

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Administración de Empresas)

Tema 12: La extinción de la relación de trabajo

Autores:

María Gema Quintero Lima



LA EXTINCION

CONTRATO DE DURACION DETERMINADA

- CAUSA TEMPORAL (ORIGEN DEL CONTRATO)

CONTRATO DE DURACION INDEFINIDA

- (NO ETERNO: CAUSALIDAD DE LA EXTINCION)

OJO: DESISTIMIENTO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA (ART 14 ET)

- CUALQUIERA DE LAS PARTES
- DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA
- SIN CAUSA NI PREAVISO
- SIN INDEMNIZACION SOLO LIQUIDACION DE DERECHOS DEVENGADOS



NO ES NI DESPIDO NI ABANDONO

CONCEPTO

- ❖ RUPTURA TOTAL Y DEFINITIVA DE LA RELACION LABORAL, CON LA CONSIGUIENTE CESACION DE EFECTOS (prestar servicios/remunerar)
- ❖ DESDE EL MOMENTO DE LA EXTICION. (CABE LIQUIDAR DERECHOS PENDIENTES)
- ❖ PLURALIDAD DE CAUSAS

**ARTICULO 49
ET**

TIPOLOGIA DE CAUSAS (ART 49 ET)

POR MUTUO ACUERDO

INICIAL (contrato temporal/ condición resolutoria válidamente consignada en el contrato)

SOBREVENIDO

POR VOLUNTAD UNILATERAL

DEL EMPRESARIO

DEL TRABAJADOR

POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD

FALLECIMIENTO, INCAPACIDAD

FUERZA MAYOR

EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONCURRENTE DE LAS PARTES (ART 49.1. ET)

- a) Por **mutuo acuerdo** de las partes.
- b) Por las **causas consignadas válidamente en el contrato** salvo que las mismas constituyan **abuso** de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por **expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato**. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una **indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.**

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán **prorrogados automáticamente** hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia, está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL SUJETO TRABAJADOR (ART 49.1 ET)

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar

*ABANDONO.

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**.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.



ART 50 ET

Extinción A INSTANCIA del sujeto trabajador (ART 50.ET)

1. Serán **causas justas** para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador **tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.**

INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL

CAUSA

EL SUJETO TRABAJADOR SOLICITA EXTINCION

PROCESO ESPECIAL
ANTE LA JURISDICCION
SOCIAL

SENTENCIA CONSTITUTIVA

DECLARACION DE
EXTINCION FUNDADA
DERECHO A
INDEMNIZACION (33 DIAS
POR AÑO DE SERVICIO)

EXTINCION POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO (ART 49.1 ET)



LIBERTAD DE EMPRESA Y PODER DE DIRECCION:
GESTION DE LAS PLANTILLAS.

PRINCIPIO DE CONSERVACION DEL CONTRATO

PROTECCION DE LA PARTE CONTRATANTE DEBIL
(DERECHO AL TRABAJO Y NO SER DESPEDIDO
SIN JUSTA CAUSA (ART 35.1 ET)

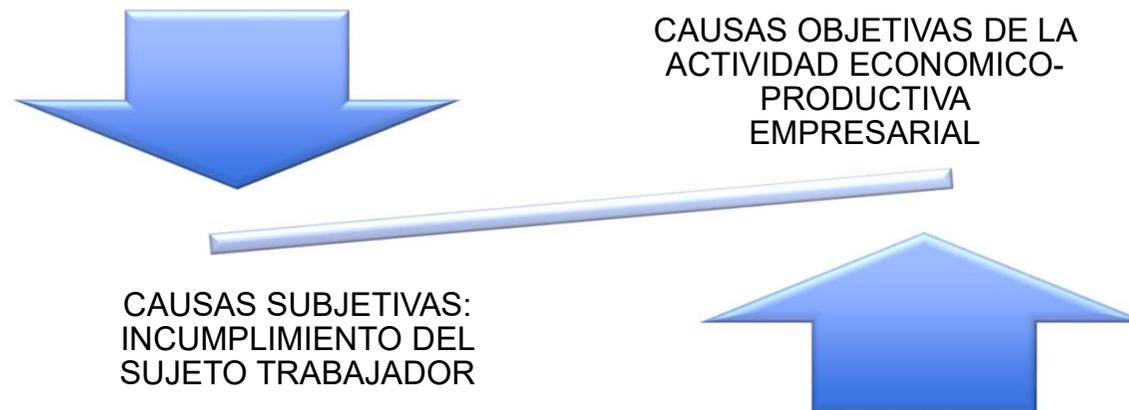


EXTINCIÓN POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPRESARIO: EL DESPIDO

