

ANTIGÜEDAD A EFECTOS DE INDEMNIZACIÓN:

La **antigüedad se mide por meses completos**, de día a día anterior del mes siguiente. Esto es, si el trabajador empezó a trabajar el día 2/01/2013 y lo despiden el 2/02/2013, tiene una antigüedad, a efectos de indemnización, de dos meses. Sólo tendría un mes si lo despidieran el día 1/02/2013.

Otro ejemplo:

Me contratan 20 de enero de 2012 y me despiden el 15 de abril de 2013.

De 20 de enero 12 a 19 enero del 13 es un año. Y luego los meses serán del 20 de enero al 19 de febrero, del 20 de febrero al 19 de marzo y del 20 de marzo al 19 de abril.

DESPIDO POR FUERZA MAYOR:

Está regulado en el art. 51.7 ET y arts. 31 a 33 Real Decreto 1483/2012. El despido por fuerza mayor se produce cuando existe un acontecimiento externo e independiente de la empresa calificado como hecho involuntario, imprevisible e inevitable. En el concepto de fuerza mayor se incluye: incendio, inundación, terremoto, sedición, estrago, guerra y, en general, otros acontecimientos semejantes de carácter extraordinario y que no se hayan podido prever.

En cualquier caso, la fuerza mayor motivadora de la extinción de los contratos de trabajo debe ser constatada por la autoridad laboral cualquiera que sea el número de trabajadores afectados. El procedimiento se inicia con una comunicación del empresario a la autoridad competente solicitando el reconocimiento de la fuerza mayor. Aquí no es preciso abrir un periodo de consultas, pero sí comunicar la decisión a los representantes de los trabajadores.

La autoridad laboral tiene que dictar resolución en el plazo máximo de 5 días desde la solicitud y si confirma que existe fuerza mayor el empresario puede extinguir los contratos de trabajo. Si no se constata la fuerza mayor se podrá iniciar el procedimiento de despido colectivo.

Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año con el máximo de 12 mensualidades. Conforme al art. 51.7 ET la autoridad laboral podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el FOGASA.