

# Extinció del contracte de treball

Extinció per decisió del treballador, per voluntat conjunta i per altres causes referents a les parts

Javier Calvo Gallego

PID\_00186500



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introducció.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>Objectius.....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>1. L'extinció de la relació laboral. Principis generals, transcendència de la qüestió i classificació de les causes.....</b>   | <b>7</b>  |
| 1.1. Els principis generals inspiradors de la regulació sobre l'extinció del contracte de treball .....   | 7         |
| 1.2. L'impacte de la regulació sobre l'extinció del contracte sobre el funcionament del mercat de treball. Algunes idees introductòries .....   | 8         |
| 1.3. Les fonts de regulació .....   | 10        |
| 1.4. Classificació de les causes d'extinció .....   | 11        |
| <b>2. La voluntat unilateral del treballador com a causa d'extinció.....</b>  | <b>12</b> |
| 2.1. Introducció i tipologia .....  | 12        |
| 2.2. La dimissió del treballador: l'abandó com a dimissió sense preavís .....   | 13        |
| 2.3. La resolució causal del contracte per la voluntat unilateral del treballador .....   | 16        |
| 2.3.1. La dimissió de la dona víctima de violència de gènere .....  | 16        |
| 2.3.2. La resolució del contracte en alguns supòsits de modificació substancial de les condicions de treball i de trasllats: remissió .....   | 17        |
| 2.3.3. La resolució causal del treballador per incompliments greus de l'ocupador i per modificacions substancials que redundin en dany de la formació professional o menyscabin la dignitat del treballador ..... | 18        |
| 2.4. La voluntat unilateral del treballador com a causa d'extinció en algunes relacions laborals especials .....  | 23        |
| 2.5. La voluntat unilateral del treballador autònom econòmicament dependent com a mecanisme d'extinció de la relació contractual amb el client .....  | 24        |
| <b>3. Voluntat conjunta de les parts.....</b>   | <b>26</b> |
| 3.1. Desistiment mutu .....   | 26        |
| 3.2. Condicions resolutòries establertes en contracte .....   | 27        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.3. Termini resolutori: la finalització dels contractes temporals<br>per final d'obra o esgotament del temps convingut ..... | 29        |
| <b>4. Altres causes referents a les parts.....</b>  | <b>33</b> |
| 4.1. Causes relatives al treballador: mort, incapacitat, jubilació .....  | 33        |
| 4.1.1. Mort .....   | 33        |
| 4.1.2. Incapacitat permanent, total, absoluta i gran<br>invalidesa .....  | 34        |
| 4.1.3. Jubilació .....  | 35        |
| 4.2. Causes relatives a l'empresari: mort, incapacitat, jubilació .....   | 38        |
| <b>Resum.....</b>   | <b>42</b> |
| <b>Activitats.....</b>  | <b>45</b> |
| <b>Exercicis d'autoavaluació.....</b>   | <b>46</b> |
| <b>Solucionari.....</b>   | <b>49</b> |
| <b>Bibliografia.....</b>  | <b>50</b> |

## **Introducció**

Amb aquest tema donem principi a l'estudi de la fase final, per la qual inevitablement ha de transitar tota relació laboral, això, és, l'extinció, amb el consegüent cessament definitiu d'efectes entre les parts.

Com és evident, es tracta d'una fase o situació crítica, moltes vegades conflictiva i que en la pràctica quotidiana es converteix en la clau per a comprendre el funcionament de la relació laboral i la tutela dels drets dels treballadors.

Des d'aquesta perspectiva general, abordarem, en primer lloc, i de manera introductòria, els principis generals i les fonts d'aquesta regulació, al mateix temps que destacarem l'impacte que té, o pot tenir, l'orientació i el contingut de la regulació esmentada sobre alguns dels problemes principals que afecten el mercat de treball espanyol, com la desocupació o l'excessiva temporalitat.

En segon lloc, i com a contingut nuclear d'aquest tema, ens centrarem en l'estudi de l'efecte extintiu, sigui de la voluntat unilateral del treballador, de la voluntat conjunta de les parts o d'altres causes impeditives de la continuació de la relació laboral referents, sigui a la persona del treballador o de l'empresari.

## Objectius

Després d'estudiar aquest tema, els estudiants heu de ser capaços del següent:

- 1.** Comprendre les raons per les quals la regulació de l'extinció del contracte de treball constitueix una de les parts essencials del dret del treball i un dels aspectes centrals en algunes de les principals propostes per a solucionar els problemes més greus del mercat laboral espanyol.
- 2.** Poder classificar i conèixer el paper de les fonts de regulació de l'extinció del contracte de treball.
- 3.** Conèixer el paper extintiu de la voluntat unilateral del treballador, la manera adequada per a dur a terme la dimissió, els efectes de l'abandó, i també els supòsits i el procediment que, si escau, han de seguir per extingir la relació laboral les treballadores víctimes de violència de gènere, els treballadors que hagin experimentat trasllats o modificacions substancials de condicions de treball, i aquells que hagin tingut incompliments contractuals greus de l'ocupador.
- 4.** Comprendre la forma i les conseqüències de l'extinció del contracte de treball per la voluntat conjunta de les parts, prestant una atenció especial a l'eficàcia del document extintiu, normalment conegut com a *quitança*, i l'articulació per mitjà d'aquesta causa d'extinció de les anomenades *pre-jubilacions*.
- 5.** Distingir els supòsits lícits dels il·lícits en el cas de les condicions resolutòries, i també els efectes d'aquestes condicions.
- 6.** Comprendre i saber aplicar el règim jurídic de la finalització dels contractes temporals, de la pròrroga tàcita, i també de la indemnització per haver arribat al termini resolutori.
- 7.** Conèixer els efectes sobre el contracte de la mort, de la declaració ferma d'incapacitat permanent total, absoluta i gran invalidesa, i també l'impacte sobre la relació laboral de la jubilació.
- 8.** Comprendre els requisits pels quals la mort, la jubilació i la incapacitat de l'empresari persona física extingeixen la relació laboral, i també les conseqüències que tenen.

## **1. L'extinció de la relació laboral. Principis generals, transcendència de la qüestió i classificació de les causes**

Com qualsevol altra relació jurídica, la relació de treball assalariat i dependent també està cridada per força a extingir-se, això és, a cessar en els efectes que té de manera definitiva, amb independència que determinades obligacions puntuals, com el pacte de no-competència per a una vegada acabat el contracte (art. 21.2 ET) o certes obligacions en l'acompliment de controls mèdics (art. 22.5 LPRL), puguin perdurar, més enllà fins i tot del moment de l'extinció.

En aquest sentit, és obvi que el contracte de treball, com qualsevol altre contracte, pot ser anul·lat o declarat nul pels motius generals establerts en el dret patrimonial general. La violència, l'error o el dol poden causar, de fet, la nul·litat o l'anul·labilitat del contracte de treball, punt en què s'aplica la normativa general prevista, encara, en el nostre vuitcentista Codi civil (CC).

És obvi, però, que els problemes principals, i les tradicionals discussions jurídiques i fins i tot polítiques sobre aquest tema, no se centren en aquests aspectes sinó, més aviat, en les causes específiques d'extinció de la relació laboral que preveu l'ordenament social mateix. I això perquè aquestes causes no solament són un observatori privilegiat des del qual es poden analitzar bona part dels principis que caracteritzen tant la prestació laboral com, fins i tot, el dret del treball mateix, sinó que són, a més, la base o l'element nuclear en què se sustenten bona part de les discussions més rellevants que avui afecten, des d'una perspectiva de política del dret, l'ordenament laboral. Per això sembla que hi cal dedicar una mica d'atenció en aquesta fase preliminar del nostre estudi.

### **1.1. Els principis generals inspiradors de la regulació sobre l'extinció del contracte de treball**

Com a peça clau en la construcció de tot el sistema jurídic laboral, l'extinció de la relació laboral s'assenta en uns principis que, moltes vegades, només tendeixen a reflectir-ne altres de més generals, propis del dret social.

