador no puede dejar de prestar los servicios derivados de los contratos de trabajo antes de la sentencia.

2.2. Causas

El **artículo 50 del ET** recoge la lista de causas que pueden dar lugar a la extinción: las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la falta de pago o los retrasos continuos en el abono del salario pactado, y cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empresario.

2.2.1. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo

Todas las modificaciones sustanciales a las que hace referencia el artículo 41 del ET pueden fundamentar la decisión que adopte el trabajador de extinguir el contrato, siempre que demuestre que las modificaciones sustanciales introducidas se han llevado a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y ocasionan un menoscabo a su dignidad, que se produce siempre que se atente contra el respeto debido a la persona del trabajador.

La jurisprudencia ha establecido los requisitos que determinan la existencia de la causa que autoriza la extinción del contrato por voluntad del trabajador del artículo 50.1.a) del ET, y son las siguientes: 1) que la modificación de las condiciones de trabajo sea grave, es decir, que afecte a lo pactado de manera esencial, y que sea de tal magnitud que frustre las aspiraciones o expectativas legítimas de la parte que insta la resolución [SST, de 7 de julio de 1983 (RJ

1983, 3730), de 15 de marzo de 1983 (RJ 1983, 1161), de 15 de marzo de 1990 (RJ 1990, 3087), y de 8 de febrero de 1993 (RJ 1993, 749)] y voluntaria, reveladora de una conducta definitiva de incumplimientos de las obligaciones contractuales [SSTS, de 15 de noviembre de 1986 (RJ 1986, 6350), de 15 de enero de 1987 (RJ 1987, 38), y de 11 de abril de 1988 (RJ 1988, 2944)]; y 2) que la mencionada modificación vaya en perjuicio de su formación profesional o en menosprecio de su dignidad [SSTS, de 23 de abril de 1985 (RJ 1985, 1907), de 16 de agosto de 1986 (RJ 1986, 4983), y de 26 de julio de 1990 (RJ 1990, 6483)]. Tienen que concurrir ambas circunstancias, ya que la sola modificación sustancial de las condiciones de trabajo podría dar lugar a la modificación, pero no a la extinción.

Sobre el menosprecio a la dignidad, la doctrina judicial ha declarado lo siguiente:

a) Dignidad equivale a respeto, que es debido a quien presta una actividad laboral para otro; éste tiene derecho a mantenerse en su lugar con la honorabilidad que es debida a toda persona, y especialmente a quien trabaja, expresión que en todo caso tiene que medirse con un criterio social objetivo [STS, de 7 de julio de 1983 (RJ 1983, 3730)].

b) La frase "en detrimento de su dignidad" exige la existencia de una actitud empresarial que sea claramente vejatoria o que, al menos, atente abiertamente contra el derecho que todo trabajador tiene reconocido a favor del respeto debido a su dignidad personal.

c) Así, con carácter general se afirma que la dignidad del trabajador equivale al respeto que merece frente a sus jefes, como persona y como profesional, no pudiendo situarlo en una posición en la que las circunstancias que se den provoquen un menosprecio a este respeto, que lo priven de posibilidades de acción que puedan crear en los demás una impresión de caída en desgracia, combinada con la degradación efectiva [STSJ de Navarra de 31 de mayo de 1996 (AS 1996, 1496), STSJ de las Canarias/Las Palmas de 18 de julio de 1996 (AS 1996, 2537), y STSJ de Cataluña de 4 de julio de 1996 (AS 1996, 2909)].

Corresponde al trabajador acreditar ante la jurisdicción laboral que se ha producido este perjuicio. Desde que se produce la modificación, hay un plazo de un año para solicitar la extinción, de acuerdo con el plazo de prescripción del artículo 59 del ET.

Ved también

Podéis consultar el apartado 5 del módulo "Las vicisitudes del contrato de trabajo" de esta asignatura.

2.2.2. La falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado

Debemos recordar la naturaleza cambiaria del contrato de trabajo y su carácter oneroso. Por medio del contrato de trabajo se produce un intercambio entre prestación de servicios y salario. El salario se considera el único medio de vida

del trabajador o el más importante, y la percepción puntual de la remuneración pactada o establecida por vía legal es uno de los derechos laborales básicos (artículo 4.2.f del ET).

La falta de pago del salario o los retrasos continuos en el pago son concebidos como incumplimientos contractuales de tal entidad que pueden dar lugar a la extinción del contrato. Cuando se produzca una falta de pago, el trabajador podrá solicitar inmediatamente la extinción del contrato y, si en el trámite de conciliación obligatoria el pago se hace efectivo, el trabajador podrá desistir de hacerlo. El legislador también incluye como causa de extinción los retrasos en el pago salarial, ya que aunque el pago se haga efectivo, si los retrasos son habituales igualmente pueden dar lugar a solicitar que se extinga el contrato de trabajo.

Los retrasos continuados en el pago del salario son causa de extinción del contrato.

El artículo 29.1 del ET establece:

> "1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes [...]".

En este precepto se deja libertad a las partes tanto en lo que concierne al lugar como al tiempo del pago, que se fija en un periodo máximo de un mes, con lo que se produce la mensualización del salario. Es diferente el caso del salario a comisión, ya que no rige la mensualització por lo que respecta al tiempo.

Por otra parte, el artículo 29.2 del ET establece lo siguiente:

> "El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año [...]".

En caso de retraso en el pago se puede reclamar el interés por mora, que puede ser hasta el 10% del importe de la deuda.

2.2.3. Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del empresario

Ésta es una causa que ha sido calificada de abierta, ya que permite que cualquier tipo de incumplimiento grave del empresario cuyo origen esté en obligaciones legales, convencionales o contractuales pueda fundamentar la decisión extintiva del trabajador.

Se excluyen de estos incumplimientos graves aquellos que hagan referencia a una fuerza mayor o estén relacionados con la misma y que imposibiliten la prestación, en cuyo caso la demanda del trabajador deriva hacia una suspensión o extinción por este motivo (artículo 50.1.c del ET). Por otra parte, se incluyen como incumplimientos los que están relacionados con la negativa del

empresario de reintegrar al trabajador en las condiciones de trabajo anteriores, en los supuestos de los artículos 40 y 41 del ET, cuando una sentencia los haya declarado injustificados, puesto que en ese caso el trabajador tiene derecho a la ejecución de la sentencia en sus propios términos.

En el supuesto de que el incumplimiento haga referencia a la obligación del empresario de dar ocupación efectiva, por impedimentos que sólo se puedan imputar a él, el trabajador tendrá derecho al salario, sin perjuicio de poder solicitar la extinción del contrato (artículo 30 del ET).

2.3. Procedimiento y efectos

El trabajador podrá solicitar la extinción del contrato, pero tendrá que esperar la sentencia judicial para hacer efectiva la extinción y, en consecuencia, dejar de prestar servicios.

Para el inicio de la tramitación del proceso es requisito previo haber intentado llevar a cabo la conciliación ante el servicio administrativo correspondiente; lo que se acuerde en la conciliación tendrá fuerza ejecutiva (artículo 68 de la LRJS).

Si hay causa justa de resolución, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (artículo 50.2 del ET), y no podrá ser readmitido, porque tanto las modificaciones como los incumplimientos ya han tenido lugar y han fundamentado la demanda de extinción del contrato por parte del trabajador; de manera que la sentencia –si es estimatoria de la demanda– sólo puede declarar extinguida la relación laboral y fijar la indemnización correspondiente. El trabajador quedará en una situación legal de desempleo si cumple los requisitos exigidos (artículo 267 de la LGSS.)

3. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario: los despidos

El empresario puede dar por finalizado el contrato de trabajo unilateralmente. Con todo, nuestro ordenamiento jurídico laboral exige la existencia de una razón o una causa que justifique esta decisión unilateral del empresario, en la misma línea que lo hace el Convenio 158 del OIT, referido a la finalización de la relación laboral por iniciativa del empresario, aprobado en el año 1982 y ratificado para España el 16 de febrero de 1985.

