



Guia laboral bàsica

L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

intersindical-csc.cat



CAPÍTOL 8 L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Obligacions dels empresaris

Obligacions dels treballadors

Causes d'extinció

Per mutu acord entre les parts

Per les causes previstes al contracte

Per acabament del temps convingut o finalització de l'obra (en els contractes de durada determinada)

Per dimissió del treballador (en els contractes de durada determinada)

Resolució del contracte per voluntat del treballador

Per mort del treballador

Per invalidesa permanent del treballador

Per jubilació del treballador

Per mort, incapacitat i jubilació de l'empresari, extinció de la personalitat jurídica contractant

Per acomiadament per causes objectives

Per acomiadament col·lectiu

Per acomiadament disciplinari

Forma de procedir contra un acomiadament

CAPÍTOL 8

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Extinció del contracte de treball

Arts. 49 a 57 del R.D.LG. 1/95 i Disp. Trans. 7^a, R.D. 43/96

Suposa el final del contracte de treball i poden ser moltes les causes, voluntàries o no. Ha de complir, de vegades, alguns requisits que afectin tant a l'empresari com al propi treballador.

Obligacions dels empresaris

Sigui quina sigui la causa per la que finalitzi la relació laboral, **l'empresari ha d'entregar al treballador la documentació necessària per tal que pugui accedir a l'atur** (en tingui o no necessitat de sol·licitar-la).

Si ho incompleix, s'ha d'advertir al treballador que presenti una denúncia davant la Inspecció de Treball i amb la còpia de la denúncia s'ha de presentar a les oficines del Servei Públic d'Ocupació (SEPE) en un termini de 15 dies des de la finalització del contracte i sol·liciti les prestacions perquè ha de tenir en compte que **el fet que l'empresari no faciliti la documentació no interromp el termini de 15 dies**.

Així mateix, l'empresari ha de lliurar la liquidació econòmica del contracte, amb les quantitats que hagi reportat meritedes i estiguin sense percebre parts proporcionals de pagues extres, vacances.

El Comitè d'empresa té dret a que l'empresari li entregui la documentació relativa a la finalització del contracte i si ho incompleix pot ser sancionat.

Pel que fa a la **quitança** és un document senzill on el treballador reconeix que l'empresari ja ha complit amb totes les seves obligacions i que per tant s'han esgotat absolutament tots els efectes del contracte.

Això vol dir que qui hagi signat aquest document no pot reclamar al Jutjat, ja que allibera a l'empresari d'obligacions posteriors i anteriors.

No obstant, si hi ha una sentència o una aplicació retroactiva d'un conveni que a la data de la signatura de la quitança no es coneix i modifica a l'alça els salaris ja percebuts, es pot reclamar la diferència encara que estigui signada la quitança.

Mitjançant la quitança no es permet que els treballadors renunciïn a drets reconeguts legalment o per conveni col·lectiu, per tant haver-ho signat no impedeix reclamar el que hi ha reconegut per conveni. Tampoc té valor si la causa és nul·la. en aquests casos la firma del document no impedeix que es pugui reclamar. **C**

om a precaució no s'ha de signar la quitança si hi ha necessitat de reclamar per alguna causa contra l'empresa

Obligacions dels treballadors

Quan és el treballador qui vol rescindir el contracte, ha de preavisar amb l'antelació que estableixi el conveni col·lectiu. Si no hi ha termini fixat l'habitual són 15 dies. S'ha de tenir en compte que als empresaris se'ls exigeix preavisar quan la durada del contracte supera els 12 mesos, per la qual cosa pot interpretar-se que igualment el preavis per part dels treballadors només s'ha d'exigir en aquests casos.

Causas d'extinció

Les causes estan recollides als articles 40 fins al 57 de l'E.T.

- Per **mutu acord** entre les parts. L'empresari i el treballador estan d'acord a finalitzar la relació. La llei no preveu res però té certs límits com ara vici del consentiment, renúncia de drets que afectin a tercers...
- Per les **causes previstes al contracte**. Aquestes causes poden aparèixer al contracte com a vàlides per a finalitzar-lo (no superació del període de prova, reincorporació del treballador substituït, no arribar a un nivell determinat de vendes) han de ser lícites i no constituir abús de dret.
 - S'ha de comunicar per escrit la causa i la data de l'extinció.
 - No dona dret a percebre indemnització, però es considera situació legal d'atur, per tant hi ha dret a prestacions si s'ha cotitzat el període necessari.
- Per **acabament del temps convingut o finalització de l'obra (en els contractes de durada determinada)**.

