

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE PER CAUSES OBJECTIVES

DRET TREBALL II

Guillermo E. Rodríguez

2014/2015

CAUSES (I)

Arts. 52 i ss. ET

- a) Ineptitud sobrevinguda amb posterioritat a la contractació o originària, però desconeguda per l'empresa.
 - Diferències amb altres situacions: IT, IP
 - IP no declarada; genèrica falta d'aptitud (per raó d'edat o com a conseqüència de A. o M.) o de coneixements (carència de titulació, retirada de carnet de conduir, llicència d'armes, inhabilitació professional).
- b) Falta d'adaptació davant modificacions tècniques en el lloc de treball
 - Modificacions tècniques (raonables: raons productives)
 - En el lloc de treball
 - Previ curs d'adaptació obligatori (art. 23.1 d) ET). Considerat temps de treball efectiu. Hi ha abonament del salari mitjà.
 - Que el treballador no s'adapte i haja transcorregut dos mesos des de la introducció de la modificació o des que finalitzà la formació

CAUSES (II)

- c) Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (art. 51.1 ET), que afecte a un nombre de treballadors inferior a l'indicat:
- Econòmiques: situació econòmica negativa: ex., pèrdues actuals o previstes; disminució persistent d'ingressos o vendes (3 trimestres consecutius) – de l'empresa o grup d'empreses.
 - Tècniques (mitjans o instruments de producció); organitzatives (sistemes o mètodes de treball); producció (productes o servicis de l'empresa) – en l'àmbit en el què s'introduïsquen els canvis.
 - Prioritat de permanència dels representants dels treballadors.
- d) Faltes d'assistència, inclús justificades però intermitents
- 20 % de jornades hàbils en dos mesos consecutius (8-9 dies), sempre que el total de faltes d'assistència en el 12 mesos anteriors arribe al 5 % de les jornades hàbils,
 - o 25 % en 4 mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos (20 dies).
 - Exclusions. Per tant, IT de duració inferior a 20 dies.

CAUSAS (III)

- e) Falta de consignació pressupostària per al manteniment del contracte de treball
 - Contractes indefinits concertats per entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans i programes públics determinats,
 - sense dotació econòmica estable i finançats per les AA. PP. mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals.
 - Dependent del nombre de treballadores afectats, pot tramitar-se per l'art. 51 ET.

PROCEDIMENT

Art. 53.1 i 2 ET

- a) Comunicació escrita al treballador: indicant causa
- b) Posada a disposició del treballador d'una indemnització de 20 dies salari per any servici, límit 12 mensualitats.
Singularitats:
 - Causes econòmiques i no pot pagar per no tindre liquiditat, pot no abonar-la → el treballador la pot reclamar des que es faça efectiva l'extinció
- c) Termini de preavis de 15 dies entre comunicació i extinció efectiva, substituïble per abonament de salaris.
 - Extinció per les causes del art. 52 c) ET: comunicació del preavis (escrit d'extinció) als representants dels treballadores.
- d) Permís retribuït de 6 hores setmanals amb l'objectiu de buscar una altra ocupació.

QUALIFICACIÓ I EFECTES

- Arts. 53.3, 4 i 5 ET i 120 – 123 i 124.13 LJS
- Contra la decisió d'extingir, el treballador pot impugnar judicialment.
 - Termini de 20 dies. A comptar a partir de l'endemà següent hàbil al de l'extinció del contracte. Pot avançar-se al moment de la comunicació.
 - La percepció de la indemnització o el gaudi del permís no impedit l'acció d'acomiadament
- Qualificació:
 - Procedent
 - Improcedent
 - nul

EFECTES (I)

- Procedent:
 - Quan, complint els requisits formals, s'acredita la causa al·legada.
 - Es declara l'extinció del contracte, es consolida la indemnització rebuda i el treballador passa a situació de desocupació involuntària.
 - Es declara procedent (art. 122.3 LJS) encara que no es concedisca preavís o hi haja diferències (excusables) entre la indemnització rebuda i la que correspon legalment. En este cas, es condemnarà a l'abonament d'eixes diferències
 - Si el treballador accepta l'existència de causa d'acomiadament, però discrepa de la indemnització o no abonament de salari per incompliment del preavís, ha de reclamar a través del procés ordinari

EFECTES (III)

- Improcedent: Quan?
 - Incompliment de requisits formals:
 - Falta de comunicació escrita amb indicació de causa
 - Quan no es pose la indemnització a disposició del treballador (no així, quan hi haja error excusable)
 - No posar l'escrit d'extinció a disposició dels representants dels treballadors.
 - La falta de preavís o l'error excusable en la indemnització no determinen la improcedència. Tampoc, la no concessió de permís
 - No s'acredite la causa al·legada en la comunicació escrita
- Improcedent: efectes
 - Els previstos per a l'acomiadament disciplinari (dret d'opció), amb les especialitats següents:
 - Si s'opta per la readmissió, el treballador ha de tornar la indemnització rebuda
 - Si s'opta per la indemnització es condemna a l'abonament de la diferència entre la rebuda (20 dies) i la que correspon (33 dies).
 - Si corresponen S. T., no poden compensar-se amb els que corresponen per incompliment del preavís.
- Càlcul d'indemnitzacions de supòsits de reducció de jornada (Disp. A. 18^a ET).

EFFECTES (II)

- Nul·litat: Quan?
 - Discriminació o vulneració de d^os fonamentals i llibertats públiques
 - Per tractar-se d'un acomiadament col·lectiu (nombre de treballadors afectats/períodes de 90 dies) i incomplir els seus requisits (període previ de consultes.
 - Supòsits relacionats amb la 'maternitat', llevat que siga procedent.
- Nul·litat: efectes
 - Readmissió i pagament de salaris de tramitació, sense que d'estos puguen deduir-se els corresponents al període de preavis incomplit
 - Devolució de la indemnització rebuda