



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2013 / 2014
Convocatoria: Septiembre

Sucesión de Empresa y Extinción de contrato por Muerte, Incapacidad o Jubilación

The Enterprise Legacy and the termination of the contract due to Death, Disability or Retirement.

Realizado por el alumno D. Javier Álamo González

Tutorizado por el Profesor D. Manuel Álvarez de la Rosa

Departamento: Derecho Financiero, del Trabajo y de la Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The development of this work has the aim of studying the legal consequences in the labour scope that produce different scenes as they are the enterprise legacy (due to sale or inheritance) or the different terminations of the labour contracts produced by the disappearance of the subjects (entrepreneurs as well as workers) due to circumstances as death, disability and retirement. This study expects to clarify all the controversial aspects with a special reference on the articles 44, 49.1.g), 49 e), 51 in the LET and other applicable law (for instance the Social Security law) and the treatment that the current jurisprudence makes of this law.

This is a very important subject nowadays, given that, with the globalization phenomenon and the current economic crisis, the mechanics previously mentioned are necessary for a proper law security in all the relationships and for the protection of the workers facing different enterprise legacies or other cases in which the figure of the entrepreneur disappears.

RESUMEN

La realización de éste trabajo tiene como objetivo el estudio de las consecuencias jurídicas en el ámbito laboral que producen diferentes fenómenos como la sucesión empresarial (ya sea por venta o herencia), o las diferentes extinciones de los contratos de trabajo que se producen por desaparición de los sujetos (tanto empresarios como trabajadores) debido a las circunstancias de muerte, incapacidad y jubilación. Dicho estudio pretende aclarar todos los puntos conflictivos de estos supuestos con una especial mención a los arts. 44 ,49.1.g), 49 e), 51 de la LET entre otra normativa aplicable (por ejemplo normativa de la Seguridad Social) y del trato que hace de la misma la actual jurisprudencia.

Este es un tema de gran relevancia actual puesto que con el fenómeno de globalización existente, sumado a la crisis económica del momento son necesarios los mecanismos descritos anteriormente, primero para una correcta seguridad jurídica en todas las relaciones existentes y en segundo lugar pero no menos importante la protección de los trabajadores ante las diferentes sucesiones de empresa o en otros supuestos en los que desaparece la figura de empresario.

Índice

1. Introducción del trabajo

2. Sucesión de empresa

2.1 Concepto

2.2 Derechos individuales y colectivos de los trabajadores

2.3 Garantías de los trabajadores

2.4 Sucesión empresarial en empresas concursadas

3. Extinción del contrato de trabajo por desaparición de la figura de Empresario

3.1 Extinción por muerte del empresario

3.2 Extinción por jubilación del empresario

3.3 Extinción por incapacidad del empresario

3.4 Extinción de la persona jurídica empresarial

4. Extinción del contrato de trabajo por desaparición de la figura del trabajador

4.1 Extinción por muerte del trabajador

4.2 Extinción por incapacidad del trabajador

4.3 Extinción por jubilación del trabajador

5. Conclusiones

6. Bibliografía

1. Introducción

La realización de éste trabajo tiene como objetivo el estudio de las consecuencias jurídicas en el ámbito laboral que producen diferentes fenómenos como la sucesión empresarial (ya sea por venta o herencia), o las diferentes extinciones de los contratos de trabajo que se producen por desaparición de los sujetos (tanto empresarios como trabajadores) debido a las circunstancias de muerte, incapacidad y jubilación. Dicho estudio pretende aclarar todos los puntos conflictivos de estos supuestos con una especial mención a los arts. 44¹, 49.1.g), 49 e), 51 de la LET entre otra normativa aplicable (por ejemplo normativa de la Seguridad Social) y del trato que hace de la misma la actual jurisprudencia y es que éste es un tema de gran relevancia actual puesto que con el fenómeno de globalización existente, sumado a la crisis económica del momento son necesarios los mecanismos descritos anteriormente, primero para una correcta seguridad jurídica en todas las relaciones existentes (Estado- empresas- trabajadores) y en segundo lugar pero no menos importante la protección de los trabajadores ante las diferentes sucesiones de empresa o en otros supuestos en los que desaparece la figura de empresario.

2. Sucesión de empresa

2.1. Concepto

Como hace referencia su mismo nombre, la sucesión empresarial consiste en el cambio de titularidad (elemento subjetivo esencial, puesto que sin dicho elemento nos encontraríamos ante una cesión de trabajadores, que pudiera ser ilegal si no fuera desarrollada por una Empresa de trabajo temporal)² de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma tal como expresa el art. 44 de la LET. Lo que implica que se produce una sustitución en la persona del empresario, ocupando el sustituto la misma posición jurídica que el primer titular, sin afectar a la continuidad de los contratos de trabajo existentes en el momento de la transmisión³. Por lo tanto el nuevo

¹ La redacción actual de dicho artículo 44 de la LET tuvo que ser transpuesto para cumplir los mandatos de la Directiva europea 2001/23

² Subcontratación de obras y servicios y transmisión empresarial 1º Edición Editorial Bomarzo 2007, Margarita Isabel Ramos Quintana. Pg49

³ En éste sentido TS/ SOC unificación de doctrina 24.7.1995 y 20.1. 1997

empresario como establece la norma, quedaría subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social (incluyendo los compromisos de pensiones) en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.⁴

Debemos profundizar en cuál es el concepto de lo que puede transmitirse para que se considere una sucesión empresarial (y por lo tanto surtan todos los efectos del art. 44 LET). En primer lugar se debe reiterar que el elemento objetivo que se transmite en una sucesión empresarial es una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma. Pero dichos conceptos necesitan de una delimitación más precisa así es posible transmitir la empresa en su conjunto o partes de actividad de la empresa (por ejemplo centros de trabajo) siendo lo verdaderamente esencial que lo transmitido sea susceptible de una explotación autónoma y unitaria. Siendo completado dicho concepto con el artículo 44.2 de la LET que contiene textualmente *“A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio”*⁵. Es decir se transmite una serie de elementos debidamente organizados.

Una de las cuestiones que más problemas entrañan en estas sucesiones empresariales las encontramos en el ámbito de las contratatas y subcontratatas. En los casos que nos encontramos solamente con la sucesión en la ejecución de una actividad económica o un mero cambio de titularidad de la prestación de un servicio no es una transmisión de las que hable el art. 44 LET⁶. Ya que faltaría el elemento objetivo de la sucesión empresarial, pero sin embargo puede ocurrir que al concesionario u contratista se le entregue también una infraestructura u organización empresarial básica para la

⁴ Derecho del Trabajo 21ª Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013, Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López pg734 y 735

⁵ Esta nueva descripción de la transmisión de empresa en nuestro derecho interno resulta copia literal de un precepto de la Directiva 1998/50/CE (LCEur 1998, 2285), mantenido en la Directiva 2001/23/CE (LCEur 2001, 1026), cuando señala que se considerará traspaso, a efectos de estas Directivas, el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica.

