

---

# L'extinció del contracte de treball

---

PID\_00262494

Agnès Pardell Veà

Revisió a càrrec de  
Josep Moreno Gené

---

Temps mínim de dedicació recomanat: 4 hores

---





**Agnès Pardell Veà**

Catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat de Lleida.

**Josep Moreno Gené**

Quarta edició: febrer 2019  
© Agnès Pardell Veà  
Tots els drets reservats  
© d'aquesta edició, FUOC, 2019  
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona  
Disseny: Manel Andreu  
Realització editorial: Oberta UOC Publishing, SL

*Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars del copyright.*

# Índex

<b>Introducció.....</b>	<b>5</b>
<b>Objectius.....</b>	<b>7</b>
<b>1. L'extinció del contracte de treball.....</b>	<b>9</b>
1.1. Concepte .....	9
1.2. Causes .....	9
1.2.1. Per voluntat conjunta de les parts contractants .....	10
1.2.2. Per voluntat unilateral d'una de les parts contractants .....	11
1.2.3. Per impossibilitat física o jurídica dels contractants .....	12
1.2.4. Per causes relacionades amb el funcionament de l'empresa .....	15
1.3. Efectes .....	15
<b>2. L'extinció del contracte per voluntat del treballador.....</b>	<b>16</b>
2.1. Concepte .....	16
2.2. Causes .....	16
2.2.1. Les modificacions substancials en les condicions de treball .....	16
2.2.2. La falta de pagament o els retards continuats en l'abonament del salari pactat .....	17
2.2.3. Qualsevol altre incompliment greu de les obligacions contractuals per part de l'empresari .....	18
2.3. Procediment i efectes .....	19
<b>3. L'extinció del contracte de treball per voluntat de l'empresari: els acomiadaments.....</b>	<b>20</b>
<b>4. L'extinció del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció i de força major: els acomiadaments col·lectius.....</b>	<b>22</b>
4.1. Concepte d' <i>acomiadament col·lectiu</i> .....	22
4.2. Causes .....	23
4.3. Procediment i efectes .....	25
4.3.1. Participació dels representants dels treballadors .....	25
4.3.2. Procediment i efectes .....	26
4.4. Extinció del contracte per causa de força major .....	27
4.5. Acomiadaments col·lectius en les administracions públiques ....	27

<b>5. L'extinció del contracte per causes objectives (article 52 de l'ET): acomiadaments individuals i plurals.....</b>	<b>29</b>
5.1. Concepte .....	29
5.2. Causes .....	30
5.2.1. Ineptitud del treballador .....	30
5.2.2. Falta d'adaptació del treballador a les modificacions de caràcter tècnic .....	31
5.2.3. Necessitat d'amortitzar llocs de treball .....	31
5.2.4. Faltes d'assistència a la feina .....	31
5.2.5. Insuficiència de dotació econòmica per al manteniment dels contractes .....	32
5.3. Procediment i efectes .....	33
<b>6. L'acomiadament disciplinari (article 54 de l'ET).....</b>	<b>36</b>
6.1. Concepte .....	36
6.2. Causes .....	36
6.2.1. Acomiadament per defectes de conducta del treballador .....	37
6.2.2. Incompliments en la prestació bàsica de treballar .....	40
6.3. Procediment i efectes .....	41
<b>Resum.....</b>	<b>46</b>
<b>Activitats.....</b>	<b>47</b>
<b>Exercicis d'autoavaluació.....</b>	<b>47</b>
<b>Solucionari.....</b>	<b>49</b>
<b>Glossari.....</b>	<b>50</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>51</b>

## Introducció

L'extinció del contracte és una institució per mitjà de la qual finalitza la relació laboral. Afecta tots els drets i obligacions derivats del contracte. És una ruptura de la relació laboral, un cessament definitiu de la prestació. L'Estatut dels treballadors (ET) dedica la secció quarta del capítol III (articles del 49 al 57 de l'ET) a l'extinció del contracte.

### Nota

Trobareu les sigles i abreviacions que apareixen al llarg del mòdul desenvolupades al glosari.

La Llei 11/1994, de 19 de maig, va introduir importants novetats respecte a la Llei 8/1980, de l'Estatut dels treballadors, que van suposar una redefinició del paper intervencionista de l'Estat en el marc de la relació individual de treball, una potenciació de l'autonomia col·lectiva i un increment del poder empresarial per mitjà de diferents vies. L'atur i la competitivitat de les empreses van ser el leitmotiv de la reforma de 1994 i conceptes com *flexibilitat* i *adaptabilitat* surten de manera reiterada a l'exposició de motius de la Llei. L'extinció del contracte no es podia escapar d'aquesta reforma i la regulació dels acomiadaments col·lectius va experimentar algunes de les novetats més importants.

De manera molt més recent, la Llei 35/2010, de 17 de setembre de 2010, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, torna a introduir canvis molt significatius en el règim jurídic de l'extinció del contracte de treball, particularment en l'extinció per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció. La Llei redefineix aquestes causes i introdueix uns quants canvis en la tramitació de procediment.

En analitzar l'extinció del contracte de treball, constatarem que l'ordenament jurídic laboral preveu unes determinades causes a partir de les quals es podrà procedir a extingir. Aquestes no actuen, però, de manera automàtica, sinó que fonamenten la voluntat extintiva dels subjectes de la relació laboral. L'extinció requerirà el compliment, en tots els casos, de certes formalitats i el legislador acompanyarà l'efecte extintiu, en alguns casos, d'efectes econòmics. Així, doncs, causes, procediment i efectes seran objecte d'estudi.

La Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral conté un conjunt de mesures per a afavorir, segons el legislador, l'eficiència del mercat de treball. Aquestes s'adrecen, fonamentalment, a facilitar l'extinció del contracte de treball. La reforma es pot sintetitzar en el següent:

a) La descausalització o afebliment del nexa entre la causa i l'efecte en l'acomiadament.

b) L'abaratiment dels acomiadaments improcedents, cosa que reforça el poder empresarial perquè afavoreix l'extinció.

c) L'afebliment o desaparició de controls aliens a les parts. La desaparició, concretament, de la intervenció prèvia de l'autoritat laboral en alguns supòsits d'extincions (acomiadaments col·lectius).

El present mòdul s'estructura en les parts següents:

- 1) Causes de l'extinció del contracte. Consideracions generals.
- 2) L'extinció del contracte per voluntat del treballador, quan és deguda a incompliments contractuals de l'empresari.
- 3) L'extinció del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció i de força major.
- 4) L'extinció del contracte per causes objectives.
- 5) L'acomiadament disciplinari.

S'ha seguit la mateixa sistemàtica de l'Estatut dels treballadors i s'han fet les remissions mínimes però obligades a altres normes de Seguretat Social (Llei general de la Seguretat Social, LGSS) i de procediment laboral (Llei de jurisdicció social, LRJS) que permeten tenir una visió global de l'extinció del contracte.

## Objectius

Aquest mòdul didàctic té com a objecte que conegueu les causes per les quals pot finalitzar la relació laboral, sigui per voluntat d'una de les parts contractants o d'ambdues, i també quin és el procediment i els efectes que produeix.

1. En primer lloc, ens proposem analitzar les diverses causes per les quals l'Estatut dels Treballadors preveu l'extinció del contracte i com actuen aquestes. L'existència de les causes no produeix un efecte extintiu automàtic, sinó que l'ordenament jurídic posa a disposició tant de l'empresari com del treballador unes determinades vies per a extingir la seva relació. L'article 49 de l'ET està dedicat a establir la llista de causes que poden donar lloc a l'extinció del contracte de treball. Constatareu que hi ha una tipologia variada de causes que van des de l'extinció per voluntat unilateral, o per mutu acord de les parts, fins a d'altres que són alienes a la voluntat dels subjectes contractants o que fins i tot són imprevisibles o inevitables, i que tenen una incidència tal en l'empresa que obliguen l'empresari a adoptar mesures extintives. Especial menció mereix l'acomiadament col·lectiu, ja que la Llei 3/2012 dóna una nova definició de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives. En les econòmiques ja no es requereix que la seva concurrència pugui afectar la viabilitat de l'empresa o el seu volum d'ocupació. En les tècniques, organitzatives i productives ja no hi ha la necessitat de justificar la raonabilitat de la decisió d'acomiadar en relació amb la prevenció d'una evolució negativa o la millora de la situació de l'empresa. Tampoc es permet el control de la raonabilitat o de la idoneïtat, necessitat i proporcionalitat de la mesura com a mitjà d'obtenció d'un fi legítim.
2. En segon lloc, ens detindrem en l'acomiadament disciplinari, ja que és una manifestació del poder sancionador de l'empresari. L'acomiadament és, sens dubte, la màxima sanció que es pot imposar davant un incompliment greu i culpable del treballador. És convenient que conegueu els diferents procediments per a l'extinció del contracte, en funció de les causes que la provoquen, i constateu que els procediments tenen com a finalitat atorgar garanties al treballador afectat per l'extinció i que, en cas de desacord, aquest pugui recórrer a la jurisdicció laboral i obtenir una sentència favorable. Les remissions a l'LRJS, i també a l'LGSS, doncs, seran obligades, tenint en compte que l'extinció anirà acompanyada, en la majoria dels casos, de prestacions derivades del sistema de la Seguretat Social. Els efectes extintius també comportaran altres efectes econòmics per als treballadors als quals es rescindeixi el contracte, encara que les indemnitzacions no seran uniformes, sinó que estaran en funció de la causa extintiva.

- 3.** Finalment, els estudiants podreu constatar que els representants dels treballadors participen en el procés extintiu, i el grau d'intervenció dels representants unitaris i sindicals.



# 1. L'extinció del contracte de treball

## 1.1. Concepte

L'extinció del contracte posa fi a la relació laboral, és a dir, es produeix una cessació de la prestació que té caràcter definitiu. L'ordenament jurídic exigeix que hi hagi unes causes o motius per a extingir la relació, i preveu que tingui uns determinats efectes jurídics. Així, doncs, som davant una institució causal que produeix uns determinats efectes tant per al treballador com per a l'empresari, i perquè es produeixi s'han de complir determinades formalitats.

L'extinció pot tenir lloc per decisió d'una de les parts, per decisió mútua de les parts contractants, per impossibilitat física o jurídica dels contractants, o per causes fàctiques o jurídiques que impossibiliten la prestació.

## 1.2. Causes

L'article 49 de l'ET estableix les causes d'extinció del contracte, que es poden sistematitzar de la manera següent:

### Causes d'extinció del contracte de treball

- 1) Per voluntat conjunta de les parts contractants
  - Mutu acord de les parts.
  - Causes consignades vàlidament en el contracte.
  - Expiració del temps convingut per a realitzar l'obra o el servei objecte del contracte
- 2) Per voluntat unilateral d'una de les parts contractants
  - Dimissió del treballador.
  - Voluntat del treballador, fonamentada en un incompliment contractual de l'empresari o per modificacions substancials del contracte.
  - Acomiadament disciplinari del treballador.
  - Extinció per ser víctima de violència de gènere.
- 3) Per impossibilitat física o jurídica dels contractants
  - Mort, gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta del treballador.
  - Jubilació del treballador.
  - Mort, incapacitat, jubilació de l'empresari o extinció de la personalitat jurídica.
- 4) Per causes relacionades amb el funcionament de l'empresa
  - Força major.
  - Per acomiadament col·lectiu fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
  - Causes objectives.

### **1.2.1. Per voluntat conjunta de les parts contractants**

#### **Per mutu acord de les parts**

Les parts, en qualsevol moment, i sense cap altra necessitat de justificar-se que la seva voluntat de rescindir el contracte, poden donar per finalitzada la relació laboral. L'acord de les parts ha de ser voluntari, no es pot produir a conseqüència de coaccions o de violència d'una de les parts envers l'altra, i no hi ha d'haver cap dubte respecte a la voluntat de rescindir el contracte de treball.

