

DR 18 89

Carrera de Derecho Asignatura de Derecho del Trabajo Título La terminación del contrato de trabajo Fecha de grabación 9 de marzo de 1984 Fecha de emisión 28 de marzo de 1984 Autor Fernando Suárez González En la cuarta unidad didáctica, el tema seguramente más importante por razón de los problemas sociales que plantea es el que hace referencia a la terminación del contrato de trabajo cualquiera de ustedes entiende que siendo un valor la estabilidad en el empleo valor que el ordenamiento jurídico trata naturalmente de proteger sobre todo en épocas como la presente en que la crisis económica configura el desempleo como una de las causas de más grave desasosiego de más dramáticas consecuencias de nuestra sociedad cualquiera de ustedes entiende, digo que la regulación de las causas por virtud de las cuales un contrato de trabajo puede darse por terminado es materia del máximo interés, de la máxima trascendencia social y consiguientemente de la mayor importancia el estudio de la terminación del contrato de trabajo requiere naturalmente tiempo, hay que hacerlo detenidamente y tienen ustedes que estudiar con cierto interés tanto la regulación contenida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores como naturalmente las unidades didácticas o cualquiera de los manuales que ustedes puedan manejar pero nos parece útil para una primera aproximación al problema efectuar una exposición del esquema general del esquema completo de la regulación para que ustedes lo consideren como la red en la cual deben prender sus conocimientos de cada uno de los problemas que esta regulación plantea naturalmente en una primera visión de este problema es forzoso distinguir las causas por virtud de las cuales el contrato se extingue por cumplimiento es decir, las causas que suponen pura y sencillamente el cumplimiento del contrato que por así decir obliga a dejar de cumplirlo de aquellas otras causas que suponen una anomalía surgida en el desarrollo de la relación laboral suponen un hecho sobrevenido, no previsto, no querido por las partes en el momento en que celebraron el contrato pero que conduce igualmente a la no continuidad del contrato es claro que en el primer caso las consecuencias son de una naturaleza mientras que en el segundo se plantea todo un problema de indemnizaciones, de consecuencias distintas de las que se derivan del puro y sencillo cumplimiento del contrato si ustedes se enfrentan con el artículo 49 de la ley del estatuto de los trabajadores con esta mentalidad enseguida entienden que hay una causa determinación del contrato que es absolutamente normal que entra en la naturaleza de las cosas que no tiene por consiguiente ninguna consecuencia conflictiva no tiene por qué tenerla me refiero a los apartados 2 y 3 del artículo 49 las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario y la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato es evidente que si contratamos a un trabajador por un año si contratamos a un trabajador para hacer una casa o durante el tiempo que dura la construcción de una casa transcurrido el año o realizada la obra el contrato de trabajo se ha terminado se ha extinguido, se ha cumplido con toda naturalidad y por consiguiente el trabajador ve terminada su relación pero sin que eso suponga anomalía ninguna sin que eso suponga un problema de que alguien haya incumplido sus obligaciones estaba previsto que al terminar el año el contrato de trabajo se daría por terminado nuestra

legislación potencia, prima los contratos por tiempo indeterminado por tiempo indefinido sólo por causas tasadas como ustedes ya saben se pueden celebrar los contratos por tiempo determinado pero en el supuesto de que autorizadamente se hayan celebrado así naturalmente la llegada del término produce la terminación del contrato sin más consecuencias que las que las partes hayan previsto en el momento de celebrarlo en cambio hay otro gran grupo de causas que suponen hechos sobrevenidos suponen que las partes se encuentran ante un acontecimiento que no previeron o que no quisieron en el momento de celebrar el contrato y que implican que el contrato se disuelve por mutuo acuerdo de las partes o que el contrato se resuelve porque para una de las partes la prestación es imposible o es excesivamente onerosa o pura y sencillamente la otra parte ha incumplido sus obligaciones y así resulta que junto a la disolución por mutuo disenso hay que estudiar la resolución del contrato por incumplimiento de una de las partes por imposibilidad de una de las prestaciones a que se han comprometido las partes o por excesiva onerosidad de las mismas prestaciones comprometidas por las partes la disolución por mutuo disenso significa pura y sencillamente que las dos partes que acordaron dar vida al contrato en un momento determinado del desarrollo de ese contrato acuerdan darlo por terminado el mutuo acuerdo de las partes que está en la génesis del contrato de trabajo puede naturalmente darlo por terminado ¿y qué consecuencias tiene ese mutuo acuerdo? pues naturalmente las que se deriven del propio mutuo acuerdo el empresario puede llamar al trabajador invitarle a dar por terminado el contrato ofrecerle una indemnización y el trabajador puede estar de acuerdo en esa indemnización y en dar por terminado el contrato la misma voluntad que hizo surgir el contrato lo disuelve y las consecuencias son naturalmente las que la propia voluntad concorda de las partes acuerde en cada momento es claro que a veces el mutuo acuerdo encubre un abuso puede encubrir un abuso puede por ejemplo un trabajador que ha incumplido sus obligaciones un trabajador amenazado de despido pues puede ser invitado a marcharse de la empresa por su propia voluntad para evitar conflictos e incluso con una indemnización y eso en cierta manera supone encubrir una causa en otra pero en definitiva la voluntad de las partes en el ordenamiento prima sobre cualquier otra consideración y siempre que el empresario y el trabajador no utilicen ese recurso para ignorar derechos indisponibles del trabajador para abusar en definitiva con peores condiciones de las que el ordenamiento garantiza a los trabajadores el mutuo disenso es válido y produce la terminación del contrato el incumplimiento de una de las partes autoriza a la otra a resolver el contrato es el principio general del artículo 1124 del código civil 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 incumbe por consiguiente si el trabajador incumple sus obligaciones de manera grave el empresario está facultado para resolver el contrato y a esa resolución del contrato por parte de un empresario fundado en el incumplimiento grave de sus obligaciones por el trabajador le llama la ley y le llamamos nosotros despido disciplinario por el contrario cuando es el empresario el que incumple sus obligaciones cuando es el empresario el que vulnera los deberes que había contraído en el momento de celebrar el contrato y en definitiva está obligando al trabajador a marcharse de la empresa porque la conducta del empresario le hace lo que coloquialmente se llama la vida imposible entonces estamos ante un despido provocado ante un despido indirecto que en el