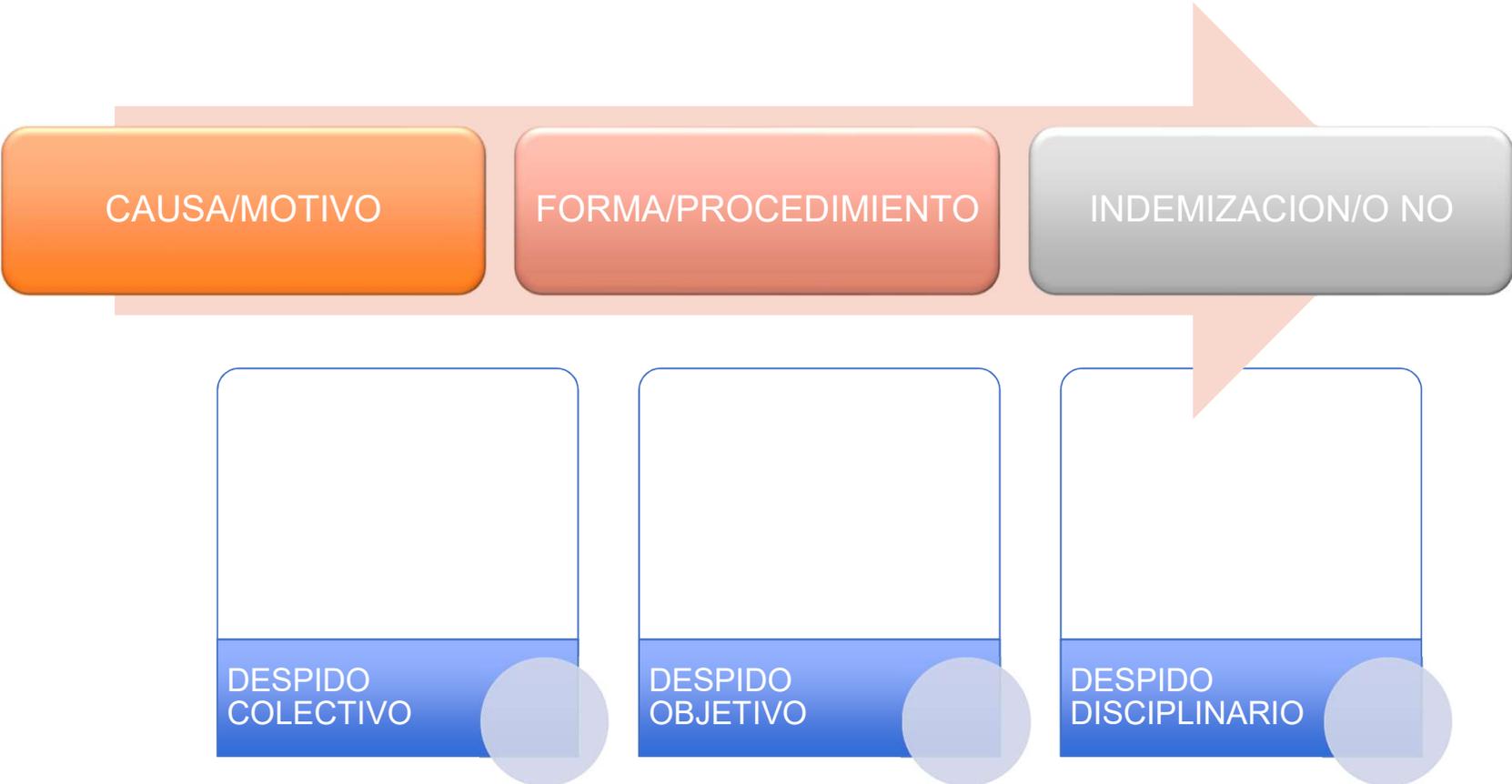
i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Por despido del trabajador.