Resulta obvi, d'una banda, que l'absoluta voluntarietat exigida a la prestació laboral, que entronca amb el dret i la llibertat de treball (art. 35 CE), inspira, com veurem, tota la regulació del paper extintiu de la voluntat unilateral del treballador sobre el contracte de treball.

Des d'una altra perspectiva, és evident que el caràcter personalíssim de la prestació de l'assalariat justifica l'inevitable impacte sobre la relació d'aquelles causes que, lligades al treballador (mort, incapacitat permanent per a la profes-

sió, etc.), impedeixen la continuïtat d'aquesta prestació, de manera que provoquen la impossibilitat d'una hipotètica transferència de la posició contractual del treballador.

En canvi, i per a assenyalar un altre aspecte, el principi d'estabilitat en l'ocupació i de conservació del negoci jurídic matisen necessàriament el possible efecte extintiu sobre la relació laboral d'aquestes mateixes causes (mort, jubilació, etc.) quan afecten l'ocupador individual, de manera que permeten, aquí sí, la permanència de la relació sempre que hi hagi transmissió d'empresa o d'una entitat econòmica que conservi la seva identitat.

I tot plegat sense passar per alt que el principi tuitiu del dret laboral i el fet evident que la tutela davant la finalització arbitrària de la relació per part de l'ocupador comporta un instrument de garantia bàsic per a la posició jurídica de l'assalariat fan que, a diferència del que passa amb el treballador, l'empresari necessiti –excepte per a algunes relacions laborals especials o en el cas del període de prova– una causa per a extingir lícitament la relació laboral.

En tot cas, i per a assenyalar un últim aspecte, la necessitat tradicional d'una seguretat en els costos per a l'ocupador fa que les indemnitzacions, també en aquest cas, tornin a estar taxades i lligades normalment a la durada prèvia de la relació entre les parts (principi d'indemnització taxada dels perjudicis causats (STS de 29 gener 1997, RJ 1997/641), amb l'excepció de l'article 183.3 de l'LRJS).

Finalment, la progressiva transcendència d'altres interessos en el si de la relació laboral (competitivitat, reducció de la desocupació, possibles efectes de diferents costos d'extinció en la selecció de la modalitat contractual utilitzada amb la segmentació consegüent) fa que aquestes idees força cobrin de mica en mica més rellevància en aquesta regulació concreta. El desenvolupament d'aquesta perspectiva, però, requereix, segurament, una reflexió més àmplia.

## **1.2. L'impacte de la regulació sobre l'extinció del contracte sobre el funcionament del mercat de treball. Algunes idees introductòries**

Com ja hem assenyalat, la regulació d'aquestes extincions i, principalment, els costos psicològics, procedimentals i sobretot econòmics que s'hi han establert constitueixen, de fet, la peça clau en moltes de les discussions sobre els problemes que apressen en el nostre mercat laboral.

Resulta obvi que el nivell de la quantia de les indemnitzacions per acomiadament, i encara més genèricament dels costos d'extinció, pot ser –almenys per a un sector dels economistes del treball– un dels elements que, com a cost indi-



recte, influeixen en la limitació de la demanda de “treball / oferta d’ocupació” i, per tant, aquest element està connectat, més o menys directament, amb el nivell de la taxa de desocupació d’un sistema.

Des d’una altra perspectiva, la diferència, més o menys àmplia, en costos econòmics i psicològics entre la terminació d’un contracte temporal i un d’indefinit s’ha assenyalat, moltes vegades, com una de les principals causes del grau de propensió a utilitzar contractes de durada determinada en un sistema concret i, per tant, de la taxa de temporalitat que tenen.

També sembla possible aventurar que el nivell de facilitat, i els costos relatius, en l’extinció (flexibilitat quantitativa externa) comporta inevitablement un incentiu –o un desincentiu moltes vegades– a la utilització d’altres possibles fórmules de flexibilitat, sobretot, de la flexibilitat interna, sigui funcional, temporal o horària. I això perquè com més fàcil és extingir una relació i constituir-ne una de nova amb les necessàries modificacions sobre l’anterior, menys incentiu hi haurà per a altres fórmules alternatives de flexibilitat que permetin la continuació de la relació.

I tot plegat sense deixar de banda altres qüestions com la possible connexió d’aquesta regulació amb la hipotètica desincentivació de la despesa en formació si no s’estableixen mecanismes de permanència del treballador, o per la formació de persones d’edat avançada si –com era possible abans de la Llei 3/2012– s’establissin edats de jubilació forçosa, l’impacte sobre la mobilitat voluntària del treballador entre llocs de treball que pot tenir la fixació d’aquesta indemnització per acomiadament segons l’antiguitat en l’última relació.

Des d’aquesta perspectiva, és fàcil comprendre que bona part de les propostes més noves, o fins i tot de les reformes més importants en aquest camp, s’hagin centrat directament o indirectament en la regulació de l’extinció. I això perquè en aquesta regulació s’han intentat trobar les bases, i, per tant, les possibles solucions, tant dels problemes de la baixa qualitat en l’ocupació –excés de temporalitat– com, recentment, de la desocupació estructural que durant aquests últims anys pateix el nostre mercat de treball.

Així, la proposta de contracte únic –l’origen de la qual es troba sens dubte en propostes europees lligades al desenvolupament de la “flexigüretat”– partia de la pretesa supressió dels contractes temporals –això és, dels contractes sotmesos a termini resolutori– a canvi d’una nova modalitat de contracte en què no hi hagués control judicial sobre la decisió extintiva de l’empresari i la justificació d’aquesta decisió, excepte violació de drets fonamentals. Aquesta absència de control judicial es lliga a una única indemnització intermèdia entre la prevista llavors per als contractes temporals i l’establerta per a l’acomiadament improcedent dels contractes indefinits. D’aquesta manera es volia eliminar la tradicional dualitat del nostre mercat de treball i els problemes derivats de l’excés de temporalitat.

En altres casos, com ara la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, es va intentar lluitar contra aquest excés de temporalitat mitjançant un complex mecanisme, destinat en últim terme a intentar igualar els costos de l'empresari en el cas d'extinció dels contractes temporals més freqüents amb la indemnització que ha de pagar l'ocupador per l'acomiadament per causes empresarials, fent que el fons de garantia salarial (Fogasa) pagués a l'empresari la diferència entre el que havia rebut en un cas i l'altre el treballador. En els dos casos es tractava de buscar instruments que permetessin la reducció de l'excés de temporalitat en el nostre sistema, ja que en aquells moments aquesta era la principal singularitat o xacra del nostre ordenament.

En canvi, però, quan la crisi d'ocupació s'ha tornat més apressant, les reformes en aquest camp s'han dirigit bàsicament a establir una regulació més amigable per a l'extinció empresarial, paradoxalment com a instrument per a fomentar la contractació, ja que redueix les pors empresarials en aquest camp. L'eliminació de l'autorització administrativa en el cas dels acomiadaments col·lectius, la definició més clara i senzilla de les causes econòmiques de l'acomiadament col·lectiu o plural, o la implantació d'un període de prova d'un any en els nous contractes de treball per temps indefinit de suport als emprenedors per a les empreses de menys de cinquanta treballadors –mesures que preveu totes el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral– són una mostra clara de la manera com sembla que la reducció d'aquesta protecció i, en definitiva, la regulació de les causes i dels costos de tot tipus d'extinció continuen essent un instrument essencial en aquest àmbit, i aclareix el caràcter essencial d'aquesta regulació no solament en l'equilibri de poder entre empresari i treballador, sinó també l'impacte que té sobre bona part de les qüestions essencials o dels problemes principals amb què s'enfronta el nostre mercat de treball i, per tant, l'ordenament social.