Quan l'extinció és fruit de l'acord de les parts, la llei no preveu cap tipus d'indemnització ni dóna dret a rebre la prestació d'atur en ser una extinció voluntària per part del treballador (article 267 de l'LGSS). El treballador, però, sí que tindrà dret a percebre la liquidació corresponent als dies treballats, i també la part proporcional de pagues extraordinàries que fixi el seu conveni col·lectiu o la llei. D'aquesta liquidació en quedarà constància per escrit, per mitjà del rebut corresponent, que es podrà utilitzar com a prova de la rescissió voluntària del contracte. El treballador podrà sol·licitar la presència d'un representant dels treballadors abans de signar el rebut que posa fi a la relació laboral (**rebut de quitança**).

#### **Per les causes consignades vàlidament en el contracte**

La inclusió d'una condició resolutòria en el contracte de treball significa que, si es compleix aquesta condició, el contracte es podrà rescindir. Ha de ser una condició vàlida i que, per tant, no sigui contrària a les lleis o als bons costums (articles 1115 i 1116 del CC). No ha de suposar tampoc un abús de dret (article 7.2 del CC) per part del subjecte que té una posició predominant en la relació (empresari), sinó que ha de ser fruit del mutu acord de les parts contractants. El compliment de la condició no extingeix el contracte per se, sinó que és necessària la denúncia del contracte. Juntament amb la denúncia, l'empresari ha de presentar una proposta de liquidació.

L'ordenament jurídic no preveu una indemnització a favor del treballador per la rescissió del contracte, però res no impedeix que aquesta es pugui pactar entre les parts.

#### **Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte**

Aquí la referència a l'article 15 de l'ET és obligada, ja que s'hi estableixen determinats supòsits de contractació de durada determinada, com ara els següents:

- el contracte d'obra o servei determinat;

- el contracte per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes (eventual);
- el contracte de substitució del treballador (interí).

Cal tenir en compte els contractes temporals formatius, regulats en l'article 11 de l'ET, o el contracte de treball a temps parcial que també es pot concertar per una durada determinada (article 12 de l'ET).

L'article 49.1.c de l'ET estableix que quan el contracte de treball s'extingeixi per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, el treballador té dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, si escau, en la normativa específica. No es percep aquesta indemnització en els supòsits de contractes d'interinitat i contractes formatius.

Els contractes d'una durada determinada que tinguin establert un termini màxim de duració, inclosos els contractes en pràctiques i per a la formació, concertats per una durada inferior a la màxima legalment establerta, s'entendran prorrogats automàticament fins a l'esmentat termini quan no es produís la denúncia o la pròrroga expressa i el treballador continués prestant serveis.

Transcorreguda la durada màxima o feta l'obra o servei objecte del contracte, si no es produeix denúncia expressa i es continua duent a terme la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, llevat de prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

Si el contracte de treball de duració determinada és superior a un any, la part del contracte que formula la denúncia està obligada a notificar a l'altra el seu acabament, amb una antelació mínima de quinze dies.

El treballador, al qual s'ha extingit el contracte de treball, estarà en situació legal d'atur i tindrà dret a percebre la prestació econòmica corresponent si reuneix els requisits legals exigits a aquest efecte (article 267 de l'LGSS).

### **1.2.2. Per voluntat unilateral d'una de les parts contractants**

#### **Per dimissió del treballador**

En cas que el treballador dimiteixi, cal el preavís que assenyalin els convenis col·lectius o el costum del lloc.

Un dels pressupòsits substantius de la relació laboral és la **voluntarietat** (article 1.1 de l'ET), que porta implícita la llibertat del treballador (article 35.1 de la CE) de comprometre's a fer la prestació laboral i la llibertat de donar-la per finalitzada en qualsevol moment, i sense que pugui estar subjecta a condicio-

nants imposats per l'empresari. La llei únicament obliga a comunicar aquesta decisió abans de la data efectiva i, quant al termini en què s'ha de dur a terme la comunicació, la llei ens remet a allò que estableixen els convenis col·lectius o el costum del lloc.

Hi ha alguns supòsits en què aquesta llibertat del treballador està sotmesa al compliment de determinats requisits. Són els supòsits de compensació econòmica per la plena dedicació del treballador, cas en què el treballador podrà rescindir l'acord i recuperar la llibertat de treball en una altra ocupació. Caldrà comunicar-ho per escrit a l'empresari amb un preavís de trenta dies, i es perdrà el dret a la compensació econòmica o altres drets vinculats a la plena dedicació. Quan el treballador hagi rebut una especialització professional a càrrec de l'empresari per a posar en marxa projectes determinats o dur a terme una feina específica, i s'hagi pactat una permanència determinada en l'empresa, si el treballador deixa de prestar-hi serveis, l'empresari tindrà dret a una indemnització en concepte de danys i perjudicis (article 21 de l'ET).

### **Per voluntat del treballador, fonamentada en un incompliment contractual de l'empresari o per modificacions substancials del contracte**

Més endavant veurem amb detall aquesta causa d'extinció del contracte.

#### **Per acomiadament disciplinari del treballador**

L'extinció del contracte per acomiadament disciplinari, l'analitzem més endavant de manera més explícita.

#### **1.2.3. Per impossibilitat física o jurídica dels contractants**

#### **Per mort, gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta del treballador**

L'execució personal a què es compromet el treballador en el contracte de treball comporta que fets com la mort o la incapacitat permanent, absoluta o gran invalidesa permetin rescindir el contracte de forma automàtica en no poder continuar prestant els serveis.

En **cas de mort**, el salari o altres percepcions extrasalarials derivades del contracte de treball i que el treballador no hagi rebut s'hauran d'abonar als hereus d'aquest. Tanmateix, la mort natural del treballador genera una indemnització que ha de pagar l'empresari a favor de determinats parents, equivalent a quinze dies de salari.

Els **tres graus d'invalidesa** que tenen incidència en la prestació de serveis i, per tant, en el contracte són el d'incapacitat permanent total, el d'incapacitat permanent absoluta i el de gran invalidesa (article 194 de l'LGSS). El treballador afectat per una invalidesa té dret a percebre una prestació de la Seguretat Social,

#### **Vegeu també**

Vegeu l'apartat 2 d'aquest mòdul didàctic.

#### **Vegeu també**

Vegeu l'apartat 5 d'aquest mòdul didàctic.

contributiva o no contributiva en funció de si compleix o no els requisits que s'exigeixen en els articles 195, 196, 197 i 198 de l'LGSS. Quant al tipus de prestació, està en funció del tipus d'incapacitat.

Altrament, cal tenir en compte el règim de compatibilitats en la percepció de la prestació econòmica per incapacitat, ja que en cas d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, la pensió vitalícia serà compatible amb el salari que el treballador pugui percebre per la prestació de serveis que no corresponguin a la seva professió habitual (article 198 de l'LGSS).

En tots els supòsits d'incapacitat la llei no preveu cap indemnització per la rescissió del contracte.

### **Per jubilació del treballador**

El treballador té dret a percebre una pensió vitalícia de la Seguretat Social si compleix els requisits establerts a l'article 206 de l'LGSS, segons el qual, arribada l'edat establerta legalment per a jubilar-se, exerceix aquest dret i cessa en la feina de forma definitiva.

### **Per mort, incapacitat o jubilació de l'empresari o extinció de la personalitat jurídica**

Aquest supòsit inclou la mort, la jubilació en els casos previstos en el règim corresponent de la Seguretat Social i la incapacitat de l'empresari, sens perjudici d'allò disposat en l'article 44 de l'ET, així com l'extinció de la personalitat jurídica del contractant, cas en què s'hauran de seguir els tràmits de l'article 51 de l'ET.

La doctrina coincideix a assenyalar que el supòsit que preveu l'article 49.1.g de l'ET fa referència a l'empresari com a persona física.

La mort de l'empresari pot actuar com a causa extintiva sempre que els hereus no en continuïn l'activitat empresarial. L'extinció del contracte no requerirà autorització prèvia i els hereus disposaran d'un termini raonable per a liquidar el negoci i extingir els contractes de treball corresponents.

La jubilació de l'empresari com a causa d'extinció està acompanyada en la llei de determinades exigències ("la jubilació en els casos previstos en el règim corresponent de la Seguretat Social"), la qual cosa obliga a tenir present que l'empresari pot estar afiliat a la Seguretat Social per diferents règims especials, preferentment el règim especial de treballadors per compte propi o autònoms, pel fet que és el que té una connexió més directa amb l'anàlisi del precepte objecte d'estudi.



L'empresari treballador autònom, arribada l'edat que la llei estableix per a poder-se jubilar, té tres opcions possibles:

1) Cessar l'activitat empresarial i extingir la relació laboral amb els seus treballadors (article 49.1.g de l'ET).

2) Mantenir la titularitat del negoci i continuar l'activitat empresarial, ja que està permès compatibilitzar la pensió de jubilació amb el manteniment de la titularitat del negoci, i el desenvolupament de funcions inherents a la titularitat. L'article 213.4 de l'LGSS estableix que la percepció de la pensió és compatible amb la realització de treballs per compte propi sempre que els ingressos anuals totals no superin el salari mínim interprofessional, en còmput anual. Els qui realitzin aquestes activitats econòmiques no estan obligats a cotitzar per les prestacions de la Seguretat Social.

En el cas del treballador autònom, el principi d'incompatibilitat entre la pensió de jubilació i el fet de treballar (article 213 de l'LGSS) no és un obstacle per a mantenir la titularitat del negoci.

3) Canviar la titularitat i continuar l'activitat empresarial; per tant, caldrà aplicar l'article 44 de l'ET.

La jubilació com a causa extintiva seria reconduïble a una aplicació especial de la regla que preveu el Codi civil (article 1184 del CC), segons la qual les obligacions s'extingeixen quan la prestació resulta legalment o físicament impossible.

Es requereix la decisió de l'empresari d'exercir el seu dret a jubilar-se, que s'ha de diferenciar del dret a extingir el contracte de treball, ja que l'extinció estarà condicionada, a més, a la no-continuitat de l'activitat comercial.

"La jubilación del empresario es un derecho reconocido por la ley con las consecuencias inherentes a tal decisión –sentencia de 16 de junio de 1986–; y, en cuanto no se prosiga la actividad negocial sin solución de continuidad, los contratos de trabajo preexistentes se extinguen de acuerdo con el art. 49.7 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la decisión empresarial no constituye despido sino válida extinción *ipso iure* de la relación laboral (sentencias de 11 de junio de 1985 y 25 de febrero y 30 de abril de 1986)."

STS de 26 de maig de 1987.

La decisió que adopti l'empresari de cessar l'activitat a causa de la jubilació té efectes extintius i és constitutiva, ja que no requereix autorització prèvia ni hi està subjecta (STS de 20 de març de 1987); però ha de ser comunicada als treballadors.

La incapacitat de l'empresari també fa referència a la persona física, i entenem que en aquest cas també es produeix una remissió al procediment i els efectes que estableix el règim de la Seguretat Social corresponent. L'extinció només es produirà en cas de no continuar l'activitat empresarial.

Els treballadors afectats per alguna d'aquestes causes d'extinció (mort, jubilació o incapacitat de l'empresari) tenen dret a percebre una indemnització equivalent a un mes de salari (article 49.1.g de l'ET), que es fonamenta en la consideració de causa extintiva per motius justificats, però independents de la voluntat del treballador.

Quant a l'**extinció de la personalitat jurídica del contractant**, és obligada la remissió a l'article 51 de l'ET (extinció del contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció).

#### **1.2.4. Per causes relacionades amb el funcionament de l'empresa**

Les causes fàctiques o jurídiques que dificulten o impossibiliten la prestació poden ser de tres tipus:

- 1) Força major que impossibiliti definitivament la prestació de treball.
- 2) Acomiadament col·lectiu fonamentat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- 3) Causes objectives que siguin establertes legalment.

D'aquests tres supòsits en farem un tractament particularitzat, seguint la sistemàtica de l'Estatut dels treballadors.

### **1.3. Efectes**

Quan es produeix alguna de les causes que s'esmenten a l'article 49 de l'ET, té lloc l'extinció del contracte de treball, que pot anar acompanyada d'altres efectes econòmics, com el reconeixement d'una indemnització per la rescissió del contracte.