⁶ En este sentido podemos encontrarnos las SSTS 23-5-2005 Rº 1674/2004 ,14-3-2005 Rº 6/2004, 14-4-2003 Rº 4228/2000

explotación, por lo que según la jurisprudencia, tanto comunitaria como española si estaríamos hablando de una sucesión empresarial de una unidad productiva autónoma⁷

Debemos tener en cuenta que la jurisprudencia europea ha afirmado que la entrega de una infraestructura u organización empresarial básica para la explotación puede entenderse desde que haya una transmisión de la mano de obra (muestra del carácter expansivo de la protección de los trabajadores que ha ido siguiendo la normativa y jurisprudencia comunitaria) entre las dos empresas cuando se continua con la misma actividad que el anterior y que la actividad empresarial descansa fundamentalmente en la propia mano de obra, cuestión que llevó a la jurisprudencia española a aceptar que puede haber sucesión de empresa aunque no haya transmisión de activos patrimoniales.⁸

En segundo lugar hay que precisar cómo se produce ese cambio de titularidad, el artículo 44 de la LET establece claramente que la sucesión empresarial se realizará por actos inter vivos. La jurisprudencia ha ampliado los tipos de actos inter vivos contenidos en la directiva 2001/23 (cesión convencional o fusión de empresa), y es que como se ha explicado anteriormente, para que haya transmisión de empresa es fundamental el mantenimiento de la actividad económica, por lo tanto podemos incluir la segregación de empresa en una filial (escisiones⁹), compraventa, permuta, traspaso o donación de

⁷ Siguiendo lo dispuesto en la **STSJC núm. 1629/2013 de 5 marzo. (AS 2013\1668)** “*Así las SSTs 18/12/2012 (RJ 2013, 1760) y 20/11/2012 (RJ 2013, 1471) y 19/9/2012 (RJ 2012, 9985), 17/9/2012 (RJ 2012, 11069), entre otras, han indicado que "como hemos indicado en numerosas ocasiones precedentes, el mecanismo sucesorio operante entre las empresas de limpieza, de seguridad o de gestión de diversos servicios públicos, no es el previsto en el artículo. 44 del Estatuto de los Trabajadores, pues «ni la contrata ni la concesión administrativa, son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 ET, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación», de forma que en general no se trata de una sucesión de empresas regulado en dicho precepto sino que la sucesión de empresas contratistas de servicios, al carecer la sucesión de un soporte patrimonial, por lo que no tiene más alcance que el establecido en las correspondientes normas sectoriales (SSTs 30/12/ 1993, 29/12/97 (RJ 1997, 9641) ,10/07/00 (RJ 2000, 8295) ,18/09/00 (RJ 2000, 8299) y 11/05/01 (RJ 2001, 5206)). Porque en las contrataciones sucesivas de servicios, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44ET, sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación”.*

⁸ Fundamental la STJCE 10-12-1998 y en España la STS 27-10-2004

⁹ Así la STS 30-9-2003, Rº 88/2002 establece “*La sucesión de empresa operada por la vía del art. 44 ET (RCL 1995, 997) –y la fusión es una de sus modalidades, de acuerdo con el art.1.1.a) de la Directiva 77/187/CEE (LCEur 1977, 67) del Consejo modificado por la Directiva 98/50/CEE (LCEur 1998, 2285) , del Consejo– no supuso la pérdida*

empresa. Incluyendo incluso supuestos como el arrendamiento de empresa¹⁰, sucesión de empresario individual por una sociedad de responsabilidad limitada de composición familiar, incluso algunas subrogaciones de prestaciones de servicios (misma actividad económica en el mismo lugar) por dos empresas diferentes, en estos casos sólo cuando haya convenio colectivo que obligue a ello.

La normativa es también aplicable a las operaciones de sucesión empresarial donde intervienen como partes las administraciones públicas, como por ejemplo las derivadas de transferencias de competencias desde el Estado a las Comunidades Autónomas (STS 3-6-1992, R° 1380/1991 y 29-6-1994 R° 1746/1992)¹¹

Pero no sólo cabe la subrogación entre empresarios cuando concurren los requisitos del art. 44 de la LET, puesto que pueden operar las cláusulas de subrogación establecidas en convenio colectivo (sobre todo es habitual en supuestos de contrata). En las que el nuevo contratista asume la obligación de subrogarse en la posición del antiguo empresario, pero sólo habrá subrogación en los términos establecidos en el mismo convenio colectivo, no conforme al art. 44 de la LET (STS 23-5-2005 R° 1674/2004). También en un supuesto similar cabe la subrogación en pliegos de condiciones administrativas, en ellos que la administración establece en los pliegos la subrogación del nuevo empresario, obligándolo a contratar a los trabajadores anteriores.

Es muy importante entrar a valorar lo que pasa cuando hay una muerte del empresario y sus herederos desean continuar con la actividad empresarial, en éstos casos (igual que cuando haya incapacidad o jubilación del empresario individual) se dará la sucesión empresarial y se aplicará todo lo dispuesto en el art. 44 de la LET¹². Por el contrario si no se da esa continuación de la actividad se producirá la extinción de las relaciones laborales, pero en este tema se entrará en mayor profundidad posteriormente.

2.2. Derechos individuales y colectivos de los trabajadores

Uno de los objetivos más claros del mencionado artículo 44 de la LET es la protección de los trabajadores ante cambios en la titularidad de la empresa buscando la

automática de las condiciones de trabajo existentes en ORIGIN, de acuerdo con el principio de continuidad de la relación de trabajo que acoge el precepto.”

¹⁰ Como podemos ver en la STS 12-12-2007(R° 3994/2006)

¹¹ Lecciones de Derecho del Trabajo 6º Edición, Tirant Lo Blanch 2013, Jesús R. Mercader Uguina , pg 557

¹² Derecho del Trabajo 21º Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013, Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López pg737 y 738

protección y continuación de los contratos de trabajo, puesto que se produce la subrogación de todas las obligaciones jurídicas del nuevo empresario en la posición del empresario cedente.

Por lo tanto, el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones y las obligaciones en materia de protección social complementaria que hubiera adquirido el cedente.

Es decir, el nuevo empresario tiene que respetar todos los derechos y compromisos que tenía el trabajador con el antiguo empresario.

Estos mecanismos de protección al trabajador no acaban aquí, tanto la empresa cedente como la cesionaria (empresa- empresario), compartirán todo un régimen de responsabilidad respondiendo solidariamente ambas en todas las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas, como detalla el art. 44.3 de la LET, por lo tanto los trabajadores pueden reclamar a cualquiera de las dos empresas de forma indistinta.