### **1.3. Les fonts de regulació**

En tot cas, i per acabar aquesta presentació, és convenient recordar que la regulació d'aquestes causes es troba bàsicament en els articles 49 a 57 *bis* de l'Estatut dels Treballadors, si bé no s'ha de passar per alt, en primer lloc, que bona part de les relacions laborals especials preveuen normes específiques en aquest camp, i en segon lloc, que també hi ha normes singulars sobre això en altres articles de l'Estatut mateix, com passa assenyaladament amb el període de proves (art. 14 ET i art. 4 RDL 3/2012), o amb l'extinció unilateral del treballador en els supòsits de trasllats o modificacions substancials (art. 40 i 41 ET), l'estudi de les quals fem en altres parts d'aquests mateixos materials. També s'han de tenir presents altres normes legals, com ara l'article 64 de la Llei Concursal, o altres normes internacionals o comunitàries, com el Conveni 158 de l'OIT, sobre la terminació de la relació de treball de 1982 –ratificat per

Espanya el 18 de febrer de 1985–, o la Directiva 98/59/CE del Consell, de 20 de juliol de 1998, referent a l'aproximació de les legislacions dels estats membres que es refereixen als acomiadaments col·lectius.

I tot plegat sense deixar de banda, finalment, l'existència d'algunes normes reglamentàries, tradicionalment importants, sobretot en relació amb l'acomiadament col·lectiu o per extinció de la personalitat jurídica de l'empresari (RD 801/2011, de 10 de juny, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius), i també la importància de la regulació a aquests efectes de les diferents modalitats processals que es poden utilitzar en aquests casos (art. 103 a 124 LRJS), i de les normes que en regulen l'execució, provisional i ferma (art. 297 i s. i 278 i s. LRJS).

En aquest context, les normes convencionals i els convenis col·lectius solen tenir en aquest camp un paper més limitat que en altres àrees de l'ordenament social, amb una funció sigui d'especificació i de clarificació de la regulació legal, per exemple en la fixació de les causes de l'acomiadament disciplinari, o bé millorant els mínims legals, per exemple en el camp de les indemnitzacions.

#### **1.4. Classificació de les causes d'extinció**

Finalment, i pel que fa a la classificació d'aquestes causes d'extinció i, per tant, de l'ordre expositiu d'aquests materials, és obvi que hi ha tantes classificacions com estudiosos s'hi acostin. No obstant això, en aquests materials farem servir l'ordenació segurament més tradicional, i distingirem entre el següent:

- Causes que tenen l'origen en la voluntat conjunta de les parts.
- Factors o fets lligats a les parts que impedeixen la continuació de la relació.
- Voluntat unilateral de les parts, sigui la del treballador o la de l'empresari.

## 2. La voluntat unilateral del treballador com a causa d'extinció

### 2.1. Introducció i tipologia

Encara que, com ja hem assenyalat, el contracte de treball es pot extingir per la voluntat unilateral de qualsevol de les parts, el tractament que fa el nostre ordenament d'aquestes dues causes d'extinció no és en absolut simètric. Mentre que la voluntat extintiva de l'empresari (l'acomiadament) requereix sempre i en tot cas una causa i un procediment per a extingir lícitament la relació laboral –deixant de banda el supòsit absolutament peculiar de la resolució durant el període de prova–, la voluntat del treballador –dimissió– no s'ha de justificar causalment, això és, l'assalariat no ha d'al·legar cap causa per extingir lícitament la relació laboral, extinció *ad nutum*, i n'hi ha prou, com veurem, que es respecti el preavís (art. 49.1.d ET) establert pels convenis col·lectius o el costum del lloc.

La causa d'aquesta diferència de tractament està no solament en la diferent posició de poder (STS de 21 novembre del 2000, RJ 2001/1427). en la qual es troben les parts, sinó, i sobretot, en la necessitat de salvaguardar, en primer lloc, el caràcter estrictament voluntari del treball assalariat –conseqüència, alhora, del reconeixement constitucional de la llibertat de treball (art. 35 CE)–, que diferencia el treballador dels “serfs de la gleba”, en expressió de l'STS de 20 de març de 1986 (RJ 1986/1361), i, en segon lloc, el desig de garantir que el treballador pugui recuperar en qualsevol moment el ple exercici dels seus drets fonamentals, limitats i modalitzats en el seu exercici com a conseqüència de les exigències derivades de la relació laboral. De fet, aquesta idea ja es trobava en la prohibició de l'arrendament de serveis per a tota la vida (art. 1583 CC). I per això, tradicionalment, l'ordenament laboral ha previst expressament aquesta possibilitat tant en l'article 76.9 de la Llei de Contracte de Treball de 1944 com, fa més poc, en l'article 21 de la Llei de Relacions Laborals de 1976.

Ara bé, al costat d'aquesta regla general d'extinció de la relació per la voluntat unilateral del treballador, sense necessitat de cap causa i que, òbviament, no atorga cap dret d'indemnització entre les parts –sempre que, com veurem, el treballador preavisi adequadament l'ocupador i no intervingui un lícit pacte de permanència–, l'ordenament jurídic preveu també la possibilitat que la voluntat unilateral del treballador extingeixi igualment la relació laboral en determinats supòsits qualificats per la presència d'una causa.

En general, la presència d'aquesta causa justa permet l'absència de preavís, i també la consideració del treballador en situació legal de desocupació (art. 208.1.e LGSS) a l'efecte de generar unes hipotètiques prestacions per desocupació. Això passa en el supòsit concret de la dona víctima de violència de gènere (art. 49.1.m ET).

En altres casos, però, al costat d'aquests trets, al tractament jurídic d'aquestes resolucions casualitzades pel treballador s'hi afegeix un altre element fonamental: la possibilitat que, ara sí, es reclami una certa indemnització a l'empresari. Això passa, en primer lloc, en certs supòsits de modificació substancial de les condicions de treball, i també en els casos de trasllats previstos en els articles 40 i 41 de l'ET. I això, ja no tant per l'existència d'un incompliment com per l'impacte que sobre les obligacions del treballador o sobre el programa obligacional deduït del contracte genera la decisió unilateral de l'empresari, per més que aquesta sigui lícita.

En canvi, quan aquesta decisió del treballador es justifica causalment en un incompliment greu, encara que no necessàriament culpable, de l'ocupador, o en supòsits de modificacions dutes a terme sense respectar el que preveu l'article 41 de l'ET i que afecten la dignitat del treballador, el nostre ordenament preveu no solament un procediment singular i qualificat (art. 50 ET), amb més exigències formals, sinó també una indemnització paral·lela a la de l'acomiadament disciplinari improcedent, i en aquest supòsit es configura com una causa extintiva específica (apartat 1.j) dins de l'elenc establert en l'article 49.1 de l'ET.

## **2.2. La dimissió del treballador: l'abandó com a dimissió sense preavís**

La dimissió es pot definir com la declaració unilateral i receptícia del treballador per la qual comunica a l'ocupador –per això l'esmentat caràcter receptícia– la decisió de posar fi a la relació laboral.

Malgrat algunes opinions doctrinals autoritzades que van intentar excloure d'aquesta possibilitat tots o almenys certs contractes temporals (de manera semblant a la que al seu moment va establir l'art. 21 de la Llei de relacions laborals), la veritat és que l'article 49.1.d de l'ET no redueix ni limita l'àmbit contractual d'aquesta causa extintiva. Per això, en principi, la naturalesa temporal o no del contracte, la durada o tipologia no impliquen cap restricció d'aquesta possibilitat. Amb tot, aquesta regla general aplicable a tots els contractes sotmesos a l'Estatut dels treballadors troba almenys dues peculiaritats.

1) La primera, la d'algunes relacions laborals especials, sobretot en aquelles que parteixen del caràcter naturalment temporal de la relació laboral o el presumeixen.

