

## DR 18 90

Asignatura Derecho del Trabajo Título La terminación del contrato de trabajo, segunda parte  
Autor Fernando Suárez González Fecha de grabación 24 de abril de 1984 Fecha de emisión 2 de mayo de 1984

Decíamos el último día que dentro de la resolución del contrato de trabajo hay dos supuestos que tienen entre sí profundas diferencias pero que están regulados en forma prácticamente parecida, unitaria en la Ley del Estatuto de los Trabajadores es decir, los supuestos de imposibilidad de la prestación del empresario y los supuestos de excesiva onerosidad de dificultad excesiva de cumplir esa prestación que normalmente se llaman de crisis laboral o económica está claro que la imposibilidad libera al deudor es decir, que nadie responderá del cumplimiento de las obligaciones cuando éstas resultaren legal o físicamente imposibles y por consiguiente un empresario para el cual el cumplimiento de sus obligaciones resultara imposible por destrucción física de la empresa por ejemplo porque se hunde el barco en el que trabajaban los trabajadores el derecho libera al empresario de continuar manteniendo en vigor las relaciones laborales esa liberación no depende como es natural o no debería depender como es natural de la decisión de ninguna autoridad sino del propio hecho que la motiva sin embargo nuestra ley para garantizar que no se producen abusos que no se invoca esa causa sin que se acredite debidamente su existencia ha introducido en la práctica la necesidad de acudir también a un expediente de regulación de empleo aun cuando dicho expediente tiene diferencias y flexibilidades en relación con el expediente de regulación de empleo de la crisis laboral o económica el artículo 51.1 de la ley del estatuto de los trabajadores dispone efectivamente que la existencia de fuerza mayor para que produzca la extinción de las relaciones de trabajo habrá de ser constatada por la autoridad competente y la resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción producirá en todo caso sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor distinto de este supuesto de la imposibilidad es el supuesto que llamamos técnicamente de excesiva onerosidad que la tradición denominaba de crisis laboral o económica y que en la terminología de la ley actual hay que llamar extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos aquí no se trata en efecto de que la prestación del empresario sea imposible el empresario puede seguir fabricando el objeto que produce teniendo abierto su establecimiento realizando en definitiva la actividad empresarial de que se trate y pagando los salarios nada se lo impide desde el punto de vista físico ni legal lo que ocurre es que esa empresa por unas u otras razones ha dejado de tener para el empresario el interés que presentaba en su momento original es una empresa que está en crisis la noción de la crisis que naturalmente ha discutido mucho la doctrina y que es en definitiva un concepto extrajurídico un concepto que nos lo dan las ciencias económicas es una noción variable porque además depende también o está en función de las causas que la produzca pero sintetizando las cosas se puede decir que hay una situación de crisis económica cuando los productos no se venden cuando su costo de producción es excesivamente alto en relación con su posible costo de venta o precio de venta en definitiva cuando el negocio en que la actividad empresarial consistía ha dejado de ser tan buen negocio ha perdido en buena medida su inicial importancia y por lo tanto deja de tener interés para el

empresario mantener abierta una empresa en esas condiciones hay por consiguiente una desproporción entre producción y consumo en otras ocasiones la crisis se produce porque un nuevo invento una innovación tecnológica un avance del tipo que sea permite producir lo mismo con menos trabajadores y por consiguiente se produce también una desproporción pero aquí no ya entre producción y consumo sino entre trabajo y producción que significa que la misma cantidad de bienes se pueden producir con menos trabajadores lo que conduce necesariamente a la conclusión de que en esa empresa sobran trabajadores es una empresa que no tiene crisis económica en el sentido estricto en que antes hablábamos pero que tiene una crisis tecnológica una crisis laboral le sobran trabajadores respecto de los que eran precisos con anterioridad tanto si nos referimos a la crisis en su aspecto económico como si nos referimos a la crisis en su aspecto tecnológico esas desproporciones que acabamos de indicar entre producción y consumo o entre trabajo y producción inciden sobre las relaciones laborales y se produce también una desproporción en el equilibrio que existía entre las prestaciones de los trabajadores y la prestación del empresario en el sentido de que el empresario de una empresa que está en crisis sea esta laboral o económica es un empresario obligado a dar demasiado para tener a cambio demasiado poco y en eso consiste precisamente la excesiva onerosidad de su prestación no es imposible es excesivamente oneroso seguir con los contratos de trabajo en vigor como naturalmente estas situaciones no suelen afectar a un solo trabajador sino a una colectividad a un grupo de ellos la trascendencia de la medida del empresario que en un momento determinado necesita prescindir del trabajo de muchos trabajadores hace que el tema revista enorme importancia social y por ello desde 1935 es decir desde el momento mismo en que se autoriza a los empresarios a resolver el contrato de trabajo fundándose en motivos económicos o tecnológicos esa autorización ha ido acompañada de un fuerte intervencionismo administrativo es decir de un riguroso control por parte de las autoridades laborales de que los empresarios no abusan de esta facultad acuden a ella cuando efectivamente la empresa está en situación de crisis que es preciso constatar y se garantizan los derechos los irrenunciables derechos de los trabajadores los trabajadores que han colaborado en la prosperidad de una empresa que han aportado su esfuerzo a los momentos en que la empresa funcionó con rendimientos apreciables no pueden naturalmente, lógicamente legítimamente no pueden ser expulsados de ella en el momento en que la empresa atraviesa una situación difícil sin que se le reconozca como es natural alguna participación algún derecho alguna indemnización correspondiente al daño que para ello supone la pérdida de su puesto de trabajo pues bien la ley del estatuto de los trabajadores en el artículo 51 número 2 reitera el principio general que ya venía siendo principio tradicional en nuestro ordenamiento de que la extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos deberá ser autorizada por la autoridad competente a petición del empresario interesado el empresario por consiguiente no puede resolver los contratos por crisis laboral o económica de su empresa sin autorización de la autoridad laboral la ley sin embargo ha introducido un mecanismo doble para efectos de esta autorización en primer lugar el empresario está obligado a dialogar con los representantes de los trabajadores la ley dice que el empresario estará obligado a abrir un periodo de 30 días naturales de discusión y consultas con los representantes legales de los trabajadores a los que se facilitará la