Como es lógico, esta responsabilidad solidaria sólo afecta a las obligaciones contraídas con anterioridad a la transmisión, por lo tanto, la empresa cedente no responderá de los actos que haga la cesionaria, puesto que, si ya no tiene poder de dirección en la empresa, no debe responder de ningún modo en la gestión de la misma. Ahora bien, para evitar que se transmitan las empresas con la finalidad de saltarse posibles obligaciones de pago o cotización a la seguridad social de los trabajadores, el mismo artículo 44.3, introdujo que si la cesión es constitutiva de delito (art. 311.1º y 2º CP) tanto cedente como cesionario responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con posterioridad a la transmisión.¹³

Una vez estudiado el art.44.3 hay que entrar a valorar las garantías colectivas de los trabajadores. En cuanto al convenio colectivo hay que recurrir a lo expuesto por el artículo 44.4 LET *“Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere*

¹³ Lecciones de Derecho del Trabajo 6º Edición, Tirant Lo Blanch 2013, Jesús R. Mercader Uguina , pg 562 y 563

*de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida”*¹⁴.

Por lo tanto, no queda duda alguna de que se seguirá aplicando el mismo convenio colectivo que estuviera vigente en el momento de la transmisión de la empresa. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida. Se seguirá rigiendo por el mismo convenio salvo pacto en contrario o mediante acuerdo de empresa entre el nuevo empresario y los representantes de los trabajadores. Hay que destacar que hay un omisión muy importante en la transposición de la directiva por parte del legislador español y es que el artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/CE dispone textualmente *“después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo. Además, los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año”*. En el artículo 44 de la LET en ningún momento se establece que el periodo de mantenimiento de las de trabajo condiciones sean mínimo de un año, es más específica que en cualquier momento después de la sucesión se podrá negociar un nuevo convenio colectivo lo que va en contra de la directiva. Y es que la ausencia de ese plazo de un año desprotege gravemente a los trabajadores que pueden verse sometidos a presiones y chantajes por parte del empresario para que cedan a negociar otro convenio colectivo si quieren que haya una transmisión de la empresa o que no se procedan con posterioridad a regulaciones colectivas de empleo.

El art. 44.5 de la LET nos habla de la representación de los trabajadores. Mientras la empresa, centro de trabajo o unidad autónoma conserve la autonomía(es decir que no sea absorbida o disuelta por la empresa cesionaria), el mandato de los representantes se mantendrá de igual forma (mismos derechos y obligaciones) hasta que finalice el periodo electoral de los mismos.

¹⁴ Derecho del Trabajo 21º Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013, Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López pg737 y 738

2.3. Garantías y derechos de los trabajadores antes de la transmisión

Por último hay que hablar de los apartados 6, 7, 8 y 9 del art.44. Éstos establecen el derecho que tienen los representantes de los trabajadores de la empresa cesionaria y cedente a ser informados de todos los aspectos de la sucesión empresarial. En caso de que no haya dichos representantes en la empresa, se deberá informar a los propios trabajadores de la fecha prevista para la transmisión, los motivos y todo tipo de consecuencias jurídicas que deriven de tal sucesión empresarial, además de las medidas previstas que afecten al funcionamiento de la empresa. Los representantes legales tienen el derecho a emitir informe en los supuestos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa.

Ya por último se configura un deber de consulta, si con motivo de la transmisión, se pretende adoptar cambios en el régimen jurídico de las condiciones de trabajo. Es decir, la empresa que lo vaya a realizar y los representantes legales, deberán abrir un periodo de negociación y de buena fe en busca de un acuerdo¹⁵

2.4. Sucesión empresarial de empresas concursadas

Una empresa es declarada en concurso cuando no puede hacer frente al pago de sus deudas, es decir, cuando genera menos de lo que debe. En caso de concurso, a los supuestos de sucesión de empresas, se les aplicarán las especialidades previstas en la Ley Concursal según está redactado en el art. 57 bis del ET. Concretamente, hay dos previsiones de la Ley Concursal en las que hay que profundizar:

En primer lugar, se pueden incluir en las propuestas de convenio las proposiciones de enajenación, bien del conjunto de bienes y derechos del concursado afectos a su actividad empresarial o profesional o bien, de determinadas unidades productivas a favor de una persona (natural o jurídica) determinada. Hay que incidir en la importancia de que dichas proposiciones tienen, puesto que deben incluir de forma obligatoria la asunción

¹⁵ Derecho del Trabajo 21º Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013, Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López pg 739

por el adquirente de la continuidad de la actividad empresarial o profesional propia de las unidades productivas a las que afecte y el pago de los créditos de los acreedores, en los términos expresados en la propuesta del convenio y en estos casos, deberán ser oídos los representantes legales de los trabajadores.

En segundo lugar, nos encontramos con la previsión (en la fase de liquidación), si como consecuencia de la enajenación a la que se refiere la regla 1º del artículo 149.1 LC, una entidad económica mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesorio, se considerará, “a efectos laborales”¹⁶, que existe sucesión de empresa. Aunque en éste caso el juez podrá acordar con el adquirente que no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación, siendo asumida por el FOGASA en virtud del art. 33 del ET.¹⁷

3. Extinción del contrato de trabajo por desaparición de la figura de Empresario

Cuando ocurre algún supuesto de muerte, incapacidad o jubilación del empresario de forma individual y no se produce la sucesión empresarial por alguna persona que continúe la misma actividad (siguiendo el mecanismo de sucesión empresarial estudiado con anterioridad del art. 44 de la LET) los contratos de trabajo serán extinguidos. A Pesar de esto, cada situación tiene su peculiaridad por lo que procederé a explicarlas en los apartados siguientes. Además, no podemos obviar que estamos considerando a los empresarios como personas físicas, de forma individual y no como personas jurídicas con forma societaria.¹⁸ Ahora bien, como detalle importante y que mantienen en común los tres tipos de extinción del contrato, estimo conveniente citar la sentencia del TS de 14

¹⁶ Algunos autos de los Juzgados de lo Mercantil interpretan la expresión “a los efectos laborales” del art. 149.2 LC en el sentido de que se inaplica el art. 44 del ET a los efectos de las obligaciones con la Seguridad Social, por ejemplo Auto juzgado de lo Mercantil nº2 de Málaga de 1 julio 2010

¹⁷ Manual de Derecho del Trabajo 2º edición, Tirant Lo Blanch 2012 Ignacio García-Perrote Escartín pg 590 y 591

¹⁸ Para ver éstos casos ir al Punto **2.Sucesión de Empresa del presente trabajo** en los que hay continuación de la actividad laboral convirtiéndose en un caso de sucesión de empresa operando el art. 44 de la LET

febrero 2001 (RJ\2001\2523) que establece *“La razón esencial de esta extinción de las relaciones laborales no se centra tanto en la concurrencia de la jubilación del empresario individual (o su muerte o incapacidad), como en el hecho de que éstas hayan determinado la desaparición o cese de la actividad empresarial. Se produce así un doble encadenamiento causal; la jubilación (o la muerte o incapacidad) del empresario ocasiona el cierre de la explotación, y este cierre, provocado por aquella causa, justifica la extinción de los contratos de trabajo.”*

