



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

## “LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS PARA EL/LA TRABAJADOR/A”

AUTORÍA <b>FAUSTINA GALBIS VALERO</b>
TEMÁTICA <b>EL CONTRATO DE TRABAJO</b>
ETAPA <b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>

### Resumen

El estudio de la extinción del contrato y sus efectos para el/la trabajador/a es amplio y complejo, además la situación que estamos viviendo de crisis en España, se traslada al mundo laboral, y concretamente, a una situación de inestabilidad en vida laboral de lo/as trabajadores/as. Por ello nos vemos en la necesidad y también en la obligación de trasladar esta situación a nuestro alumnado de ciclo formativo de grado superior en 1 curso y en la especialidad de Administración y Finanzas, con la intención que conozca la situación en la que se encuentra un trabajador, que por unas u otras razones recibe una carta de su empresario comunicándole que su contrato se va a rescindir.

### Palabras clave

- Expediente de Regulación de Empleo (ERE)
- Contrato de Trabajo
- Estatuto de los Trabajadores (TRLET)
- Extinción del Contrato
- Despido procedente, improcedente y nulo
- Servicio de Mediación y Arbitraje (SEMAC)
- Salarios de tramitación
- Despidos colectivos
- Juzgado de lo Social



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

## 1. INTRODUCCIÓN

El/la alumno/a utilizará los conocimientos aprendidos en el módulo de F.O.L , teniendo en cuenta varios temas, como son: el contrato de trabajo, su forma, el despido en todas sus variantes por parte del empresario y los efectos que ocasiona la extinción del mismo al/la trabajador/a antes de la finalización del contrato.

Nos centraremos fundamentalmente en el despido por causas objetivas, económicas, organizativas, de producción... etc. En definitiva aquel despido que en esta situación de crisis económica afecta a la economía del trabajador en particular, es decir, el despido que el empresario lleva a cabo antes de la finalización del contrato, ya sea, por razones fundadas o no.

El objetivo de este trabajo es que el alumnado de ciclo de grado superior sea capaz de asimilar la información recibida en el módulo de FOL, y después de entenderla, tenga la capacidad de buscar y analizar su propia información.

Por ello, se le plantea al alumnado en el módulo de FOL, la búsqueda de Expedientes de Regulación de Empleo que en los últimos meses se están llevando a cabo en la mayoría de las empresas, y en mayor o menor medida en algunos sectores más que otros. También el alumnado aprenderá a calcular la indemnización que el/la trabajador/a recibirá en caso de despido y también si éste es calificado de improcedentes, que derechos tiene el/la trabajador/a.

Para ello, como hemos dicho antes el alumnado recibirá los conocimientos necesarios para poder, en principio entender los conceptos básicos, y de esta manera poder luego interpretar la información que buscarán sobre despidos de trabajadores de cualquier clase y naturaleza.

Se le facilitarán al alumnado tres horas del módulo de FOL para que utilizando los medios informáticos de que dispone nuestro Centro Educativo, puedan encontrar, desarrollar e interpretar la información encontrada. Al mismo tiempo el alumnado dispondrá del conjunto de libros y documentación que tiene el departamento de Ciclos. Del mismo modo visitará algunas páginas como por ejemplo, la página del Ministerio de Trabajo e Inmigración y del Servicio Andaluz de Empleo. Al final el alumnado a título individual entregará un dossier sobre el tema en cuestión, llevando a cabo una opinión personal sobre la información recabada.

## 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

### 2.2. Concepto

Como un acuerdo de voluntades entre una empresa y un trabajador, mediante el cual éste se compromete a prestar personalmente a la empresa sus servicios retribuidos y a actuar bajo su dirección, cediéndole, desde el principio, cualquier resultado que obtenga con su actividad.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

### **2.3. Forma**

Según el Derecho Español, los contratos, por lo general, tienen libertad de forma; esto significa que se pueden concertar de palabra, documentándolos en escrito privado, etc. No obstante, existen determinados supuestos en los que la ley exige una forma concreta, generalmente escrita en algún modelo oficial.

En cuanto al contrato de trabajo, el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) establece que se podrán celebrar por escrito o de palabra, por lo que mantiene la regla general de la libertad de forma, aunque inmediatamente después señala excepciones en las que se proclama la necesidad de la forma escrita en modelo oficial: como son contrato de prácticas y para la formación, contratos a tiempo parcial, fijos discontinuo y de relevo, los de trabajo a domicilio, de realización de obra o servicio, los contratos de inserción, los de trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a 4 semanas y, en general, aquellos en que así lo exija la ley.

Por lo tanto el incumplimiento de la forma escrita en los contratos de trabajo, cuando así lo exija alguna norma, acarrea la sanción para el empresario, de suponer que el contrato se celebró a jornada completa y por tiempo indefinido.