Això passa en el cas de la relació laboral especial d'esportistes professionals (art. 16 RD 1006/1985), o en relació amb el període de preavis dels alts directius (art. 10.2 RD 1438/1985) o de les persones que intervenen en operacions mercantils per compte d'un empresari o de més d'un, sense assumir el risc d'aquelles. Sobre aquestes relacions, però, hi tornarem més endavant en abordar el tractament d'aquesta qüestió en les relacions laborals especials.

2) La segona excepció se centra en aquells contractes en què s'ha establert lícitament un pacte de permanència (art. 21.4 ET). Sense poder-nos parar aquí en l'anàlisi jurídica dels requisits i de les condicions d'aquesta clàusula (vegeu, per exemple, les STS de 21 desembre del 2000, RJ 2001/1869; i de 6 maig del 2002, RJ 2002/7891), ens interessa destacar ara que fins i tot en aquests casos el treballador pot resoldre el contracte (STS de 29 de desembre del 2000, RJ 2001/1889). Tan sols neix a favor de l'empresari el dret a una indemnització per danys i perjudicis que ha d'abonar el treballador i per a la quantificació de la qual s'ha de tenir en compte el cost formatiu previ que en va justificar l'estipulació (STS de 14 febrer de 1991, RJ 1991/837) i de 19 setembre del 2011 (Jur 2011/369283).

En general, la declaració de voluntat del treballador no requereix en principi una forma específica per a declarar-ne la validesa (STS d'1 octubre de 1990, RJ 1990/7512), encara que és cert que a vegades els convenis col·lectius reclamen la forma escrita per a aquest acte. Per tant, excepte norma col·lectiva en contra, aquesta dimissió es pot produir per escrit, verbalment o fins i tot mitjançant actes concloents, encara que en aquest últim cas la nostra jurisprudència exigeix l'absoluta claredat (STS de 3 juny de 1988, RJ 1988/5212). de la voluntat del treballador de posar fi a la relació laboral.

En aquests supòsits, per tant, cal una voluntat del treballador:

"[...] clara, concreta, conscient, ferma i terminant, reveladora del seu propòsit, que pot ser expressa o tàcita, però que no deixi cap marge per al dubte raonable sobre la intenció i l'abast de la voluntat del treballador." (STS de 10 desembre de 1990, RJ 1990/9762)

Per això, la mera inassistència del treballador, sense que aquesta vagi acompanyada d'altres elements, només es pot considerar un incompliment contractual que requereix la voluntat empresarial per a extingir el contracte (STS de 21 de novembre del 2000, RJ 2001/1427) i de 27 juny del 2001 (RJ 2001/6840). En canvi, el retard en més de vuit mesos en la reintegració al lloc de treball després de la finalització de la suspensió contractual sí que ha estat considerat com a demostratiu d'aquesta voluntat extintiva (STS de 20 d'octubre de 1988, RJ 1988/8125).

Aquesta declaració o acte negocial s'ha de fer, a més, amb el preavis establert en els convenis col·lectius o en el costum del lloc –cosa que en principi no viola l'article 35 de la CE, STS de 14 de novembre de 1990 (RJ 1990/8572)–, sempre, és clar, que no ens trobem durant un període de prova, en el qual, com deueu recordar, aquesta voluntat extintiva no està en principi sotmesa a preavis. Evidentment, no hi ha res que impedeixi que el contracte individual reguli aquest tema –STS d'1 de març de 1990 (RJ 1990/1745), de 14 de febrer de 1991 (RJ 1991/837) i de 27 de març de 1991 (RJ 1991/1905)–, si bé és evident

que no pot violar el que hi ha establert en conveni –STSJ del País Basc de 16 de maig del 2006 (AS 2007/549) i STS de 31 març del 2011 (RJ 2011/3693)–, ni pot voler establir una obligació d'indemnitzar en tot cas l'empresari sense que intervingui el necessari i lícit pacte de permanència entre les parts –STSJ de Catalunya núm. 5379/1999, de 16 juliol (AS 1999/3154). En tot cas, i en absència de qualsevol regulació, se sol exigir un preavís de quinze dies, segurament com a reminiscència del que sí que establia expressament l'article 21 de l'LRL de 1976.

Aquest preavís és exigible també en els contractes temporals de durada inferior a l'any (STSJ del País Basc de 4 febrer del 2003, Jur. 2003/122039), ja que no es refereix a aquest tema l'art. 8.3 de l'RD 2720/1998. I troba el fonament últim en les exigències de la bona fe (STS de 31 març del 2011, RJ 2011/3693). en mirar de salvaguardar l'interès empresarial amb la finalitat que aquest pugui atendre, si considera que cal, la substitució del treballador dimitit.

L'omissió d'aquest termini –en aquest cas, la dimissió se sol anomenar *abandó*– no impedeix l'extinció immediata del contracte, però sí que faculta l'empresari per a reclamar els danys i perjudicis causats per l'omissió. Aquesta indemnització –plenament lícita ja que no es tracta d'una multa d'haver (STSJ del País Basc de 4 febrer del 2003, Jur 2003/122039), que revisa la seva posició anterior, i STS del 16 març del 2005 (RJ 2005/3510).– se sol fixar en bastants convenis en la quantia del salari generat durant tants dies com els que s'han omès o incomplet del preavís, i es compensa normalment en l'última liquidació derivada del contracte. No obstant això, cal atènyer-se en primer lloc al que estableix el mateix conveni col·lectiu (STSJ de Catalunya núm. 5379/1999, de 16 juliol, AS 1999/3154; i STSJ núm. 544/2002, d'11 juny, AS 2002/2511), i si no s'estableix res sobre aquest tema, cal atènyer-se a la prova per part de l'empresari del dany causat (STSJ d'Astúries núm. 2299/2006, de 21 juliol, AS 2007/1622; STSJ de Catalunya de 20 de gener del 2003, Jur. 2003/54950; i STSJ del País Basc de 16 maig del 2006, AS 2007/549).

La decisió unilateral del treballador, una vegada comunicada a l'empresari, és en principi irrevocable, i posa fi automàticament a la relació laboral, tret que es provi l'existència d'alguna deficiència en el consentiment que condueixi a l'anul·lació del negoci jurídic, d'acord amb l'article 1261 del CC (STS de 6 de febrer del 2007, RJ 2007/3340). Per això, una vegada extingit el contracte per la dimissió o l'abandó del treballador, no és possible el "penediment" sobrevingut del treballador, ni, per tant, la possibilitat unilateral d'aquest treballador de reconstruir-la.

Una vegada extingida la relació pel treballador, fins i tot per mitjà d'actes concloents, no es pot "tornar enrere" i intentar imposar a l'empresari la "reconstrucció" de la relació, ja que aquesta opció només és possible mitjançant l'acord conjunt de voluntats (per totes, STS d'11 desembre de 1990, RJ 1990/9770), sigui exprés o simplement tàcit. I, de fet, només recentment i de manera pel que sembla excepcional, el Tribunal Suprem sembla que admet

aquesta “marxa enrere” sempre que la reconsideració es produeixi –i, pel que sembla, es comunicui– durant el període de preavís, ja que durant aquest termini el contracte continua vigent, i no provoqui perjudicis a l'altra part o a tercers (per exemple, per no haver contractat encara el substitut) “especialment en supòsits d'estrès laboral i ansietat” (STS d'1 juliol del 2010, RJ 2010/8438).

Finalment, és important recordar que per al Tribunal Suprem (Sentència de 13 maig del 2008, RJ 2008/3042). el fet que “es posés en coneixement del demanant l'existència d'uns fets greus, que podrien comportar una sèrie de conseqüències legals, laborals i penals, i donar-li l'oportunitat d'optar pel cessament per a evitar l'adopció de les mesures corresponents, no significa en absolut que s'exercís amb això cap coacció sobre ell per part de l'ocupadora”. Per a apreciar la coacció en aquests casos cal que el mal amb què s'amenaça sigui il·lícit.