3.1. Extinción del contrato de trabajo por muerte del empresario

Cuando muere una persona se extingue la responsabilidad civil de la misma como podemos ver en el artículo 32 del Código Civil. Al estar hablando de empresarios individuales, si nadie continúa con la actividad empresarial (herederos o legatarios, vía del art. 44 de la LET) los contratos laborales serán extinguidos conforme al art. 49,g) LET, teniendo prefijada la indemnización, la cuál será de un mes de salario. Para que se produzca la extinción basta con la mera comunicación al trabajador. Ahora bien, habrá que tenerse en cuenta los requisitos que han de entenderse para que haya o no continuación de la actividad laboral como dice la STSJ País Vasco 441/2001 (As 2001/1271) *“...Conviene resaltar, no obstante, que esa decisión de que el negocio continúe no está sujeta a condicionante o limitación alguna: los herederos son muy libres de decidir que no se siga con la actividad empresarial realizada por el fallecido, lo que ocasionará la extinción de los contratos de trabajo que tenía concertados. Opción legítima que es mero reflejo de la libertad de empresa que reconoce el art. 38 de nuestra Constitución, según lo recuerda la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de diciembre de 1990.*

El mencionado precepto estatutario no dispone un plazo concreto para la adopción de esa decisión, lo que ha llevado a la jurisprudencia a declarar que tal plazo ha de ser el que, atendiendo a las circunstancias del caso, resulte ponderado y razonable, sin que el hecho de que, en el ínterin, continúe la actividad empresarial pueda ser obstáculo para que opere la referida causa extintiva. Dan fe de ese criterio la

*mencionada sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, como también las de 16 de junio de 1988, 26 de mayo de 1986 y 28 de junio de 1984, en interpretación de una regla que también afecta a los casos de jubilación del empresario”.*¹⁹

Por lo tanto, podemos comprobar que la jurisprudencia ha establecido que no hay un plazo concreto para decidir la no continuación de la actividad, y que incluso después del fallecimiento puede continuar dicha actividad empresarial durante un tiempo siempre y cuando sea razonable la duración de la misma y después operar dicha cláusula extintiva. Cuando se demuestra que no se ha cesado con la actividad laboral al momento de pedir la extinción por muerte del empresario, equivaldrá al despido.²⁰

3.2. Extinción por jubilación del empresario

El empresario puede jubilarse en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, derecho reconocido por la ley y que lo acuerda la misma. Una vez alcanzada la edad reglamentaria y cubierto el periodo de cotización mínimo podrá optar por jubilarse. Se tiene que dar el elemento imprescindible de cese total de la actividad empresarial porque desde que se continúe, ya sea por familia o por cotitulares de la empresa, no podrá operar como extintiva dicha jubilación. También hay que tener en cuenta que estamos ante el empresario como persona individual que se jubila. Cuando ocurra esto, operará la cláusula extintiva para los trabajadores del art. 49.1.g de la LET por lo que se extinguirá el contrato de trabajo a cambio de percibir una indemnización de un mes de salario.

Sobre dicha extinción de los contratos por jubilación del empresario, hay una numerosa jurisprudencia y de carácter bastante consolidado, como base podemos encontrar dos sentencias del TS que establecen dichos requisitos, así nos encontramos en

¹⁹ En la misma línea las Sentencias de TSJ de Cataluña(8484/2000 de 20 octubre), STSJ Galicia Sentencia de 9 octubre 2000(AS 2000\2923) y STSJ De Andalucía 747/2000 de 14 abril (AS2000\1055)

²⁰ Como podemos ver la STSJM 414/2001 AS(2001/2960) cuando “...cuando acreditado quedó que al tiempo que al tiempo de comunicar a la actora la extinción de su contrato, continuaban los herederos la actividad de la causante en tal inmueble y lo seguían haciendo al momento del juicio oral aunque fuera muy parcialmente, y si tal seguía podría en su caso, generar dicha medida por otra causa más no la esgrimida aquí, de ahí que la decisión cuestionada ha de tildarse como de despido”

primer lugar con la STS 25 abril 2000 (RJ\2000\4252) que establece los principales requisitos para que opere la extinción por jubilación, así.. *“La extinción del contrato de trabajo por causa de jubilación que previene el art. 49.1 g), mencionado, exige no sólo que haya tenido lugar la jubilación del empresario, sino además que se haya producido como consecuencia de tal jubilación el cierre o cese de la actividad de la empresa”*. Para la correcta extinción no tiene por qué realizarse simultáneamente la jubilación y el cese de actividad, por lo que puede mediar un plazo entre uno y otro con el objetivo de facilitar los trámites para una correcta liquidación y cierre de la empresa. Eso sí, dicho plazo debe ser “prudencial” a pesar de que el art. 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores no lo impone explícitamente, reforzando el argumento vemos la STS 20 de Junio de 2000 (RJ 2000\ 6893) que establece que *“no puede operar la causa del artículo 47.1.g) del Estatuto de los Trabajadores cuando el tiempo transcurrido entre la jubilación del empresario y el cese efectivo de la actividad con extinción de los contratos supera un plazo prudencial”*²¹

Dicho tiempo prudencial tiene como base que si la jubilación actuara como causa extintiva de los contratos de trabajo, cualquiera que sea el tiempo transcurrido desde que aquélla tuvo lugar, en realidad lo que tal jubilación produciría en relación a esos contratos sería una verdadera novación de los mismos, pues con este sistema éstos quedarían sujetos, a partir de tal jubilación, a una condición resolutoria potestativa, dado que se dejaría a la voluntad del empresario jubilado la facultad de disponer la extinción de los contratos cuando le pareciese oportuno.

Para finalizar, como vemos en las sentencias recogidas anteriormente y en numerosa jurisprudencia²² para que haya jubilación del empresario sólo tiene como requisito que alcance la edad necesaria para la misma, que haya cumplido los requisitos de cotización del RETA²³ y haya cese de toda actividad, además de que la entidad gestora

²¹ Dicha Sentencia cambio la línea jurisprudencial del mismo TS, recogida en la sentencia de 9 de abril de 1996, el cual no exigía dicho tiempo prudencial entre jubilación y cese de actividad, permitiendo incluso que mediaran varios años entre los mismos.