Según el artículo 4 del convenio mencionado:

> "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa establecimiento o servicio".

La existencia de una causa que fundamente la decisión empresarial es obligada. Las causas pueden ser de diferente tipo y pueden dar lugar a la clasificación siguiente:

a) Despidos por causas referidas al funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, siguiendo la dicción del Convenio 158 del OIT antes mencionado. Los despidos por estas causas admiten una subclasificación entre: a) despidos colectivos, regulados en el artículo 51 del ET, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y b) despidos individuales o plurales, recogidos en el artículo 52 bajo la denominación de *extinción del contrato por causas objetivas*. Este precepto contiene un listado de causas también directamente relacionadas con el funcionamiento de la empresa que permiten seguir un procedimiento mucho más simple que el exigido en el caso de los despidos colectivos para proceder a dar por finalizado el contrato de trabajo.

b) Despidos disciplinarios, cuando existe una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador y recogida en el artículo 54 del ET como causa justa de despido.

Dada la pluralidad de las causas previstas por el ordenamiento jurídico, el procedimiento no es uniforme aunque presenta rasgos comunes como los siguientes:

- La decisión es unilateral por parte del empresario. En la mayoría de los supuestos la mencionada decisión es ejecutiva y no hay que seguir ningún procedimiento previo.

- Se exige el cumplimiento de ciertas formalidades a la hora de hacer efectiva la decisión empresarial, teniendo en cuenta que es un acto recepticio, y el trabajador debe ser conocedor de la misma.

- Se prevén instrumentos jurídicos de defensa por parte del trabajador ante la decisión empresarial.

- Se admite, en algunos supuestos, la intervención de un tercero, ajeno a las partes, que garantice la neutralidad necesaria a la hora de valorar la decisión empresarial en caso de desacuerdo por parte del trabajador. En determinados supuestos esta intervención es previa a la efectividad de la extinción y en otros, *a posteriori*.

- Se prevén efectos económicos a favor del trabajador cuando la decisión adoptada por el empresario no sea procedente, cuando no concurran las causas invocadas por éste en el momento de la extinción del contrato.

En cualquier caso, el trabajador debe contar con la posibilidad de defenderse de los cargos que le afecten y que el empresario formule contra él. Por este motivo, el ordenamiento jurídico laboral prevé un determinado procedimiento que puede acabar ante la jurisdicción laboral para cada supuesto.

Finalmente, y de conformidad con el artículo 11 del Convenio 158 del OIT, todo trabajador despedido tiene derecho a percibir una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave. En este sentido, nuestro ordenamiento jurídico laboral también prevé esta indemnización en todos los supuestos por despido, excepto en aquellos que se hayan declarado procedentes.

4. La extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y de fuerza mayor: los despidos colectivos

4.1. Concepto de despido colectivo

Los despidos colectivos actúan como mecanismos de ordenación de los recursos de la empresa y permiten una readecuación de los mismos.

El concepto *despido colectivo* gira en torno a la concurrencia de diferentes elementos:

1) Que haya unas causas, que se concretan en el artículo 51.1 del ET (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción).

2) Que la decisión extintiva afecte a un número determinado de trabajadores en relación con el número total de trabajadores de la empresa (artículo 51.1 del ET).

3) Que la relación existente entre las causas y el número de trabajadores afectados se produzca en un periodo de tiempo determinado, que se fija en noventa días.

Directiva 75/129/CEE

La Directiva 75/129/CEE de 17 de febrero de 1975 inspiró la regulación de los despidos colectivos y su contenido entra en nuestro ordenamiento jurídico por medio del artículo 51 del ET. Actualmente, la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros con respecto a los despidos colectivos, ha modificado la Directiva 75/129/CEE.

Se considera que tiene lugar un despido colectivo cuando en un periodo de noventa días la extinción de contratos afecta al menos a los números de trabajadores siguientes:

1) Diez trabajadores, en las empresas que tienen menos de cien trabajadores.

2) El 10% de trabajadores de las empresas que tienen entre cien y trescientos trabajadores.

3) Treinta trabajadores, en las empresas que tienen más de trescientos trabajadores.

El hecho de fijar un número mínimo de trabajadores afectados indica que se puede producir la extinción del contrato de una pluralidad de trabajadores sin que se considere un despido colectivo, en cuyo caso no se deberá seguir el procedimiento de despido que establece el artículo 51 del ET. En este supuesto se produce una remisión al procedimiento de extinción del contrato por causas objetivas previsto en el artículo 52.c del ET.

Para evitar un uso fraudulento de la extinción del contrato por la vía del artículo 52.c del ET, el legislador prevé la nulidad en los términos siguientes:

> "[...] Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto".
>
> Artículo 51.1 del ET.

La nulidad también queda recogida en el artículo 122.d de la LRJS.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos al que hace referencia el artículo 51.1 del ET, se tendrán en cuenta otras extinciones producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, diferentes de los que prevé el artículo 49.1.c del ET, siempre que el número sea al menos de cinco. Por medio de esta fórmula pueden incluirse aquellas extinciones que tienen su origen en causas diferentes de las que se mencionan en el artículo 51 del ET y que se hayan producido en el periodo de referencia. También el artículo 51 del ET da cobertura a diferentes situaciones que permiten ampliar el concepto de despido colectivo:

> "[...] Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas [...]".
>
> Artículo 51.1 del ET.

La exigencia de que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco para la consideración de despido colectivo opera de tal modo que en caso contrario el procedimiento que hay que seguir es el de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

4.2. Causas

Las causas por las que se extingue el contrato son económicas, o bien técnicas, organizativas y de producción.

La Ley 35/2010, de 17 de setiembre y, posteriormente, la Ley 3/2012, han modificado profundamente el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. La norma va en la línea de hacer más sencilla la posibilidad de extinguir los contratos de trabajo por causas objetivas, ya sea por vía individual, plural o colectiva. Pero, en primer lugar, se incorpora al artículo 51 (y con efectos para el artículo 52.c de la LET cuando no se llegue a los umbrales para que la extinción plural por causas objetivas se pueda considerar como colectiva) una nueva definición de las causas de despido colectivo.

En la redacción anterior del artículo 51.1 no se definían las causas en sí mismas, sino que la norma dejaba establecido que:

"Se entenderá que concurren las causas económicas cuando, de los resultados de la empresa, se desprende una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas y disminución persistente de sus niveles de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior."

La jurisprudencia había interpretado la situación negativa de la empresa como un estado de desequilibrio en la estructura económico-financiera de esta, una situación de déficit o pérdidas, cualquier situación de inviabilidad económica o una clara tendencia a consolidar una situación de pérdidas ya materializada.

La actual redacción de la norma, después de las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012, establece que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior (art. 51. 1. ET).

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción (art. 51.1 ET).

Por causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en la manera de organizar la producción.

Por causas productivas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La STC 8/2015, de 22 de enero. BOE 47, de 24 de febrero de 2015, refleja el debate relativo a la definición de dichas causas y si las mismas vulneran el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) o el derecho a un control judicial efectivo sobre la causalidad del despido (art. 24.1 CE).

El derecho al trabajo (art. 35.1 CE) no se agota en la libertad de trabajar, sino que en su vertiente individual se concreta, entre otras cosas, "en el derecho a no ser despedido sin justa causa" (STC 192/2003, de 27 de octubre, FJ 4; y también STC 22/1981, de 2 de julio, FJ 8). Véase el FJ 7 de la STC 8/2015 y el voto particular del Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré, en su considerando cuarto

4.3. Procedimiento y efectos

Una de las novedades más importantes de la Ley 3/2012 es la supresión de la autorización previa de la autoridad laboral y ello simplifica el procedimiento.