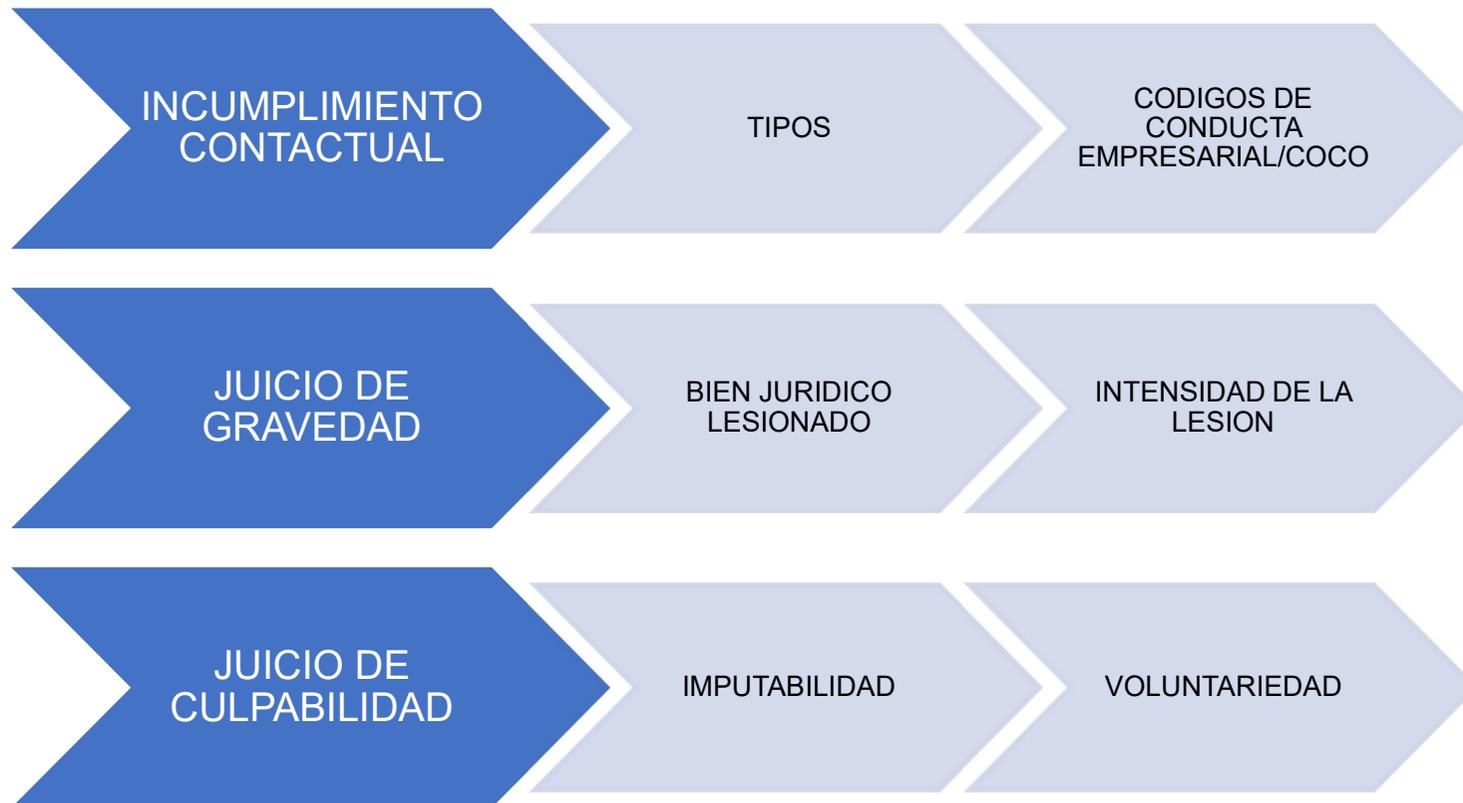
l) Por causas objetivas legalmente procedentes.



TIPOS DE DESPIDO



A. DESPIDO DISCIPLINARIO (ART 54-56 ET)



OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 5. Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como **deberes básicos:**

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

DEBER DE OBEDIENCIA

(SUBORDINACION Y DEPENDENCIA)

IUS RESISTENTIAE

EJERCICIO REGULAR DEL PODER DE DIRECCION.



