**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 11**

**LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS. EL DESPIDO DISCIPLINARIO. EL DESPIDO COLECTIVO. PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS ACCIONES NACIDAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS.**

La extinción del contrato de trabajo supone la terminación definitiva del vínculo jurídico entre trabajador y empresario.

Estudiadas en el tema anterior del programa el cuadro general de las causas extintivas que recoge el artículo 49 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015 y parte de tales causas, en el presente analizaré las restantes, comenzando por la extinción por causas objetivas, regulada por los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. El contrato podrá extinguirse:
2. Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación, si bien la ineptitud existente con anterioridad al periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad.
3. Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y se haya ofrecido al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.
4. Cuando concurra alguna de las causas de despido colectivo y la extinción afecte a un número inferior al establecido para el mismo.
5. Por la insuficiencia de la consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo concertado por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas.
6. Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al despido colectivo se deberá seguir el procedimiento previsto para el mismo.
7. El empresario deberá comunicar la extinción con una anticipación mínima de quince días, poniendo simultáneamente a disposición del trabajador una indemnización de veinte días por año trabajado, con un máximo de doce meses.
8. El trabajador podrá recurrir contra la decisión extintiva como si se tratase de despido disciplinario.
9. Será nula la decisión extintiva:
10. Cuando sea discriminatoria o vulnere los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
11. Cuando se produzca durante los períodos de suspensión del contrato por nacimiento o adopción o riesgo durante el embarazo o la lactancia.
12. La de las trabajadoras embarazadas.
13. La de trabajadores que se hayan reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento o adopción.
14. No obstante, no será nula la decisión extintiva cuando se declare su procedencia por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio de los derechos derivados del nacimiento o la adopción.

**EL DESPIDO DISCIPLINARIO.**

El despido disciplinario está regulado por los artículos 54 a 56 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. Son causas de despido los incumplimientos graves y culpables del trabajador, considerándose como tales los siguientes:
2. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario, otros trabajadores o sus familiares.
5. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El acoso al empresario o a otros trabajadores.
9. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Si el despedido es representante de los trabajadores, el despido se acordará en expediente contradictorio en el que se oirán a los demás representantes, y si estuviera afiliado a un sindicato deberá oírse a los delegados de tal sindicato.

1. Si el despido fuera impugnado judicialmente, la sentencia lo calificará como:
2. Nulo, en los mismos casos que es nula la decisión extintiva por causas objetivas, antes expuestos, en cuyo caso el trabajador deberá ser inmediatamente readmitido, con abono de los salarios dejados de percibir.
3. Procedente, cuando quede acreditado el incumplimiento, quedando convalidada la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.
4. Improcedente, en caso contrario o cuando en su forma no se ajustase a lo expuesto, en cuyo caso el empresario podrá optar entre dos opciones, a saber:

* La readmisión del trabajador, que percibirá los salarios de tramitación.
* El abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, hasta un máximo de veinticuatro meses, extinguiéndose el contrato de trabajo desde la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la readmisión.

Si el despedido improcedentemente fuera un representante de los trabajadores o un delegado sindical, la opción entre indemnización o readmisión corresponderá siempre al trabajador, que en uno y otro caso tendrá derecho a los salarios de tramitación.

**EL DESPIDO COLECTIVO.**

El despido colectivo está regulado por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, considerándose tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:
2. Diez trabajadores, en las empresas de menos de cien trabajadores.
3. El diez por ciento de los trabajadores, en las empresas de entre cien y trescientos trabajadores.
4. Treinta trabajadores, en las empresas de más de trescientos trabajadores.
5. El despido colectivo debe ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a treinta días, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, que versará sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento.
6. La comunicación de la apertura del período de consultas deberá notificarse a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, que recabará informe de la Inspección de Trabajo. La comunicación consignará, entre otros, los siguientes extremos:
7. La especificación de las causas del despido colectivo.
8. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
9. Periodo previsto para la realización de los despidos.
10. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
11. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, y podrán sustituir en cualquier momento el periodo de consultas por mediación o arbitraje.
12. Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, trasladando, si se hubiese alcanzado un acuerdo, copia íntegra del mismo.

La autoridad laboral podrá impugnar el acuerdo alcanzado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

En caso de no haberse alcanzado un acuerdo, el empresario remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

1. Salvo que estuviera en concurso, 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 que incluya medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo.

**PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS ACCIONES NACIDAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Dispone el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores que las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

La acción contra el despido caduca a los veinte días hábiles del mismo, si bien el plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación previa ante el órgano público competente.

Lo expuesto para la caducidad de la acción de despido será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo, computándose el plazo desde la notificación de la decisión empresarial.

José Marí Olano

4 de septiembre de 2022