

Derecho del trabajo. La terminación de los efectos del contrato. Primera parte. Autor Fernando Suárez. Día de grabación 15 de enero de 1980. Día de emisión 23 de enero de 1980. Día de emisión 24 de enero de 1980.

Como se sabe, el Congreso de los Diputados ha aprobado ya la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Y aunque está pendiente de discusión en el Senado, todo hace suponer que las innovaciones que éste introduzca no serán decisivas. Y por lo tanto, parece aconsejable que no se les formulen a ustedes preguntas a primeros de febrero en materia de determinación del contrato de trabajo, sin que conozcan cuáles son las previsiones del Estatuto de los Trabajadores en esta importantísima materia. De ahí que vayamos a dedicar este espacio de hoy y el de la próxima semana. A pasar revista muy rápidamente, como es natural.

los artículos 49 a 56 del futuro Estatuto de los Trabajadores en los que se regula la materia referente a la terminación del contrato. Como es natural, el Estatuto de los Trabajadores recoge las mismas causas que venían ya existiendo en nuestro ordenamiento. Hay innovaciones en cuanto a los efectos de cada una de esas causas, pero las causas de terminación del contrato son naturalmente las que venían siendo, porque así lo impone la propia naturaleza de las cosas. De tal manera que hay dos grandes grupos de motivos que dan lugar a la terminación de un contrato de trabajo. El primer punto es que el contrato se cumpla.

Es decir, se realice tal y como lo quisieron los contratantes en el momento en que lo celebraron. Son todas aquellas causas que podríamos englobar en el epígrafe realización del contrato, cumplimiento del contrato. El propio cumplimiento del contrato obliga a darlo por terminado. Y por otra parte, existen un enorme grupo de causas que provocan una ineficacia sobrevenida en el contrato. Se presenta un acontecimiento nuevo que da lugar a la terminación del contrato, pero no por causas que previeron en su momento los contratantes, sino por causas nuevas que surgen a lo largo del desarrollo del contrato. Pues bien, dentro del primer grupo de causas, la primera es, como es lógico, la decadencia del término.

del término que puede estar directamente determinado o indirectamente determinado. El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores admite distintas especies de contrato y establece que en determinadas hipótesis el contrato podrá tener duración determinada. Vean ustedes el artículo 15.1 En esos supuestos, como es natural,

El contrato de trabajo termina por expiración del tiempo convenido. Así lo dice el artículo 49.3 del Estatuto. Puede ocurrir que ese tiempo haya sido determinado indirectamente, es decir, con referencia a la obra o servicio que se contrató, en cuyo caso, realizada la obra o prestado el servicio determinado, da lugar también a la terminación del contrato de trabajo. Dentro de este gran epígrafe de plazo puesto al contrato, pienso que habría que decir que el contrato de trabajo es un contrato de trabajo. Hay que incluir tanto la jubilación del trabajador, que al fin y al cabo es el tiempo máximo de duración pensable para un contrato, incluso aunque su duración en principio sea indeterminada, e incluso...

la jubilación del empresario en los casos en que, por estar incluido en un régimen de seguridad social, por ejemplo, de trabajadores autónomos, pueda dar por terminada su actividad como tal empresario. Yo pienso que esos dos supuestos deben referirse, de alguna manera, a este género de la decadencia del término en los contratos. Otra causa distinta de la llegada del término es la realización de la condición. Realización de la condición que puede ser no potestativa, y así lo dice, no con estas palabras, naturalmente, yo estoy utilizando los tecnicismos acuñados por la doctrina, pero así lo dice el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. Es claro.

que si los contratantes establecen una determinada causa como acontecimiento futuro e incierto que condicione la terminación del contrato, cuando se realiza la condición, el contrato evidentemente se da por terminado en las condiciones que los propios contratantes hayan previsto en su contrato. La condición puede ser, en algunos supuestos, una condición potestativa, es decir, puede depender sólo de la voluntad de cada una de las partes. Estaríamos ante el supuesto de que el empresario, por su sola voluntad, es decir, si quiere, diera por terminado el contrato. O a que el trabajador, por su sola voluntad, es decir, si quiere, pueda dar por terminado. El primer aspecto, es decir, el desistimiento del empresario.

sólo se admite en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 14.2, es decir, durante el periodo de prueba. En el periodo de prueba, el empresario puede dar por terminado el contrato si quiere, y por lo

tanto estamos ante una condición potestativa, ante un desistimiento puro y simple del empresario. En cambio, por lo que se refiere al trabajador, esa posibilidad de dar por terminado el contrato si quiere, la conserva a lo largo de la vida de todo el contrato, salvo naturalmente cuando ha celebrado uno por tiempo determinado y ha renunciado a esa facultad. En el artículo 49.4 se dice que el contrato de trabajo se extinguirá por dimisión del trabajador, y el único condicionamiento. El único condicionamiento que se establece es que medie el preaviso que señalen los convenios colectivos.

o la costumbre del lugar. Son, por lo tanto, todos estos supuestos casos en los cuales el contrato se realiza, se cumple y, como dije al principio, la propia voluntad de las partes obliga a no seguir realizando el contrato cuando se presenta una de estas causas que efectivamente estaban previstas como de realización del contrato mismo. Decíamos, en cambio, que hay otros supuestos que provocan la ineficacia sobrevenida del contrato. El primero es la disolución por mutuo disenso. Es decir, la situación en que las partes que celebraron el contrato decidieron que no se iba a realizar el contrato. Y que deciden, durante la realización del mismo, darlo por terminado.

Así lo autoriza el artículo 49.1 del Estatuto, al decir que el contrato de trabajo se extinguirá por mutuo acuerdo de las partes. Naturalmente, las partes que acuerden dar por terminado un contrato regularán también los efectos de ese acuerdo. Es decir, las posibles indemnizaciones que se concedan, la hipótesis de que se trata, al trabajador, por la propia voluntad de las partes expresada en ese momento. Llegamos así a la resolución por un hecho sobrevenido que naturalmente debe dividirse en las tres grandes y clásicas categorías doctrinales del incumplimiento de una de las partes, la imposibilidad para una de las partes o la excesiva onerosidad para una de las partes. Estas tres grandes categorías del incumplimiento, la imposibilidad. Y la excesiva onerosidad dan lugar diversificadas naturalmente.

Según se trate del empresario o del trabajador a otras tantas causas de terminación de los contratos de trabajo que analizaremos en la próxima conversación.