No s'ha de passar per alt tampoc que la dimissió del treballador exclou en principi la presència d'una situació legal de desocupació (art. 208.2.1 LGSS) com a requisit necessari per al naixement de la prestació de desocupació (art. 207 LGSS).

### **2.3. La resolució causal del contracte per la voluntat unilateral del treballador**

Com ja hem assenyalat, encara que el treballador no ha de justificar causalment la seva decisió extintiva, la veritat és que l'ordenament preveu alguns motius que, essent al·legats i, si escau, provats pel treballador, donen lloc a un règim singular. Segons aquests efectes, podem classificar aquests motius en tres grans grups:

- La dimissió de la dona víctima de violència de gènere.
- La resolució del contracte en alguns supòsits de modificació substancial de les condicions de treball i de trasllats: remissió.
- La resolució causal del treballador per incompliments greus de l'ocupador i per modificacions substancials que redundin en dany de la formació professional o menyscabin la dignitat del treballador.

#### **2.3.1. La dimissió de la dona víctima de violència de gènere**

Incorporada per la DA 7a. de la LO 1/2004, de 28 de desembre, l'article 49.1.m de l'ET estableix ara la possibilitat que el contracte de treball s'extingeixi “[p]er decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere”. Com deu recordar, aquesta violència és definida en l'article 1 de la LO 1/2004 com aquella que exerceixen sobre una dona els qui són o han estat els seus cònjuges o els qui hi estan o han estat lligats per relacions similars d'afectivitat, fins i tot



sense convivència mitjançant qualsevol acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

D'acord amb l'article 23 de la LO 1/2004, les situacions de violència que donen lloc al reconeixement, entre d'altres, d'aquest dret, s'acrediten amb l'ordre de protecció a favor de la víctima, si bé, i de manera excepcional, és títol d'acreditació l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

L'absència de tota referència al preavis, a diferència del que estableix l'article 49.1.d de l'ET, reflecteix que en aquests casos no sembla necessària l'existència d'un preavis que posaria en perill la integritat de la dona.

Alhora, de l'article 208.1.1.e de l'LGSS es dedueix que en aquests supòsits la treballadora està en situació legal de desocupació (vegeu també la DA 42a. LGSS). No obstant això, l'absència de qualsevol punt de contacte amb la voluntat empresarial fa que, en aquest cas concret, la resolució contractual del treballador no generi cap indemnització a càrrec de l'empresari, excepte, és clar, regulació convencional en contra.

### **2.3.2. La resolució del contracte en alguns supòsits de modificació substancial de les condicions de treball i de trasllats: remissió**

Com ja hem indicat més amunt, en aquells supòsits de modificacions substancials que afecten jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball per torns, sistema de remuneració i quantia salarial i funcions, quan excedeixen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET (no, per tant, quan afecten altres qüestions, com ara sistemes de treball i rendiment), el treballador que, a més, demostrï les conseqüències perjudicials d'aquesta decisió, ja que aquest dany no es presumeix (STS de 18 de març, RJ 1996/2082; i de 18 de juliol de 1996, RJ 1996/6165), té dret de resoldre el contracte amb una indemnització de vint dies de salari per any de servei, amb prorrateig per mesos dels períodes inferiors a un any, amb un màxim de nou mensualitats (art. 41.3 ET en la nova redacció donada per l'RDL 3/2012).

De la mateixa manera, en els supòsits de trasllat, l'article 40 de l'ET permet al treballador extingir el contracte, si bé en aquest cas no cal la prova del perjudici, de manera que la indemnització és de vint dies de salari per any de servei, amb prorrateig per mesos dels períodes inferiors a un any, i amb un màxim de dotze mensualitats, davant les nou del supòsit anterior.

El tractament d'aquesta figura en un tema anterior permet que ens remetem al que llavors s'ha assenyalat, si bé sembla que cal recordar, en primer lloc, que en tots dos casos ens trobem davant facultats directament exercitables pel

treballador de manera unilateral i extrajudicial. El contracte, per tant, queda extingit des que el treballador comunica dins del termini i en la forma escaient a l'empresari que aquesta és la seva opció, i pot deixar de prestar serveis des del moment de la comunicació mateixa i sense que per això pugui ser acusat d'abandó de feina (STSJ de Catalunya núm. 3228/2007, de 4 maig, AS 2007/2482), amb esment de moltes altres.

En segon lloc, d'acord amb l'article 138.7 de l'LRJS, en cas d'impugnació judicial d'aquests actes empresarials (vegeu, abans, l'STS de 21 desembre de 1999, RJ 2000/1426), "la sentència que declari justificada la decisió empresarial reconeix el dret del treballador d'extingir el contracte de treball en els supòsits previstos en els dos preceptes, i li concedeix, això sí, a aquest efecte el termini de quinze dies".

Finalment, i en tercer lloc, no hem de passar per alt que, almenys en aquests casos, el treballador també està en situació legal de desocupació d'acord amb l'article 208.1.1.e de l'LGSS.

### **2.3.3. La resolució causal del treballador per incompliments greus de l'ocupador i per modificacions substancials que redundin en dany de la formació professional o menyscabin la dignitat del treballador**

Per a posar fi a aquests tres motius que donen lloc a un règim singular, l'article 50 de l'ET permet al treballador sol·licitar judicialment la resolució del seu contracte de treball en supòsits especialment qualificats per incompliments contractuals greus de l'ocupador. I distingeix per a això dues causes específiques i una de més genèrica que actua com a autèntic "calaix de sastre".

Pel que fa a la primera d'aquestes causes (art. 50.1.a ET), cal assenyalar que, després de la nova redacció que hi ha donat la llei 3/2012, la norma exigeix que estiguem davant modificacions substancials en les condicions de treball dutes a terme sense respectar el que preveu l'article 41 de l'ET i que redundin en dany de la dignitat del treballador. D'aquesta redacció cal deduir que la norma reclama ara la presència de tres requisits acumulatius. En primer lloc, òbviament, que estiguem davant modificacions substancials i no merament accessòries, puntuals o d'escassa transcendència en les condicions de treball, davant modificacions, en definitiva, greus i en aspectes essencials del programa obligacional deduït del contracte. En segon lloc, ara sí clarament, que s'hagin dut a terme de manera il·legal, per no haver respectat les normes establertes en l'article 41 de l'ET. I en tercer lloc, que, a més, aquesta modificació il·legal generi un dany en la dignitat del treballador, concepte que segurament pot enllaçar sense dificultat amb la jurisprudència anterior, que detectava aquest menyscapse en supòsits en què la conseqüència d'aquesta modificació generés una situació humiliant o vexatòria, en supòsits d'assetjament, que generessin

un incompliment del deure d'ocupació efectiva (STS de 28 abril del 2010, RJ 2010/2514) o de degradació manifesta de funcions i nivell professional del treballador.

La segona causa prevista en l'article 50.1 de l'ET és l'incompliment empresarial del deute salarial, sigui per la falta de pagament o per retards continuats en l'abonament del salari pactat. A aquests efectes, és convenient recordar que la doctrina tradicional del Tribunal Suprem (STS de 2 novembre del 1996, RJ 1996/8187) i de 19 desembre del 2006 (RJ 2007/1006). permet incloure en aquesta causa altres incompliments referits a partides extrasalarials.

D'altra banda, la llei no distingeix entre incompliments totals o parcials, encara que és evident que parteix sempre d'una notable gravetat, sigui per la quantia de l'incompliment –en el cas de l'incompliment parcial–, sigui per la durada temporal, continuada i persistent (STS de 17 gener del 2011, RJ 2011/532). Per això, un simple retard puntual o l'impagament d'una quantitat discutida no generen aquesta possibilitat. En definitiva, i segons diu constantment la nostra jurisprudència (per totes, STS de 10 juny del 2009, RJ 2009/3261), aquesta gravetat en l'incompliment de l'obligació salarial s'ha de valorar segons un criteri objectiu –independent de la culpabilitat de l'empresa–, temporal –continuat i persistent– i quantitatiu –import de l'endeutament.