²² Así múltiples sentencias como la TSJ de Castilla y León 368/2004 de 1 junio de 2004, AS\2004\2065 , 6 octubre de 2005 AS\2005\2871, TSJ Islas Canarias, Las Palmas, Sentencia num. 846/2002 de 30 septiembre de 2002 AS\2004\1873 Y TSJ de Galicia, Sentencia de 12 febrero 2004 AS\2004\1044

²³ Aunque haya como requisito el cumplimiento de los requisitos del RETA, la STS 20 de junio de 2000, permitió históricamente que la jubilación en la Mutualidad General de Previsión de la Abogacía fuera también válida a los efectos del artículo 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores, aunque no esté integrada en el correspondiente régimen del sistema de la Seguridad Social

de la seguridad social le dé el correspondiente permiso. ²⁴Aunque esto último no es presupuesto totalmente necesario puesto que se pueden declarar como extinguidos los contratos antes de la resolución de la entidad gestora, incluso siendo contraria (STS 4-5-1984 A. 2958 y 16-6-1988 A. 5400)²⁵

3.3. Extinción por Incapacidad del Empresario

Nos encontramos ante otras de las causas de extinción que el Estatuto de los trabajadores atribuye a la persona del empleador en su artículo 49.1 g)

La incapacidad puede venir de una declaración judicial de incapacitación del empresario o por la declaración de la Seguridad Social de una incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez. La excepción más importante radica en que una manifiesta inhabilidad o falta de aptitud para regir el negocio debido, entre otras causas, a edad del empresario y/o tensiones de la labor empresarial en los casos concretos, pueden desembocar en una extinción por incapacidad del empresario (sin tener que ser declarada la invalidez por la Seguridad Social), este último caso lo podemos ver en la STS 20 de Junio de 2000 (RJ 2000\ 6893) “ *...Por otra parte hay que considerar que los padecimientos del actor, unidos a su edad, son suficientes para justificar su decisión extintiva por incapacidad de acuerdo con el art. 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores; precepto que contempla una incapacidad específica que ha de valorarse teniendo en cuenta las funciones desarrolladas (sentencia de 16 de julio de 1987) y la Sala ya ha señalado con reiteración que, a estos efectos, no es necesario que la incapacidad sea declarada por la Seguridad Social (sentencias de 26 de abril de 1986 ,10 de marzo de 1988 , 26 de septiembre de 1988 y 4 de octubre de 1988). No era además necesario solicitar prestación de incapacidad*”, para precisar aún más podemos también citar lo

²⁴ Para mayor ahondamiento STSJ de Murcia 175/2009 de 9 marzo “...los hechos declarados probados no solo dejan constancia del cumplimiento por parte del **empresario de la edad de jubilación, sino también de su baja en el RETA**, y de la concesión a la misma de pensión de jubilación desde el 1/6/2008. “...los hechos reflejan, asimismo, el **cese de actividad** en la cantera, el cierre de la...”. “Ante tales datos, esta Sala debe de concluir, en los mismos términos que lo hace la juzgadora de instancia, que **concurren los requisitos** que establece el precepto cuya vulneración se denuncia, para la extinción del contrato de trabajo”

²⁵ Derecho del Trabajo 21º Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013, Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López pg778

establecido en la STSJ de Castilla y León del 29 de marzo de 2004,(nº 514/2004 y AS\2004\1272) “...resulta que, dada la avanzada edad del empresario y, aunque no esté declarado en situación de incapacidad permanente ni conste que presente enfermedad alguna incapacitante, es evidente que no se encuentra en condiciones de seguir dirigiendo la explotación con un mínimo de eficacia y profesionalidad, por lo que su cese en la actividad obedece a su incapacidad para dirigir la misma, a tenor de lo establecido en el artículo 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores y en ese sentido ha de entenderse la alusión del empresario en la carta de extinción del contrato a su elevada edad y cese por insostenibilidad de la situación y cese por jubilación”. Por lo que queda debidamente acreditado que se pueden extinguir los contratos sin que medie resolución de la seguridad social declarando ningún tipo de invalidez, si no que basta con una manifiesta inhabilidad o falta de aptitud para regir el negocio debido entre otras causas a edad del empresario y/o tensiones de la labor empresarial.²⁶

Otras causas para que opere dicha extinción son los supuestos de incapacidad jurídica o de obrar declarada judicialmente con arreglo al Derecho Civil, en los artículos art. 199 y ss. Código Civil y el artículo 760.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil determinando la sentencia que declare la incapacitación ,la extensión y los límites de ésta, así como el régimen de tutela o guarda a que haya de quedar sometido el incapacitado

Al igual que en los casos anteriores, en este tipo de extinción, siempre debe operar con la condición de que no haya una continuidad en la actividad como en la extinción por muerte o jubilación del empresario²⁷ y conllevará una indemnización legal al trabajador de un mes de salario.

3.4. Extinción de la persona jurídica empresarial

La extinción de la personalidad jurídica empresarial (forma societaria) es similar a la extinción por muerte del empresario individual, por lo que estaría encuadrado en el art. 49.1 g) de la LET, eso sí, al no ser persona física, la extinción de los contratos

²⁶ Derecho del Trabajo 21º Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013, Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López pg778

²⁷ Entre muchas otras nos encontramos la STS 25-4-2000(ROJ 2000/4252)

laborales de sus trabajadores deberá realizarse por los trámites y regulaciones del artículo 51 de la LET, para evitar posibles fraudes por parte de los socios. Dicha disolución y extinción de la personalidad jurídica deberá estar fundada como un despido colectivo motivado por una situación de crisis o causas técnicas, organizativas o de producción como podemos ver en la STSJ Madrid 26-3-2007, Rº 6168/2006 más concretamente en *“...Por tanto era preceptiva la tramitación del ERE de acuerdo con lo previsto en el art. 49.1.g) ET y art. 21 RD 43/96, por ser el expediente obligatorio en caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante.”*

El procedimiento cambiará dependiendo del número de empleados de la empresa, si tiene más de 5 trabajadores, deberá seguir exactamente el mismo procedimiento que en el despido colectivo, por el contrario si tiene 5 o menos empleados, la extinción de los contratos de trabajo se harán de forma unilateral, condicionada únicamente por una posible impugnación judicial basada en la ausencia de las causas exigidas (económicas, técnicas, organizativas...). En cuanto a las obligaciones en materia de seguridad social, la empresa deberá comunicar la extinción de la misma a la Tesorería General de la Seguridad Social con un plazo de 6 días naturales siguientes, acompañando los partes de baja de los trabajadores.

Y también resulta importante resaltar que si hay otra empresa que siga con la actividad inicial de la sociedad que se va a extinguir, cabe que pueda operar la sucesión empresarial del art. 44 de la LET.

4. Extinción del contrato de trabajo por desaparición de la figura del trabajador

Cuando ocurre algún supuesto de muerte, incapacidad o jubilación del trabajador conlleva la extinción de los contratos de trabajo puesto que los contratos son personalísimos y no cabe subrogación en el lado del trabajador (como si puede operar en la sucesión empresarial en el lado del empresario). Debemos tener en cuenta que dicha extinción de contrato no siempre opera de forma obligatoria y automática, por lo que

debemos entrar a estudiar las peculiaridades de los diferentes tipos de desapariciones de la figura del trabajador.