fondo se equipara por la legislación al despido improcedente es decir al despido arbitrario por parte del empresario que naturalmente genera derecho en el trabajador a determinadas indemnizaciones tienen ustedes las causas del despido disciplinario en el artículo 54 se considera que el trabajador incumple grave y culpablemente sus obligaciones cuando falta repetida o injustificadamente al trabajo o llega tarde cuando es indisciplinado, es desobediente cuando ofende verbal o físicamente al empresario a las personas que trabajan en la empresa a los familiares que conviven con ellos cuando disminuye continuada y voluntariamente el rendimiento de su trabajo normal o pactado y en definitiva cuando de cualquier manera viola la buena fe contractual abusa de confianza o también cuando se embriaga cuando padece toxicomanía si ello repercute negativamente en el trabajo en todos esos supuestos el empresario puede dar por resuelto el contrato de trabajo y lo único que la ley le exige es que lo haga por escrito haciendo figurar en el escrito los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto como es natural los empresarios podrían ampararse en esa regulación para prescindir de los trabajadores invocando causas que después no pudieran justificar y por eso las leyes autorizan al trabajador a acudir a la magistratura de trabajo para revisar ese despido y el magistrado de trabajo tiene que considerar que el despido es nulo si no cumplió los requisitos formales establecidos en el artículo 55 de la ley es decir, si no se le comunicó por escrito no se le dijo la fecha, etc. o bien procedente cuando efectivamente el empresario acredita el incumplimiento que alegó en su escrito de comunicación o improcedente cuando no puede demostrar el empresario que la causa que alegó para despedir al trabajador efectivamente se dio en la realidad o fue de la suficiente gravedad a juicio del magistrado está claro que si el despido es nulo el trabajador tiene que ser readmitido en la empresa porque quod nullum est nullum abet effectum y por lo tanto hay que pagarle los salarios que dejó de percibir y reintegrarle a la empresa como si nada hubiera ocurrido está perfectamente claro también que el despido procedente produce la extinción del contrato sin derecho a ninguna indemnización, ningún tipo de salarios y en cambio el despido improcedente es el que verdaderamente plantea problemas porque supone que el empresario ha intentado resolver un contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador pero sin que efectivamente se hubiera planteado dicho incumplimiento y por eso el artículo 56 de la ley regula los efectos del despido improcedente según ese artículo el empresario en el plazo de 5 días tiene que optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización que la ley fija en 45 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 42 mensualidades es decir hasta un máximo de 3 años y medio de salario tanto si opta por la readmisión como si opta por el abono de esa indemnización que puede llegar como digo hasta 3 años y medio de salario está obligado a pagar al trabajador los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento de la sentencia les advierto a ustedes que el artículo 56 de la ley está mal redactado y que hay que entenderlo reformado por la ley de procedimiento laboral si ustedes se fijan en el artículo 56 verán que la opción que ese artículo ofrece es entre readmitir al trabajador o pagarle la indemnización de los 45 días y los salarios de tramitación en realidad de verdad la opción a que el trabajador perdón a que el empresario está sometido es a readmitir al trabajador o indemnizarle hasta 42 mensualidades y en todo caso a pagarle los salarios dejados de percibir vuelvo a decir que esa es una mala redacción del artículo 56 que ha tenido

que ser corregida por la ley de procedimiento laboral junto a la improcedencia del despido que es en definitiva una manifestación del incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones la ley naturalmente regula también el despido por imposibilidad de la empresa y el despido por excesiva onerosidad de la empresa que llama la ley por causas tecnológicas o económicas es muy discutible que el despido por imposibilidad que la resolución del contrato de trabajo por imposibilidad deba ser sometida también a autorización de la autoridad competente porque en definitiva la imposibilidad no depende de que la autoridad competente la autorice o no la imposibilidad si se presenta de hecho naturalmente produce la resolución de los contratos pero es lo cierto que la ley ha sometido al mismo control los contratos en los que se plantea una imposibilidad que aquellos otros contratos en los que se plantea una excesiva onerosidad son las llamadas causas tecnológicas o económicas que obligan a la empresa a realizar el llamado expediente de regulación de empleo si las conversaciones con los trabajadores no producen el efecto deseado todo ello lo tienen ustedes en el artículo 51 del que nos ocuparemos con mayor detenimiento en la próxima conversación