L'empresari ha de denunciar el contracte (en cas contrari es prorroga fins al màxim legal i si ja estava formalitzat pel màxim, es converteix en indefinit), amb una antelació de 15 dies (sempre

i quan el contracte tingués una durada de més de 12 mesos) l'absència de preavis suposa que s'ha d'abonar el salari d'aquests dies.

Pot tenir dret a percebre la indemnització segons el tipus de contracte (consultar l'apartat de cada tipus de contracte d'aquesta guia) i es considera situació legal d'atur, per la qual cosa hi ha dret a prestacions si s'ha cotitzat el període necessari.

● Per **dimissió del treballador. Baixa voluntària.**

- S'ha de preavisar amb antelació suficient, la que assenyali el Conveni si ho diu o la que marqui el costum i en tot cas, la necessària per a que l'empresari no pugui al·legar que és impossible la substitució.

- La manca de preavis pot provocar que es demani indemnització dels danys causats si no està establert al Conveni Col·lectiu.

- El treballador que sol·licita la dimissió no pot retractar-se, sempre i quan no hagi vençut el preavis.

- S'ha de tenir en compte que no correspon cap tipus d'indemnització i que no es considera situació legal d'atur i per tant no hi ha dret a prestacions.

Resolució del contracte per voluntat del treballador

Arts. 49 i 50 del R.D.LG. 1/95, Disp. Derog. Única del R.D.LG. 2/95 i R.D. 43/96

Hem de **distingir entre la dimissió baixa voluntària i la sol·licitud d'extinció del contracte per una causa legal.** Significa que en certs casos, el treballador pot sol·licitar l'extinció del contracte o inclús extingir-lo directament.

Pot extingir-lo **directament:**

1.- Quan se'l **traslladi de centre de treball implicant canvi de residència.** Emparat en l'article 40 de l'E.T. Es pot optar entre extingir el contracte amb dret a indemnització de 20 dies per any amb el topall de 12 mensualitats o alternativament, impugnar la decisió del trasllat o acceptar-lo. En ambdós casos el termini de 20 dies hàbils, tant pel que fa a impugnar judicialment el trasllat com per sol·licitar l'extinció.

2.- Quan es **modifiquin substancialment les condicions de treball que afectin a jornada, horari, o règim de treball per torns.** Emparats amb l'article 41 de l'E.T. La indemnització que correspon són 20 dies per any amb un topall de 9 mensualitats, **sempre que s'acrediti que la modificació ha causat un perjudici efectiu.**

Una opció no elimina l'altra: Segons el tribunal Suprem el treballador primer pot impugnar la decisió empresarial i si resulta que es declara la legalitat d'aquest, manté el dret a optar per l'extinció del contracte amb la indemnització precitada (20 dies per any de servei amb el topall de 9 mensualitats) en el termini de 15 dies.

Ha de **sol·licitar-ho judicialment:**

1.- Si es **modifiquen substancialment les condicions de treball en perjudici de la seva for-**

mació professional o la seva dignitat segons l'article 50 de l'E.T. L'extinció dona dret a la indemnització prevista per a l'acomiadament, però exigeix una actitud empresarial clarament vexatòria.

2.- La **manca de pagament o endarreriments continuats en l'abonament del salari** segons l'article 50 de l'E.T. Aquesta causa és vàlida encara que l'empresa estigui en crisi. La manca d'abonament ha de ser igual o superior a 4 mesos. Si hi ha discussió sobre la veritable existència del deute, no opera aquesta causa, tampoc opera si el treballador ha consentit l'endarreriment crònic.

El fet que una vegada presentada la demanda l'empresari aboni els salaris, no significa que no pugui continuar la demanda d'extinció malgrat que no hi hagi deute en el moment del judici.

3.- Qualsevol altre **incompliment greu de les obligacions per part de l'empresari** (excepte força major), i la **negativa de l'empresari de reintegrar-lo al seu lloc** en els casos de modificació o trasllat quan una **sentència judicial els hagi declarat injustificats**.