PODERES DEL EMPRESARIO

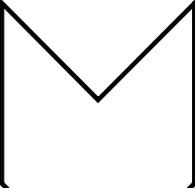
ORGANIZAR Y DIRIGIR LA
ACTIVIDAD LABORAL

VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE
LO PACTADO

SANCIONAR EL
INCUMPLIMIENTO

SANCIONAR

REGIMEN DISCIPLINARIO

- 
- INCUMPLIMIENTO LABORAL
 - TIPIFICACION DE FALTAS Y GRADUACION

- 
- PROCEDIMIENTO
 - GARANTIAS

- 
- SANCIONES. GRADUACION
 - RECURRIBLES ANTE LA JS.

CAUSAS (ART 54 ET)

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
 - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

FORMA (ART 55.1 ET)

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

PROCEDIMIENTO: carta de despido

NO CABE DESPIDO VERBAL

CONTENIDO:

-Narración de los hechos de manera que el sujeto trabajador pueda conocer las razones del despido e identificarlas para su eventual defensa ulterior.

*Ocurridos dentro del plazo de prescripción de las faltas

-Determinación de la fecha en que el despido tiene efectos (momento de la entrega de la carta o posterior) **NUNCA ANTERIOR A LA COMUNICACIÓN.** (*dies a quo* para IMPUGNAR EL DESPIDO EN SEDE JUDICIAL).

-En caso de defectos de forma, dentro de los 20 días desde el primero, y antes de interposición de demanda, cabe nuevo despido (subsanzando), con efectos solo desde su fecha, con puesta a disposición de salario devengado.

EFFECTOS (ART 55.2 Y 56 ET)

- CABE LA IMPUGNACION DEL DESPIDO ANTE LA JURISDICCION SOCIAL.
- EN EL PROCESO EL JUEZ CALIFICARA EL DESPIDO (CALIFICACION DEL DESPIDO, QUE TIENE DISTINTOS EFECTOS)
 - PROCEDENTE
 - IMPROCEDENTE
 - NULO

CALIFICACION DEL DESPIDO Y EFECTOS

PROCEDENTE

- HAY CAUSA ACREDITADA Y SE HAN CUMPLIDO LOS REQUISITOS DE FORMA
- SE CONVALIDA LA EXTINCION CONTRACTUAL SIN DERECHO A INDEMNIZACION

IMPROCEDENTE

- NO SE ACREDITAN HECHOS/ EL INCUMPLIMIENTO NO ES GRAVE O CULPABLE/ SE INCUMPLEN REQUISITOS DE FORMA
- OPCION, EN EL PLAZO DE 5 DIAS: EXTINCION CONTRACTUAL CON DERECHO A INDEMNIZACION VERSUS READMISION (Y SALARIOS DE TRAMITACION)

NULO: CUANDO TIENE POR MOVIL ALGUNA DE LAS CAUSAS DE DISCRIMINACION, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (LIBERTAD SINDICAL, DERECHO A LA INTIMIDAD ETC). REINGRESO CON DERECHO A SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR

EXTENSIÓN DE LAS CAUSAS DISCRIMINATORIAS (ART 55.5 ET)

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

INDEMNIZACION por despido improcedente

- 33 días de SALARIO (exclusión de partidas extrasalariales)
- POR AÑO DE SERVICIO (ANTIGÜEDAD), prorrateándose por meses los periodos inferiores.
- CON UN TOPE DE 24 MENSUALIDADES.
- REGLA TRANSITORIA PARA LOS CONTRATOS CELEBRADOS ANTES DEL 3 DE JULIO DE 2012. (DOS TRAMOS: 45+ 33)

B. DESPIDO OBJETIVO

- NO HAY INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL ALGUNO
- SE DAN SITUACIONES (OBJETIVAS, REFERIDAS A LA EMPRESA/ AL SUJETO TRABAJADOR) QUE PROVOCAN UN DESEQUILIBRIO CONTRACTUAL QUE PERJUDICA LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL.
 - CAUSAS
- LA EXTINCION CONTRACTUAL ES LA SOLUCION ULTIMA A ESE DESEQUILIBRIO, PERO COMO NO HAY CULPA DEL SUJETO TRABAJADOR GENERA DERECHO A UNA INDEMNIZACION (AUNQUE SEA PROCEDENTE Y HAY CAUSA Y SE CUMPLE REQUISITO DE FORMA)

CAUSALIDAD (ART 52 ET)

