

15. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Causas

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo.
- Excedencia forzosa (ver apartado 12).
- Incapacidad temporal (ver apartado 17.7.b).
- Maternidad de la mujer trabajadora, adopción, acogimiento de menores de 6 años, y riesgo durante el embarazo (ver apartado 17.7.e).
- Cumplimiento del servicio militar o sustitutorio
- Privación de libertad mientras no exista Sentencia condenatoria.
- Suspensión colectiva: cuando se deba a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor temporal se efectuará mediante solicitud ante la autoridad laboral (ERE), con participación de los representantes de los trabajadores hasta la resolución de la autoridad laboral autorizando o denegando la medida.
- Fuerza mayor temporal
- Ejercicio de cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Ejercicio de derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Suspensión por 3 meses para realización por el trabajador de un curso de reconversión o readaptación a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.
- Víctimas de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo.

Extinción del contrato

Causas (se comentan las más relevantes)

- a) **Mutuo acuerdo** de las partes.
- b) **Causas consignadas** válidamente en el contrato.
- c) **Expiración del tiempo convenido** o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- d) **Dimisión del trabajador.**
- e) **Muerte, gran invalidez o invalidez** permanente, total o absoluta del trabajador.
- f) **Jubilación** del trabajador.
- g) **Muerte, jubilación, incapacidad o extinción** de la personalidad jurídica del contratante.
- h) **Fuerza mayor** que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo. En este caso se deberá solicitar autorización de la Autoridad Laboral a través de un ERE.

- i) **Despido colectivo** fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:
Es colectivo cuando o bien afecta a la totalidad de la plantilla, siendo ésta de más de cinco trabajadores, o en un periodo de 90 días afecta al menos a:
- 10 trabajadores en las empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
 - El 10% de los trabajadores cuando la plantilla sea de 100 a 300.
 - 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más.

Se deberá solicitar a la Autoridad Laboral a través de ERE, siguiéndose para ello un proceso en el que necesariamente intervendrán los representantes de los trabajadores, hasta la resolución de la autoridad laboral autorizando o denegando la medida.

Si se autoriza, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

- j) **Voluntad del trabajador** con causa justificada: Si justifica adecuadamente que existe:
- Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que redundan en perjuicio de su formación o menoscabo de su dignidad.
 - La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
 - Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, así como la negativa del mismo a reintegrar a su puesto de trabajo en supuestos de movilidad geográfica y sustancial de las condiciones de trabajo, cuando por Sentencia Judicial se hayan declarado los mismos injustificados.

En tales casos tendrá derecho el trabajador a solicitar al Juzgado de lo Social la extinción de su contrato con el abono de una indemnización de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

- k) **Despido disciplinario.** La extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, basado en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

Motivos:

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajen en la empresa o familiares que conviven con él.
- Transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Forma y efectos del despido:

En cualquier proceso por despido si el trabajador no está de acuerdo con la decisión del empresario deberá presentarse demanda de conciliación ante el "Servei de Conciliacions Individuals" o Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección Provincial de trabajo, Seguridad o Asuntos Sociales o Dependencia correspondiente de la Comunidad Autónoma si está transferida, y ante el Juzgado de lo Social en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la fecha de efecto del despido.

En todo caso deberá de notificarse por escrito, debiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha de efectos.

El despido podrá calificarse como:

- Procedente: Queda acreditado el incumplimiento, por lo que el Juez declarará convalidada la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.
- Improcedente: Cuando no queda acreditado el incumplimiento del trabajador o no se hubiesen respetado las formalidades exigidas. Se condena a la empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones anteriores o abonar al mismo una indemnización de 45 días por año de servicio, con abono de los salarios de tramitación. En todo caso la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres introdujo la Disposición Decimoctava en el Estatuto de los Trabajadores en el sentido de que las indemnizaciones en los casos de jornadas reducidas derivadas de supuestos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas al amparo de los artículos 37.4 bis, 37.5, 37.7, así como en relación al disfrute de los periodos de descanso a tiempo parcial previsto en los artículos 48.4 y 48.4 bis, se calcularán sin considerar la reducción de jornada.

Si la empresa hubiera optado por la readmisión y ésta no se produjera o fuera irregular el trabajador podrá instar la ejecución de la Sentencia solicitando la extinción de la relación laboral con derecho a la indemnización de 45 días por año de servicio y al abono de los salarios dejados de percibir hasta la Resolución del Juez.

- Nulo: Cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución o en la Ley, o se produzca con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, así como en otros casos particulares previstos en la Ley: durante la suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, trabajadoras embarazadas, trabajadoras víctimas de violencia de género, etc.

Se condenará a la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir.

Si se negara el empresario, podrá solicitar el trabajador la ejecución del fallo, pudiendo acordar el Juez medidas tendentes a su efectividad.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, a partir del 14 de Diciembre de 2002, que deroga el llamado Decretazo, Real Decreto-ley 5/2002 .