La conducta de l'ocupador ha de ser greu i culpable.

Per mort del treballador

Art. 49 del R.D.LG. 1/95, D. 2 III 44 i R.D. 1451/83

Per invalidesa permanent del treballador

Ha de ser **total, absoluta o gran invalidesa**. La invalidesa total no extingeix automàticament el contracte, l'empresari ha de realitzar un acte de voluntat en aquest sentit. Igualment, la invalidesa ha de ser declarada mitjançant una resolució definitiva i irrevocable, per tant, si es preveu una millora -i així apareix a la Resolució- té dret a la reserva del lloc de treball durant un període de 2 anys.

Per jubilació del treballador

Excepte la jubilació parcial que és simultània a la relació laboral. La **jubilació forçosa, directa o incondicional és inconstitucional**. Només s'admet si així ho diu el conveni col·lectiu i unida a objectius de política d'ocupació que impliquin l'absència de desaparició de llocs de treball. Igualment, la jubilació forçosa no opera mentre el jubilat no reuneix els requisits necessaris per a accedir a la pensió.

Per mort, incapacitat i jubilació de l'empresari extinció de la personalitat jurídica del contractant.

Art.49 del R.D.LG., 1/95, Art. 6.1 de la Llei 31/84, Art. 103 i ss. Del R.D.LG. 2/95, Art. 21 del R.D.43/96

Sempre i quan es tracti d'un empresari individual. Quan es donin aquests casos, s'ha de comprovar que no es produeixi una **subrogació empresarial** que mantingui l'activitat de l'empresa. En els 3 casos correspon una indemnització d'1 mes de salari.

En els casos d'extinció de la personalitat jurídica del contractant, ha de seguir els tràmits previstos per a l'acomiadament als articles 51 i 52 de l'Estatut dels Treballadors, segons siguin un o diversos treballadors.

Per acomiadament per causes objectives

Llei 11/94, Llei 42/94, Arts. 51, 52 i 53 del R.D.LG. 1/95, Art. 120 i ss. Disp.Derog. Unica del R.D.LG. 2/95 i R.D.L. 8/97

Les **causes** que poden justificar-lo són les següents:

- **Ineptitud sobrevinguda del treballador.** Ha de ser posterior a la contractació, afectar al conjunt del treball, ser d'entitat i derivada de causa no imputable al treballador, correspon al magistrat valorar l'existència o no de la ineptitud.

- **Falta d'adaptació a modificacions tècniques.** Els canvis han de ser raonables, oferir a l'afectat formació per a fer possible l'adaptació. La formació es considera temps de treball efectiu i durant la formació ha de rebre el mateix salari que cobrava i deixar passar més de 2 mesos des de la modificació.

- **Causas econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.** L'empresa pot amortitzar llocs de treball quan hi hagi una necessitat OBJECTIVAMENT acreditada, en nombre inferior als límits establerts per als acomiadaments col·lectius, és a dir, menys de 10 treballadors en empreses de 100 i el 10% en empreses que ocupin entre 100 i 300, i 30 treballadors en empreses que en tinguin més de 300.

1.- Causes econòmiques. S'entén que existeixen quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en els casos com l'existència de pèrdues actuals i previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris i vendes. En tot cas, s'entendria que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat el mateix trimestre de l'any anterior.

2.- Causes tècniques. S'entén que existeixen quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.

3.- Causes organitzatives. S'entén que existeixen quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.

4.- Causes productives. S'entén que existeixen quan es produeixen canvis, entre altres, en la demanda de productes o serveis que l'empresa pretengui col·locar al mercat.

En relació a aquestes quatre causes, s'han de **tenir en compte aquestes circumstàncies**:

a/ Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència, en els casos de causes tecnològiques o econòmiques però no durant l'any posterior al cessament del seu mandat.

b/ L'elecció dels treballadors i dels llocs de treball afectats, és potestat de l'empresari, amb els límits de no discriminació i no vulneració dels drets fonamentals.

c/ No hi ha prioritat dels fixos respecte als eventuals, ni tampoc per raó d'antiguitat.

d/ Si hi ha un grup empresarial, les causes econòmiques s'han d'examinar amb el grup, no al centre de treball o filial on es prestin els serveis.