4.3.1. Participación de los representantes de los trabajadores

El empresario tiene que suministrar a los representantes de los trabajadores, simultáneamente a la comunicación de la propuesta de despido, la documentación siguiente:

a) La documentación necesaria para acreditar las causas que lo han motivado, y también la justificación de las medidas que se tienen que adoptar.

b) El nombre y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

c) El nombre y clasificación profesional de los trabajadores ocupados habitualmente en el último año.

d) El periodo previsto para la realización del despido.

e) Los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos[1].

(1)Véase art. 3 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo. RD 1483/2012, de 29 de octubre.

La consulta tiene que ir acompañada, pues, de una memoria explicativa de las causas y de los aspectos de los despidos. La consulta debe versar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales. Hay que tener en cuenta que la Directiva comunitaria 98/59, de 20 de julio, establece el deber del empresario de proporcionar toda la información al respecto desde los motivos hasta el número de trabajadores afectados y también el deber de comunicar por escrito la información establecida en el artículo 51.e de la ET (modificado por la Ley 3/2012).

Estas obligaciones se tienen que cumplir y el empresario no puede justificar su incumplimiento en el hecho que la empresa (madre) que tomó la decisión no le haya facilitado la información necesaria.

La duración de la consulta es de 30 o 15 días en función de si la empresa tiene más o menos de 50 trabajadores. La empresa y los representantes de los trabajadores deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora y quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora actúa como órgano colegiado. Su composición es idéntica a la establecida en el artículo 41.4 del ET.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo señalado para dicho período.

La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas, pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes. La autoridad laboral también podrá realizar, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

4.3.2. Procedimiento y efectos

Cuando el despido colectivo afecte a más de 50 trabajadores, es obligado, por parte del empresario, llevar a cabo un plan especial de recolocación externo, que tiene que incluir medidas de formación y orientación profesional de los trabajadores, excepto en aquellas empresas sometidas a procedimientos concursales.

Real Decreto 1483/2012

Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (BOE 30-10-2012).

El incumplimiento de esta obligación tiene una sanción administrativa, contemplada en la Ley de Infracciones y Sanciones (LISOS) como una infracción muy grave.

El Plan de recolocación sustituye al anterior Plan de acompañamiento social. El nuevo Plan (art. 51.10 de la ET) es para un periodo mínimo de 6 meses y tiene que incluir medidas para aminorar las consecuencias para los trabajadores afectados, facilitándoles formación, y orientación profesional; atención personalizada y búsqueda activa de ocupación.

También se impone la obligación de efectuar una aportación al Tesoro Público cuando se despidan trabajadores de 50 años o más. (disposición final cuarta de la Ley 3/2012)

En cualquier caso, se tiene que comunicar a la autoridad laboral la decisión de extinguir los contratos, para su remisión a la entidad gestora de la Seguridad Social, a efectos de la prestación por desempleo, asimismo, la autoridad laboral lo tiene que remitir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Transcurrido el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, el empresario comunica su resultado final a la autoridad laboral.

Si hay acuerdo con los representantes de los trabajadores, procederá a la extinción de los contratos. Este acuerdo podrá ser impugnado si se ha obtenido por medio de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Si no hay acuerdo, el empresario igualmente puede rescindir los contratos, su decisión es ejecutiva pues ya no se requiere la autorización previa de la autoridad laboral.

Hechas las comunicaciones a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, el empresario comunicará los despidos individualmente a los trabajadores (art. 53.1. de la ET). Los trabajadores afectados podrán impugnar su despido a través de la acción individual. La interposición de conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución. También la autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas, cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de la prestación por desempleo.

Los trabajadores tienen derecho a cobrar una indemnización de 20 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 12 meses. También tienen derecho a la prestación por desempleo.

Normas transitorias

Disposición transitoria decimocuarta. Normas transitorias en relación con los despidos colectivos que afectan a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios.

4.4. Extinción del contrato por causa de fuerza mayor

La extinción del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor se produce por hechos involuntarios, imprevisibles o inevitables (artículo 1105 del CC).

La magnitud de la fuerza mayor tiene que imposibilitar la prestación, que deberá haber provocado unos efectos de carácter definitivo sobre la actividad, porque si ésta se puede reanudar después de un paréntesis, el empresario podría recurrir a la suspensión y no a la extinción del contrato.

La fuerza mayor puede ser de dos clases:

1) propia, derivada de fenómenos naturales meteorológicos;

2) impropia, derivada de decisiones de los poderes públicos.

Con el objetivo de extinguir el contrato, será necesaria la autorización de la autoridad laboral, que dispondrá de cinco días para resolver el expediente y, en caso de desacuerdo, podrá interponerse un recurso ordinario. La extinción tendrá efectos desde la fecha del hecho causante, y el importe de la indemnización será el mismo que para el resto de las causas del artículo 51 del ET; ahora bien, el Fondo de Garantía Salarial puede pagar la totalidad o una parte de la indemnización si la autoridad laboral así lo decide.

Ejemplo de fuerza mayor impropia

Las concesiones administrativas, cuando caducan, son un ejemplo claro de fuerza mayor impropia.

4.5. Despidos colectivos en las administraciones públicas

La disposición adicional decimosexta del ET extiende la aplicación del despido por causas económicas, técnicas y organizativas al personal laboral del sector público: Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local.

También las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social, los organismos autónomos, las universidades públicas, agencias estatales, etc.

Se redefinen las causas propias de la extinción vía artículo 51 de la ET y se adaptan a las características del sector público.

Causas económicas: Cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. Se presume la persistencia si se produce en tres trimestres consecutivos.

Causas técnicas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate.

Causas organizativas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Hay que señalar que tendrá prioridad de permanencia en la empresa el personal laboral fijo, que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, los organismos y las entidades previstos en la disposición adicional decimosexta del ET.

5. La extinción del contrato por causas objetivas: despidos individuales y plurales

5.1. Concepto

La extinción del contrato por causas objetivas (artículo 52 del ET) se produce por una decisión empresarial fundamentada en causas que guardan una relación directa con necesidades empresariales.

El artículo 52 del ET enumera las causas calificadas como objetivas y el artículo 53 establece un procedimiento específico para llevar a cabo la extinción del contrato.

La particularidad que presenta este tipo de extinción consiste en el hecho de que se trata de una decisión unilateral del empresario, pero que se fundamenta en causas que pueden ser calificadas de objetivas y relacionadas con el funcionamiento de la empresa. Estas causas son las siguientes:

a) ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva en la empresa;

b) falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo;

c) amortizaciones de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en un número inferior al que establece el artículo 51.1 del ET;

d) por faltas de asistencia al trabajo, aunque justificadas, intermitentes; y

e) insuficiencia de consignación para el mantenimiento de los contratos, concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes o programas públicos.

Entre las causas de extinción que recoge el apartado c) del artículo 52 mencionado, se permite la extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. En este punto se produce una identidad de causas con las registradas en el artículo 51 del ET referentes a los despidos colectivos. El número de trabajadores afectados por la medida extintiva es el

único criterio diferenciador entre ambas vías de extinción del contrato por estas causas y que determinará que el empresario tenga que utilizar una vía u otra para proceder al despido.

El hecho de que pueda ser un trabajador o un grupo de trabajadores los afectados por la medida empresarial sobre la base de alguna de las causas del artículo 52 del ET permite distinguir entre despidos individuales y despidos plurales. La dicción del apartado c) del artículo 52 justamente permite introducir la categoría de despidos plurales, ya que admite que el despido por causas objetivas puede afectar a un grupo de trabajadores.

Sin embargo, debemos advertir que los despidos plurales se diferencian de los despidos colectivos porque los primeros, a pesar de que afectan a un grupo de trabajadores, no afectan al número mínimo de trabajadores que se determina en el artículo 51 del ET y que es el número que permite calificar el despido de colectivo.

La aplicación del artículo 52.c) frente al artículo 51 permite una simplificación en el procedimiento. Este precepto es una medida de flexibilidad empresarial, ya que hace que el empresario pueda tomar la decisión de dar por finalizada la relación sin tener que someterla a otra instancia, como sucede en el caso del artículo 51 del ET.