El contrato podrá extinguirse:

a) *Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.*

b) *Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.*

c) *Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.*

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) **(Derogada, FALTAS JUSTIFICADAS PERO INTERMITENTES (ENFERMEDAD Y ABSENTISMO))**

e) *En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.*

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

FORMA (ART 53 ET)

- COMUNICACIÓN ESCRITA AL TRABAJADOR, CON EXPRESION DE LA CAUSA
 - Con la suficiente información para conocer la causa y basar eventual acción probatoria
 - No bastan referencias genéricas a las causas legales
- CONCESION DE PLAZO DE PREAVISO: 15 días desde la entrega de comunicación. Con DERECHO A LICENCIA REMUNERADA DE 6 HORAS SEMANALES para búsqueda de empleo
- PUESTA A DISPOSICION DE LA INDEMNIZACION LEGAL (20 días de SALARIO por año de servicio, con el limite de 12 mensualidades)
 - Real y efectiva, por cualquier medio
 - Junto con la comunicación o después si se advierten problemas económicos

EFFECTOS

- ✓ EL CESE EN LA PRESTACION DE SERVICIOS (FECHA DE EFECTOS REAL, no es preciso consignarla en la comunicación escrita)
- ✓ EN EL PROCESO EL JUEZ CALIFICARA EL DESPIDO (CALIFICACION DEL DESPIDO, QUE TIENE DISTINTOS EFECTOS)
 - PROCEDENTE
 - IMPROCEDENTE
 - NULO

CALIFICACION DEL DESPIDO OBJETIVO Y EFECTOS

PROCEDENTE

- HAY CAUSA ACREDITADA Y SE HAN CUMPLIDO LOS REQUISITOS DE FORMA
- SE CONVALIDA LA EXTINCION CONTRACTUAL (CON EL MANTENIMIENTO DE LA INDEMNIZACION DE 20 DIAS)

IMPROCEDENTE

- NO SE ACREDITAN LAS CAUSAS OBJETIVAS/ SE INCUMPLEN REQUISITOS DE FORMA (SALVO ERROR EXCUSABLE EN EL CALCULO DE INDEMNIZACION/ NO CONCESION DE PREAVISO)
- OPCION, EN EL PLAZO DE 5 DIAS: EXTINCION CONTRACTUAL CON DERECHO A INDEMNIZACION DE 33 DIAS VERSUS READMISION (DEVOLUCION DE LA INDEMNIZACION DE 20 DIAS Y DERECHO A SALARIOS DE TRAMITACION)

NULO: SE HACE EN FRAUDE DE LEY (51 ET) / TIENE POR MOVIL ALGUNA DE LAS CAUSAS DE DISCRIMINACION/ se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (LIBERTAD SINDICAL, DERECHO A LA INTIMIDAD ETC). REINGRESO CON DERECHO A SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR

C.DESPIDO COLECTIVO (ART 51 ET)

1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Lo COLECTIVO

- ❑ REFERENTE CUANTITATIVO: NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR LA DECISION DE EXTINCION.
- ❑ REFERENTE GEOGRAFICO: EMPRESAS/ CENTROS DE TRABAJO
- ❑ REFERENTE TEMPORAL: ARCOS DE 90 DIAS

- ❑ EXTENSIONES: (prevención de elusiones/ fraudes)

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

CAUSALIDAD (CAUSAS ETOP)

- *Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*
- *Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción;*
- *causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción*
- *causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*

PROCEDIMIENTO (ART 51.2 ET)

- I. CONSTITUCION DE COMISION NEGOCIADORA
- II. COMUNICACIÓN DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO (CONTENIDO). CON COPIA A LA AUTORIDAD LABORAL
- III. PERIODO DE CONSULTAS (O PROCEDIMIENTO DE MEDIACION/ARBITRAJE)
 - I. PLAZO MAXIMO DE 30 DIAS (O 15)
 - II. CONTENIDO: DEBER DE BUENA FE
 - III. CON VISTAS A LA CONSECUION DE UN ACUERDO
 - IV. CABE NEGOCIAR MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO (RECOLOCACION)
- IV. COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DEL RESULTADO

- A. ACUERDO
- B. SIN ACUERDO

VI. COMUNICACIÓN DE LA DECISION FINAL EMPRESARIAL

OJO. PRIORIDADES DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA: REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y OTRAS PRIORIDADES PACTADAS EN CONVENIO COLECTIVO O EN ACUERDO ALCANZADO DURANTE EL PERIODO DE CONSULTAS