- Per **faltes d'assistència a la feina**. Encara que siguin justificades però intermitents, si arriba al 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, sempre i quan el total de faltes d'assistència els 2 mesos anteriors arribi al 5% de les jornades hàbils o el 25% en 4 mesos discontinus en els 12 mesos anteriors.

A aquests efectes, no es consideren faltes d'assistència, la vaga general, l'exercici de les funcions de representació, la incapacitat temporal derivada d'accident de treball, la maternitat, risc durant l'embaràs i la lactància, malalties causades per l'embaràs, part o lactància, paternitat, llicències i vacances, malaltia o accident no laboral de durada superior a 20 dies consecutius, ni les motivades per la violència de gènere o causades per càncer o una altra malaltia greu.

Els períodes es computen de data a data, des de la baixa inicial.

- Per **insuficiència de la consignació per al manteniment de l'obra als contractes finançats per l'Administració**.

Els **requisits** exigits als **acomiadaments per causes objectives** són els següents:

- Comunicació escrita al treballador expressant la causa.
- Posar a disposició del treballador, de forma simultània a l'entrega de la comunicació, la indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats.
- Concessió d'un termini de preavis de 15 dies en el cas de causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció ha de donar-se una còpia als representants dels treballadors i una llicència retribuïda de 6 hores setmanals durant aquest període.
- L'incompliment de qualsevol d'aquests tres requisits implica la improcedència de l'extinció.

Per acomiadament col·lectiu

R.D. 2732/81, Llei 11/94 i Arts. 49 i 51 del R.D.LG. 1/95, Art. 124 del R.D.LG. 2/95 i R.D.43/96

És l'extinció del contracte fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció quan en un període de 90 dies afecta almenys a:

- 10 treballadors en empreses de menys de 100 treballadors
- El 10% dels treballadors en empreses de menys d'entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors en empreses de més de 300 treballadors.
- Tota la plantilla de l'empresa, sempre que siguin més de 5 treballadors i es produeixi el cessament total de l'activitat empresarial.

Quan en períodes successius de noranta dies i amb l'objecte d'eludir les previsions contingudes al present article, l'empresa realitzi extincions de visions contingudes a l'empara del que disposa l'article 52.c) d'aquesta Llei en nombre inferior als barems assenyalats i sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, aquestes noves extincions es consideraran efectuades en frau de llei, i siguin declarades nul·les i sense efecte.

S'exigeix un període previ de consultes – que haurà de ser únic i no podrà fraccionar-se per centres de treball- de durada no superior a 30 dies, 15 dies en empreses de menys de 50 treballadors que ha de versar sobre les possibilitats evitar o reduir els acomiadaments i d'atenuar les conseqüències.

La comunicació de l'obertura del període de consultes es fa a través d'un escrit adreçat a l'empresari als representants legals dels treballadors una còpia s'ha de dirigir a l'autoritat laboral on constin les següents dades:

- L'especificació de les causes d'acomiadament col·lectiu conforme el que hi ha establert a l'apartat 1.
- Número i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament.
- Número i classificació professional dels treballadors empleats habitualment en el darrer any.
- Període previst per a la realització dels acomiadaments.
- Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments.
- Còpia de la comunicació dirigida als treballadors o als seus representants per la direcció de l'empresa de la intenció d'iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu.
- Representants dels treballadors que integraran la comissió negociadora o, en el seu cas, indicació de la falta de constitució d'aquesta en els terminis legals.

L'autoritat laboral ha de vetllar per l'efectivitat del període de consultes.

Transcorregut el període de consultes l'empresari ha de comunicar a l'autoritat laboral el resultat. Si s'hagués arribat a un acord, li traslladarà còpia íntegra d'aquest.

En cas contrari, remetrà als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió final d'acomiadament col·lectiu, es produirà la caducitat del procediment d'acomiadament col·lectiu en els termes reglamentaris que s'estableixin.

Arribats a un acord o comunicada la decisió als representants dels treballadors, l'empresari pot notificar els acomiadaments individualment als treballadors afectats, i això s'ha de fer conforme el que hi ha establert a l'article 53. 1 de l'E.T.

En tot cas han d'haver transcorregut com a mínim 30 dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral i la data d'efectes de l'acomiadament.