Las modificaciones que se introducen respecto al despido disciplinario son:

- Cuando el despido sea declarado improcedente, si el empresario opta por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde el despido a la notificación de la sentencia, o hasta que encuentre otro empleo anterior y se pruebe lo percibido.

Si el empresario, cuando tenga derecho a optar, opta por la indemnización y reconoce la improcedencia del despido, hasta el momento de la conciliación, ofrezca la indemnización depositándola en el Juzgado de lo Social, y se lo comunique al trabajador, en este caso, el contrato se entenderá extinguido en la fecha del despido, y los salarios de tramitación se percibirán solo desde el despido hasta el depósito.

Si el empresario deposita la indemnización dentro del plazo de las 48 horas siguientes al despido, no habrá salarios de tramitación, por lo que se penaliza el despido improcedente cuando el depósito no se realice en el plazo de 48 horas.

Mediante el RD 467/2006, publicado en el BOE de 12 de mayo, se han introducido modificaciones en materia de depósitos y consignaciones judiciales en metálico. Se establece una única Cuenta de Depósitos y Consignaciones por el órgano jurisdiccional, y las consignaciones judiciales, como las reguladas en el art. 56.2 ET antes referidas, deben realizarse en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones del Juzgado Decano o en la cuenta facilitada por el Juzgado de lo Social territorialmente competente. Seguidamente, el que ha efectuado la consignación deberá poner en conocimiento del Juzgado de lo Social salvo que ya lo hubiera hecho antes.

- Se añade dentro de la LPL la posibilidad de control por la entidad Gestora de Empleo de la contratación temporal abusiva o fraudulenta por las empresas, pudiendo obligar a estas a abonar la prestación por desempleo que corresponda al trabajador, así como las cotizaciones correspondientes, iniciándose el proceso por demanda ordinaria dentro de los 3 meses siguientes a la última solicitud de prestación.

l) **Causas objetivas** legalmente procedentes:

Supuestos:

- Ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida después de su colocación.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
- Amortización de puestos de trabajo.

Cuando esté objetivamente fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y que en un periodo de 90 días afecte a toda la plantilla en Empresas de 5 o menos trabajadores, o bien a menos de:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100.
 - El 10% en empresas de 100 a 300 trabajadores.
 - 30 trabajadores en empresas de más de 300.
- Faltas de asistencia al trabajo superiores al 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o superiores al 25% en 4 meses no consecutivos, dentro de un período de 12 meses, si el índice de absentismo de la plantilla supera el 5% en el mismo período de tiempo.
 - El R.D. Ley 5/2001, incorporó un nuevo supuesto de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Éste se producirá, en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados por las Adm. Públicas o entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo que se trate.

Procedimiento:

Se debe proceder a la extinción individual de los contratos de trabajo, comunicándolo al trabajador con una antelación de 30 días a su efectividad y poniendo a su disposición en el mismo acto, una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, así como una licencia de seis horas semanales para buscar empleo si ha habido preaviso.

De no realizarse dicha comunicación con la antelación referida deberá hacerse entrega de una indemnización sustitutoria equivalente a dicho periodo.

En los despidos objetivos por amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, declarados improcedentes por acto administrativo o sentencia judicial, que afecten a contratos acogidos a los planes de fomento de la contratación indefinida RDley 8/97, L 63/97 y L122001, la indemnización será de 33 días por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades.

Si se impugna el despido y la causa no queda acreditada, las consecuencias son las mismas que en el despido disciplinario.

- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser **víctima de violencia de género**.

Acciones contra los despidos

El trabajador podrá reclamar contra el despido ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días siguientes a su notificación, previo intento de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación u organismo que haya asumido las funciones .

Procedimientos concursales

En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades de la Ley Concursal.

Sanciones

El trabajador podrá ser sancionado por la dirección de la empresa por incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el Convenio de aplicación.

Las sanciones por falta grave o muy grave deberá hacerse siempre por escrito especificando la causa que la motiva y fecha de efectos.

La valoración de tales faltas será siempre revisable ante la jurisdicción competente, en el plazo de 20 días siguientes a su notificación, pudiendo ésta pronunciarse por:

- Confirmar la sanción.
- Revocarla total o parcialmente.
- Declararla nula.

A los Delegados de Personal y miembros del Comité debe instruirse expediente contadictorio por las faltas graves o muy graves.

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

NORMATIVA:

- Estatuto de los Trabajadores. (BOE, 29/03/95)
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral. (BOE, 11/04/95).
- RD 43/96 19 de enero. ERE y traslado colectivo. (BOE, 20/02/96)
- Ley 50/98, de 30 de Diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. (BOE, 31/12/98)
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. (BOE, 13/12/02)
- RDL 3/2004 Racionalización SMI e incremento de su cuantía. (BOE, 26/06/04)

- RD 1335/2005, 11 de noviembre, Prestaciones familiares de la SS. (BOE, 22/11/05)
- RD 467/2006, de depositos y consignaciones judiciales en metálico (BOE de 12-5-2006)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.