5.2. Causas

5.2.1. Ineptitud del trabajador

En principio, la denominación *ineptitud del trabajador* hace referencia a dos tipos de ineptitud:

1) la que existe con anterioridad a la colocación efectiva del trabajador;

2) la que sobreviene con posterioridad a la colocación efectiva del trabajador (artículo 52.1.a del ET).

No obstante, también hace referencia a otro hecho: el momento en que se conoce la existencia de esta ineptitud. La ley se refiere concretamente a la ineptitud sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva en la empresa, ya que la que se da con anterioridad al periodo de prueba no podrá ser alegada después de que éste se haya cumplido.

No se podrá alegar una ineptitud en general, sino en relación con el puesto de trabajo concreto para el que fue contratada la persona.

5.2.2. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones de carácter técnico

La ley prevé la obligación de dar una oportunidad al trabajador para que pueda adaptarse a las modificaciones de carácter técnico que se han producido en su puesto de trabajo. Esta oportunidad consiste en ofrecerle un periodo de adaptación a la nueva situación, de manera que no puede extinguirse el contrato inmediatamente, sino que hay que ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas en la empresa. El tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.

5.2.3. Necesidad de amortizar puestos de trabajo

Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción permiten extinguir el contrato de trabajo mediante dos vías:

1) la del artículo 51 del ET (extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción);

2) la del artículo 52.c del ET (amortización de puestos de trabajo por las mismas causas).

La elección de una vía u otra depende del número de puestos de trabajo que hay que amortizar en relación con el número total de trabajadores de la empresa, en un periodo de tiempo determinado, según la remisión del artículo 51 del ET al artículo 52.c. Entre las dos vías hay diferencias tanto de procedimiento como de efectos.

5.2.4. Faltas de asistencia al trabajo

El **artículo 5 del ET** establece entre los deberes del trabajador el deber de cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo, así como todas aquellas obligaciones que deriven de los contratos respectivos.

Las faltas de asistencia al trabajo pueden dar lugar a la extinción del contrato siempre que sean faltas de asistencia, es decir, la no presencia del trabajador en la empresa por determinados motivos. Se trata de faltas de asistencia al trabajo, justificadas pero intermitentes, que lleguen al 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores llegue al 5% de las jornadas hábiles o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

Cómputo de las faltas de asistencia

A la hora de computar las faltas de asistencia, se tienen que tener en cuenta las exclusiones que señala la Ley: huelga general, ejercicio de actividades de representación legal de los

trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, paternidad y licencias y vacaciones.

En caso de enfermedad o accidente no laboral, para que puedan computarse las ausencias, éstas no tienen que superar los veinte días consecutivos, puesto que en caso contrario no podrían ser consideradas ni entrarían en el cómputo global del absentismo de la empresa.

No se computarán como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención a servicio de salud según proceda, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

5.2.5. Insuficiencia de dotación económica para el mantenimiento de los contratos

La lucha contra el desempleo y el fomento de la ocupación ha dado origen a un conjunto de planes y programas que tienen como finalidad fomentar el empleo directa o indirectamente. Entre las entidades beneficiarias de estas medidas de fomento del empleo se encuentran, además de las administraciones públicas, las entidades sin ánimo de lucro, que también podrán utilizar esta causa extintiva ante una disminución de recursos económicos que provienen de planes o de programas públicos.

En cualquier caso, se tiene que tratar de personal laboral vinculado a la realización de planes o programas públicos, que no tengan por parte de la Administración o de la entidad una dotación económica estable y que, por lo tanto, estén financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales. En síntesis, la contratación se tiene que haber vinculado a la realización de un determinado plan o programa, y su ejecución tiene que depender de una subvención o financiación pública con carácter finalista. Justamente la insuficiencia de la consignación anual para el mantenimiento del contrato de trabajo permite su extinción. La dicción literal es ilustrativa, ya que la extinción no se encuentra sujeta a la ausencia o falta de financiación, sino a la insuficiencia de la consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

El término *insuficiencia* de la correspondiente consignación presupuestaria sitúa la utilización de la causa extintiva ante varios interrogantes: ¿cuándo se puede considerar que la financiación es insuficiente?; teniendo en cuenta que puede afectar a una pluralidad de trabajadores, ¿cómo se selecciona al personal afectado por la extinción?, etc.

Sin duda, nos hallamos ante una nueva manifestación de flexibilidad laboral al facilitar la extinción de contratos de trabajo indefinidos a partir de una decisión unilateral del empresario. En este caso, la Administración Pública o una entidad sin ánimo de lucro no está sujeta a ningún control previo de la autoridad laboral.

En cuanto al procedimiento, hay que seguir lo que establece el artículo 53, excepto cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior que el que establece el artículo 51.1 del ET, ya que, en ese supuesto, se deberá seguir el procedimiento previsto para los despidos colectivos.

Sea cual sea el procedimiento utilizado, la decisión empresarial extintiva se podrá impugnar frente a los órganos jurisdiccionales. El desacuerdo puede fundamentarse en una inexistencia de la causa alegada o en el hecho de apreciar fraude de ley, abuso de derecho o selección discriminatoria.

5.3. Procedimiento y efectos

El procedimiento para llevar a cabo la extinción del contrato por causas objetivas se encuentra regulado en el artículo 53 del ET, que exige la observancia de unos determinados requisitos de forma. Son los siguientes:

1) Comunicar por escrito la causa de la extinción; esta comunicación se debe entregar al trabajador.

2) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, en cuyo caso los periodos inferiores a un año se prorratearán por meses y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundamente en el artículo 52.c del ET, con alegación de causa económica, y como consecuencia de esta situación no se pueda poner la indemnización de veinte días de salario por año de servicio a disposición del trabajador, el empresario lo hará constar en la comunicación escrita y podrá dejar de hacer el pago simultáneo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigirlo cuando se haga efectiva la decisión extintiva. Poner la indemnización a disposición del trabajador no significa la entrega efectiva de la cuantía, sino que es suficiente con indicar el lugar de cobro y la fecha a partir de la cual se encuentra disponible.

3) El empresario debe otorgar un plazo de preaviso de treinta días, desde la notificación hasta la fecha de extinción. Durante este periodo el trabajador disfrutará de una licencia de seis horas semanales retribuidas para buscar una nueva ocupación.

Existe una modalidad procesal específica para la extinción del contrato por causas objetivas (art. 120 a 123 LRJS) que da respuesta a las variables que se producen en estos supuestos. El plazo para ejercer la acción de impugnación de la decisión extintiva es de veinte días a partir del día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo. Sin embargo, el trabajador tiene otra opción: adelantar el ejercicio de la acción a partir del momento en que recibe la comunicación empresarial de preaviso.

En caso de procedencia de la extinción, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable. Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.

La decisión extintiva será declarada nula en los casos siguientes:

1) Cuando resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y a las libertades públicas del trabajador.

2) Cuando se haya efectuado en fraude de ley eludiendo el procedimiento establecido para los despidos colectivos.

3) En el artículo 53 de la LET se introducen nuevos supuestos de nulidad de la decisión extintiva del contrato de trabajo, a partir de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se considera que también será nula la decisión extintiva en los supuestos siguientes, contemplados en el art. 53.4 del ET:

a) La de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con finalidad de adopción, acogida, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a la que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de estos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a la que se refiere el artículo 53.4.a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando, o hayan solicitado o estén disfrutando de la excedencia prevista al artículo 46.3, así como la de las trabajadoras víctimas de violencia de género para el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de reintegrarse al trabajo al finalizar los periodos de suspensión de contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogida o paternidad a los que hace referencia el artículo 45.1.d), siempre que no hayan transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con finalidad de adopción o acogida del hijo o del menor.