Per acomiadament disciplinari

R.D. 924/82, Arts. 54 i 55 del R.D.LG. 1/95 i R.D.LG.2/95

És l'extinció del contracte de treball per decisió de l'empresari, basada en un incompliment greu i culpable de les obligacions del treballador. Aquests **incompliments** es recullen a l'art. 54 de l'E.T. i són:

- Faltes repetides i injustificades de puntualitat al treball.
- Indisciplina o desobediència al treball.
- Ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que conviuen amb elles.
- Transgressió de la bona fe contractual, abús de confiança en el desenvolupament del treball.
- Disminució continuada i voluntària del rendiment del treball normal o pactat.
- Embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament al treball.
- Assetjament per raons d'origen de raça, ètnia, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

Requisits formals

- Notificació per escrit al treballador, fent constar els fets que el motiven i la data en que tindrà efectes.
- Si el treballador és representant legal dels treballadors requereix l'obertura d'expedient contradictori.
- Si el treballador és afiliat a un sindicat i li consta a l'empresari, requereix audiència prèvia als delegats sindicals.

Sentència

Un cop recorregut l'acomiadament, la Sentència pot qualificar l'acomiadament disciplinari com a :

1.- Acomiadament nul:

- Quan tingui per motiu alguna de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la llei,
- Quan es produeixi una violació dels drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.
- Quan es tracti de treballadores durant el període de suspensió del contracte per maternitat,

risc durant l'embaràs o la lactància, malalties causades per l'embaràs, part o lactància natural, adopció, acolliment o paternitat d'acord al previst a l'Art. 45.1.a) de l'E.T. o la notificació d'una data tal que el termini de preavis finalitzi dins d'aquest període.

- Quan es tracti de treballadores embarassades o treballadores que hagin sol·licitat permisos d'acord al que hi ha previst als Arts. 37.4, 37.4bis i 37.5 de l'E.T. excedències relacionades amb la maternitat d'acord al previst a l'Art. 46.3 de l'E.T.
- Quan es tracti de treballadors víctima de la violència de gènere que hagin utilitzat el dret a la mobilitat geogràfica, suspensió de la relació laboral o reordenació del temps de treball.
- Quan es tracti de treballadores després de reincorporar-se després de la suspensió del contracte per maternitat, adopció, acolliment, paternitat, sempre i quan no hagin transcorregut més de 9 mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment.

Conseqüència:

Immediata readmissió del treballador en el seu lloc de treball i abonament dels salaris de tramitació.

2.- Acomiadament improcedent

- Quan no quedi acreditat l' incompliment que s'al·legui o quan en la forma no s'adeqüi al que hi ha establert.

Conseqüència:

Opció de l'empresari o del treballador si és representant dels treballadors entre la readmissió o la indemnització a raó de 33 dies de salari per any de servei amb un màxim de 24 mensualitats.

No obstant, en els contractes celebrats amb anterioritat al 12/02/2012 la indemnització s'ha de calcular en dues parts. D'una banda, el temps treballat fins al 12/02/2012 a raó de 45 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats i el període treballat des d'aquesta data fins a l'acomiadament, a raó de 33 dies per any amb el topall de 24 mensualitats.

Ara bé, si la indemnització corresponent al primer període supera les 24 mensualitats, el topall d'aquesta serà aquesta quantitat sense afegir-hi l'import corresponent al segon període.

L'abonament dels salaris de tramitació des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declari la improcedència de l'acomiadament, només procedeix quan la opció sigui per a la readmissió o quan l'acomiadament sigui representant legal dels treballadors.

3.- Acomiadament procedent

- Quan quedin acreditats els fets imputats.

Conseqüència:

Es ratifica l'extinció de la relació laboral sense dret a cap indemnització ni a salaris de tramitació.

Forma de procedir contra un acomiadament

Per llei, tot el que signifiqui acabament del contracte de treball, es pot reclamar en un termini molt curt, 20 dies hàbils, no es compten els dissabtes, ni els diumenges, ni els festius.

És per això que és essencial que el treballador que es trobi davant qualsevol acte empresarial que suposi de fet l'acabament del contracte de treball, es posi en contacte immediatament amb els Serveis Jurídics de la Intersindical-CSC.