La norma, com ja hem assenyalat, no exigeix la culpabilitat empresarial. Per això, la simple situació econòmica negativa de l'empresa no impedeix l'exercici d'aquest dret (STS de 22 de desembre del 2008, RJ 2009/1434) i de 16 de gener del 2009 (RJ 2009/656). Encara més, la tramitació d'un expedient de regulació d'ocupació (ERO) no impedeix ni suspèn aquest exercici de la resolució contractual (STSS de 22 de desembre del 2008, RJ 2009/1434) i de 26 d'octubre del 2010 (RJ 2011/1345), sempre que la relació laboral no s'hagi extingit prèviament com a conseqüència d'aquest ERO mateix (STS de 26 octubre del 2010, RJ 2011/1345).

No obstant això, i d'acord amb l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, en la nova redacció donada per la Llei 38/2011, de 10 d'octubre:

"[...] les accions resolutòries individuals interposades a l'empara de l'article 50 ET motivades per la situació econòmica o d'insolvència del concursat han de tenir [amb independència del nombre d'aquestes resolucions, a diferència del que passava abans] la consideració d'extincions de caràcter col·lectiu, des que s'acordi la iniciació de l'expedient", previst en l'article 64 de l'LC per a l'extinció dels contractes.

Acordada la iniciació de l'expedient previst en aquest article, tots els processos individuals seguits enfront de la concursada que siguin posteriors a la sol·licitud del concurs i que estiguin pendents de resolució ferma se suspenden fins que adquireixi ferma l'acte que posi fi a l'expedient d'extinció col·lectiva. La resolució que acordi la suspensió s'ha de comunicar a l'administració concursal a l'efecte del reconeixement com a contingent del crèdit que pugui resultar de la sentència que es dicti quan sigui el moment, una vegada alçada la suspensió. També s'ha de comunicar als tribunals davant els quals tramitin els procediments individuals. Finalment, l'acte que acordi

l'extinció col·lectiva produeix efectes de cosa jutjada sobre els processos individuals suspesos. En conseqüència, sembla que aquestes extincions “de caràcter col·lectiu”, a l'empara de l'article 64.10 de l'LC (STS de 13 d'abril del 2011, RJ 2011/3951), “tenen la consideració d'extincions susceptibles de ser indemnitzades amb vint dies per any d'antiguitat”.

No hem de passar per alt que en aquests casos la norma tampoc no exigeix la reclamació contínua i prèvia del treballador durant un cert període (STS de 10 juny del 2009, RJ 2009/326). La causa opera, per tant, sense necessitat de requeriments previs o advertiments successius i reiterats per part del treballador.

Finalment, i com a clàusula de tancament, l'apartat c de l'article 50 de l'ET permet aquesta reclamació judicial del treballador en qualsevol altre incompliment greu de l'ocupador, excepte els deguts a força major –no, per tant, els deguts a mer fet fortuït. A aquest supòsit s'hi ha d'equiparar també la negativa de l'ocupador a reintegrar el treballador en les anteriors condicions en els supòsits previstos en els articles 40 i 41 de l'ET quan una sentència judicial hagi declarat aquestes decisions judicials injustificades (art. 138.8 LRJS). Dins d'aquesta, però, són possibles també l'incompliment del deure d'ocupació efectiva de manera perllongada i injustificada (STS de 24 setembre del 1985, RJ 1985/4361), amb esment d'altres, o els incompliments en matèria de prevenció, sobretot en relació amb l'assetjament (STS de 20 setembre del 2011, RJ 2011/7057).

Pel que fa al procediment, cal destacar que, a diferència del que passava en els articles 40 i 41 de l'ET, o, en general, en l'article 1124 del CC, en aquest cas no es permet al treballador la resolució directa i extraprocessal del contracte (STS d'11 març del 2004, RJ 2004/3401). Aquestes causes només permeten al treballador sol·licitar al jutge la resolució del contracte. Per tant, la relació ha de continuar “viva” en el moment de la sentència (STS de 26 octubre del 2010, RJ 2011/1345), amb esment de moltes altres en relació amb la diversa casuística que es pot plantejar, i el treballador ha de continuar prestant serveis excepte, és clar, en aquells casos en què l'empresari es negui a donar feina o en què la mera continuació de la prestació generi una situació insuportable per al manteniment del vincle, pel risc per a la seva salut, el maltractament o les greus vexacions patides o per una durada de l'impagament que pugui afectar no solament la dignitat mateixa del treballador, sinó a més la seva pròpia subsistència i la de les persones que depenen d'ell (STS de 17 gener del 2011, RJ 2011/532).

La sentència té valor constitutiu, i l'extinció de la relació es produeix amb la notificació de la sentència mateixa. I això fins i tot en aquells supòsits excepcionals, assenyalats abans, en què hagi cessat la prestació efectiva de treball.

D'altra banda, i en relació amb els aspectes processals, la veritat és que la norma no estableix un termini específic per a la interposició de l'acció, de manera que sembla raonable utilitzar el termini general d'un any, previst en l'article 59.1 de l'ET (STS de 20 d'abril del 2009, RJ 2009/3114).

D'acord amb l'article 26.3 de l'LRJS, es poden acumular en una mateixa demanda les accions d'acomiadament i extinció del contracte, sempre que l'acció d'acomiadament acumulada s'exerciti dins del termini establert per a la modalitat processal d'acomiadament. Quan s'invoqui la falta de pagament del salari pactat, la reclamació salarial es pot acumular a l'acció sol·licitant l'extinció indemnitzada del vincle, i, si escau, es pot ampliar la demanda per a incloure les quantitats posteriorment degudes.

I tot plegat sense passar per alt que, responent a una realitat relativament freqüent, l'article 32 de l'LRJS estableix que en aquells casos en què el treballador plantegi demanda per aquesta causa i per acomiadament, la demanda que es promogui després s'acumula a la primera, d'ofici o a petició de qualsevol de les parts, i també s'han de debatre totes les qüestions plantejades en un sol judici. En aquests supòsits, quan les accions exercitades estan fundades en les mateixes causes o en una mateixa situació de conflicte, la sentència ha d'analitzar conjuntament aquestes dues accions i les conductes subjacents, i donar resposta primer a l'acció que consideri que està en la base de la situació de conflicte i resoldre després la segona, amb els pronunciaments indemnitzadors que siguin procedents. Si les causes d'una acció o l'altra són independents, la sentència ha de donar prioritat a l'anàlisi i la resolució de l'acció que hagi nascut abans, atès el fet constitutiu d'aquesta acció, si bé l'estimació no ha d'impedir l'examen, i decisió, si escau, de l'altra acció. Es recollia així en la doctrina prèvia del Tribunal Suprem (Sentències de 25 de gener i de 10 de juliol del 2007, RJ 2141 i 8299), que ja llavors aplicava un criteri cronològic, no processal sinó substantiu, i donava prioritat en l'enjudiciament a l'acció que ha nascut abans, atenent el fet constitutiu d'aquesta acció.

Finalment, i pel que fa a la indemnització, és l'establerta per als supòsits d'acomiadament improcedent, això és, la prevista en l'article 56 de l'ET, excepte, és clar, que s'hagi fixat una quantia més gran en el contracte mateix (STS de 21 maig del 2004, RJ 2004/5023). En tot cas, aquesta indemnització –com passa generalment en el dret del treball– està taxada legalment sense que, per tant, ni l'empresari pugui intentar minorar-la al·legant l'existència d'un dany més petit o lucre cessant, ni el treballador pugui reclamar tampoc judicialment una quantia més gran al·legant, ex article 1101 del CC, que el dany o el lucre cessant és més gran.