Lo establecido en estos apartados se aplicará en todos los casos, excepto que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

Cuando se incumplen los requisitos de forma exigidos por el artículo 53.1 (comunicación escrita de despido al trabajador con expresión de la causa del despido y puesta a disposición de la indemnización), el despido será declarado improcedente. La no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes al periodo mencionado o al pago de la indemnización en la cantidad correcta.

En los supuestos de declaración de improcedencia o nulidad se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario (artículo 123 de la LRJS).

En todos los casos el trabajador quedará en situación legal de desempleo y podrá percibir la prestación de desempleo si reúne los requisitos legalmente establecidos.

6. El despido disciplinario (artículo 54 del ET)

6.1. Concepto

El despido disciplinario (artículo 54 del ET) es un acto causal o motivado que el empresario adopta de manera unilateral, basándose en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, y que pone fin a la relación laboral.

Es un acto recepticio, porque la decisión se debe comunicar al trabajador. Tiene carácter extintivo y produce efectos inmediatos, ya que no está sujeta a ninguna otra autorización ni el empresario tiene que someter su decisión a ningún otro trámite, excepto en el supuesto de que la persona despedida sea representante legal o sindical de los trabajadores, o bien si el convenio colectivo ha establecido unas determinadas garantías previas.

El despido es una manifestación del poder disciplinario del empresario, correlativo al poder de dirección que le reconoce el ordenamiento jurídico laboral, y es la sanción máxima que puede imponer ante un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales y de las que sea culpable el trabajador. El carácter grave del incumplimiento es una exigencia que se debe situar dentro del marco sancionador establecido en la normativa laboral.

El **artículo 58 del ET** –dedicado a las faltas y sanciones de los trabajadores– ya prevé que los trabajadores puedan ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable. Corresponde al empresario apreciar la gravedad de la falta y graduar tanto la calificación de dicha falta como la sanción que se tiene que imponer.

6.2. Causas

Hay una lista de causas justas de despido (**artículo 54 del ET**), formuladas en sentido genérico, que permiten al empresario adoptar medidas sancionadoras ante cualquier incumplimiento que pueda producirse en el marco de la relación de trabajo.

Estas causas son imputables a defectos de conducta del trabajador o bien a incumplimientos en la prestación, aunque los defectos de conducta también pueden implicar un incumplimiento de la prestación laboral.

Causas justas de despido disciplinario (art. 54 ET)
1. Defectos de conducta del trabajador • La indisciplina o desobediencia. • Las ofensas verbales o físicas. • La transgresión de la buena fe contractual. • La embriaguez habitual o la toxicomanía. • El acoso por 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.
2. Incumplimientos en la prestación básica de trabajar • Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo. • La disminución continuada y voluntaria del rendimiento.

Nota

El concepto de acoso discriminatorio, al que se refiere este artículo, se puede encontrar en el artículo 28 de la Ley 62/2003.

6.2.1. Despido por defectos de conducta del trabajador

a) La indisciplina y desobediencia

Según el artículo 20 del ET, el poder de dirección reconocido al empresario se acompaña del poder de sancionar los incumplimientos de los trabajadores a órdenes o instrucciones de aquél. La obediencia es uno de los deberes del trabajador formulado expresamente en el artículo 5 del ET:

> "Los trabajadores tienen como deberes básicos:
>
> [...]
>
> c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas".

La indisciplina o desobediencia podrá alegarse como causa de despido si se ha producido con respecto a órdenes impartidas por el empresario o por la persona en quien haya delegado las facultades de dirección (artículo 20 del ET). En cuanto al contenido de la orden, no corresponde al trabajador valorar su adecuación, necesidad, etc., ya que el ordenamiento laboral no prevé un *ius resistentiae* del trabajador y parte de la presunción de legitimidad de aquélla.

En caso de desacuerdo con la orden empresarial, al trabajador le quedará la vía judicial para resolver la discrepancia y poder dejar de cumplirla. A pesar de todo, la jurisprudencia admite la existencia del *ius resistentiae*, es decir, que admite la desobediencia como lícita en determinados casos:

1) Cuando la orden empresarial ponga en peligro la vida o la integridad física del trabajador (STS de 27 de julio de 1988 y de 9 de octubre de 1989).

2) Cuando la orden sea manifiestamente ilegal (STS de 6 de diciembre de 1973).

3) En determinados supuestos de desobediencia basada en el conocimiento técnico superior del trabajador con respecto a las consecuencias de la orden empresarial (STS de 27 de noviembre de 1989).

4) Cuando se impongan al trabajador situaciones indignas o vejatorias (STS de 21 de septiembre de 1987 y de 9 de octubre de 1989).

b) Las ofensas verbales o físicas

Se trata de sancionar comportamientos del trabajador frente al empresario o sus familiares, o frente a otros compañeros de trabajo. Las ofensas pueden ser de dos tipos: verbales o físicas, entre las cuales hay que incluir las agresiones sexuales. No se exige que se produzcan en el marco de la empresa, ni que tengan una determinada entidad, y tampoco es necesario que sean constitutivas de delito.

Desde el punto de vista de la jurisprudencia, se entiende por ofensa verbal las expresiones de palabra o por escrito que "envuelvan una ofensa moral para la persona que la sufre o la recibe" [SSTS de 2 de octubre de 1963 (RJ 1963, 4247); de 20 de marzo de 1968 (RJ 1968, 1664); de 30 de abril de 1975 (RJ 1975, 2467); de 7 de noviembre de 1977 (RJ 1977, 4450)] o "el injusto ataque de una persona a otra, moralmente, al ofenderla en su honor o vejarla en su dignidad humana" de 31 de mayo de 1968 (RJ 1968, 2690). No se requiere reiteración, ya que "basta con una ofensa siquiera aislada, que eso sí, debe valorarse en sí misma y en conjunción con todas las circunstancias que la precedieron o fueron coetáneas" [SSTS de 5 de octubre de 1983 (RJ 1983, 5046) y 3 de octubre de 1985 (RJ 1985, 4655)].

Para que las ofensas verbales realizadas por el trabajador constituyan incumplimiento contractual auténtico, la jurisprudencia exige la existencia de intencionalidad o *animus injuriandi*.

Entre las ofensas físicas también se incluyen las amenazas de causar un daño determinado. La jurisprudencia siempre considera graves las amenazas y, al igual que una ofensa física, la culpabilidad del trabajador que profiere la amenaza se verá atenuada si hay una provocación previa.

c) La transgresión de la buena fe contractual

La buena fe contractual se predica y se exige tanto al trabajador como al empresario (artículos 5.a y 20.2 del ET), y se traslada al ámbito laboral una exigencia propia de todos los negocios:

> "Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe".
>
> Artículo 7 del CC

No existe un concepto legal de la buena fe, sino que por medio de la jurisprudencia se puede constatar que hay una amplia casuística que ha dado lugar a la aplicación de esta causa de despido. Entre otras, las manifestaciones de transgresión de la buena fe son las siguientes:

- Trabajar durante la situación de incapacidad temporal.
- Aceptar sobornos.
- No respetar el sigilo profesional.

Como expresó la STSJ de La Rioja de 13 de octubre de 1990, el principio de la buena fe, proclamado por el artículo 7 del Código civil, implica:

> "un enlace entre la ética social vigente y el Derecho y se basa en la consideración de que no es posible una convivencia pacífica y próspera de la persona en una comunidad sin que la confianza no sea defraudada". En nuestro ordenamiento la buena fe, además de quedar proclamada con la categoría de principio general, se refleja en el ejercicio de derechos subjetivos y se concreta en algunos aspectos del tráfico jurídico, tales como el cumplimiento de las obligaciones conforme a la buena fe (art. 1.258 CC)".
>
> STSJ de La Rioja de 6 de abril de 1999. AS 834

El abuso de confianza

El abuso de confianza es una manifestación de la transgresión de la buena fe, según la doctrina.