En tots els casos el treballador tindrà dret a rebre la liquidació, que ha de constar per escrit, de les parts proporcionals de pagues extraordinàries i de vacances d'acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu corresponent.

El treballador podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de signar del rebut de quitança, en què es farà constar que se signa en presència d'aquest o bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat i també la negativa de l'empresari respecte a la presència d'un representant, si s'escau (art. 49.2 ET).

#### **Vegeu també**

Vegeu aquests supòsits amb més detall als apartats 3 i 4 d'aquest mòdul didàctic.

## 2. L'extinció del contracte per voluntat del treballador

### 2.1. Concepte

Es tracta d'una extinció del contracte sol·licitada pel treballador però motivada per determinades modificacions de la prestació objecte del contracte introduïdes per l'empresari (les modificacions substancials), o a conseqüència d'incompliments contractuals de l'empresari.

L'ordenament jurídic laboral, en cas de desacord amb les modificacions o davant els incompliments de l'empresari, permet al treballador sol·licitar l'extinció davant l'autoritat judicial. Aquesta extinció, doncs, està subjecta a la decisió judicial i el treballador no pot deixar de prestar els serveis derivats dels contractes de treball abans de la sentència.

### 2.2. Causes

L'article 50 de l'ET recull la llista de causes que poden donar lloc a l'extinció: les modificacions substancials de les condicions de treball, la falta de pagament o els retards continuats en l'abonament del salari pactat, i qualsevol altre incompliment greu de les obligacions contractuals de l'empresari.

#### 2.2.1. Les modificacions substancials en les condicions de treball

Totes les modificacions substancials, a les quals fa referència l'article 41 de l'ET, poden fonamentar la decisió que adopti el treballador d'extingir el contracte, sempre que demostrï que les modificacions substancials introduïdes s'han dut a terme sense respectar el que es preveu a l'article 41 i ocasionen un menyscabament a la seva dignitat, que es produeix sempre que s'atempti contra el respecte degut a la persona del treballador.

La jurisprudència ha establert els requisits que determinen l'existència de la causa que autoritza l'extinció del contracte per voluntat del treballador de l'article 50.1.a) de l'ET i són les següents: 1) que la modificació de les condicions de treball sigui greu, és a dir, que afecti el que s'ha pactat de manera essencial i ha de ser de tal magnitud que frustri les aspiracions o expectatives legítimes de la part que insta la resolució [SST, de 7 de juliol de 1983 (RJ 1983, 3730), de 15 de març de 1983 (RJ 1983, 1161), de 15 de març de 1990 (RJ 1990,



3087), i de 8 de febrer de 1993 (RJ 1993, 749)] i voluntària, reveladora d'una conducta definitiva d'incompliments de les obligacions contractuals [SSTS, de 15 de novembre de 1986 (RJ 1986, 6350), de 15 de gener de 1987 (RJ 1987, 38), i d'11 d'abril de 1988 (RJ 1988, 2944); i 2) que l'esmentada modificació vagi en perjudici de la seva formació professional o en menyspreu de la seva dignitat [SSTS, de 23 d'abril de 1985 (RJ 1985, 1907), de 16 d'agost de 1986 (RJ 1986, 4983), i de 26 de juliol de 1990 (RJ 1990, 6483)]. Hi han de concórrer totes dues circumstàncies, ja que la sola modificació substancial de les condicions de treball podria donar lloc a la modificació, però no a l'extinció.

Sobre el menyspreu a la dignitat, la doctrina judicial ha declarat el següent:

a) Dignitat equival a respecte, el qual és degut a qui presta una activitat laboral per a un altre; aquest té dret a mantenir-se en el seu lloc amb l'honorabilitat que és deguda a tota persona, i especialment a qui treballa, expressió que en tot cas s'ha de mesurar amb un criteri social objectiu [STS, de 7 de juliol de 1983 (RJ 1983, 3730)].

b) La frase "en detriment de la seva dignitat" exigeix l'existència d'una actitud empresarial que sigui clarament vexatòria o que, almenys, atempti obertament contra aquell dret que tot treballador té reconegut a favor del respecte degut a la seva dignitat personal.

c) Així, amb caràcter general s'afirma que la dignitat del treballador equival al respecte que mereix davant els seus caps, com a persona i com a professional, no podent situar-lo en una posició en que les circumstàncies que es donin en ella provoquin un menyspreu a aquest respecte, privant-lo de possibilitats d'acció que puguin crear en els altres una impressió de caiguda en desgracia, combinada amb la degradació efectiva [STSJ de Navarra de 31 de maig de 1996 (AS 1996, 1496), STSJ de les Canàries/Las Palmas de 18 de juliol de 1996 (AS 1996, 2537), i STSJ de Catalunya de 4 de juliol de 1996 (AS 1996, 2909)].

Correspon al treballador acreditar davant la jurisdicció laboral que s'ha produït aquest perjudici. Des que es produeix la modificació, hi ha un termini d'un any per a sol·licitar l'extinció, d'acord amb el termini de prescripció de l'article 59 de l'ET.

#### **Vegeu també**

Podeu consultar l'apartat 5 del mòdul "Les vicissituds del contracte de treball" d'aquesta assignatura.

### **2.2.2. La falta de pagament o els retards continuats en l'abonament del salari pactat**

Cal recordar la naturalesa canviària del contracte de treball i el seu caràcter oneros. Per mitjà del contracte de treball es produeix un intercanvi entre prestació de serveis i salari. El salari es considera l'únic mitjà de vida del treballador o el més important, i la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta és un dels drets laborals bàsics (article 4.2.f de l'ET).

La falta de pagament del salari o els retards continuats en el pagament són concebuts com a incompliments contractuals d'una entitat tal que poden donar lloc a l'extinció del contracte. Quan es produeixi una falta de pagament, el treballador podrà sol·licitar immediatament l'extinció del contracte i, si en el tràmit de conciliació obligatòria el pagament es fa efectiu, el treballador podrà desistir de fer-ho. El legislador inclou també com a causa d'extinció els retards en el pagament salarial, ja que encara que el pagament es faci efectiu, si els retards són habituals igualment poden donar lloc a sol·licitar que s'extingueixi el contracte de treball.



Els retards continuats en el pagament del salari són causa d'extinció del contracte.

L'article 29.1 de l'ET estableix:

"1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes [...]".

En aquest precepte es deixa llibertat a les parts tant pel que fa al lloc com al temps del pagament, que es fixa en un període màxim d'un mes, i es produeix, així, la mensualització del salari. És diferent el cas del salari a comissió, ja que pel que fa al temps no hi regeix la mensualització.

D'altra banda, l'article 29.2 de l'ET diu:

"El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año [...]".

En cas de retard en el pagament es pot reclamar l'interès per mora, que pot ser fins al 10% de l'import del deute.

### **2.2.3. Qualsevol altre incompliment greu de les obligacions contractuals per part de l'empresari**

Aquesta és una causa que ha estat qualificada d'oberta, ja que permet que qualsevol tipus d'incompliment greu de l'empresari que tingui l'origen en obligacions legals, convencionals o contractuals pugui fonamentar la decisió extintiva del treballador.

S'exclouen d'aquests incompliments greus els que facin referència a una força major, o hi estiguin relacionats, i que impossibilitin la prestació, cas en què la demanda del treballador deriva cap a una suspensió o extinció per aquest motiu (article 50.1.c de l'ET). D'altra banda, s'hi inclouen com a incompliments els que estan relacionats amb la negativa de l'empresari de reintegrar el treballador en les condicions de treball anteriors, en els supòsits dels articles 40 i 41 de l'ET, quan una sentència els hagi declarat injustificats, ja que en aquest cas el treballador té dret a l'execució de la sentència en els seus propis termes.

En el supòsit que l'incompliment faci referència a l'obligació de l'empresari de donar ocupació efectiva, per impediments que només es puguin imputar a ell, el treballador tindrà dret al salari, sens perjudici de poder sol·licitar l'extinció del contracte (article 30 de l'ET).

### **2.3. Procediment i efectes**

El treballador podrà sol·licitar l'extinció del contracte, però haurà d'esperar la sentència judicial per a fer-ne efectiva l'extinció i, per tant, deixar de prestar serveis.

Per a l'inici de la tramitació del procés, és requisit previ haver intentat dur a terme la conciliació davant el servei administratiu corresponent, i allò que s'acordi en la conciliació tindrà força executiva (article 68 de l'LRJS).

Si hi ha causa justa de resolució, el treballador tindrà dret a les indemnitzacions assenyalades per a l'acomiadament improcedent (article 50.2 de l'ET), i no se'l podrà readmetre, perquè tant les modificacions com els incompliments ja s'han produït i han fonamentat la demanda d'extinció del contracte per part del treballador; per tant, la sentència –si és estimatòria de la demanda– només pot declarar extingida la relació laboral i fixar la indemnització corresponent. El treballador restarà en una situació legal d'atur si compleix els requisits exigits (article 267 de l'LGSS).

### 3. L'extinció del contracte de treball per voluntat de l'empresari: els acomiadaments

L'empresari unilateralment pot donar per finalitzat el contracte de treball. Amb tot, el nostre ordenament jurídic laboral exigeix l'existència d'una raó o una causa que justifiqui aquesta decisió unilateral de l'empresari, en la mateixa línia que ho fa el Conveni 158 de l'OIT, referit a l'acabament de la relació laboral per iniciativa de l'empresari, aprovat l'any 1982 i ratificat per Espanya el 16 de febrer de 1985.

Segons l'article 4 del conveni esmentat:

"No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa establecimiento o servicio".

L'existència d'una causa que fonamenti la decisió empresarial és obligada. Les causes poden ser de diferent tipus i poden donar lloc a la classificació següent:

a) Acomiadaments per causes referides al funcionament de l'empresa, establiment o servei, seguint la dicció del Conveni 158 de l'OIT abans esmentat. Els acomiadaments per aquestes causes admeten una subclassificació entre: a) acomiadaments col·lectius, regulats en l'article 51 de l'ET, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció; i b) acomiadaments individuals o plurals, recollits en l'article 52 sota la denominació *d'extinció del contracte per causes objectives*. Aquest precepte conté un llistat de causes també directament relacionades amb el funcionament de l'empresa que permeten de seguir un procediment molt més simple que l'exigit en el cas dels acomiadaments col·lectius per a procedir a donar per finalitzat el contracte de treball.

b) Acomiadaments disciplinaris, quan hi ha una causa justificada relacionada amb la capacitat o conducta del treballador i recollida en l'article 54 de l'ET, com a causa justa d'acomiadament.

Atesa la pluralitat de les causes previstes per l'ordenament jurídic, el procediment no és uniforme encara que presenta trets comuns com ara els següents:

- La decisió és unilateral per part de l'empresari. En la majoria dels supòsits l'esmentada decisió és executiva i no s'ha de seguir cap procediment previ.
- S'exigeix el compliment de certes formalitats a l'hora de fer efectiva la decisió empresarial, tenint en compte que és un acte receptiu, i el treballador ha de ser coneixedor de la decisió empresarial.

- Es preveuen instruments jurídics de defensa per part del treballador davant la decisió empresarial.
- S'admet, en alguns supòsits, la intervenció d'un tercer, aliè a les parts, que garanteixi la neutralitat necessària a l'hora de valorar la decisió empresarial, cas de desacord per part del treballador. En determinats supòsits aquesta intervenció és prèvia a l'efectivitat de l'extinció i en d'altres, és *a posteriori*.
- Es preveuen efectes econòmics a favor del treballador, quan la decisió adoptada per l'empresari no sigui procedent, quan no concorrin les causes invocades per aquest en el moment de l'extinció del contracte.

En qualsevol cas, el treballador ha de tenir la possibilitat de defensar-se dels càrrecs que l'afectin i que l'empresari formuli contra ell. Per això l'ordenament jurídic laboral preveu un determinat procediment que pot acabar davant la jurisdicció laboral per a cada supòsit.

Finalment, i de conformitat amb l'article 11 del Conveni 158 de l'OIT, tot treballador acomiadat té dret a percebre una indemnització, llevat que sigui culpable d'una falta greu. En aquest sentit, el nostre ordenament jurídic laboral també preveu aquesta indemnització en tots els supòsits d'acomiadament, llevat dels que s'hagin declarat procedents.

