

## Indicaciones para las prácticas de extinción

Los supuestos prácticos siguientes tienen por objeto iniciar el estudio de las distintas causas de extinción del contrato de trabajo, tanto a instancias del trabajador como a instancias del empresario.

Para la correcta solución de los supuestos prácticos planteados resulta imprescindible, en consecuencia, conocer el régimen jurídico en materia de extinción de los contratos a instancias del trabajador y así como del despido disciplinario, invitándose al alumno a que estudie y repase concienzudamente los temas del Manual relativos a estas cuestiones.

Tenga en cuenta que para responder adecuadamente a algunas de las preguntas que se les plantea en estos supuestos es necesario manejar el convenio colectivo de la empresa La Casera, que tienen a su disposición en aula virtual. Además les resultará de utilidad realizar una atenta lectura de las siguientes sentencias, que se encuentran contenidas en estos materiales:

- STC 106/1996, de 12 de junio
- STSJ de La Rioja de 26 de mayo de 1998 (AS 2670)

### Cuestiones que deben plantearse los alumnos para proporcionar soluciones a estos casos:

1.- En el ámbito del artículo 50 del ET, lo que debe tener especialmente en cuenta el alumno puede sintetizarse en los siguientes puntos:

- Causas que permiten la extinción del contrato a instancias del trabajador en aplicación del art. 50 ET.
- Requisitos para que proceda la extinción por la vía del artículo 50. Analice si el incumplimiento empresarial debe resultar grave y culpable. Valore las consecuencias de su respuesta a la luz del caso práctico planteado.
- Naturaleza de la extinción: judicial y no extrajudicial. Resulta imprescindible que el alumno comprenda la importancia de esta diferencia dadas las diferentes consecuencias que lleva aparejada la extinción judicial frente a la extrajudicial.
- Consecuencias de la extinción.
- Estudie la problemática relativa al plazo del que dispone el trabajador para instar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 ET.

2.- En el ámbito del despido disciplinario se pretende, con el supuesto práctico, repasar

cuantas cuestiones de interés suscita el despido disciplinario. Así:

- Repase el artículo 54 del ET y precise qué requisitos debe reunir una conducta del trabajador para que proceda el despido disciplinario.
- La valoración de la conducta del trabajador. En la medida en que el despido es la más grave de las sanciones que puede imponerse al trabajador, solamente en casos de incumplimientos que revistan la suficiente gravedad cabrá el despido disciplinario. Por ello se trata de analizar los elementos de valoración que utilizan los jueces para, en aplicación de la denominada doctrina gradualista, determinar qué conductas justifican el despido.
- En la valoración de la gravedad de las conductas, ténganse en cuenta el convenio colectivo de La Casera, cuando se trate de trabajadores pertenecientes a dicha empresa.
- Cuando analice las distintas conductas descritas en la práctica, reconduzcalas, cuando sea posible a una concreta causa de despido disciplinario de las previstas en el art. 54 del ET
- Tal y como se le pide que haga en el supuesto 2, señale cómo calificaría el despido, de producirse éste, y sus consecuencias ante una eventual reclamación del trabajador. Para ello tenga en cuenta si el despedido es representante de los trabajadores o no. Si no conoce la importancia de este dato, repárese el Manual.
- Tenga en cuenta el grado de culpa que se requiere para que la conducta del trabajador justifique un despido disciplinario.
- Analice el conflicto entre el despido y la vulneración que el mismo podría suponer de posibles derechos constitucionalmente reconocidos.
- Repase los requisitos de forma del despido disciplinario y de las consecuencias de su incumplimiento.
- Repase las consecuencias del despido disciplinario improcedente. Estudie el concepto de “salarios de tramitación” y las posibilidades de las que dispone el empresario para no abonarlos.
- Para el cálculo de la indemnización me remito al ejemplo colgado anteriormente.
- Para el cálculo de los salarios de tramitación tenga presente lo dispuesto en el artículo 56 del E.T., donde se señala qué son los salarios de tramitación, el período durante el que se extiende su devengo (art. 56.1.b ET), así como las posibilidades de limitación de las cantidades a abonar en concepto de salario de tramitación (art. 56.2 y 57 ET)
- Para la redacción de la carta de despido, utilice como ejemplo el formulario que se adjunta.

## ***Supuesto 1***

**Determine las consecuencias jurídicas de los siguientes hechos:**

a) Antonio, quien finalizó sus vacaciones el 30 de abril, no apareció por la empresa hasta el día 11 de mayo, sin que en ningún momento hubiese dado motivo alguno que justificase su ausencia, y sin que hubiese si quiera intentado ponerse en contacto con la empresa.

b) Raquel, Jefa de producción, tras una tensa reunión mantenida con el empresario en la que plasmaron sus diferencias de criterio, envió un e-mail al empresario en el que manifestaba su deseo de poner fin inmediatamente a la relación laboral. Pese a ello Raquel acudió a trabajar al día siguiente sin que el empresario se lo permitiese

## ***Supuesto 2***

**Hechos:** D. Antonio R.P., viudo y con cuatro hijos menores de edad a su cargo, es empleado de una empresa de construcción desde el 1 de abril de 1985, donde viene prestando servicios como Oficial de primera, realizando labores de Oficial de primera.

Debido a los graves problemas económicos por los que está atravesando el sector, y al impago de las obras ya realizadas, esta empresa adeuda a toda la plantilla la retribución correspondiente a los últimos 4 meses (noviembre 2008 a marzo 2009), así como la paga extraordinaria de diciembre del año 2008.

Ante esta situación y dada la imposibilidad de seguir atendiendo a sus propios gastos, D. Antonio instó el 3 de abril de 2009 la extinción de su contrato de trabajo, recayendo sentencia el 11 de mayo.

### ***Cuestiones:***

- 1.- ¿Cree Ud. que la sentencia debería reconocer el derecho de este trabajador a extinguir su contrato de trabajo con derecho a percibir alguna indemnización? ¿Resultaría relevante la situación económica de la empresa? ¿Tendría, en su caso, derecho a los salarios de tramitación?
- 2.- ¿Cambiaría en algo la respuesta si el trabajador hubiese dejado de asistir a su puesto de trabajo a partir del día 3 de abril, dedicándose a partir de ese momento a buscar una nueva ocupación?
- 3.- ¿De qué plazo dispondría el trabajador para solicitar la extinción de su contrato de trabajo?