4.1. Extinción por muerte del trabajador

Tenemos que tener en cuenta que el contrato de trabajo es personalísimo por parte del trabajador, no pudiendo operar la sustitución, así en todos los casos, la muerte del trabajador extingue automáticamente la relación laboral conforme al artículo 49, e) LET, sin dar derecho a los herederos a ser indemnizados con ningún mes de salario del fallecido²⁸. Sin embargo, el D.2.3.1944 y la Orden 16-2-1946 que lo desarrolla, no derogados expresamente, prevén la obligación de abonar una indemnización de 15 días de salario a los herederos del trabajador cuando muera por causas naturales. Tanto la doctrina como la jurisprudencia no son unánimes acerca de la vigencia de las citadas normas, entendiendo parte de ella que fue derogada tácitamente por el ET de 1980. Aunque es muy importante mencionar que la STSJ País Vasco 10-5-2005(Rº 3/2005) considera plenamente aplicable las citadas normas.²⁹ Ahora bien, si podrán (los herederos) reclamar el cumplimiento de las obligaciones nacidas durante la vigencia del contrato del fallecido como dice la STS 20-2-1990 a.1124 y también se les reconocen, jurisprudencialmente (en unificación de doctrina), cuando la muerte acaece luego de un despido que se considere (por revisión judicial) improcedente o nulo tendrán derecho a la indemnización correspondiente por dicho despido (STS 13-5-2003, A. 5407 de 2004; STSJ Cataluña A 1039).

También nace el derecho a obtener prestaciones por muerte y supervivencia (viudedad, orfandad...) en favor de los familiares por parte de la Seguridad Social cuando se cumplan los requisitos exigidos por la LGSS en cuanto a alta y cotización. Si el fallecimiento no se produce por causas naturales, si no que radica en un accidente laboral o enfermedad profesional, nacerá el derecho a una indemnización tanto alzado por parte

²⁸ Salvo el caso del art. 13 d) RD 1006/1985, de deportistas profesionales en el que si existe dicho deber de indemnizar por muerte

²⁹ Lecciones de Derecho del Trabajo 6º Edición, Tirant Lo Blanch 2013, Jesús R. Mercader Uguina, pg613

de la Entidad Gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que corresponda.³⁰

Además debemos mencionar las posibles reclamaciones por daños y perjuicios contra la empresa, por parte de los familiares si hubo imprudencia o culpa de la empresa en dicho accidente de trabajo que ocasiona la muerte.³¹

4.2. Extinción por incapacidad del trabajador

El contrato de trabajo puede también extinguirse por diferentes situaciones de alteración de la salud del trabajador. Tales alteraciones son las denominadas gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual³².

La gran invalidez es la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que necesita de asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, como puede ser, desplazarse o comer (regulada ésta en el artículo 137.6 de la Ley General de la Seguridad Social). Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo será la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio (regulada en el artículo 137.5 de la Ley General de Seguridad Social). Por último, se entenderá por incapacidad permanente total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta, (regulado en el artículo 137.4 de la Ley General de Seguridad Social).

Para que se reconozca alguna de estas situaciones el trabajador, después de haber estado sometido a tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, debe

³⁰ Así Derecho del Trabajo 21º Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013, Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López pg773

³¹ Así Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 de marzo de 2002, Sentencia num. 1847/2002 AS\2002\1550

³² Regulado por la Legislación de la Seguridad Social, entre otras la LGSS

presentar reducciones anatómicas o funcionales graves que sean objetivas y previsiblemente definitivas y que disminuyan o anulen totalmente su capacidad laboral³³.

Es requisito indispensable una constatación del estado invalidante del trabajador reflejada en una resolución administrativa de la correspondiente Entidad Gestora de la Seguridad Social y sólo podrá haber extinción cuando sea firme dicha resolución que declare la incapacidad como vemos en la STS 19 de octubre de 1993 que afirma que *“debe ser resuelta en el sentido de la calificación del despido como improcedente, tal como se declara en la ya aludida Sentencia de esta Sala de 11-3-1989. Despido es en el presente caso el cese acordado por el empresario, en virtud de una supuesta extinción del contrato como consecuencia de la situación de incapacidad permanente total del trabajador, que **no era definitiva** y fue posteriormente dejada sin efecto”* Y también se expone en la sentencia del 15 de mayo de 1994 ³⁴. Ahora bien, el ejercicio del derecho a solicitar la declaración de invalidez y sus correspondientes prestaciones corresponde al trabajador, único titular de este derecho (como dice la STS 14 de octubre de 1992 A7633³⁵)

La extinción del contrato por incapacidad permanente no es un despido. El empresario podrá notificar la extinción de la relación laboral en virtud de lo dispuesto en el artículo 49.1 e) del ET; Se trata por lo tanto, de una potestad del empresario el extinguir dicha relación laboral. Ahora bien, siempre debe ser como expuse anteriormente, en base a una declaración de incapacidad permanente dictada por la Entidad Gestora de la Seguridad Social. Por todo ello podemos afirmar que dicha declaración nunca extinguirá la relación laboral por sí sola si no va acorde a la voluntad del empresario. Cabe destacar que si se declara dicha incapacidad permanente por la entidad gestora y el empresario tiene la voluntad de extinguir la relación contractual no es necesario que notifique nada al trabajador como así afirma la sentencia TSJ de Castilla y León en su sentencia del 8 de enero de 2014 con AS\2014\386 en la que especifica que *“...de conformidad con lo*

³³ Lecciones de Derecho del Trabajo 6º Edición, Tirant Lo Blanch 2013, Jesús R. Mercader Uguina , pg614

³⁴ Derecho del Trabajo 21º Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013, Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López pg773

³⁵ “Pero carece de legitimación activa para pretender el reconocimiento a favor del trabajador de una pensión de incapacidad permanente absoluta, porque lo que en tal caso se ejercita es un derecho subjetivo en el marco de una relación jurídica de seguridad social y la titularidad de ese derecho corresponde únicamente al trabajador”.

establecido en el artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores , porque la declaración de la afectación del trabajador a incapacidad permanente total para su profesión es causa de extinción del contrato de trabajo, efecto extintivo ese que no aparece legalmente condicionado a complementaria actuación empresarial de clase alguna y que se produce con la sola decisión de la Administración competente de llevar a cabo aquella declaración.”

Tras operar la extinción del contrato puede ocurrir que el trabajador recupere su plena capacidad laboral por la rehabilitación recibida, lo que generará el derecho del trabajador a tener preferencia absoluta para su readmisión³⁶ en la última empresa en la que trabajó y en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional. Si después de la recuperación, el trabajador se encuentra en incapacidad parcial se generarán los mismos derechos descritos anteriormente, con la diferencia de que será la primera vacante que resulte adecuada a su capacidad laboral. El trabajador, en los casos descritos, debe solicitar la readmisión a la empresa en el plazo de un mes a partir de la declaración de aptitud o de invalidez parcial. Si el trabajador rechaza un puesto de igual categoría por la empresa, la misma quedará liberada de una obligatoria readmisión.