La transgresión de la buena fe y el abuso de confianza son faltas que se entienden cometidas aunque no se acredite la existencia de lucro personal ni se haya causado daños a la empresa; es suficiente con la vulneración de los deberes de fidelidad y lealtad.

d) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo

La embriaguez y la toxicomanía no son objeto de sanción. Lo que es sancionable, según el artículo 54 del ET, es el estado del trabajador como consecuencia de la embriaguez y la toxicomanía, y en la medida en que éste repercute negativamente en el trabajo.

La embriaguez y la toxicomanía pueden ser motivo de despido si producen efectos negativos en el trabajo.

En el caso de la embriaguez se requiere reiteración, exigencia que no se produce en el caso de la toxicomanía, con lo que el legislador da a entender que son situaciones que pueden poseer valoración y efectos diferentes. Sobre esta afirmación, la jurisprudencia también exige reiteración en el caso de la toxicomanía y da un tratamiento muy similar a la embriaguez o alcoholismo. Así, si el consumo es esporádico, el despido es declarado improcedente [STSJ del País Vasco de 11 de octubre de 1990 (AS 1990, 532)]. El hecho de que la toxicomanía implique un hábito patológico hace innecesario que conste el calificativo mencionado de la habitualidad o reiteración.

En definitiva, las notas que el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores exige para calificar el incumplimiento contractual grave y culpable son las siguientes: que la conducta sea habitual y que repercuta negativamente en el trabajo. Como señala la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de marzo de 1993 (AS 1993/1278), el concepto jurídico del término *habitual* utilizado en el artículo 54.2.f) del ET coincide con la signifi-

cación gramatical de la expresión, ya que denota la costumbre adquirida por la percepción del mismo tipo de actos, de tal manera que lo que se sanciona no es el hecho de beber de manera habitual, sino la embriaguez habitual, lo que es evidente que equivale al hecho de embriagarse con frecuencia. El conjunto de nuestro derecho positivo no tipifica la noción de habitual en un determinado número de veces en la ejecución del hecho, sino que es suficiente con la constatación efectiva del *assiduitas* en la bebida.

e) El acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social introdujo una nueva causa de despido disciplinario referida al 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.

A través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, se adecua la legislación española a dos directivas comunitarias que se aprobaron en el año 2000: en primer lugar, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico, que aborda tal principio en diversos ámbitos; en segundo lugar, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ratifica esta causa de despido, referida a: el acoso en razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y el acoso sexual o en razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa (artículo 54.g) de la LET.

6.2.2. Incumplimientos en la prestación básica de trabajar

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo

Ved también

Podéis consultar el apartado 4 de este módulo didáctico.

Las faltas tienen que ser injustificadas, porque si fueran justificadas la extinción podría producirse por la aplicación del artículo 52 del ET, al que ya hemos hecho referencia.

En las faltas de asistencia y de puntualidad se tendrá en cuenta el elemento de la reiteración y podrán aplicarse, en consecuencia, otras sanciones diferentes del despido.

Es jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo entender que:

> "[...] la impuntualidad tanto quiere decir llegar tarde a la empresa, o marcharse antes de lo debido, como ausentarse de la misma dentro de la jornada sin justificación".
>
> SSTS de 14 de mayo de 1968 (RJ 1968, 3875) y SSTS de 14 de mayo de 1983 (RJ 1983, 1838).

Para que el despido por faltas de asistencia pueda producirse, es necesaria la concurrencia de dos factores: la repetición de las ausencias y su falta de justificación. La presencia conjunta de ambos requisitos es continuamente exigida por la jurisprudencia, "ya que el legislador utiliza la conjunción copulativa" (STS de 9 de mayo de 1962 (RJ 1962, 2343).

b) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento

Uno de los deberes del trabajador es contribuir a la mejora de la productividad. Esta exigencia tiene que poder ser objetivable y para establecerla hay que tener en cuenta una serie de elementos que intervienen en el proceso productivo, además de la actividad del trabajador.

El incumplimiento contractual se produce a partir de la constatación de que se ha producido una disminución del rendimiento, lo cual presupone haber establecido previamente un rendimiento legal, convencional o derivado de la práctica del trabajador a partir del cual se pueda determinar el rendimiento normal.

Continuidad y voluntariedad

La ley acompaña la disminución del rendimiento de otras exigencias, como la de continuidad y voluntariedad del trabajador.

Cuando la disminución no se encuentre por debajo del rendimiento mínimo, no se podrá aplicar el despido, ya que ésta es la máxima sanción prevista en el ordenamiento jurídico.

El empresario deberá probar que no sólo se ha producido la disminución, sino que ésta es imputable únicamente a la voluntad del trabajador; la voluntariedad se puede presumir si no hay otra justificación.

El empresario deberá demostrar que la disminución se ha producido con cierta continuidad y que, por lo tanto, la reiteración permite fundamentar la aplicación de la máxima sanción.

Así pues, para que se dé el incumplimiento contractual al que hacemos referencia, es preciso que concurran los tres requisitos siguientes: una disminución efectiva del rendimiento con una cuantificación de su diferencia con respecto a la actividad normal exigible, una continuidad en la conducta y la voluntariedad que se considera que hay cuando no se aprecia causa objetiva ajena a la voluntad del trabajador.

6.3. Procedimiento y efectos

Se requiere una comunicación escrita en la que figuren los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto. Es necesaria una descripción de los hechos que se imputan al trabajador para que éste pueda organizar su defensa y pueda plantear las acciones judiciales correspondientes (artículo 55 del ET).

Las faltas tienen un plazo de prescripción que en el caso de las muy graves, como las que hemos mencionado, es de sesenta días a partir de la fecha en que el empresario tiene conocimiento de que se ha cometido, y en todos los otros casos la prescripción tiene lugar a los seis meses de haberse cometido (artículo 60 del ET).

Hay que dar audiencia previa a los delegados de la sección sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que al empresario le conste la afiliación de éste (artículo 55 del ET).

Mediante la negociación colectiva se puede establecer el cumplimiento de otras formalidades. En el caso de representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales), se requiere la apertura de un expediente previo en el que serán escuchados tanto el trabajador afectado como los otros miembros del órgano representativo (delegados, comité de empresa), antes de hacer la comunicación escrita al trabajador (artículos 55 y 68 del ET, y artículo 10.3 de la LOLS).

La ausencia de estos requisitos formales no conduce a una declaración de nulidad del despido, sino a una declaración de improcedencia.

Veinte días de plazo

El ejercicio de la acción contra el despido caduca a los veinte días siguientes a aquél en el que se haya producido. Se entiende que los días son hábiles y el plazo de caducidad se aplica con carácter general (art. 59.3 ET).

En el caso de que se haya efectuado un despido verbal o un despido escrito con ausencia de determinados requisitos, el empresario podrá hacer un nuevo despido y cumplir las formalidades legales. Este nuevo despido se debe efectuar dentro del plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido, y sólo tendrá efecto desde la fecha que figure en éste.

Así pues, el despido es un acto recepticio y, por lo tanto, el trabajador debe conocer la decisión del empresario, para lo que se puede utilizar cualquier medio (telegrama, conducto notarial, entrega personal de la carta de despido, correo), siempre que conste que tiene lugar la notificación.

El intento de conciliación previa ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones (artículo 63 de la LRJS) será requisito previo a la tramitación del proceso especial de despido (artículos 103 a 113 de la LRJS). Lo que se acuerde en la conciliación tendrá fuerza ejecutiva

entre las partes sin necesidad de que lo ratifiquen frente al juez o tribunal, y podrá llevarse a cabo por el trámite de ejecución de sentencias (artículo 68 de la LRJS).

Desde la presentación de la demanda de conciliación hasta la celebración del acto o hasta que transcurran quince días después de interponer dicha demanda, el plazo de caducidad quedará en suspensión. Intentada la conciliación sin acuerdo de las partes, se podrá interponer la demanda de despido correspondiente.

El juez puede declarar el despido procedente, improcedente o nulo, cuyos efectos serán diferentes en cada caso. Veámoslo:

1) Se declarará procedente cuando el incumplimiento que alegue el empresario quede acreditado en su escrito de comunicación.