## **4. L'extinció del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció i de força major: els acomiadaments col·lectius**

### **4.1. Concepte d'acomiadament col·lectiu**

Els acomiadaments col·lectius actuen com a mecanismes d'ordenació dels recursos de l'empresa i permeten una readequació d'aquests.

El concepte d'*acomiadament col·lectiu* gira entorn de la concurrència de diferents elements:

- 1) Que hi hagi unes causes, que es concreten a l'article 51.1 de l'ET: causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.
- 2) Que la decisió extintiva afecti un nombre determinat de treballadors en relació amb el nombre total de treballadors de l'empresa (article 51.1 de l'ET).
- 3) Que la relació entre les causes i el nombre de treballadors afectats es produïxi en un període de temps determinat, que es fixa en noranta dies.

#### **La Directiva 75/129/CEE de 17 de febrer de 1975**

Aquesta directiva va inspirar la regulació dels acomiadaments col·lectius i el seu contingut entra al nostre ordenament jurídic per mitjà de l'article 51 de l'ET. Actualment, la Directiva 98/59/CE del Consell, de 20 de juliol de 1998, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres respecte als acomiadaments col·lectius, ha modificat la Directiva 75/129/CEE.

Es considera que té lloc un acomiadament col·lectiu quan en un període de noranta dies l'extinció de contractes afecta almenys els nombres de treballadors següents:

- 1) Deu treballadors en les empreses que ocupen menys de cent treballadors.
- 2) El deu per cent de treballadors de les empreses que ocupen entre cent i tres-cents treballadors.
- 3) Trenta treballadors en les empreses que ocupen més de tres-cents treballadors.

El fet de fixar un nombre mínim de treballadors afectats indica que es pot produir l'extinció del contracte d'una pluralitat de treballadors sense que es consideri un acomiadament col·lectiu; per tant, no s'haurà de seguir el proce-

diment d'acomiadament que estableix l'article 51 de l'ET. En aquest supòsit es produeix una remissió al procediment d'extinció del contracte per causes objectives previst a l'article 52.c de l'ET.

Per a evitar un ús fraudulent de l'extinció del contracte per la via de l'article 52.c de l'ET, el legislador preveu la nul·litat en els termes següents:

"[...] Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto".

Article 51.1 de l'ET.

La nul·litat també és recollida a l'article 122.d de l'LRJS.

Pel còmput del nombre d'extincions de contractes a què es refereix l'article 51.1 de l'ET, es tindran en compte, així mateix, altres extincions produïdes en el període de referència per iniciativa de l'empresari, en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador, diferents dels que preveu l'article 49.1.c de l'ET, sempre que el nombre sigui almenys de cinc. Per mitjà d'aquesta fórmula s'hi poden incloure aquelles extincions que tenen l'origen en causes diferents de les que s'esmenten a l'article 51 de l'ET i que s'hagin produït en el període de referència. També, l'article 51 de l'ET dóna cobertura a diferents situacions que permeten ampliar el concepte d'acomiadament col·lectiu:

"[...] Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas [...]".

Article 51.1 de l'ET.

L'exigència que el nombre de treballadors afectats sigui superior a cinc per a la consideració d'acomiadament col·lectiu opera de manera que en cas contrari el procediment que cal seguir és el de l'extinció del contracte de treball per causes objectives.

## 4.2. Causes

Les causes per les quals s'extingeix el contracte són econòmiques, o bé tècniques, organitzaves i de producció.

La Llei 35/2010, de 17 de setembre, i, posteriorment, la Llei 3/2012, han modificat profundament l'article 51.1 de l'Estatut dels Treballadors. La norma pretén fer més senzilla la possibilitat d'extingir els contractes de treball per causes objectives, sia per via individual, plural o col·lectiva. En primer lloc, cal dir que

s'incorpora en l'article 51 –i amb efectes per a l'article 52.c de la LET quan no s'arribi als llindars perquè l'extinció plural per causes objectives es pugui considerar col·lectiva– una definició nova de les causes d'acomiadament col·lectiu.

En la redacció anterior de l'article 51.1 no es definien les causes en si mateixes, sinó que la norma establia el següent:

“S'entén que hi concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, com l'existència de pèrdues actuals o previstes i disminució persistent dels seus nivells d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.”

La jurisprudència interpretava la situació negativa a l'empresa com un estat de desequilibri en la seva estructura economicofinancera, una situació de dèficit o pèrdues, qualsevol situació d'inviabilitat econòmica o una tendència clara a consolidar una situació de pèrdues ja materialitzada.

La redacció actual de la norma estableix que s'entén que hi ha causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa. A continuació, la norma enumera, a tall d'exemple, uns quants supòsits en què s'entén que la situació econòmica de l'empresa és negativa: pèrdues actuals o previstes i disminució persistent del nivell d'ingressos de l'empresa que en puguin afectar la viabilitat i la capacitat de mantenir el volum d'ocupació. A més, la norma estableix que s'entén que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que hi concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció (art. 51.1 ET).

Per causes organitzatives, quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.

Per causes productives, quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat. La STC 8/2015, de 22 de gener. BOE 47, de 24 de febrer de 2015, reflecteix el debat relatiu a la definició d'aquestes causes i si vulneren el dret al treball (art. 35.1 CE) o el dret a un control judicial efectiu sobre la causalitat de l'acomiadament (art. 24.1 CE).

El dret al treball (art. 35.1 CE) no s'esgota en la llibertat de treballar, sinó que en el seu vessant individual es concreta, entre altres coses, “en el dret a no ser acomiadat sense justa causa” (STC 192/2003, de 27 d'octubre, FJ 4; i també STC 22/1981, de 2 de juliol, FJ 8). Vegeu el FJ 7 de la STC 8/2015 i el vot particular del Magistrat Sr. Fernando Valdés Dal-Ré, en el seu considerant quart.



### 4.3. Procediment i efectes

Una de les novetats més importants de la Llei 3/2012 és la supressió de l'autorització prèvia de l'autoritat laboral i això simplifica el procediment.

#### 4.3.1. Participació dels representants dels treballadors

L'empresari ha de subministrar als representants dels treballadors, simultàniament a la comunicació de la proposta d'acomiadament, la documentació següent:

- a) La documentació necessària per a acreditar les causes que l'han motivat, i també la justificació de les mesures que s'han d'adoptar.
- b) El nom i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament.
- c) El nom i classificació professional dels treballadors ocupats habitualment el darrer any.
- d) El període previst per a la realització de l'acomiadament.
- e) Els criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments<sup>1</sup>.

<sup>(1)</sup>Vegeu art. 3 del Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu. RD 1483/2012, de 29 d'octubre.

La consulta ha d'anar acompanyada, doncs, d'una memòria explicativa de les causes i dels aspectes dels acomiadaments. La consulta ha de versar sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments i d'atenuar-ne les conseqüències mitjançant el recurs a mesures socials. Cal tenir en compte que la Directiva comunitària 98/59, de 20 de juliol, estableix el deure de l'empresari de proporcionar tota la informació sobre aquesta qüestió, des dels motius fins al nombre de treballadors afectats, i també el deure de comunicar per escrit la informació establerta en l'article 51.e de l'ET (modificat per la Llei 3/2012).

Aquestes obligacions s'han de complir i l'empresari no pot justificar-ne l'incompliment en el fet que l'empresa (mare) que va prendre la decisió no li hagi facilitat la informació necessària.

La durada de la consulta és de trenta dies o quinze dies en funció de si l'empresa té mes o menys cinquanta treballadors. L'empresa i els representants dels treballadors hauran de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord. La consulta es durà a terme en una única comissió negociadora i quedarà circumscrita als centres afectats pel procediment. La comissió negociadora actua com a òrgan col·legiat. La seva composició és idèntica a l'establerta a l'article 41.4 de l'ET.

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins del termini assenyalat per a aquest període.

L'autoritat laboral ha de vetllar per l'efectivitat del període de consultes i pot remetre, si escau, advertiments i recomanacions a les parts. L'autoritat laboral també pot realitzar, a petició conjunta de les parts, les actuacions de mediació que convinguin amb la finalitat de buscar solucions als problemes plantejats per l'acomiadament col·lectiu. Amb la mateixa finalitat també pot realitzar funcions d'assistència a petició de qualsevol de les parts o per pròpia iniciativa.

#### 4.3.2. Procediment i efectes

Quan l'acomiadament col·lectiu afecti més de cinquanta treballadors és obligat que l'empresari dugui a terme un pla especial de recol·locació extern, que ha d'incloure mesures de formació i orientació professional dels treballadors, excepte en les empreses sotmeses a procediments concursals.

L'incompliment d'aquesta obligació té una sanció administrativa, prevista en la Llei d'infraccions i sancions (LISOS) com una infracció molt greu.

El pla de recol·locació substitueix l'anterior pla d'acompanyament social. El nou pla (art. 51.10 de l'ET) és per a un període mínim de sis mesos i ha d'incloure mesures per minorar les conseqüències per als treballadors afectats, facilitant-los formació i orientació professional, atenció personalitzada i recerca activa d'ocupació.

També s'imposa l'obligació d'efectuar una aportació al Tresor Públic quan s'acomiadin treballadors de cinquanta anys o més (disposició final quarta de la Llei 3/2012).

En qualsevol cas, s'ha de comunicar a l'autoritat laboral la decisió d'extingir els contractes, perquè els remeti a l'Entitat Gestora de la Seguretat Social als efectes de la prestació d'atur i també a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Transcorregut el període de consultes amb els representants dels treballadors, l'empresari en comunica el resultat final a l'autoritat laboral.

Si hi ha acord amb els representants dels treballadors, procedeix a l'extinció dels contractes. Aquest acord pot ser impugnat si s'ha obtingut per mitjà de frau, dol, coacció o abús de dret.

Si no hi ha acord, l'empresari igualment pot rescindir els contractes, la seva decisió és executiva perquè ja no es requereix l'autorització prèvia de l'autoritat laboral.

#### Reial decret 1483/2012

Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada (BOE del 30 d'octubre de 2012).

Fetes les comunicacions a l'autoritat laboral i als representants dels treballadors, l'empresari ha de comunicar els acomiadaments individualment als treballadors (art. 53.1 de l'ET). Els treballadors afectats podran impugnar el seu acomiadament a través de l'acció individual. La interposició de conflicte col·lectiu paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució. També l'autoritat laboral podrà impugnar els acords adoptats en el període de consultes, quan estimi que s'han assolit mitjançant frau, dol, coacció o abús de dret, així com quan l'entitat gestora de la prestació per desocupació hagi informat que l'acord pugui tenir per objecte l'obtenció indeguda de la prestació per desocupació.

Els treballadors tenen dret a cobrar una indemnització de vint dies de salari per any de servei i fins a un màxim de dotze mesos. També tenen dret a la prestació d'atur.

#### 4.4. Extinció del contracte per causa de força major

L'extinció del contracte de treball per causa de força major es produeix per fets involuntaris, imprevisibles o inevitables (article 1105 del CC).

La magnitud de la força major ha d'impossibilitar la prestació, que haurà d'haver provocat uns efectes de caràcter definitiu sobre l'activitat, perquè, si aquesta es pot reprendre després d'un parèntesi, l'empresari podrà recórrer a la suspensió i no a l'extinció del contracte.

La força major pot ser de dues classes:

- 1) pròpia, derivada de fenòmens naturals meteorològics;
- 2) impròpia, derivada de decisions dels poders públics.

Per tal d'extingir el contracte caldrà l'autorització de l'autoritat laboral, que disposarà de cinc dies per a resoldre l'expedient i, en cas de desacord, es podrà interposar un recurs ordinari. L'extinció tindrà efectes des de la data del fet causant, i l'import de la indemnització serà el mateix que per a la resta de les causes de l'article 51 de l'ET; ara bé, el Fons de Garantia Salarial pot pagar la totalitat o una part de la indemnització si l'autoritat laboral ho decideix així.