## **3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

### **3.1. Concepto**

La extinción contractual supone la finalización de la relación laboral y el cese definitivo de todas las obligaciones que derivan de esta, tanto para la empresa como para el trabajador.

El artículo 49 del TRLET cita las posibles causas de extinción de los contratos de trabajo. Nosotros sólo vamos a desarrollar la extinción por parte del empresario porque consideramos que son las que perjudican al/la trabajador/a.

### **3.2. Extinción por causas técnicas, organizativas, económicas, de producción y de fuerza mayor**

Esta modalidad de extinción se regula por el complejo artículo 51 del TRLET, y su normativa de desarrolla, en lo que respecta a los despidos colectivos basados en causas económicas ( por ejemplo, pérdidas acumuladas que requieren reducir plantillas al cerrar secciones no rentables de la empresa); técnicas ( por ejemplo, mecanización de la actividad que genere excedentes laborales); organizativas ( por ejemplo, reestructuración o supresión de departamentos y sucursales); o de producción ( por



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

ejemplo, excedentes productivos que justifiquen un descenso de actividad y una consecuente reducción en el empleo). En definitiva se produce este tipo de despido cuando está en peligro la viabilidad futura de la empresa y afecta a un número determinado de la plantilla.

La extinción por fuerza mayor, queda regulada por artículo 51 del TRLET y sometida a expediente ante la autoridad laboral para su autorización. Son causas como: la jubilación del empresario, la incapacidad del empresario declarada por la comisión de valoración, la muerte del empresario, etc...

Para que las citadas causas legales tengan validez y permitan extinguir los contratos es preciso que, en ningún caso los despidos puedan ser caprichosos, de forma que se trate de una medida eficaz para mejorar la situación de la empresa en sus aspectos económico, técnico, organizativo o de producción.

Cuando el despido sea colectivo, es decir, que afecte a un número de trabajador, y en un periodo determinado, según la ley. El empresario deberá solicitar permiso a la autoridad laboral para extinguir los contratos, a cuyos efectos se abrirá un expediente. El empresario también comunicará por escrito a los representantes de los trabajadores la apertura del preceptivo periodo de consulta y enviará una copia de dicho escrito a la autoridad laboral.

Cuando tras la consulta no se produzca un acuerdo, la autoridad laboral dictará una resolución estimado o desestimando la pretensión empresarial de extinguir los contratos de trabajo.

Si al final las personas cuyo contrato de trabajo queda extinguido percibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

### 3.3. Cálculo de la Indemnización de un despido colectivo por causas económicas

María González Marín fue despedida de la empresa donde trabajaba en virtud de un despido colectivo por causas económicas. Llevaba en la plantilla de la empresa 6 años, 5 meses y 17 días. Su sueldo era de 1.669,61€ brutos al mes con dos pagas extraordinarias de 1.367,60€ brutos cada una. ¿Calcula su indemnización por la extinción del contrato?

- A estos efectos según su convenio, debemos considerar una antigüedad de 6 años y 6 meses (ya que es preciso prorratear por meses los periodos inferiores al año, y los 5 meses y 17 días se redondean a 6 meses).
- El salario anual bruto de esta trabajadora asciende a:  $1.669,61 \times 12 + 1.367,60 \times 2 = 22.770,52\text{€}$
- Su salario diario, incluyendo la prorrata de pagas extras, es de:  $22.770,52/365 = 62,38\text{€/día}$
- El número de días de indemnización que le corresponden, de acuerdo con su antigüedad en la empresa, a razón de 20 días por año de servicio suman:  $2 \times 6 + 20 \times 6/12 = 130$  días
- Por tanto, la indemnización es de:**  $130 \text{ días} \times 62,38\text{€/día} = 8.109,40\text{€} < 22.770,52\text{€}$



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

- f) Si la indemnización superara el salario de una anualidad, se abonaría éste ya que la obligación legal se limita a una indemnización máxima de 12 mensualidades.

### **3.4. Extinción por causas objetivas**

Las causas objetivas para la extinción de los contratos de trabajo responden a una serie de circunstancias, previstas en la ley, que se producen de forma ajena a la voluntad del trabajador y que suponen una situación lesiva para la empresa o una notable dificultad para mantener el empleo, de modo que el legislador ha optado por autorizar el despido, indemnizado de 20 días de salario por año trabajado prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades.