2) Será improcedente en caso contrario, o cuando su forma no se ajuste a las formalidades exigidas.

3) Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien si se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (artículo 55 del ET).

Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de 1999, incorpora los siguientes motivos de nulidad: el de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogida y el notificado en una fecha en la que el plazo de preaviso finalice dentro del periodo de suspensión.

También en el caso de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la fecha del inicio del periodo de suspensión, y el despido realizado durante los periodos de permiso o de excedencia de que disfrute.

La letra b) del apartado 5 del artículo 55 fue modificada por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (BOE de 29 de diciembre), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, considerándose también nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el ET.

Despido procedente

Cuando el despido se haya declarado procedente, el trabajador no tendrá derecho a percibir ningún tipo de indemnización, pero sí que se encontrará en situación legal de desempleo (artículo 267 de la LGSS).

Despido improcedente

Cuando el despido haya sido declarado improcedente, por no haberse acreditado el incumplimiento alegado, el empresario, dentro del plazo de cinco días después de la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, o bien el abono de una indemnización a razón de treinta y tres días de salario por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades. Los periodos de tiempo inferiores a un año se prorratearán por meses. Si no hay una manifestación expresa de una opción o la otra, se entenderá que procederá la readmisión (art. 56 ET).

Sobre la persona despedida

En el supuesto de que la persona despedida sea un representante legal o sindical, siempre corresponde a éste optar entre la readmisión o la indemnización (art. 56 ET).

En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios que se hayan dejado de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otra ocupación, si esta fuera anterior a la sentencia mencionada y se probara por parte del empresario el dinero percibido, para descontarlo de los salarios de tramitación.

Ved también

Ved también el módulo "Nacimiento y duración del contrato de trabajo" de esta misma asignatura.

Por lo que respecta al pago de los salarios de tramitación, el trabajador tendrá derecho a una cantidad igual a la suma de los salarios que haya dejado de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido, o hasta que encuentre otra ocupación antes de la sentencia mencionada y el empresario demuestre que se ha producido la percepción y por qué cuantía, a fin de descontar los salarios de tramitación.

El trabajador, una vez extinguido el contrato, quedará en situación legal de desempleo.

Si es despido de un representante legal de los trabajadores o de un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entiende que lo hace para la readmisión.

Despido nulo

Si el despido es declarado nulo, el empresario deberá readmitir al trabajador. La sentencia se tendrá que cumplir en estos términos y no se podrá sustituir la readmisión por una indemnización. Si, pese a todo, el empresario no admite al trabajador, deberá pagarle el salario de forma indefinida. El trabajador también tendrá derecho a percibir los salarios de tramitación correspondientes.

A efectos procesales hay una modalidad procesal concreta recogida en los artículos 103 a 113 de la LRJS, a los que nos remitimos. Se puede recurrir en contra de las sentencias de despido por medio del recurso de suplicación (artículos 190 a 204 de la LRJS).

El artículo 55 de la LET, al prever la calificación y los efectos del despido, introduce nuevos supuestos de nulidad, en concordancia con las causas previstas en el artículo 53. Será nulo el despido en los supuestos siguientes:

a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con finalidad de adopción, acogida, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a los que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de estos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión al que hace referencia el artículo 53.4.a); el de las trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o que estén disfrutando o los hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género para el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de reintegrarse al trabajo al finalizar los periodos de suspensión de contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogida o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hayan transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con finalidad de adopción o acogida del hijo o del menor.

Hay que advertir que la nulidad se prevé, a menos que, en este supuesto, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señaladas.

Resumen

La extinción del contrato de trabajo es una institución que pone fin a la relación bilateral derivada del contrato de trabajo. Esta extinción puede ser fruto de una decisión que adopten las dos partes de común acuerdo o de la que tome una de éstas. En este caso, el ordenamiento jurídico laboral exige que concurran unas causas determinadas que permitan adoptar dicha decisión, ya que la extinción del contrato de trabajo, al ser un negocio bilateral, no se puede dejar al arbitrio de una de las partes.

Las causas previstas pueden referirse a la imposibilidad física o jurídica de efectuar la prestación (jubilación, incapacidad absoluta), o a otras causas relacionadas con necesidades de producción que harán que el empresario pueda adaptar los recursos humanos a sus necesidades (causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas o de producción), o bien ejercer su poder disciplinario (despido disciplinario).

El ordenamiento jurídico prevé procedimientos y efectos económicos diferentes en función del tipo de extinción, siempre revisable ante la jurisdicción social.

Mediante el despido disciplinario se manifiesta el poder sancionador del empresario, pues todas las causas de despido hacen referencia a incumplimientos graves y culpables del trabajador. Este hecho explica que el despido disciplinario sea una institución causal, rodeada de formalidades y que pueda revisarse ante una instancia judicial.

En este caso, el empresario podrá poner fin a la relación laboral y no deberá someter su decisión de forma previa a ninguna otra instancia. Sin embargo, deberá probar ante el juez los incumplimientos alegados y que han fundamentado su decisión, ya que existe una modalidad procesal dedicada al despido disciplinario que permite al trabajador impugnar la decisión empresarial en caso de desacuerdo. La sentencia puede declarar el despido procedente, improcedente o nulo.

Si el despido es declarado procedente, el efecto jurídico es la extinción del contrato. Si es improcedente, la extinción irá acompañada de una indemnización, a menos que el empresario readmita al trabajador. Cuando el despido es declarado nulo, la sentencia condenará a readmitir al trabajador inmediatamente y a abonarle los salarios que no ha percibido.

Si el despido es declarado improcedente, pero afecta a representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales), éstos pueden optar entre la readmisión o la indemnización.

Actividades

1. Haced una sistematización de las actuaciones de los representantes de los trabajadores en un despido colectivo.

2. Señalad los derechos que el ordenamiento jurídico otorga al trabajador cuando el despido es declarado improcedente.

3. ¿En qué supuestos de extinción del contrato el trabajador tiene reconocido el derecho a percibir la prestación por desempleo?

4. Cuando se extingue el contrato de trabajo a causa de fuerza mayor, ¿hay que presentar el expediente de regulación de ocupación correspondiente? Señalad cuáles son los trámites que debe llevar a cabo el empresario.

5. En caso de muerte del empresario, ¿le corresponde al trabajador alguna indemnización por la extinción del contrato? ¿De qué cantidad?

6. Enumerad ejemplos de mala fe contractual que pueden dar lugar al despido.

7. ¿Cómo incide la afiliación sindical de un trabajador cuando el empresario lo despide?

8. Señalad las causas que pueden dar lugar a declarar nulo un despido y los efectos jurídicos que éste tiene.

Ejercicios de autoevaluación

De selección

1. Un contrato de trabajo con cláusula de plena dedicación...

a) sólo puede rescindirse por mutuo acuerdo.
b) sólo se puede rescindir por mutuo acuerdo o por decisión unilateral del empresario.
c) se puede extinguir por voluntad del trabajador, previa comunicación antes de treinta días.
d) sepuede extinguir por decisión unilateral del trabajador, previa comunicación antes de treinta días y renuncia de los derechos vinculados a la plena dedicación.

2. El cese de la actividad por jubilación del empresario comporta...

a) un despido disciplinario.
b) una extinción del contrato por causas objetivas.
c) una sucesión de empresa.
d) una extinción del contrato de trabajo.

3. El finiquito es...

a) un documento en el que figuran las deducciones del salario derivadas de obligaciones fiscales y de la Seguridad Social.
b) un documento en el que figuran las retribuciones mensuales del trabajador.
c) un documento que presenta la cuantía de las indemnizaciones por la extinción del contrato de trabajo.
d) un documento en el que figuran las cuantías (correspondientes a salario o a indemnizaciones) que el empresario debe al trabajador en el momento de extinguir el contrato de trabajo.