#### 4.5. Acomiadaments col·lectius en les administracions públiques

La disposició addicional setzena de l'ET estén l'aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques i organitzatives al personal laboral del sector públic: l'Administració General de l'Estat, les administracions de les comunitats autònomes i les entitats que integren l'Administració local.

#### Normes transitòries

Disposició transitòria catorzena. Normes transitòries en relació amb els acomiadaments col·lectius que afecten treballadors de cinquanta anys o més en empreses amb beneficis.

#### Exemple

Les concessions administratives, quan caduquen, són un exemple clar de força major impròpia.

També les entitats gestores i els serveis comuns de la Seguretat Social, els organismes autònoms, les universitats públiques, agències estatals, etc.

Es redefeixen les causes pròpies de l'extinció per la via de l'article 51 de l'ET i s'adapten a les característiques del sector públic.

**Causas econòmiques:** quan s'hi produeixi una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. Es presumeix la persistència si es produeix en tres trimestres consecutius.

**Causas tècniques:** quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic de què es tracti.

**Causas organitzatives:** quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.

Cal assenyalar que té prioritat de permanència en l'empresa el personal laboral fix que hagi adquirit aquesta condició d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, a través d'un procediment selectiu d'ingrés convocat a aquest efecte, quan així ho estableixin els ens, els organismes i les entitats previstos a la disposició addicional setzena de l'ET.

## **5. L'extinció del contracte per causes objectives (article 52 de l'ET): acomiadaments individuals i plurals**

### **5.1. Concepte**

L'extinció del contracte per causes objectives es produeix per una decisió empresarial fonamentada en causes que tenen relació directa amb necessitats empresarials.

L'article 52 de l'ET enumera les causes qualificades d'objectives i l'article 53 estableix un procediment específic per a dur a terme l'extinció del contracte.

La particularitat que presenta aquest tipus d'extinció consisteix en el fet que es tracta d'una decisió unilateral de l'empresari, però que es fonamenta en causes que poden ser qualificades d'objectives i relacionades amb el funcionament de l'empresa. Aquestes causes són les següents:

- a) ineptitud del treballador coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la col·locació efectiva a l'empresa;
- b) falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques operades en el seu lloc de treball;
- c) amortitzacions de llocs de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i en un nombre inferior al que l'article 51.1 de l'ET estableix;
- d) per faltes d'assistència al treball, encara que justificades però intermitents; i
- e) insuficiència de consignació per al manteniment dels contractes, concertats directament per entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans o programes públics.

Entre les causes d'extinció que recull l'apartat c) de l'article 52 esmentat, es permet l'extinció del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció. En aquest punt es produeix una identitat de causes amb les que l'article 51 de l'ET recull referit als acomiadaments col·lectius. El nombre de treballadors afectats per la mesura extintiva és l'únic criteri diferenci-

ador entre totes dues vies d'extinció del contracte per aquestes causes i que determinarà que l'empresari hagi d'utilitzar una via o una altra per a procedir a l'acomiadament.

El fet que pugui ser un treballador o un grup de treballadors els afectats per la mesura empresarial sobre la base d'alguna de les causes de l'article 52 de l'ET permet de distingir entre acomiadaments individuals i acomiadaments plurals. La dicció de l'apartat c) de l'article 52 justament permet d'introduir la categoria d'acomiadaments plurals, ja que admet que l'acomiadament per causes objectives pugui afectar un grup de treballadors.

Cal advertir, però, que els acomiadaments plurals es diferencien dels acomiadaments col·lectius pel fet que els primers, tot i afectar un grup de treballadors, no afecten el nombre mínim de treballadors que es determina en l'article 51 de l'ET i que és el nombre que permet de qualificar l'acomiadament de col·lectiu.

L'aplicació de l'article 52.c) davant l'article 51 permet una simplificació en el procediment. Aquest precepte és una mesura de flexibilitat empresarial, ja que permet l'empresari de prendre la decisió de donar per finalitzada la relació sense haver-la de sotmetre a un altra instància, com succeeix en el cas de l'article 51 de l'ET.

## 5.2. Causes

### 5.2.1. Ineptitud del treballador

En principi, la denominació *ineptitud del treballador* fa referència a dos tipus d'ineptitud:

- 1) la que hi ha amb anterioritat a la col·locació efectiva del treballador;
- 2) la que sobrevé amb posterioritat a la col·locació efectiva del treballador (article 52.1.a de l'ET).

Però també fa referència a un altre fet, com el moment en què és coneguda l'existència d'aquesta ineptitud. La llei es refereix concretament a la ineptitud sobrevinguda amb posterioritat a la col·locació efectiva a l'empresa, ja que aquella que hi ha amb anterioritat al període de prova no es podrà al·legar després que aquest s'hagi complert.

No es podrà al·legar una ineptitud en general, sinó en relació amb el lloc de treball concret per al qual va ser contractada la persona.



### **5.2.2. Falta d'adaptació del treballador a les modificacions de caràcter tècnic**

La llei preveu l'obligació de donar una oportunitat al treballador perquè es pugui adaptar a les modificacions de caràcter tècnic que s'han produït en el seu lloc de treball. Aquesta oportunitat consisteix a oferir-li un període d'adaptació a la nova situació, de manera que no es pot extingir el contracte immediatament, sinó que cal oferir-li un curs adreçat a facilitar-li l'adaptació a les modificacions operades en l'empresa. El temps destinat a la formació s'ha de considerar, en tot cas, temps de treball efectiu i l'empresari ha d'abonar al treballador el salari mitjà que percebia.

### **5.2.3. Necessitat d'amortitzar llocs de treball**

Les causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció permeten extingir el contracte de treball mitjançant dues vies:

- 1) la de l'article 51 de l'ET (extinció del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció);
- 2) la de l'article 52.c de l'ET (amortització de llocs de treball per les mateixes causes).

L'elecció d'una via o l'altra depèn del nombre de llocs de treball que s'han d'amortitzar en relació amb el nombre total de treballadors de l'empresa, en un període de temps determinat, segons la remissió de l'article 51 de l'ET a l'article 52.c. Entre les dues vies hi ha diferències tant de procediment com d'efectes.

### **5.2.4. Faltes d'assistència a la feina**

L'article 5 de l'ET estableix entre els deures del treballador el deure de complir les obligacions concretes del lloc de treball, i també totes aquelles obligacions que derivin dels contractes respectius.

Les faltes d'assistència a la feina poden donar lloc a l'extinció del contracte sempre que siguin faltes d'assistència, és a dir, no-presència del treballador en l'empresa, per determinats motius. Es tracta de faltes d'assistència a la feina, justificades però intermitents, que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, sempre que el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors arribin al 5% de les jornades hàbils o al 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos.

#### **Còmput de les faltes d'assistència**

A l'hora de computar les faltes d'assistència, s'han de tenir en compte les exclusions que assenyala la Llei: vaga general, exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident laboral, maternitat, risc durant l'embaràs i la lactància, paternitat i llicències i vacances.

En cas de malaltia o accident no laboral, perquè es puguin computar les absències, aquestes no han de superar els vint dies consecutius, ja que en cas contrari no podrien ser considerades ni entrarien en el còmput global de l'absentisme de l'empresa.

No es computaran com a faltes d'assistència les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o servei de salut segons sigui procedent, segons el que estableix la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Tampoc es computaran les absències que obeeixin a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu.

### **5.2.5. Insuficiència de dotació econòmica per al manteniment dels contractes**

La lluita contra l'atur i el foment de l'ocupació ha donat origen a un conjunt de plans i programes que directament o indirectament tenen com a finalitat fomentar l'ocupació. Entre les entitats beneficiàries d'aquestes mesures de foment de l'ocupació hi ha, a més de les administracions públiques, les entitats sense finalitat de lucre, les quals també podran utilitzar aquesta causa extintiva davant una disminució de recursos econòmics que provenen de plans o programes públics.

En qualsevol cas, s'ha de tractar de personal laboral vinculat a la realització de plans o programes públics, que no tinguin per part de l'Administració o de la entitat una dotació econòmica estable i que, per tant, estiguin finançats mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals. En síntesi, la contractació ha d'haver estat vinculada a la realització d'un determinat pla o programa i la seva execució ha de dependre d'una subvenció o finançament públic amb caràcter finalista. Justament la insuficiència de la consignació anual per al manteniment del contracte de treball en permet l'extinció. La dicció literal és il·lustrativa, ja que l'extinció no està subjecta a l'absència o manca de finançament, sinó a la insuficiència de la consignació per al manteniment del contracte de treball de què es tracti.

El terme *insuficiència* de la corresponent consignació pressupostària situa la utilització de la causa extintiva davant de diversos interrogants: quan és pot considerar que el finançament és insuficient? Com se selecciona el personal afectat per l'extinció, ja que pot afectar una pluralitat de treballadors?, etc.

Sens dubte, som davant una nova manifestació de flexibilitat laboral en facilitar l'extinció de contractes de treball indefinits a partir d'una decisió unilateral de l'empresari. En aquest cas, l'administració pública o una entitat sense finalitat de lucre no està subjecta a cap control previ de l'autoritat laboral.



Quant al procediment, s'ha de seguir el que l'article 53 estableix, excepte quan l'extinció afecti un nombre de treballadors igual o superior que el que l'article 51.1 de l'ET estableix, ja que en aquest supòsit s'haurà de seguir el procediment previst per als acomiadament col·lectius.

Sigui quin sigui el procediment utilitzat, la decisió empresarial extintiva podrà ser impugnada davant els òrgans jurisdiccionals. El desacord es pot fonamentar en una inexistència de la causa al·legada o en el fet d'apreciar frau de llei o abús de dret o selecció discriminatòria.

### 5.3. Procediment i efectes

El procediment per a dur a terme l'extinció del contracte per causes objectives està regulat a l'article 53 de l'ET, que exigeix que s'observin uns determinats requisits de forma. Són els següents:

- 1) Comunicar per escrit la causa de l'extinció; aquesta comunicació ha de ser lliurada al treballador.
- 2) Posar a disposició del treballador, simultàniament al lliurament de la comunicació escrita, la indemnització de vint dies de salari per any de servei, cas en què els períodes inferiors a un any es prorratejaran per mesos i amb un màxim de dotze mensualitats.

Quan la decisió extintiva es fonamenti en l'article 52.c de l'ET, amb al·legació de causa econòmica, i com a conseqüència d'aquesta situació no es pugui posar la indemnització de vint dies de salari per any de servei a disposició del treballador, l'empresari ho farà constar en la comunicació escrita i podrà deixar de fer el pagament simultani, sens perjudici del dret del treballador d'exigir-lo quan es faci efectiva la decisió extintiva. Posar la indemnització a disposició del treballador no significa el lliurament efectiu de la quantia, sinó que n'hi ha prou d'indicar el lloc de cobrament i la data a partir de la qual es troba disponible.

- 3) L'empresari ha d'atorgar un termini de preavís de quinze dies, des de la notificació fins a la data d'extinció. Durant aquest període el treballador gaudirà d'una llicència de sis hores setmanals retribuïdes per a buscar una nova ocupació.

Hi ha una modalitat processal específica per a l'extinció del contracte per causes objectives (art. 120 a 123 LRJS), que dona resposta a les variables que es produeixen en aquests supòsits. El termini per a exercir l'acció d'impugnació de la decisió extintiva és de vint dies a partir del dia següent a la data d'extinció del contracte de treball. Però el treballador té una altra opció: avançar l'exercici de l'acció a partir del moment en què rep la comunicació empresarial de preavís.

En cas que l'extinció sigui procedent, el treballador té dret a la indemnització prevista a l'apartat 1 d'aquest article, consolidant-la si l'ha rebuda, i s'entén en situació de desocupació per causa a ell no imputable. Si l'extinció es declara improcedent i l'empresari procedeix a la readmissió, el treballador ha de reintegrar-li la indemnització percebuda. En cas de substitució de la readmissió per compensació econòmica, se n'ha de deduir l'import d'aquesta indemnització.