Només en aquells casos en què l'actuació empresarial provoqui a més una lesió d'un dret fonamental o d'un altre dret no englobat en l'àmbit de la resolució contractual –per exemple, en els casos d'assetjament–, cal sol·licitar una indemnització afegida pels danys morals patits (STS de 17 maig del 2006, RJ

2006/7176, en un cas d'assetjament i de 20 setembre del 2007, RJ 2007/8304, de tutela de la seguretat i salut; recentment, STS de 9 maig del 2011, RJ 2011/4747).

De fet, l'article 183.3 de l'LRJS estableix expressament que:

"Aquesta indemnització és compatible, si s'escau, amb la que pugui correspondre al treballador per la modificació o extinció del contracte de treball o en altres supòsits establerts a l'Estatut dels treballadors i altres normes laborals."

I tot plegat, és clar, sense que la quantificació legal d'aquesta indemnització impedeixi les reclamacions salarials (STS de 16 gener del 2009, RJ 2009/656), que van poder justificar la reclamació mateixa o que en fossin conseqüència.

### **La clàusula de consciència dels professionals de la comunicació**

Un cas concret i específic de resolució contractual és el de la clàusula de consciència (art. 20.1.d CE) com a dret constitucional dels professionals de la informació, que té per objecte garantir la independència en l'acompliment de la seva funció professional, segons l'article 1 de la LO 2/1997, de 19 de juny, reguladora de la clàusula de consciència dels professionals de la informació.

D'acord amb l'article 2 de la LO 2/1997, de 19 de juny, els professionals de la informació tenen dret de sol·licitar la rescissió de la seva relació jurídica amb l'empresa de comunicació en què treballin tant quan en el mitjà de comunicació amb el qual estan vinculats laboralment es produeixi un canvi substancial d'orientació informativa o línia ideològica, com quan l'empresa els traslladi a un altre mitjà del mateix grup que pel gènere o per la línia que tingui comporti una ruptura palesa amb l'orientació professional de l'informador.

L'exercici d'aquest dret (vegeu sobre indemnitat com a conseqüència del seu exercici l'STSJ de Madrid núm. 149/2007, de 26 febrer) es pot fer tant per la via d'una sol·licitud judicial similar a la de l'article 50 de l'ET com per una decisió unilateral del professional de la informació que extingeixi la relació jurídica amb possibilitat de reclamació posterior de la indemnització, possibilitat que, òbviament, ofereix el risc que la resolució judicial entengui inexistent la causa invocada, amb les conseqüències desfavorables que deriven d'això (STC 225/2002, de 9 desembre).

En aquests casos, l'informador, per a la delimitació del qual cal d'atenir-se no a la denominació, sinó a la connexió de la seva activitat amb la informació (STC 199/1999, de 8 novembre), té dret a una indemnització, que no ha de ser inferior a la pactada contractualment o, si no, a la que estableix la Llei per a l'acomiadament improcedent.

## **2.4. La voluntat unilateral del treballador com a causa d'extinció en algunes relacions laborals especials**

Les singularitats pròpies d'algunes relacions laborals especials abasten també aquesta facultat de desistiment per part del treballador, almenys en dos aspectes del règim jurídic d'aquestes relacions.

1) En primer lloc, i en alguns casos, la naturalesa temporal de la prestació i els interessos en joc justifiquen que l'ordenament s'aparti de les regles generals, i imposi la necessitat que el treballador indemnitzi l'empresari per la ruptura voluntària però sense causa de la seva relació.

Això passa, per exemple, en l'article 16 de l'RD 1006/1985, en relació amb els esportistes professionals. D'acord amb aquest precepte, "l'extinció del contracte professional, sense causa imputable al club, dóna a aquest dret, si escau, a una indemnització que en absència de pacte sobre aquest tema ha de fixar la jurisdicció laboral segons les circumstàncies de caràcter esportiu, el perjudici que s'ha causat a l'entitat, els motius de ruptura i altres elements que el jutgador consideri estimables. En cas que l'esportista, en el termini d'un any des de la data d'extinció, contracti els seus serveis amb un altre club o entitat esportiva, aquests són responsables subsidiaris del pagament de les obligacions pecuniàries assenyalades."

2) En segon lloc, un altre aspecte singular és l'establiment en certes ocasions de terminis específics de preavís.

Per al personal d'alta direcció, aquest preavís es fixa en tres mesos, si bé aquest període pot ser de fins a sis mesos, si s'estableix així per escrit en els contractes formalitzats per temps indefinit o de durada superior a cinc anys (art. 10 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció). En canvi, no cal respectar el preavís en el supòsit d'incompliment contractual greu de l'empresari. A més, la norma sí que estableix expressament que l'empresari té dret, en cas d'incompliment total o parcial del deure de preavís, a una indemnització equivalent als salaris corresponents a la durada del període incomplert.

Per la seva banda, per a agents i operadors mercantils dependents, aquest preavís s'amplia també fins als tres mesos (art. 10.2 de l'RD 1438/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sense assumir-ne el risc).

L'article 22 de l'RD 1331/2006, de 17 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels advocats que presten serveis en despatxos d'avocats, individuals o col·lectius, assenyala que l'advocat pot extingir el contracte de treball preavisant amb una antelació suficient perquè el titular del despatx pugui adoptar les mesures que resultin necessàries per a evitar per-

judicis als interessos dels clients i als del despatx. La durada del preavís es pot acordar en conveni col·lectiu o, si escau, en el contracte de treball, i no pot ser inferior a quaranta-cinc dies ni superior a tres mesos. En tot cas, l'advocat ha d'informar el titular del despatx sobre la situació en què es troben els assumptes que tingui encomanats i posar a la disposició d'aquest titular la documentació corresponent amb la finalitat que pugui canalitzar els assumptes i donar continuïtat a l'assessorament i la defensa dels clients per part del despatx. El titular del despatx pot exigir a l'advocat el rescabament de danys i perjudicis en cas que aquest no respecti el termini de preavís o no compleixi l'obligació d'informar dels assumptes que tingui encomanats, si d'això se'n deriven perjudicis per al despatx.

Per la seva banda, l'article 11.1.d de l'RD 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut, estableix que aquest tipus de relació s'extingeix per:

"[...] renúncia voluntària del resident, de manera explícita o tàcita, i s'ha d'entendre així quan s'ha autoritzat la repetició completa del període formatiu i el resident no s'hi incorpora a l'inici o quan no s'incorpora al pla específic de recuperació acordat pel comitè d'avaluació, sense causa justificada en tots dos casos."

De la mateixa manera, l'article 10.1.g de l'RD 782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels penats que duguin a terme activitats laborals en tallers penitenciaris i la protecció de Seguretat Social dels sotmesos a penes de treball en benefici de la comunitat, es limita a assenyalar com a causa d'extinció la "renúncia de l'intern treballador".

## **2.5. La voluntat unilateral del treballador autònom econòmicament dependent com a mecanisme d'extinció de la relació contractual amb el client**

Encara que, com és ben sabut, la relació del treballador autònom econòmicament dependent (Trade) amb el seu client no és laboral, la competència de la jurisdicció social sobre aquestes qüestions sembla que recomana l'esment almenys del tractament que aquesta matèria rep per part de la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'estatut del treball autònom.

En aquest sentit, l'article 15 estableix com a causes d'extinció de la relació contractual entre les parts:

- El desistiment del Trade, cas en què ha de mitjançar el preavís estipulat o cal atènyer-se als usos i costums.
- La voluntat del Trade, fundada en un incompliment contractual greu de la contrapart.



- Per decisió de la treballadora autònoma econòmicament dependent que es vegi obligada a extingir la relació contractual com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

En relació amb aquestes tres causes, ens limitarem a assenyalar, en primer lloc, que, d'acord amb l'article 15.3 de la Llei 20/2007, si la resolució es produeix per desistiment del Trade i sense perjudici del preavís previst, el client pot ser indemnitzat quan aquest desistiment li ocasioni un perjudici important que paralitzi o pertorbi el desenvolupament normal de la seva activitat.

