

Derecho del trabajo, la terminación de los efectos del contrato, segunda parte, autor Fernando Suárez, día de grabación 15 de enero de 1980, día de emisión 30 de enero de 1980. La resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador está admitida en el artículo 49, párrafo 11 del Estatuto de los Trabajadores con la denominación de despido. Por despido del trabajador, dice...

En ese punto, la ley. Naturalmente, la clásica regulación de las causas de despido en el derecho del trabajo español está contenida en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Se ha redactado de otra manera el precepto, pero en definitiva, en el artículo 54 se dice que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Y a continuación añade el precepto que se consideran incumplimientos contractuales las faltas repetidas injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo, la indisciplina o desobediencia. En el trabajo, las ofensas verbales o físicas al empresario o.

a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En todos esos supuestos se entiende que existe un incumplimiento grave del trabajador que autoriza a la otra parte a resolver el contrato con arroba al principio general del artículo 1124 del Código Civil de que la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumple. El incumplimiento puede también naturalmente proceder del empresario. En ese caso es el trabajador quien está autorizado para resolver el contrato y así lo dice. El artículo 49, párrafo 10

cuando habla de la voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario. En relación con este precepto, el artículo 50 explica que serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad, la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado y cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor. Junto a la resolución por incumplimiento, la ley regula la resolución por imposibilidad de una de las partes de cumplir con la ley. Su prestación.

En el caso del trabajador, el supuesto de imposibilidad más claro, más obvio, es el regulado en el artículo 49.5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta del trabajador. Es claro que cualquiera de esos supuestos hace imposible la prestación de trabajo y por consiguiente la imposibilidad de la prestación de una de las partes resuelve el contrato de trabajo. También es posible que la imposibilidad afecte al empresario y por eso el artículo 49 en su párrafo 8 dispone

que el contrato de trabajo se extinguirá por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo. El artículo 51 exige para que la existencia de fuerza mayor produzca la extinción de la relación de trabajo que se constate por la autoridad competente. Y añade que la autoridad laboral debe autorizar la extinción de los contratos. Es muy polémico, muy discutible, que si de verdad un contrato se ha hecho imposible pueda hablarse de autorización de la autoridad laboral, valga la redundancia, pero la redundancia, por cierto, la utiliza el mismo precepto, para dar por terminados los contratos de trabajo. Lo cierto es que...

La imposibilidad del empresario de realizar su prestación o de dar ocasión de trabajo al trabajador, debidamente conocida por la autoridad laboral, produce naturalmente la terminación de los contratos de trabajo. Y por último, existen supuestos en los cuales la prestación no es imposible para la empresa, pero resulta excesivamente oneroso, resulta desproporcionado mantener trabajadores y retribuir a esos trabajadores en relación con los beneficios que la empresa le da. Y por último, existen supuestos en los cuales la empresa no es imposible para la empresa, pero resulta excesivamente oneroso, resulta desproporcionado mantener trabajadores y retribuir a esos trabajadores en relación con los beneficios que la empresa le da.

a mano de obra y los beneficios que se obtienen de lo producido es lo que llamamos excesiva onerosidad sobrevenida que en ciertas circunstancias con ciertas autorizaciones autoriza a las empresas a resolver los contratos de trabajo. El artículo 49 párrafo 9 del estatuto de los trabajadores dice que el contrato se extinguirá por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva fundada en causas tecnológicas o económicas siempre que aquella haya sido debidamente autorizada conforme a lo

dispuesto en esta ley. Pero junto a ese supuesto digamos extremo en que se pide o se exige el cese de la industria de forma definitiva de la industria, comercio o servicio la ley admite que el contrato de la industria sea un intercambio de recursos de la industria.

En el artículo 52 y dentro de la impropia denominación de extinción del contrato por causas objetivas, otros supuestos que son también de excesiva onerosidad, de desproporción entre el esfuerzo o el sacrificio de la empresa y la contraprestación que obtiene. Y son la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, supuesto que la que exista con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no se puede alegar con posterioridad. La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. Cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos años. Dos meses desde que se introdujo la modificación y la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo.

...un puesto de trabajo individualizado cuando no proceda a utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad. Es decir, aquí no se trata, en este último supuesto, no se trata de cerrar la empresa. Se trata sencillamente de amortizar un puesto de trabajo concreto por una necesidad acreditada objetivamente y ofreciendo, en primer lugar, al trabajador un puesto vacante en otro centro de trabajo en distinta localidad... ...y compensándole el traslado. Si el trabajador no acepta ese traslado o no tiene posibilidad de ser utilizado en otras tareas de la empresa en la misma localidad, entonces se puede amortizar el puesto de trabajo y en todos estos supuestos.

En todos estos supuestos, el trabajador puede volver a ocupar la plaza si en algún momento se vuelve a crear en la empresa. Otra causa de extinción por excesiva onerosidad que afecta al trabajador individual y no a toda la empresa son las faltas de asistencia al trabajo aún justificadas pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. Y siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 20%. El 5% en los mismos periodos de tiempo. En todos estos casos de extinción que la ley llama por causas objetivas y que son supuestos de excesiva onerosidad, en mi opinión, es preciso...

Observar determinadas formalidades que naturalmente la ley regula con detalle, como regula también los efectos de todos y cada uno de los supuestos que he enumerado ante ustedes. Pienso que clasificadas las causas como queda hecho, es mucho más sencillo estudiar en el propio texto legal los efectos que produce la extinción con motivo de cada una de ellas. Gracias por ver el video.