La decisió extintiva serà declarada nul·la en els casos següents:

- 1) quan resulti discriminatòria o contrària als drets fonamentals i les llibertats públiques del treballador;
- 2) quan s'hagi efectuat en frau de llei eludint el procediment establert per als acomiadaments col·lectius.
- 3) En l'article 53 de la LET s'introdueixen supòsits nous de nul·litat de la decisió extintiva del contracte de treball, a partir de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Es considera que també serà nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents, previstos en l'art. 53.4 de l'ET:

a) La dels treballadors durant els períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, paternitat, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereixen els articles 45.1.d) i e) o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data tal que el termini de preavís concedit finalitzi dins d'aquests períodes.

b) La de les treballadores embarassades, desde la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix l'article 53.4.a); la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint de l'excedència prevista a l'article 46.3, així com la de les treballadores víctimes de violència de gènere per a l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en aquesta Llei.

c) La dels treballadors després de reintegrar-se a la feina en finalitzar els períodes de suspensió de contracte per maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment o paternitat als quals fa referència l'article 45.1.d), sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos de de la data de naixement, adopció, delegació de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment del fill o del menor.

El que s'ha establert en aquests apartats s'aplicarà en tots els casos, excepte que es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedències assenyalats.

Si els requisits de forma que exigeix l'article 53.1 s'incomplixen (comunicació escrita d'acomiadament al treballador amb expressió de la causa que l'ha motivat i posada a disposició de la indemnització), l'acomiadament es declara improcedent. La no concessió del preavís o l'error excusable en el càlcul de

la indemnització no determinarà la improcedència de l'acomiadament, sense perjudici de l'obligació de l'empresari d'abonar els salaris corresponents al període esmentat o al pagament de la indemnització en la quantitat correcta.

En els supòsits de declaració d'improcedència o de nul·litat, es condemnarà l'empresari en els termes previstos per a l'acomiadament disciplinari (article 123 de l'LRJS).

En tots els casos el treballador quedarà en situació legal de desocupació i podrà percebre la prestació d'atur si reuneix els requisits establerts legalment.

## 6. L'acomiadament disciplinari (article 54 de l'ET)

### 6.1. Concepte

L'acomiadament disciplinari és un acte causal o motivat que l'empresari adopta de manera unilateral, basant-se en un incompliment greu culpable del treballador, i que posa fi a la relació laboral.

És un acte receptiu, perquè la decisió s'ha de comunicar al treballador. Té caràcter extintiu i produeix efectes immediats, ja que no està subjecta a cap altra autorització ni l'empresari ha de sotmetre la seva decisió a cap altre tràmit, excepte en el supòsit que la persona acomiadada sigui representant legal o sindical dels treballadors, o bé que el conveni col·lectiu hagi establert unes determinades garanties prèvies.

L'acomiadament és una manifestació del poder disciplinari de l'empresari, correlatiu al poder de direcció que li reconeix l'ordenament jurídic laboral, i és la sanció màxima que pot imposar davant un incompliment greu de les obligacions contractuals i del qual sigui culpable el treballador. El caràcter greu de l'incompliment és una exigència que s'ha de situar dins el marc sancionador establert en la normativa laboral.

L'article 58 de l'ET –dedicat a les faltes i sancions dels treballadors– ja preveu que els treballadors puguin ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixi en les disposicions legals o en el conveni col·lectiu aplicable. Correspon a l'empresari apreciar la gravetat de la falta i graduar tant la qualificació de la falta com la sanció que s'ha d'imposar.

### 6.2. Causes

Hi ha una llista de causes justes d'acomiadament (article 54 de l'ET), formulades en sentit genèric, que permeten adoptar mesures sancionadores a l'empresari davant qualsevol incompliment que es pugui produir en el marc de la relació de treball.

Aquestes causes són imputables a defectes de conducta del treballador o bé a incompliments en la prestació, tot i que els defectes de conducta poden implicar també un incompliment de la prestació laboral.

### Causes justes d'acomiadament disciplinari (art. 54 ET)

- 1) Defectes de conducta del treballador
  - La indisciplina o desobediència.
  - Les ofenses verbals o físiques.
  - La transgressió de la bona fe contractual.
  - L'embriaguesa habitual o la toxicomania.
  - L'assetjament per origen racial o ètnic, 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 en l'empresa.
- 2) Incompliments en la prestació bàsica de treballar
  - Les faltes repetides i injustificades d'assistència o de puntualitat a la feina.
  - La disminució continuada i voluntària del rendiment.

### Nota

El concepte d'assetjament discriminatori, al qual es refereix aquest article, es pot trobar a l'article 28 de la Llei 62/2003.

## 6.2.1. Acomiadament per defectes de conducta del treballador

### a) La indisciplina i desobediència

Segons l'article 20 de l'ET, el poder de direcció reconegut a l'empresari s'acompanya del poder de sancionar els incompliments del treballadors a ordres o instruccions d'aquell. L'obediència és un dels deures del treballador formulat expressament en l'article 5 de l'ET:

"Los trabajadores tienen como deberes básicos:

[...]

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas".

La indisciplina o desobediència es podrà al·legar com a causa d'acomiadament si s'ha produït respecte a ordres impartides per l'empresari o per la persona en qui hagi delegat les facultats de direcció (article 20 de l'ET). Quant al contingut de l'ordre, no correspon al treballador valorar-ne l'adequació, la necessitat, etc., ja que l'ordenament laboral no preveu un *ius resistentiae* del treballador i parteix de la presumpció de legitimitat d'aquella.

En cas de desacord amb l'ordre empresarial, al treballador li quedarà la via judicial per a resoldre la discrepància i poder deixar de complir l'ordre empresarial. Malgrat això, la jurisprudència admet l'existència del *ius resistentiae*, és a dir, que admet la desobediència com a lícita en determinats casos:

- 1) Quan l'ordre empresarial posi en perill la vida o la integritat física del treballador (STS de 27 de juliol de 1988 i de 9 d'octubre de 1989);
- 2) Quan l'ordre sigui manifestament il·legal (STS de 6 de desembre de 1973);
- 3) En determinats supòsits de desobediència basada en el coneixement tècnic superior del treballador respecte a les conseqüències de l'ordre empresarial (STS de 27 de novembre de 1989);

4) Quan s'imposin al treballador situacions indignes o vexatòries (STS de 21 de setembre de 1987 i de 9 d'octubre de 1989).

#### **b) Les ofenses verbals o físiques**

Es tracta de sancionar comportaments del treballador envers l'empresari o els seus familiars, o envers altres companys de treball. Les ofenses poden ser de dos tipus: verbals o físiques, entre les quals cal incloure les agressions sexuals. No s'exigeix que es produeixin en el marc de l'empresa, ni que tinguin una determinada entitat, ni tampoc no és necessari que siguin constitutives de delictes.

Jurisprudencialment s'entén per ofensa verbal les expressions de paraula o per escrit que "envuelvan una ofensa moral para la persona que la sofre o la recibe" [SSTS de 2 d'octubre de 1963 (RJ 1963, 4247); de 20 de març de 1968 (RJ 1968, 1664); de 30 d'abril de 1975 (RJ 1975, 2467); de 7 de novembre de 1977 (RJ 1977, 4450)] o "el injusto ataque de una persona a otra, moralmente, al ofenderla en su honor o vejarla en su dignidad humana" de 31 de maig de 1968 (RJ 1968, 2690). No es requereix reiteració, ja que "basta con una ofensa siquiera aislada, que eso sí, debe valorarse en sí misma y en conjunción con todas las circunstancias que la precedieron o fueron coetáneas" [SSTS de 5 d'octubre de 1983 (RJ 1983, 5046) i 3 d'octubre de 1985 (RJ 1985, 4655)].

Perquè les ofenses verbals fetes pel treballador constitueixin incompliment contractual autèntic, la jurisprudència exigeix l'existència d'intencionalitat o *animus injuriandi*.

Entre les ofenses físiques també s'inclouen les amenaces de causar un mal determinat. La jurisprudència sempre considera greus les amenaces i, igual que una ofensa física, la culpabilitat del treballador que profereix l'amenaça es veurà atenuada si hi ha una provocació prèvia.

#### **c) La transgressió de la bona fe contractual**

La bona fe contractual es predica i s'exigeix tant al treballador com a l'empresari (articles 5.a i 20.2 de l'ET), i es trasllada a l'àmbit laboral una exigència pròpia de tots els negocis:

"Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe".

Article 7 del CC

No hi ha un concepte legal de la bona fe, sinó que per mitjà de la jurisprudència es pot constatar que hi ha una àmplia casuística que ha donat lloc a aplicar aquesta causa d'acomiadament. Entre d'altres, les manifestacions de transgressió de la bona fe són les següents:

- Treballar durant la situació d'incapacitat temporal.

- Acceptar suborns.
- No respectar el sigil professional.

Com va expressar la STSJ de La Rioja de 13 d'octubre de 1990, el principi de la bona fe, proclamat per l'article 7 del Codi civil, implica:

"un enlace entre la ética social vigente y el Derecho y se basa en la consideración de que no es posible una convivencia pacífica y próspera de la persona en una comunidad sin que la confianza no sea defraudada". En nuestro ordenamiento la buena fe, además de quedar proclamada con la categoría de principio general, se refleja en el ejercicio de derechos subjetivos y se concreta en algunos aspectos del tráfico jurídico, tales como el cumplimiento de las obligaciones conforme a la buena fe (art. 1.258 CC)".

STSJ de La Rioja de 6 d'abril de 1999. AS 834

La transgressió de la bona fe i l'abús de confiança són faltes que s'entenen comeses encara que no s'acrediti l'existència de lucre personal ni que ha causat danys a l'empresa, és suficient amb la vulneració dels deures de fidelitat i lleialtat.

#### **d) L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en la feina**

L'embriaguesa i la toxicomania no són objecte de sanció. El que és sancionable, segons l'article 54 de l'ET, és l'estat del treballador com a conseqüència de l'embriaguesa i la toxicomania, i en la mesura que aquest repercuteix negativament en el treball.

En el cas de l'embriaguesa es requereix reiteració, exigència que no es produeix en el cas de la toxicomania, amb la qual cosa el legislador dóna a entendre que són situacions que poden tenir valoració i efectes diferents. Pel que fa a això, la jurisprudència també exigeix reiteració en el cas de la toxicomania i hi dóna un tractament molt similar a l'embriaguesa o alcoholisme. Així, si el consum és esporàdic l'acomiadament és declarat improcedent [STSJ del País Basc d'11 d'octubre de 1990 (AS 1990, 532)]. El fet que la toxicomania impliqui un hàbit patològic fa innecessari que consti el qualificatiu esmentat de l'habitualitat o reiteració.

En definitiva, les notes que l'article 54 de l'Estatut dels treballadors exigeix per a qualificar l'incompliment contractual greu i culpable són les següents: que la conducta sigui habitual i que repercuteixi negativament en el treball. Com assenyala la Sentència de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Navarra de 30 de març de 1993 (AS 1993/1278), el concepte jurídic del terme *habitual* utilitzat en l'article 54.2.f) de l'ET coincideix amb la significació gramatical de l'expressió, ja que denota el costum adquirit per la percepció del mateix tipus d'actes, de tal manera que el que se sanciona no és el fet de beure de manera habitual, sinó l'embriaguesa habitual, cosa que és evident que això equival al fet d'embriagar-se freqüentment. El conjunt del nostre dret

#### **L'abús de confiança**

L'abús de confiança és una manifestació de la transgressió de la bona fe, segons la doctrina.



L'embriaguesa i la toxicomania poden ser motiu d'acomiadament si produeixen efectes negatius a la feina.

positiu no tipificada la noció d'habitual en un determinat nombre de vegades en l'execució del fet, sinó que és suficient amb la constatació efectiva de l'*assiduitas* en la beguda.

#### **e) L'assetjament per origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual**

La Llei 62/2003, de 30 de desembre de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social va introduir una nova causa d'acomiadament disciplinari referida a la persecució per raó d'origen racial o ètnic, 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.

Per mitjà de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, s'adequa la legislació espanyola a dues directives comunitàries que es van aprovar l'any 2000: en primer lloc, la Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones, independentment del seu origen racial o ètnic, que aborda aquest principi en diversos àmbits; en segon lloc, la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, que pretén lluitar contra les discriminacions basades en la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat i l'orientació sexual.

La LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, ratifica aquesta causa d'acomiadament, referida a l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa (art. 54.g) de la LET.

### **6.2.2. Incompliments en la prestació bàsica de treballar**

#### **a) Les faltes repetides i injustificades d'assistència o de puntualitat a la feina**

Les faltes han de ser injustificades, perquè si fossin justificades l'extinció es podria produir per l'aplicació de l'article 52 de l'ET, al qual ja hem fet referència.

En les faltes d'assistència i de puntualitat es tindrà en compte l'element de la reiteració i es podran aplicar, en conseqüència, altres sancions diferents de l'acomiadament.

És jurisprudència consolidada del Tribunal Suprem entendre que:

"[...] la impuntualidad tanto quiere decir llegar tarde a la empresa, o marcharse antes de lo debido, como ausentarse de la misma dentro de la jornada sin justificación".

SSTS de 14 de maig de 1968 (RJ 1968, 3875) i SSTS de 14 de maig de 1983 (RJ 1983, 1838)

#### **Vegeu també**

Vegeu l'apartat 4 d'aquest mòdul didàctic.



Perquè l'acomiadament per faltes d'assistència es pugui produir és necessària la concurrència de dos factors: la repetició de les absències i la seva falta de justificació. La presència conjunta de tots dos requisits és contínuament exigida per la jurisprudència "ya que el legislador utiliza la conjunción copulativa" (STS de 9 de maig de 1962 (RJ 1962, 2343)).

### **b) La disminució continuada i voluntària en el rendiment**

Un dels deures del treballador és contribuir a la millora de la productivitat. Aquesta exigència ha de poder ser objectivable i per a establir-la cal tenir en compte una sèrie d'elements que intervenen en el procés productiu, a més de l'activitat del treballador.

L'incompliment contractual es produeix a partir del fet de constatar que s'ha produït una disminució del rendiment, la qual cosa pressuposa haver establert prèviament un rendiment legal, convencional o derivat de la pràctica del treballador a partir de la qual es pugui determinar el rendiment normal d'aquest.

Quan la disminució no sigui per sota del rendiment mínim, no es podrà aplicar l'acomiadament, tenint en compte que aquesta és la màxima sanció prevista en l'ordenament jurídic.

L'empresari haurà de provar que no solament s'ha produït la disminució, sinó que aquesta és imputable únicament a la voluntat del treballador, cas en què la voluntarietat es pot presumir si no hi ha una altra justificació.

L'empresari haurà de demostrar que la disminució s'ha produït amb certa continuïtat i que, per tant, la reiteració permet de fonamentat l'aplicació de la màxima sanció.

Així, doncs, perquè hi hagi l'incompliment contractual al qual fem referència, cal que hi concorrin els tres requisits següents: una disminució efectiva del rendiment amb una quantificació de la seva diferència respecte a l'activitat normal exigible, una continuïtat en la conducta i la voluntarietat que es considera que hi ha quan no s'aprecia causa objectiva aliena a la voluntat del treballador.

### **6.3. Procediment i efectes**

Es requereix una comunicació escrita en què figurin els fets que el motiven i la data en què tindrà efecte. És necessària una descripció dels fets que s'imputen al treballador per tal que aquest pugui organitzar la seva defensa i pugui plantejar les accions judicials corresponents (article 55 de l'ET).

#### **Continuïtat i voluntarietat**

La llei acompanya la disminució del rendiment d'altres exigències, com la de continuïtat i la voluntarietat del treballador.

Les faltes tenen un termini de prescripció que en el cas de les molt greus, com les que hem esmentat, és de seixanta dies a partir de la data en què l'empresari té coneixement que s'ha comès, i en tots els altres casos la prescripció és als sis mesos d'haver-se comès (article 60 de l'ET).

Cal donar audiència prèvia als delegats de la secció sindical a què pertanyi el treballador, sempre que a l'empresari li consti l'afiliació d'aquest (article 55 de l'ET).

Mitjançant la negociació col·lectiva, es pot establir el compliment d'altres formalitats. En el cas de representants dels treballadors (unitaris o sindicals), es requereix l'obertura d'un expedient previ en què seran escoltats tant el treballador afectat com els altres membres de l'òrgan representatiu (delegats, comitè d'empresa), abans de fer la comunicació escrita al treballador (articles 55 i 68 de l'ET, i article 10.3 de l'LOLS).

L'absència d'aquests requisits formals no condueix a una declaració de nul·litat de l'acomiadament, sinó a una declaració d'improcedència.

### **Vint dies de termini**

L'exercici de l'acció contra l'acomiadament caduca als vint dies següents a aquell en què s'hagi produït. S'entén que els dies són hàbils i el termini de caducitat s'aplica amb caràcter general (art. 59.3 ET).

En el cas que s'hagi efectuat un acomiadament verbal, o un acomiadament escrit però amb absència de determinats requisits, l'empresari podrà fer un nou acomiadament i complir les formalitats legals. Aquest nou acomiadament s'ha d'efectuar dins el termini de vint dies, a comptar des del següent al del primer acomiadament, i només tindrà efecte des de la data que hi figuri.

Així, doncs, l'acomiadament és un acte receptiu i, per tant, el treballador s'ha d'assabentar de la decisió de l'empresari, per a la qual cosa es pot utilitzar qualsevol mitjà (telegrama, conducte notarial, lliurament personal de la carta d'acomiadament, correu), sempre que consti que té lloc la notificació.

L'intent de conciliació prèvia davant del servei administratiu corresponent o davant de l'òrgan que assumeixi aquestes funcions (article 63 de l'LRJS) serà requisit previ a la tramitació del procés especial d'acomiadament (articles 103 a 113 de l'LRJS). Allò que s'acordi en la conciliació tindrà força executiva entre les parts sense necessitat que ho ratifiquin davant el jutge o tribunal, i es podrà portar a efecte pel tràmit d'execució de sentències (article 68 de l'LRJS).

Des de la presentació de la demanda de conciliació fins a la celebració de l'acte o fins que transcorrin quinze dies després d'interposar la demanda esmentada, el termini de caducitat quedarà en suspensió. Intentada la conciliació sense acord de les parts, es podrà interposar la demanda d'acomiadament corresponent.

El jutge pot declarar l'acomiadament procedent, improcedent o nul, els efectes del qual seran diferents en cada cas:

- 1) Es declararà procedent quan l'incompliment que al·legui l'empresari quedi acreditat en el seu escrit de comunicació.
- 2) Serà improcedent en cas contrari o quan la seva forma no s'ajusti a les formalitats exigides.
- 3) Serà nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la Llei, o bé si es produeix amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador (article 55 de l'ET).

Per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, la Llei 39/1999, de 5 de novembre de 1999, incorpora els motius de nul·litat següents: el dels treballadors durant la suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment i el notificat en una data en què el termini de preavis acabi dins el període de suspensió.

També el de les treballadores embarassades, des de la data de l'inici de l'embaràs fins a la data de l'inici del període de suspensió, i el fet durant els períodes de permís o d'excedència de què gaudeixi.

La lletra b) de l'apartat 5 de l'article 55 va ser modificada per la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (BOE de 29 de desembre), de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i també es considera nul l'acomiadament de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en l'ET.

### **Acomiadament procedent**

Quan l'acomiadament s'hagi declarat procedent, el treballador no tindrà dret a percebre cap tipus d'indemnització, però sí que es trobarà en situació legal de desocupació (article 267 de l'LGSS).

### **Acomiadament improcedent**

Quan l'acomiadament hagi estat declarat improcedent, per no haver-se acreditat l'incompliment al·legat, l'empresari, dins el termini de cinc dies després de la notificació de la sentència, podrà optar entre la readmissió del treballador, o bé l'abonament d'una indemnització a raó de trenta-tres dies de salari per any de servei amb un màxim de vint-i-quatre mensualitats. Els períodes de temps inferiors a un any es prorratejaran per mesos. Si no hi ha una manifestació expressa d'una opció o l'altra, s'entendrà que procedirà la readmissió (art. 56 ET).

En cas que s'opti per la readmissió, el treballador tindrà dret als salaris de tramitació. Aquests equivaldran a una quantitat igual a la suma dels salaris que s'hagin deixat de percebre desde la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declari la improcedència o fins que hagués trobat una altra ocupació, si aquesta fos anterior a la sentència esmentada i es provés per part de l'empresari els diners percebuts, per tal de descomptar-los dels salaris de tramitació.

El treballador, una vegada extingit el contracte, quedarà en situació legal de desocupació.

Si l'acomiadament és d'un representant legal dels treballadors o un delegat sindical, l'opció correspon sempre a aquest. Si no efectua l'opció s'entén que ho fa per la readmissió.

### **Acomiadament nul**

Si l'acomiadament és declarat nul, l'empresari haurà de readmetre el treballador. La sentència s'haurà de complir en aquests termes i no es podrà substituir la readmissió per una indemnització. Si, malgrat tot, l'empresari no admet el treballador, li haurà de pagar el salari indefinidament. El treballador tindrà dret també a percebre els salaris de tramitació corresponents.

Als efectes processals, hi ha una modalitat processal concreta recollida als articles 103 a 113 de l'LRJS, a la qual ens remetem. Es pot recórrer en contra de les sentències d'acomiadament per mitjà del recurs de suplicació (art. 190 a 204 de l'LRJS).

L'article 55 de la LET, en preveure la qualificació i els efectes de l'acomiadament, introdueix supòsits nous de nul·litat, en concordança amb les causes previstes en l'article 53. És nul l'acomiadament en els supòsits següents:

a) El dels treballadors durant els períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, paternitat, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereixen

#### **Sobre la persona acomiadada**

En el supòsit que la persona acomiadada sigui un representant legal o sindical, sempre correspon a aquest optar entre la readmissió o la indemnització (art. 56 ET).

#### **Vegeu també**

Vegeu també el mòdul "Naixement i durada del contracte de treball" d'aquesta mateixa assignatura.

els articles 45.1.d) i e) o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural o el notificat en una data tal que el termini de preavís concedit finalitzi dins d'aquests períodes.

b) El de les treballadores embarassades, desde la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió al qual fa referència l'article 53.4.a); el de les treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o que n'estiguin gaudint o els hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3, i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per a l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en aquesta Llei.

c) El dels treballadors després de reintegrar-se a la feina en finalitzar els períodes de suspensió de contracte per maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment o paternitat a què es refereix l'article 45.1.d), sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos de de la data de naixement, adopció, delegació de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment del fill o del menor.

Cal advertir que la nul·litat es preveu, llevat que en el supòsit en qüestió es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedències assenyalats.

## Resum

L'extinció del contracte de treball és una institució que posa fi a la relació bilateral derivada del contracte de treball. Aquesta extinció pot ser fruit d'una decisió que adoptin les dues parts de comú acord o de la que prengui una d'aquestes. En aquest cas, l'ordenament jurídic laboral exigeix que hi concorrin unes causes determinades que permetin adoptar aquesta decisió, ja que l'extinció del contracte de treball, en ser un negoci bilateral, no es pot deixar a l'arbitri d'una de les parts.

Les causes previstes es poden referir a la impossibilitat física o jurídica d'efectuar la prestació (jubilació, incapacitat absoluta), o a altres causes relacionades amb necessitats de producció que permetran a l'empresari adaptar els recursos humans a les seves necessitats (causes objectives, econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció) o exercir el seu poder disciplinari (acomiadament disciplinari).

L'ordenament jurídic preveu procediments i efectes econòmics diferents en funció del tipus d'extinció, sempre revisable davant la jurisdicció social.

Mitjançant l'acomiadament disciplinari es manifesta el poder sancionador de l'empresari, ja que totes les causes d'acomiadament fan referència a incompliments greus i culpables del treballador. Això explica que l'acomiadament disciplinari sigui una institució causal, envoltada de formalitats i que es pugui revisar davant una instància judicial.