Cabe destacar, que si el órgano calificador de la incapacidad permanente, estima que fuera previsible que la misma pudiera ser objeto de revisión por mejoría y permitiera la readmisión del trabajador al puesto de trabajo que venía ocupando, (conforme al artículo 48.2 del ET) cabría establecer una suspensión de la relación laboral durante dos años (con reserva de puesto de trabajo) en vez de una extinción del contrato. La suspensión se convertirá en extinción si se cumplen los dos años sin dicha mejoría³⁷. En este sentido podemos ver numerosas sentencias como la STS de 28 mayo 2009. RJ 2009\4552, STSJ de Castilla y León núm. 803/2010 de 23 junio. AS 2010\1714 y STSJ de Murcia núm. 885/2006 de 18 septiembre. AS 2006\2831. Ahora bien como dice la sentencia del TS, mencionada anteriormente dicha reserva de puesto de trabajo con reincorporación forzosa se extingue, sin prórroga dos años después de la declaración de incapacidad por parte de la entidad gestora, así *“El periodo de suspensión, que comienza*

³⁶ Artículo 40.2 LYM y RD 1451/1983 del 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados.

³⁷ Hay que diferenciarlo del supuesto descrito anteriormente contemplado en el artículo 143.2 de la LGSS que reconoce genéricamente la posibilidad de revisión de la incapacidad agrave o mejore, lo que no evita el efecto extintivo.

a contar, lógicamente, a partir de la fecha en que alcanza firmeza la resolución que declara al trabajador en situación de invalidez permanente, concluye, inexorablemente y sin posibilidad de extensión alguna, dos años después de dicha fecha.”

También existen los pactos de recolocación. La causa extintiva de la incapacidad siempre es disponible para las partes, por lo que ya sea mediante convenio colectivo o acuerdo individual, puede relativizarse el alcance extintivo. Se puede reconocer el derecho del trabajador (declarado en situación de incapacidad) a optar entre la extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización o a la recolocación en otro puesto de trabajo idóneo a su capacidad. Ahora bien, si en el convenio colectivo se pacta como obligatoria esa recolocación, debe cumplirse imperativamente

4.3. Extinción por jubilación del trabajador

La jubilación es una causa legal de extinción del contrato de trabajo según el artículo 49.2 f) del ET. La jubilación constituye una retirada voluntaria del trabajo por lo que es un derecho del trabajador, quien puede ejercerlo cuando reúna las condiciones y requisitos establecidos en las disposiciones que lo regulan, obteniendo la pensión de jubilación (STC 22/1981)³⁸. Así, el cese impuesto por el empresario por razones de edad, es equiparable a despido improcedente (STS 18 de mayo de 1982). Como causa de extinción del contrato la jubilación no genera derecho a indemnización, aunque puede pactarse en el contrato o en convenio colectivo.

Los requisitos generales para acceder a la jubilación se encuentran en artículo 161 de la LGSS. De acuerdo con este artículo, tendrán derecho a la pensión de jubilación contributiva las personas incluidas en el régimen general que, además de encontrarse en alta o situación asimilada, reúna las siguientes condiciones:

³⁸ Derecho del Trabajo 21ª Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013, Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López pg773

- Haber cumplido la edad mínima requerida, que en 2014, es de 65 años y dos meses (si se tiene menos de 35 años y 6 meses de cotización) y será de 65 años cuando se cuente con 35 años y 6 meses o más cotizados³⁹.
- Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos dos, deberán estar comprendidos dentro de los 15 años naturales anteriores al momento de causar el derecho⁴⁰.

Hay que tener en cuenta que cada año que pase irá subiendo progresivamente la edad mínima de jubilación y también los distintos periodos de carencia mínimos, en virtud de la DT20ª de la LGSS, introducida por L.27/2011, hasta llegar en el año 2027 a una jubilación de 67 años cuando se tenga una cotización de 38 años Menos de 38 años y 6 meses y de 65 años si se tiene más de 38 años y 6 meses de cotización.

Debido a toda una serie de modificaciones en las políticas con respecto al mercado laboral y la jubilación, cabe compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia siempre y cuando el acceso a la misma haya tenido lugar al cumplir la edad que resulta de aplicación sin que sean admisibles jubilaciones anticipadas. La cuantía de la pensión ha de alcanzar el 100%. El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial (artículo 2 RDL 5/2013), y la cuantía de la pensión de jubilación será equivalente al 50% del importe resultante del reconocimiento inicial, por lo que en éstos casos no nos encontraríamos ante una extinción de contrato, porque si las partes lo desean pueden continuar con su relación laboral (según art. 1 RDL 5/2013), lo que sería una reducción del tiempo del trabajo, con la consiguiente novación del contrato.

Nos encontramos con que hay supuestos especiales de anticipación de la edad de jubilación. La edad mínima de jubilación podrá ser rebajada por Real Decreto en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa, etc y acusen elevados índices de mortalidad. De igual modo se podrá reducir la edad de jubilación cuando sean personas con discapacidad en un grado

³⁹ DT20ª de la LGSS, introducida por L.27/2011

⁴⁰ No obstante, la edad ordinaria de jubilación puede anticiparse o posponerse debido a las medidas de fomento del trabajo con posterioridad a la edad ordinaria de jubilación y existiendo además dos modalidades generales de acceso a la jubilación anticipada las cuales se comentarán posteriormente (artículo 161bis.2 de la LGSS)

igual o superior al 65% llegando en algunos casos al 45% si dichas discapacidades están contenidas en el RD 1981/2009. La aplicación de dichos supuestos nunca podrán rebasar la edad de 52 años (artículo 161bis.1 LGSS).