4. Un incumplimiento contractual grave del empresario da derecho a...

a) la solicitud de rescisión del contrato ante la autoridad laboral.
b) la rescisión automática del contrato de trabajo con derecho a indemnización.
c) la solicitud de una indemnización por daños y perjuicios.
d) la solicitud de rescisión del contrato de trabajo ante la autoridad judicial con derecho a indemnización.

5. Los requisitos formales en el despido disciplinario son...

a) la comunicación personal del despido que explica los hechos que motivan la decisión empresarial.

b) la notificación mediante una carta de despido con un preaviso de treinta días antes de la fecha en que se hará efectivo el despido.
c) la notificación por escrito que explica los hechos que motivan el despido y la fecha en que se hará efectivo.
d) la notificación, un preaviso de treinta días y la entrega de la indemnización correspondiente.

6. Un despido disciplinario procedente...

a) no da derecho a recibir la prestación de desempleo.
b) da derecho a recibir la prestación de desempleo.
c) da derecho a una indemnización.
d) da derecho a recibir la prestación por desempleo previa sentencia judicial de reconocimiento del despido procedente.

7. ¿En qué casos el empresario puede reclamar al Estado los salarios de tramitación que tiene que hacer efectivos al trabajador?

a) En todos los casos.
b) Cuando han transcurrido más de sesenta días desde la presentación de la demanda en el juzgado social.
c) Cuando un despido haya sido declarado improcedente.
d) Cuando desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la sentencia, hayan transcurrido más de noventa días hábiles.

Cuestiones breves

8. ¿Cuáles son los requisitos previos a la tramitación de un proceso de despido disciplinario?

9. ¿Cuál es el importe de la indemnización en caso de extinción del contrato por voluntad del trabajador?

10. ¿Cuál es el procedimiento de notificación del despido por causas objetivas?

11. En caso de despido improcedente de un delegado de personal, ¿a quién corresponde la decisión de readmitirlo o indemnizarlo?

12. Señalad cuándo puede percibir el trabajador los salarios de tramitación y hasta qué cuantía.

Solucionario

Ejercicios de autoevaluación

1. d

2. d

3. d

4. d

5. c

6. b

7. d

8. Consultad el subapartado 5.3.

9. Consultad el subapartado 1.2.2 y el apartado 2.

10. Consultad el subapartado 4.3.

11. Consultad el subapartado 5.3.

12. Consultad el subapartado 5.3.

Glosario

carta de despido *f* Documento escrito con el que el empresario pone en conocimiento del trabajador su decisión de extinguir el contrato de trabajo. En la carta deben constar los hechos que motivan el despido y la fecha en que tendrá efecto.

CC *sigla* Código civil.

CE *sigla* Constitución española.

despido colectivo *m* Extinción del contrato que afecta a un número de trabajadores determinado en la ley y que se debe a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, o de fuerza mayor.

despido disciplinario *m* Decisión unilateral del empresario que pone fin a la relación laboral a consecuencia de un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Es la sanción laboral máxima que puede imponer el empresario.

ET *sigla* Estatuto de los Trabajadores.

expediente contradictorio *m* En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a representantes de los trabajadores, documento que el empresario tiene la obligación de elaborar previamente a la imposición de la sanción y en el que serán escuchados, además del interesado, el comité de empresa o los delegados de personal restantes. Constituye una de las garantías que tienen todos los representantes de los trabajadores, incluyendo los delegados sindicales.

expediente de regulación de ocupación *m* Documento que hay que presentar a la autoridad laboral para llevar a cabo un despido colectivo. Contiene toda la documentación necesaria para que se pueda autorizar la extinción de los contratos de los trabajadores que se incluyen en dicho documento.

fuerza mayor *f* Hecho imprevisible, o previsible pero inevitable, que tiene incidencia en la relación laboral y que provoca una suspensión o una extinción del contrato de trabajo.

LGSS *sigla* Ley General de la Seguridad Social.

liquidación *f* Documento que el empresario, al extinguir el contrato de trabajo, debe adjuntar a la comunicación de extinción como propuesta de pago de las cantidades que debe al trabajador (partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones, salarios, etc).

LOLS *sigla* Ley Orgánica de Libertad Sindical.

LRJS *sigla* Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

RD *sigla* Real Decreto.

readmisión *f* Acto por medio del cual el empresario puede proceder a reingresar en la empresa al trabajador despedido que ha obtenido, en el acto de conciliación o en la sentencia, una declaración de improcedencia o nulidad del despido.

salarios de tramitación *m pl* Cantidad igual a la suma de los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare su nulidad o improcedencia, o hasta la fecha en que el trabajador haya encontrado otro trabajo, si lo ha hecho antes de la sentencia.

STS *sigla* Sentencia del Tribunal Supremo.

Bibliografía

Bibliografía básica

Consultad la bibliografía que tenéis en la presentación de esta asignatura.

Bibliografía complementaria

Altés Tárrega, J.A. (2008). *El acoso del trabajador en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Aparicio Tovar, J. (2013). "Las causas del despido basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa". *RDS* (núm. 157, págs. 145-165).

Baylos, A; Pérez Rey, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid: Trotta.

Cabeza Pereiro, J. (2013). "La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos". *RDS* (núm. 157, págs. 183-198).

Casas, M. E.; Rodríguez-Piñero, M.; Valdés, F. (2012). "La nueva reforma laboral". *Relaciones laborales*(núm.5). Sección Editorial.

Ciscart Beá, N. (1998). *El despido por embriaguez y toxicomanía*. Barcelona: Bosch.

Fernández Domínguez, J.J. (1992). *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: Civitas.

Fernández López, M.F. (1991). *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Civitas.

Fernández López, M. F. (2013). "La reforma del régimen del despido por la vía de la reducción de sus costes". *RDS* (núm. 157, págs. 199-208).

Gorelli Hernández, J. (1996). *Los supuestos de readmisión en el despido*. Madrid: Tecnos.

Moreno Gené, J.; Romero Burillo, A. M. (2015). *El despido del trabajdor por motivo de sus ausencias al trabajo*. Barcelona: Atelier.

Palomeque López, C. (2012). "La versión política 2012 de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral". En: I. García Perrote; J. Mercader. *Reforma laboral 2012*. Valladolid: Lex nova.

Pedrajas Moreno, A. (2009). *Ausencias al trabajo y absentismo. Tratamiento jurídico*. Valencia. Tirant lo Blanch.

Pérez Rey, J. (2013). *El despido disciplinario*. Albacete: Bomarzo.

Ramos Quintana, M. (2011). "Los motivos del despido por causas objetivas y la fuerza de la organización de la empresa". En: A. Baylos (coord.). *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral*. Albacete: Ed. Bomarzo.

Rojo Torrecilla, E. (2012). "La reforma laboral desequilibra las relaciones laborales según mi parecer (del que discrepa la Sra. Ministra de Empleo y Seguridad Social)". *El Blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2012/02/la-reforma-laboral-desequilibra-las.html>.

Romero Rodenas, M.J. (1995). *Sida y toxicomanías. Un análisis jurídico laboral y de seguridad social*. Madrid: Ibidem.

Ruiz Castillo; M. M. (2013). "La última modificación legal del despido por absentismo desde la nueva panorámica del despido en la reforma del 2012". *RDS* (núm. 157, págs. 209-230).

Sáez Lara, C. (2015). *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Sempere Navarro, A. V. (2012). "Semblanza de la reforma laboral". *Actualidad Jurídica Aranzadi* (núm.837, parte Tribuna).

Serrano García, M.S. (2009). *Los salarios de tramitación y su relación con el desempleo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Toscani Giménez, D. (2009). *El despido por ineptitud del trabajador*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Varios autores (2007). *El despido*. Volumen I: Aspectos Generales del despido; Volumen II: Causas del despido disciplinario; Volumen III: Causas del despido objetivo; Volumen IV: Calificación y consecuencias del despido nulo; Volumen V: Calificación y consecuencias del despido improcedente y por causas objetivas. Pamplona: Aranzadi.