información y documentación acreditativa del expediente pudiendo estos constituirse como interesados en la totalidad de la tramitación del mismo por consiguiente el empresario tiene que intentar una solución dialogada con los trabajadores y a la vez debe notificar a la autoridad laboral que comienzan las consultas es decir que se abre el proceso de diálogo con los trabajadores para resolver la crisis laboral o económica de la empresa al notificar a la autoridad laboral esa apertura de las consultas el empresario debe naturalmente remitir copia de la comunicación así las cosas el periodo de consultas puede naturalmente terminar con acuerdo o sin acuerdo de las partes si el periodo de consultas termina con acuerdo de las partes ese acuerdo se comunica a la autoridad laboral la cual en el plazo de 15 días determina la extinción de las relaciones laborales si en el plazo de 15 días no se pronuncia se entiende el silencio como positivo y por tanto la extinción autorizada sin más requisito que oír a la entidad gestora de la prestación por desempleo porque naturalmente la determinación de que los contratos de trabajo se extinguen pasan naturalmente esos trabajadores lo único que puede impedir que la autoridad laboral sancione el acuerdo a que han llegado el empresario y sus representantes es que dicha autoridad aprecie dolo coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo es decir, uno de los vicios que invalidan si la autoridad aprecia que se ha producido uno de esos vicios entonces naturalmente debe de ponerlo en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad y por supuesto no decretaría la extinción de los contratos de trabajo en espera de la resolución de la autoridad judicial el otro supuesto es el de que empresarios y trabajadores no lleguen a un acuerdo en un periodo de consultas o incluso antes si a los pocos días de iniciadas ya se determina que es imposible llegar a un acuerdo el empresario tiene que remitir a la autoridad laboral toda la documentación justificativa y además un informe de un censor jurado de cuentas y por supuesto el expediente por la autoridad laboral extra previo informe de la inspección de trabajo y con todos los informes de los organismos públicos que considere precisos porque naturalmente si se trata de una empresa industrial hay que pedir informe al Ministerio de Industria si se trata de una empresa agrícola o de agricultura para saber en definitiva si es verdad que la empresa está en crisis en el plazo de 30 días naturales o no el expediente autorizando la terminación de los contratos de trabajo o naturalmente remedios menos graves que la terminación como por ejemplo la suspensión de parte de los contratos en definitiva los remedios que la propia autoridad laboral sustituyéndose así para que el empresario considere que son adecuados para la situación que atraviesa la empresa Si durante la tramitación del expediente la autoridad laboral competente tuviera conocimiento de que el empresario está adoptando medidas que traten de hacer ineficaz el pronunciamiento es decir que el empresario está desprendiéndose de bienes de la empresa está tratando de cualquier manera de defraudar los posibles derechos o las expectativas la inmediata paralización de las consultas o del expediente con objeto precisamente de garantizar los posibles derechos que resulten del expediente mismo contra la resolución de la autoridad laboral cabe naturalmente recurso de alzada ante la Dirección General del Ministerio de Trabajo o ante el propio Ministerio de Dirección General la que resolvió en primera instancia y este recurso debe ser resuelto por la autoridad competente en el plazo de 15 días naturales Como puede verse la autoridad laboral mantiene un riguroso control de todos los supuestos de terminación de contratos de trabajo motivados en crisis laboral o económica de las empresas y

que afectan por consiguiente los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa de manera que cuando se determina que hay que suspender o extinguir los contratos de trabajo de un grupo de trabajadores que no son todos los de la empresa entre los que deben quedar en ella necesariamente han de estar los representantes legales de los trabajadores como garantía precisamente de que no se utiliza este procedimiento para cualquier tipo de represalias o para prescindir de los trabajadores que por ser representantes de los demás pueden haber sido más molestos o más perturbadores desde el punto de vista de la empresa. Una norma muy importante en relación es naturalmente la que se refiere a la indemnización que corresponde a los trabajadores para el supuesto de que sea autorizada la extinción de sus contratos. Según el artículo 51 número 10 la indemnización será de 20 días por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades que pueden tener los trabajadores es de 20 días por año de servicio hasta un máximo de 12 meses de su salario. Excusado es decir que siendo esta la norma establecida en la ley cuando la resolución de los contratos se produce por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores ese acuerdo suele contener indemnizaciones superiores a 20 días por año de servicio de manera que cualquier mejora que la empresa les ofrezca puede evidentemente ser para ellos más favorable. En algunos supuestos los trabajadores pueden ver reducidos los plazos del expediente de manera que cuando el expediente afecta a empresas pequeñas a empresas cuyo personal no exceda de 50 trabajadores o cuando los trabajadores exceden el 50% del personal los plazos se reducen a la mitad con objeto de hacer más flexible el expediente de regulación de empleo. No es necesario subrayar la importancia social que tienen los expedientes de regulación de empleo en momentos de crisis como los que atravesamos.