Cabe ahondar en el supuesto de la jubilación forzosa, que consistiría en que la jubilación operara por imperativo de forma automática, es decir que llegado el trabajador a la edad establecida en la ley, tuviera que jubilarse de forma obligatoria, quedando así el contrato de trabajo extinguido por jubilación automáticamente. Durante la historia democrática de España ha habido épocas en las que si se ha permitido la inclusión de cláusulas a favor de la jubilación forzosa y en otras épocas en las que se han prohibido⁴¹. Así se puede entender desde un punto de vista del derecho del trabajo como constitucionalmente protegido, que la jubilación forzosa de los trabajadores solo se puede admitir por razones excepcionales o de interés general ,(en base a la STC 22/1981, de 2 de julio así “ *puede afirmarse que la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucional siempre con ella se asegurase la finalidad perseguida por la política de empleo: es decir, en relación con una situación de paro, si se garantizase que con dicha limitación se proporciona una oportunidad de trabajo a la población en paro, por lo que no podría suponer, en ningún caso, una amortización de puestos de trabajo*”) que permiten al legislador a disponer cláusulas a favor de la jubilación forzosa de manera directa o para habilitar a tal efecto a los convenios colectivos a que la incluyan en los mismos.⁴² La Ley 8/1980 fue la primera que estableció una habilitación de este tipo (bajo gobierno de Adolfo Suárez González), se mantuvo activa durante varios años hasta que a partir de los años 2000 de entro en una lucha ideológica con dichas cláusulas, manteniéndose suprimidas bajo gobierno del partido popular con la Ley 12/2001 y siendo recuperadas bajo gobierno socialista por la Ley 14/2005 y revisada por la Ley 27/2011⁴³. Finalmente la Ley 3/2012 declara nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, cualquiera que

⁴¹ Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López .Derecho del Trabajo 21º Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013 pg 773 y 774

⁴² Aunque siempre que opere dicha habilitación para la jubilación, tiene como requisito que se garantice el acceso del trabajador a pensión de la seguridad social(STC 58/1985 30 de abril, STS 27 de diciembre de 1993 y 8 de marzo de 2000)

⁴³ Aquí podemos ver uno de los ejemplos en los cambios de timón en la política de empleo y de Derecho del Trabajo, que se producen según el partido que esté en el poder, no siguiendo muchas veces una línea con visión a largo plazo

sea su extensión y alcance (DF 4.^a Dos), regla aplicable a todos los convenios que se suscriban a partir de la fecha de entrada en vigor de la norma, manteniendo la vigencia en aquellos convenios que si mantuvieran cláusulas de este estilo mientras se encuentren en vigor. Por último hay que destacar que dichas cláusulas forzosas son compatibles con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de la edad cuando se funda en razones de interés general como por ejemplo la promoción del empleo y situación del mercado de trabajo (como avala por ejemplo la sentencia del TJUE 13 de septiembre de 2011, caso Prigge entre otras)⁴⁴

También nos podemos encontrar que ante una extinción de contrato del trabajador (por ejemplo, por despido colectivo) desemboque en una prejubilación. La prejubilación supone, la creación de una situación puente que cubre a un trabajador que cesa en su actividad laboral antes del cumplimiento de la edad mínima de jubilación y conlleva inevitablemente la extinción del contrato (STS 14 de diciembre de 2001 R 1365/2001)⁴⁵

Por último, la jubilación es una decisión del trabajador que debe manifestarse de manera inequívoca, ahora bien, cualquier forma de extinción como el mutuo acuerdo, la dimisión o incluso el despido, sirve a los efectos del cese requerido por la normativa reguladora de la pensión de jubilación.

5. Conclusiones

En definitiva, entiendo que la materia de la que versa el presente trabajo de fin de grado es de suma importancia para el área de conocimiento del Derecho del Trabajo, puesto que pone unas bases para una correcta regulación de las relaciones Estado - Empresa - Trabajador.

En primer lugar, considero imprescindible toda la regulación del mecanismo de la sucesión y transmisión empresarial, pues actúa como protección especial de los derechos

⁴⁴ Derecho del Trabajo 22^o Edición, tecnos 2013, Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez- Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia

⁴⁵ Lecciones de Derecho del Trabajo 6^o Edición, Tirant Lo Blanch 2013, Jesús R. Mercader Uguina , pg616

laborales del trabajador ante cambios en la titularidad de la empresa con el objetivo principal de perpetuar los contratos de trabajo, evitando así, todo tipo de posibles fraudes con el objetivo de menoscabar dichos derechos (por ejemplo una transmisión empresarial con el objetivo de reducir plantilla). Y es que el art. 44 de la LET⁴⁶ es cada vez más necesario puesto que vivimos ante un mundo profundamente globalizado donde son muy frecuentes las sucesiones empresariales en todas sus vertientes (Fusiones, escisiones, transmisiones, ventas, subrogaciones, herencias...). Entiendo que dicho artículo, más la numerosa, ha sentado unas bases sólidas definiendo todos los requisitos y casos en los que debe operar la sucesión empresarial y dejando muy pocos puntos vacíos de regulación o jurisprudencia que la interpreta de forma correcta⁴⁷. Cabe mencionar que se ha intentado arrojar luz a dos casos que albergan más dudas y conflictos, los cuales son la sucesión empresarial de empresas en concurso y la transmisión en el ámbito de las contratas, aunque en ellos también hay doctrina científica y jurisprudencia que ha interpretado cómo opera la sucesión empresarial en dichos casos.

En segundo lugar, ha sido objeto de estudio las diferentes extinciones de las relaciones laborales, en los supuestos provocados por la desaparición de los sujetos del contrato, es decir de la muerte, incapacidad o jubilación de los empresarios y de los trabajadores. Este es un tema de gran importancia también, puesto que regula circunstancias muy comunes de la vida que dan lugar a diversas situaciones jurídicas resueltas por el artículo 49 de la LET, además de numerosa jurisprudencia y doctrina científica, que no da lugar a profundas discusiones doctrinales. Además de hacer un repaso superficial de los derechos y obligaciones que derivan de dichas circunstancias con respecto a la Seguridad Social (prestaciones por incapacidad, jubilación...) teniendo en cuenta su normativa (entre otras la Ley General de la Seguridad Social)

Por último he de destacar que hay una regulación y jurisprudencia muy extensa sobre la temática del presente trabajo, en donde he intentado recopilar los diferentes extremos de la misma, intentando mostrar una visión global de las comentadas figuras

⁴⁶ Recordemos que se modificó en transposición de la Directiva europea 2001/23

⁴⁷ Un punto negro en dicha regulación es la omisión en la transposición de la directiva 2001/23, obviando el plazo mínimo de 1 año de vigencia del convenio colectivo anterior a la transmisión. Lo que puede producir indefensión en los trabajadores y verse obligados a cambiar su convenio por uno más provechoso para el empresario.

jurídicas e intentando resolver y explicar los puntos más oscuros e indeterminados de dicha temática.

6. Bibliografía

- Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel Carlos Palomeque López .Derecho del Trabajo 21º Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces 2013

- Ignacio García-Perrote Escartín .Manual de Derecho del Trabajo 2º edición, Tirant Lo Blanch 2012

- Jesús R. Mercader Uguina .Lecciones de Derecho del Trabajo 6º Edición, Tirant Lo Blanch 2013

- Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez- Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia .Derecho del Trabajo 22º Edición, tecnos 2013

- Aurelio Desdentado Bonete “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia” .Revista del ministerio de empleo y asuntos sociales nº 38

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/38/est09.pdf

- Margarita Isabel Ramos Quintana .Subcontratación de obras y servicios y transmisión empresarial 1º Edición Editorial Bomarzo 2007

- La aplicación de las previsiones sobre transmisión de empresas en el ámbito de las contratas, Tirant Lo Blanch 2012