

## **Suspensión del contrato**

**Concepto:** Se entiende por suspensión del contrato “*el cese temporal de las obligaciones de trabajar y retribuir el trabajo.*”

*Regulación en los arts. 45 a 48bis del Estatuto de los trabajadores*

### **Causas de la suspensión.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.
- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

## Extinción del contrato: el despido

### Despido por Causas objetivas

#### Causas:

El contrato podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:

- Ineptitud del trabajador.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
- Amortización de puestos de trabajo.
- Faltas de asistencia al trabajo.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

#### Requisitos:

- Notificación por escrito al trabajador, expresando la causa.
- Plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato.
- Poner a disposición del trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio en el momento de la notificación del despido y con un máximo de doce mensualidades.
- Dar al trabajador una licencia de seis horas a la semana, durante el período de preaviso sin pérdida de retribución, con objeto de buscar nuevos empleos.

#### Efectos:

- Nulidad del despido: Si se vulneran derechos fundamentales del trabajador o no se observan los requisitos anteriores y procedería la readmisión obligatoria.
- Procedente: Si se demuestra que las causas alegadas son ciertas. El trabajador consolidaría la indemnización recibida y se extingue el contrato.
- Improcedente: Si no resulta probada la causa alegada. El empresario podría optar por la readmisión o la extinción abonando 25 días más por año, hasta completar los 45 con un máximo de 42 mensualidades.

## Despido disciplinario

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

### Causas:

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual y 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 y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

### Requisitos:

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

### Efectos:

- Nulidad del despido*: Si se vulneran derechos fundamentales del trabajador y procedería la readmisión
- Procedente*: Si se demuestra que las causas alegadas son ciertas. El trabajador no tendría derecho a indemnización.
- Improcedente*: Si no resulta probada la causa alegada. El empresario podría optar por la readmisión o la extinción abonando 45 días de salario por año con un máximo de 42 mensualidades.

El plazo para reclamar por despido será de 20 días desde la fecha del mismo.

En caso de que el empresario *reconociera en la carta de despido la improcedencia* del mismo y ofreciera la indemnización correspondiente, si el trabajador la acepta el contrato se extingue sin necesidad de reclamar, pasando automáticamente a situación de desempleo.

## **Actuación en caso de despido**

### **1-Acto de conciliación**

Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. Se exceptúan de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa.

#### **¿A quién afecta?**

- Trabajador que reciba carta de despido alegando cualquier causa.
- Trabajador despedido verbalmente, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo.

En ambos casos, si el trabajador no considera justificada la acción empresarial, debe iniciar las actuaciones de conciliación.

#### **Procedimiento**

-Presentación de demanda de conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la CC.AA.

-Plazo: Veinte días hábiles (excluidos domingos y festivos, así como los sábados, resultante esto último de pronunciamiento judicial de la Sala

### **2-Presentación de la demanda**

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

Con carácter general será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado a elección del demandante.

#### **Plazo**

Veinte días hábiles desde el momento del despido. (Se suman para el cómputo los días que transcurren entre el día siguiente al despido y el de la presentación de demanda de conciliación, con los que transcurren entre el día siguiente a la celebración de la conciliación y el de la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social). Este plazo será de caducidad a todos los efectos.

## **Despido colectivo (Expediente de regulación de empleo)**

### **¿Qué es?**

Un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores.

### **¿Cuándo se sigue este procedimiento?**

En la tramitación de las siguientes extinciones o suspensiones de contrato de trabajo:

- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

### **¿Quién lo inicia?**

El empresario interesado o los trabajadores a través de sus representantes legales, si se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicio de imposible o difícil reparación.

### **¿Ante quién se inicia?**

Ante la Autoridad Laboral competente de la CC.AA.

### **Procedimiento**

Se dirige solicitud a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores acompañando la documentación correspondiente y una memoria explicativa.

Se inicia un periodo de consulta de 30 días o 15 si tiene menos de 50 trabajadores

Si existe acuerdo durante dicho periodo los contratos se extinguen recibiendo la indemnización pactada ( puede ser superior a la legal)

Si no existe acuerdo se traslada el expediente a la autoridad laboral quien tendrá que resolver:

- Si autoriza la extinción, se abonaría a los trabajadores una indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

- Si no se autoriza, los trabajadores continuarían en su puesto de trabajo

## Otras causas de extinción del contrato

### **1-Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. (fin de contrato):**

En los contratos de obra o servicio o eventual le correspondería una indemnización de 8 días por año o parte proporcional.

Los contratos que tengan un plazo máximo de duración se prorrogan hasta el plazo máximo si no se comunica su terminación o prorroga. En caso de completar el periodo total de duración, se convierte en indefinido si el trabajador continua prestando servicios.

Es obligatorio el preaviso en aquellos contratos de una duración superior a 1 año.

**2-Por dimisión del trabajador**, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

### **3-Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario 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 establecidos para el **despido colectivo**.

### **4-Extinción por Voluntad del trabajador con causa justificada**

#### **Causas:**

Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente deberá efectuarlo por alguna de las siguientes causas:

- Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor,

#### **Procedimiento:**

El trabajador tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social. Las indemnizaciones serán las señaladas para el despido improcedente, 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.