En aquest cas, l'empresari podrà posar fi a la relació laboral i no haurà de sotmetre la seva decisió prèviament a cap altra instància, però haurà de provar davant el jutge els incompliments al·legats i que han fonamentat la seva decisió, ja que hi ha una modalitat processal dedicada a l'acomiadament disciplinari que permet al treballador impugnar la decisió empresarial en cas de desacord. La sentència pot declarar l'acomiadament procedent, improcedent o nul.

Si l'acomiadament és declarat procedent, l'efecte jurídic és l'extinció del contracte. Si és improcedent, l'extinció anirà acompanyada d'una indemnització, llevat que l'empresari readmeti el treballador. Quan l'acomiadament és declarat nul, la sentència condemnarà a readmetre el treballador immediatament i a abonar-li els salaris que no ha percebut.

Si l'acomiadament és declarat improcedent però afecta representants dels treballadors (unitaris o sindicals), aquests poden optar entre la readmissió o la indemnització.

## Activitats

1. Feu una sistematització de les actuacions dels representants dels treballadors en un acomiadament col·lectiu.
2. Assenyaleu els drets que l'ordenament jurídic atorga al treballador quan l'acomiadament és declarat improcedent.
3. En quins supòsits d'extinció del contracte el treballador té reconegut el dret a percebre la prestació per atur?
4. Quan s'extingeix el contracte de treball a causa d'una força major, s'ha de presentar l'expedient de regulació d'ocupació corresponent? Assenyaleu quins són els tràmits que ha de dur a terme l'empresari.
5. En cas de mort de l'empresari, al treballador li correspon alguna indemnització per l'extinció del contracte? De quina quantitat?
6. Enumereu exemples de mala fe contractual que poden donar lloc a l'acomiadament.
7. Com incideix l'afiliació sindical d'un treballador quan l'empresari l'acomia?
8. Assenyaleu les causes que poden donar lloc a declarar nul un acomiadament i els efectes jurídics que té aquest.

## Exercicis d'autoavaluació

### De selecció

1. Un contracte de treball amb clàusula de plena dedicació...
  - a) només es pot rescindir per mutu acord.
  - b) només es pot rescindir per mutu acord o per decisió unilateral de l'empresari.
  - c) es pot extingir per voluntat del treballador, prèvia comunicació abans de trenta dies.
  - d) es pot extingir per decisió unilateral del treballador, prèvia comunicació abans de trenta dies i renúncia dels drets vinculats a la plena dedicació.
2. El cessament de l'activitat per jubilació de l'empresari comporta...
  - a) un acomiadament disciplinari.
  - b) una extinció del contracte per causes objectives.
  - c) una successió d'empresa.
  - d) una extinció del contracte de treball.
3. La quitança és...
  - a) un document en què figuren les deduccions del salari derivades d'obligacions fiscals i de la Seguretat Social.
  - b) un document en què figuren les retribucions mensuals del treballador.
  - c) un document que recull la quantia de les indemnitzacions per l'extinció del contracte de treball.
  - d) un document en què figuren les quanties (corresponents a salari o indemnitzacions) que l'empresari deu al treballador en el moment d'extingir el contracte de treball.
4. Un incompliment contractual greu de l'empresari dóna dret a...
  - a) la sol·licitud de rescissió del contracte davant l'autoritat laboral.
  - b) la rescissió automàtica del contracte de treball amb dret a indemnització.
  - c) la sol·licitud d'una indemnització per danys i perjudicis.
  - d) la sol·licitud de rescissió del contracte de treball davant l'autoritat judicial amb dret a indemnització.
5. Els requisits formals en l'acomiadament disciplinari són...
  - a) la comunicació personal de l'acomiadament que explica els fets que motiven la decisió empresarial.

- b) la notificació mitjançant una carta d'acomiadament amb un preavís de trenta dies abans de la data en què es farà efectiu l'acomiadament.
- c) la notificació per escrit que explica els fets que motiven l'acomiadament i la data en que es farà efectiu.
- d) la notificació, un preavís de trenta dies i el lliurament de la indemnització corresponent.

6. Un acomiadament disciplinari procedent...

- a) no dóna dret a rebre la prestació d'atur.
- b) dóna dret a rebre la prestació d'atur.
- c) dóna dret a una indemnització.
- d) dóna dret a rebre la prestació per desocupació prèvia sentència judicial de reconeixement de l'acomiadament procedent.

7. En quins casos l'empresari pot reclamar a l'Estat els salaris de tramitació que ha de fer efectius al treballador?

- a) En tots els casos.
- b) Quan han transcorregut més de seixanta dies des de la presentació de la demanda al jutjat social.
- c) Quan un acomiadament hagi estat declarat improcedent.
- d) Quan des de la data de la presentació de la demanda fins a la sentència, hagin transcorregut més de noranta dies hàbils.

**Qüestions breus**

8. Quins són els requisits previs a la tramitació d'un procés d'acomiadament disciplinari?
9. Quin és l'import de la indemnització en cas d'extinció del contracte per voluntat del treballador?
10. Quin és el procediment de notificació de l'acomiadament per causes objectives?
11. En cas d'acomiadament improcedent d'un delegat de personal, a qui correspon la decisió de readmetre'l o indemnitzar-lo?
12. Assenyaleu quan pot percebre el treballador els salaris de tramitació i fins a quina quantia.



## **Solucionari**

### **Exercicis d'autoavaluació**

1. d

2. d

3. d

4. d

5. c

6. b

7. d

8. Vegeu el subapartat 5.3.

9. Vegeu el subapartat 1.2.2 i l'apartat 2.

10. Vegeu el subapartat 4.3.

11. Vegeu el subapartat 5.3.

12. Vegeu el subapartat 5.3.

## Glossari

**acomiadament col·lectiu** *m* Extinció del contracte que afecta un nombre de treballadors determinat en la llei i a conseqüència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció, o d'una força major.

**acomiadament disciplinari** *m* Decisió unilateral de l'empresari que posa fi a la relació laboral a conseqüència d'un incompliment greu i culpable del treballador. És la sanció laboral màxima que pot imposar l'empresari.

**carta d'acomiadament** *f* Document escrit amb el qual l'empresari posa en coneixement del treballador la seva decisió d'extingir-ne el contracte de treball. A la carta han de constar els fets que motiven l'acomiadament i la data en què tindrà efecte.

**CC** *sigla* Codi civil.

**CE** *sigla* Constitució espanyola.

**ET** *sigla* Estatut dels treballadors.

**expedient contradictori** *m* En el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus a representants dels treballadors, document que l'empresari té l'obligació d'elaborar prèviament a la imposició de la sanció i en el qual seran escoltats, a més de l'interessat, el comitè d'empresa o els restants delegats de personal. Constitueix una de les garanties que tenen tots els representants dels treballadors, incloent-hi els delegats sindicals.

**expedient de regulació d'ocupació** *m* Document que cal presentar a l'autoritat laboral per a dur a terme un acomiadament col·lectiu. Conté tota la documentació necessària perquè es pugui autoritzar l'extinció dels contractes dels treballadors que s'hi inclouen.

**força major** *f* Fet imprevisible, o previsible però inevitable, que té incidència en la relació laboral i que provoca una suspensió o una extinció del contracte de treball.

**LGSS** *sigla* Llei general de la Seguretat Social.

**liquidació** *f* Document que l'empresari, en extingir el contracte de treball, ha d'adjuntar a la comunicació d'extinció com a proposta de pagament de les quantitats que deu al treballador (parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances, salaris, etc.).

**LOLS** *sigla* Llei orgànica de llibertat sindical.

**LRJS** *sigla* Llei reguladora de la jurisdicció social.

**RD** *sigla* Reial decret.

**readmissió** *f* Acte per mitjà del qual l'empresari pot procedir a reingressar a l'empresa el treballador acomiadat que ha obtingut, en l'acte de conciliació o en la sentència, una declaració d'improcedència o de nul·litat de l'acomiadament.

**salaris de tramitació** *m pl* Quantitat igual a la suma dels salaris que el treballador ha deixat de percebre des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència que en declara la nul·litat o la improcedència, o fins a la data en què el treballador hagi trobat una altra feina, si ho ha fet abans de la sentència.

**STS** *sigla* Sentència del Tribunal Suprem.

## Bibliografia

### Bibliografia bàsica

Vegeu la bibliografia que teniu a la presentació d'aquesta assignatura.

### Bibliografia complementària

**Altés Tárrega, J. A.** (2008). *El acoso del trabajador en la empresa*. València: Tirant lo Blanch.

**Aparicio Tovar, J.** (2013). "Las causas del despido basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa". *RDS* (núm. 157, pàg. 145-165).

**Baylos, A; Pérez Rey, J.** (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid: Trotta.

**Ballester Pastor, M. A.** (2000). *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*. València: Tirant lo Blanch.

**Cabeza Pereiro, J.** (2013). "La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos". *RDS* (núm. 157, pàg. 183-198).

**Casas, M. E.; Rodríguez-Piñero, M.; Valdés, F.** (2012, març). "La nueva reforma laboral". *Relaciones Laborales* (núm. 5, secció editorial, primera quinzena).

**Ciscart Beá, N.** (1998). *El despido por embriaguez y toxicomanía*. Barcelona: Bosch.

**Diversos autors** (2007). *El despido*. Volum I: Aspectos Generales del despido; Volum II: Causas del despido disciplinario; Volum III: Causas del despido objetivo; Volum IV: Calificación y consecuencias del despido nulo; Volum V: Calificación y consecuencias del despido improcedente y por causas objetivas. Pamplona: Aranzadi.

**Fernández Domínguez, J. J.** (1992). *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: Civitas.

**Fernández López, M. F.** (1991). *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Civitas.

**Fernández López, M. F.** (2013). "La reforma del régimen del despido por la vía de la reducción de sus costes". *RDS* (núm. 157, pàg. 199-208).

**Gárate Castro, J.** (1997). *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*. Santiago de Compostela: Ediciones de la Universidad de Santiago de Compostela.

**Goerlich Peset, J. M.** (1994). *La extinción del contrato de trabajo*. València: Tirant lo Blanch.

**Moreno Gené, J.; Romero Burillo, A. M.** (2015). *El despido del trabajador por motivo de sus ausencias al trabajo*. Barcelona: Atelier.

**Palomeque López, C.** (2012). "La versión política 2012 de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral". A: I. Garcia Perrote; J. Mercader. *Reforma laboral 2012*. Valladolid: Lex Nova.

**Pedrajas Moreno, A.** (2009). *Ausencias al trabajo y absentismo. Tratamiento jurídico*. València. Tirant lo Blanch.

**Pérez Rey, J.** (2013). *El despido disciplinario*. Albacete: Bomarzo.

**Ramos Quintana, M.** (2011). "Los motivos del despido por causas objetivas y la fuerza de la organización de la empresa". A: A. Baylos (coordinador). *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral*. Albacete: Ed. Bomarzo.

**Rojo Torrecilla, E.** (2012). "La reforma laboral desequilibra las relaciones laborales según mi parecer (del que discrepa la Sra. Ministra de Empleo y Seguridad Social)". *El Blog de Eduardo Rojo*. <<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2012/02/la-reforma-laboral-desequilibra-las.html>>

**Romero Rodenas, M. J.** (1995). *Sida y toxicomanías. Un análisis jurídico laboral y de seguridad social*. Madrid: Ibidem.

**Ruiz Castillo, M. M.** (2013). "La última modificación legal del despido por absentismo desde la nueva panoràmica del despido en la reforma de 2012". *RDS* (núm. 157, pàg. 209-230).

**Sáez Lara, C.** (2015). *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*. València: Tirant lo Blanch.

**Sempere Navarro, A. V.** (2012). "Semblanza de la reforma laboral". *Actualidad Jurídica Aranzadi* (núm. 837/2012, part tribuna).

**Serrano García, M. S.** (2009). *Los salarios de tramitación y su relación con el desempleo*. València: Tirant lo Blanch.

**Toscani Giménez, D.** (2009). *El despido por ineptitud del trabajador*. València: Tirant lo Blanch.

**Viqueira Pérez, C.** (1994). *La resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador por incumplimiento del empresario*. Madrid: Civitas.