VII. COMUNICACIÓN INDIVIDUAL ESCRITA A LOS TRABAJADORES AFECTADOS (DE LA EXTINCION Y LA CAUSA)

PLAN DE RECOLOCACIÓN (ART. 51.10 ET)

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

IMPUGNACION

A. DE OFICIO, POR LA AUTORIDAD LABORAL

- a. EN CASO DE DOLO, FRAUDE, COACCION O ABUSO DE DERECHO
- b. Cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo detecte que la extinción tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones

B. COLECTIVA

- a. NO CONCORRE CAUSA
- b. NO SE HAN DESARROLLADO PERIODO DE CONSULTAS O SIN DOCUMENTACION
- c. DOLO, FRAUDE, COACCION O ABUSO DE DERECHO
- d. SE HAN VULNERADO DERECHOS FUNDAMENTALES

C. INDIVIDUAL (respecto de circunstancias personales: discriminación, derecho de preferencia...)

CALIFICACION DEL DESPIDO

PROCESO COLECTIVO

- AJUSTADO A DERECHO
- NO AJUSTADO A DERECHO
- NULO

El proceso individual esta condicionado por el colectivo:

-ajustado a derecho/ nulo

-improcedente/nulo

QUID: PROTECCIÓN DE LOS SUJETOS TRABAJADORES MADUROS/ SENIORS.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la **condición de mutualistas el 1 de enero de 1967**, existirá la **obligación de abonar las cuotas** destinadas a la **financiación de un convenio especial** respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

(...)

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a **trabajadores de cincuenta o más años de edad**, deberán efectuar una **aportación económica al Tesoro Público** de acuerdo con lo establecido legalmente

EXTINCIÓN POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD (ART 49.1 ET)

e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.

JUBILACION FORZOSA

Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

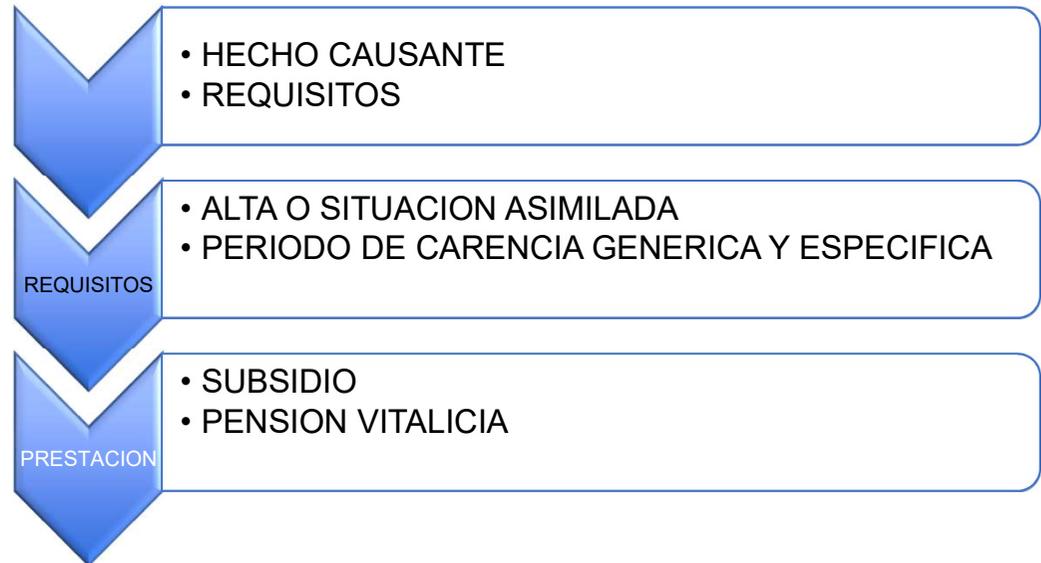
Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

EXTINCCIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

LA EXTINCCION DEL CONTRATO PUEDE CONSTITUIR ALGUNA DE LAS SITUACIONES DE NECESIDAD CONTEMPLADAS POR EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL COMO DIGNAS DE PROTECCION, EN EL NIVEL CONTRIBUTIVO

- ❖ -DESEMPLEO
- ❖ -INCAPACIDAD PERMANENTE
- ❖ -JUBILACION
- ❖ -MUERTE Y SUPERVIVENCIA



Para mas info:

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, última edición.