Según el artículo 52 el TRLET establece cinco causas objetivas para justificar la extinción de contratos, y que son:

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, es decir, una vez transcurrido el periodo de prueba, si existió. Un ejemplo sería el conductor de un camión a quien hubiesen quitado el carné de conducir.
- b) Por 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 12 meses desde que se introdujo la modificación. En estos casos la empresa suele impartir cursos de adaptación.
- c) Cuando exista necesidad, objetivamente acreditada, de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en número inferior a los previstos para el despido colectivo.
- d) Falta de asistencia, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen un % establecido por ley.
- e) Contrato indefinido suscrito al amparo de planes y programas públicos de empleo con Administraciones públicas o entidades sin ánimo de lucro ( causa incorporada en la reforma del año 2001).

El despido por causas objetivas se inicia con una carta de la empresa en la que se indican los hechos concretos que constituyen la causa objetiva en la que basa el despido y junto con la carta la indemnización que le corresponda a la persona afectada.

## **4. PROCEDIMIENTO JUDICIAL DEL DESPIDO**

Si la persona trabajadora a la que se le notifica el despido no está de acuerdo con las causas alegadas



ISSN 1988-6047

DEP. LEGAL: GR 2922/2007

Nº 20 – JULIO DE 2009

en la comunicación, puede intentar llegar a un acuerdo con el empresario mediante la presentación de una demanda de conciliación, en el plazo de 20 días desde el momento del despido, ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación ( SMAC) de la comunidad autónoma.

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación sin avenencia, el trabajador deberá presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando la papeleta de conciliación.

El procedimiento comienza con la demanda del trabajador, a saber que estos procesos no es obligatoria la intervención de abogado y procurador. Una vez presentada la demanda, el órgano judicial advierte a las partes de los defectos, omisiones o imprecisiones que haya cometido y le da un plazo de 4 días para subsanarlos. A partir de la admisión de la demanda comienza el proceso, que se celebra en audiencia pública, y en que se realiza otro acto de conciliación, esta vez ante el juez; si dicho acto no tiene éxito, el juicio continúa.

Al final del proceso, el juez emitirá su sentencia, en la que calificará el despido como:

- a) **Despido Procedente:** cuando quede acreditado el incumplimiento o incumplimientos alegados por el empresario en la carta de despido. De modo que se confirma la ruptura legal del contrato sin que el trabajador tenga ningún derecho a cobrar indemnización ni salarios de tramitación ( los que median entre las fechas de despido y de notificación de sentencia).
- b) **Despido Improcedente:** cuando el empresario no pueda demostrar en el proceso que los incumplimientos, graves y culpables, que atribuye al trabajador son ciertos. El empresario, en el plazo de 5 días desde que se le notifique la sentencia, podrá optar entre readmitir al trabajador, pagándole los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido, o despedirlo con derecho por parte del trabajador de una indemnización de 45 días por año de servicio, prorrateándose por mese los periodos inferiores a un año, con un máximo de 42 mensualidades.
- c) **Despido Nulo:** cuando tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o por la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. También será nulo si se produce durante la maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, de mujeres embarazadas. Del mismo modo será nulo por motivo de falta de forma en la comunicación del mismo. La trabajador tendrá derecho a la readmisión inmediata, con abono de los salarios que hubiera dejado de percibir.

#### 4.1. Caso práctico de Despido calificado como: Despido Improcedente

Doña María Delgado Cobos presta sus servicios en la empresa Prendas Sol S.A con una antigüedad de 20 años y 4 meses. La empresa le presenta a la trabajadora comunicación de despido, alegando falta de puntualidad.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

La trabajadora no está de acuerdo con el despido y presenta papeleta de conciliación ante el SMAC, y no habiendo avenencia, seguidamente presentó demanda ante el Juzgado de lo Social. Celebrado el juicio cuya sentencia fue de despido improcedente. Saber que su salario diario es de 60€.

Sabemos que para el despido improcedente le corresponde al trabajador una indemnización de 45 días por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, prorrateándose por meses las fracciones inferiores al año.

a) ¿Calcular la indemnización que le corresponde percibir a la trabajadora?

Indemnización:

$$(60€/día \times 45 \text{ días año} \times 20) + (60€/día \times 45 \times 4/12) = 54.900,00 \text{ €}$$

$$\text{Límite de a percibir } 1.800,00 \text{ €/mes} \times 42 = 75.600,00 \text{ €}$$

Por lo tanto esta trabajadora recibiría el total de su indemnización al no sobrepasar el límite

b) ¿Calcular la indemnización que cobraría de trabajar 30 años y 7 meses?

$$(60€/día \times 45 \text{ días año} \times 30) + (60€/día \times 45 \text{ días año} \times 7/12) = 75.700,00 \text{ €}$$

En este caso la indemnización supera el límite, por ello la trabajadora no cobraría el total de la indemnización, sólo cobraría el límite, es decir, 75.600,00 €

## 5. LOS EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO



Fuente: El País

C/ Recogidas Nº 45 - 6ºA 18005 Granada [csifrevistad@gmail.com](mailto:csifrevistad@gmail.com)





ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

### 5.1. Concepto

Es el procedimiento que se solicita a la Autoridad Laboral para suspender o extinguir definitivamente las relaciones laborales entre una empresa y sus empleados garantizando los derechos de los trabajadores.

### 5.2. ¿Cómo afectan Los Expedientes de Regulación de Empleo?

La Junta de Andalucía autorizó en el 2008 un total de 574 ERE con más de 5000 trabajadores afectados, lo que supone un incremento del 40,3% respecto al año anterior. Sin embargo, Andalucía fue la quinta comunidad con menos trabajadores afectados por ERE, con un total de 5.412 empleados, lo que representa el 3,6% de los trabajadores afectados por ERE en España (147.476). Según El Consejero de Empleo Antonio Fernández reconoce el impacto que en Andalucía está teniendo la crisis mundial y, en particular, la de la construcción, aunque se mostró optimista porque la tendencia es optar por medidas de reducción de jornada frente a despidos.

El número de trabajadores afectados por ERE se multiplicó casi por 16 hasta marzo de 2009, mientras que los ERE autorizados por las autoridades laborales fueron casi 6 veces más que los del primer trimestre de 2008, según los últimos datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que muestran una aceleración del recurso a las regulaciones de empleo, especialmente de suspensión, en el actual contexto de crisis económica. En concreto, 180.579 trabajadores se vieron afectados por un ERE en el primer trimestre de 2009, frente a los 11.375 en el mismo periodo de 2008.

A diferencia que en meses pasados, donde el sector de la construcción se adjudicó los registros más desfavorables, los trabajadores de la industria, donde se incluye el sector de la construcción, fueron los que se llevaron peor parte en el primer trimestre. La mayor parte de los trabajadores de la industria inmersos en regulaciones de empleo fueron objeto de suspensiones temporales.

Estamos en el mes de mayo y no pasa un día sin que las estadísticas oficiales, con su demoledora descripción de la crisis económica, acaben imponiéndose a los discursos políticos que tratan de endulzar las consecuencias de la actual coyuntura. Pero en Andalucía seguimos triplicando el número de ERE con respecto al año pasado. Por provincias, el mayor número de afectados por ERE se dio en Cádiz, sólo salió bien parada en la estadística la provincia de Córdoba, donde el número de trabajadores afectados por ERE se redujo en los tres primeros meses de este año.

## 6. CONCLUSIONES

Una vez presentado el trabajo a realizar por cada uno de los/las alumno/as, se planteará una exposición oral por cada alumno/a de unos 15 minutos y a continuación se debatirá en clases el tema de la extinción del contrato y sus efectos en el/la trabajador/a.





ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

La mayoría del alumnado coincide en que la mayoría de las empresas optan por reducir la jornada de trabajo, no renovar los contratos, no hacer fijos a los trabajadores que están trabajando en su empresa y que según la ley deben formalizar un contrato de duración indefinida; antes que llevar a cabo un expediente de regulación de empleo.

Todos sabemos que un despido es una situación traumática en la vida del trabajador, tanto a nivel personal, familiar, social, económico, etc.

En definitiva el/la trabajadora reclama a los poderes políticos soluciones inmediata, para que esta situación de crisis laboral se solucionen lo antes posible.

## 7. BIBLIOGRAFIA

- Rodríguez,M,Ojeda,A,Fernandez,M,Gorelli,J,Castiñeira.J y Hurtado,L. (2008). *Legislación laboral y de la Seguridad Social*. Madrid: Tecnos
- Del Valle,V y Gómez de Agüero,J.L (2008). *Recursos Humanos* .Madrid: Mc-Graw-Hill
- Agencia EFE; Los Expedientes de regulación de empleo aumentan el 40%; Diario Córdoba; Extraído el 6 de marzo de 2009 desde <http://www.diariocordoba.com/noticias/>
- Agencia EFE; Los trabajadores afectados por ERE se multiplican por 16 en un año; La Republica; Extraído el 11 de mayo de 2009 desde <http://www.larepublica.es/>
- Agencia Express; Los expedientes de regulación de empleo se triplicaron en Andalucía hasta marzo; El Mundo; Extraído el 12 de mayo de 2009 desde <http://www.elmundo.es/>
- Martínez,E ( 2008). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Macmillan
- López,S y Ruiz,E (2008). *Gestión Administrativa de Personal*. Madrid: Mc-Graw-Hill
- <http://www.seq.social.es/>
- <http://www.mtas.es/>
- <http://www.sae.junta-andalucia.es/>

### Autoría

---

- Nombre y Apellidos: FAUSTINA GALBIS VALERO
- Centro, localidad, provincia: IES LOS PEDROCHES, POZOBLANCO (CORDOBA)
- E-mail: faustigava@gmail.com