En segon lloc, indicarem que, quan la resolució contractual es produeix per incompliment contractual del client, el Trade té dret de percebre la corresponent indemnització pels danys i perjudicis ocasionats. La quantia de la indemnització és la fixada en el contracte individual o en l'acord d'interès professional que resulta aplicable. En els casos en què no hi hagi aquesta regulació, a l'efecte de determinar-ne la quantia, es prenen en consideració, entre altres factors, el temps restant previst de durada del contracte, la gravetat de l'incompliment del client, les inversions i despeses anticipades pel Trade vinculades a l'execució de l'activitat professional contractada i el termini de preavís atorgat pel client sobre la data d'extinció del contracte.

### 3. Voluntat conjunta de les parts

Igual que passa amb la resta de negocis jurídics, el contracte de treball pot ser extingit per la voluntat conjunta de les parts, tant si aquesta voluntat es manifesta com a negoci extintiu sobrevingut (desistiment mutu o *mutuo disenso*) com si ho fa mitjançant la incorporació d'elements accidentals al negoci jurídic laboral, com les condicions o els terminis resolutoris. A aquests tres elements hi fa referència l'article 49.1 de l'ET en les lletres *a*, *b* i *c*.

#### 3.1. Desistiment mutu

Pel que fa, en primer lloc, a l'acord extintiu pel qual les parts extingeixen lliurement la relació laboral (art. 49.1.a ET), és obvi que aquesta opera en qualsevol tipus de contracte, sigui temporal o indefinit, comú o especial.

El nostre ordenament no requereix perquè el desistiment sigui vàlid l'expressió concreta d'una causa, encara que aquesta òbviament ha de ser lícita i, per exemple, no antisindical –STS de 25 març de 1991 (RJ 1991/1898)–, ni reclamar formalitats específiques –STS de 26 de gener de 1984 (RJ 1984/102) i de 18 juliol de 1990 (RJ 1990/6426)–, i per tant es pot exterioritzar de manera escrita –el cas més freqüent– o oral, sempre, això sí, que s'hi exterioritzi una voluntat clara i inequívoca, sobretot del treballador, d'extingir la relació laboral, no hi hagi renúncia il·lícita de drets –per exemple, donant per acabat un contracte temporal il·legal, quan ja era indefinit (STS de 14 de juny de 1990)–, ni intervinguin, finalment, vicis de la voluntat –STS de 7 desembre del 2004 (RJ 2005/1990)–, de manera que se'n puguin controlar judicialment l'exactitud i la veracitat –STS de 28 febrer del 2000 (RJ 2000/2758).

Normalment, aquest acord extintiu s'aconsegueix després de l'oferta d'una de les parts. Quan la iniciativa és empresarial, no és infreqüent que vagin acompanyades d'una oferta de compensacions de naturalesa extrasalarial (STS de 28 de febrer del 2000, RJ 2000/2243), com baixes incentivades o prejubilacions, i que siguin tant individuals com col·lectives o genèriques; en aquest cas es tracta d'ofertes vinculants que no han de contenir, al costat dels límits ressenyats abans, elements discriminatoris. Òbviament, la concurrència de voluntats extingeix immediatament la relació laboral, de manera que seria ineficax el pretès acomiadament empresarial després d'haver aconseguit aquest acord (STS de 25 juny del 2001, RJ 2001/7079).

D'altra banda, no hi ha res que impedeixi que aquest negoci extintiu quedi suspès mitjançant condició lligada a la verificació de certs actes, com ara el pagament de certes quantitats per part de l'empresa (STSJ de les Illes Balears núm. 147/1999, de 12 d'abril, AS 1999/1454).

En tot cas, el fet que aquesta causa es formalitzi normalment per mitjà d'un document, anomenat en general quitança (STS de 28 de febrer del 2000, RJ 2000/2758), obliga a distingir entre aquells supòsits en què aquests documents formalitzen la simple aquiescència a una liquidació d'obligacions salarials entre les parts –liquidació de deutes que, per tant, només tenen valor alliberador dels deutes liquidats i ressenyats en aquests documents–, i aquells altres en què sí que hi ha una acceptació de l'extinció per mútua voluntat de la relació laboral (quitança extintiva de la relació laboral). I això perquè, com recorda la nostra jurisprudència (STS de 24 juny de 1998, RJ 1998/5788; i de 22 novembre del 2004, RJ 2005/1057), en el moment en què se sol fer aquesta declaració, coincidint amb l'extinció del contracte de treball, tema sobre el qual tornarem a parlar més endavant, hi ha un risc important que aquests dos aspectes es confonguin.

Doncs bé, perquè la quitança comporti acceptació de l'extinció del contracte, o, dit d'una altra manera, la plasmació d'aquest desistiment mutu, la nostra jurisprudència (STS de 24 juny de 1998, RJ 1998/5788). reclama la plasmació en aquesta quitança d'una clara voluntat del treballador d'extingir la relació, un acord mutu sobre l'extinció o una transacció en què s'accepti el cessament acordat per l'empresari. I per a detectar aquesta voluntat, la nostra jurisprudència (art. 1287 CC, STS de 30 de setembre de 1992, RJ 1992/6830). utilitza les regles d'interpretació dels contractes, partint del fet que “no s'han d'entendre compresos en els termes d'un contracte coses diferents i casos diferents d'aquells sobre els quals els interessats es van proposar constatar”.

Evidentment, i si no es pacta res en contra, aquest tipus d'extinció no comporta el reconeixement de cap indemnització a favor del treballador.

### **3.2. Condicions resolutòries establertes en contracte**

L'article 49.1.b de l'ET reconeix també la possibilitat que les parts puguin pactar condicions resolutòries del contracte. Aquesta facultat, que, en principi, es pot estipular tant al començament com sobrevingudament, sempre que no hi hagi renúncia de drets o vici de la voluntat, no està condicionada a una determinada durada del contracte de treball, i és aplicable en principi a tot tipus de relació, amb independència de la modalitat d'aquesta relació (STS de 28 d'abril del 2010, RJ 2010/2514).

Com en tota condició resolutòria, hi és aplicable, de manera supletòria, i amb les necessàries matisacions –derivades, entre altres raons, del principi de conservació del contracte–, les normes generals recollides en els articles 1113 i s. del CC. Per això, per exemple, la ineficàcia de les condicions potestatives, que depenguin de l'exclusiva voluntat de l'ocupador (art. 1115 CC), fins i tot quan tingui prevista una apreciable compensació econòmica (STS de 25 octubre de 1989, RJ 1989/7437), de la mateixa manera que les condicions impossibles, les

contràries als bons costums i les prohibides per la llei no provoquen la nul·litat del contracte, sinó simplement la continuïtat, de manera que priven d'efectes l'esmentada condició resolutòria.

En relació amb la forma, i encara que la redacció de la norma sembla pressuposar-ne la plasmació per escrit, no sembla que calgui rebutjar-ne necessàriament la possible existència quan s'hagi exterioritzat i se'n pugui provar l'existència.

En tot cas, el que sí que prohibeix expressament l'article 49.1.b de l'ET és que "aquestes constitueixin abús de dret manifest per part de l'empresari". En aquest sentit, la jurisprudència ha considerat que constituïria aquest abús una clàusula "condicional potestativa que remet a la mera voluntat unilateral de l'empresari, sense expressió de causa, la decisió de donar per acabada la relació de treball", encara que aquesta extinció vagi acompanyada d'una apreciable compensació econòmica (STS de 25 d'octubre de 1989, RJ 1989/7437; i de 15 novembre de 1986, RJ 1986/6349). De la mateixa manera també s'han de considerar prohibides aquelles condicions resolutòries que comportin un mer frau de llei, perquè intenten eludir per aquesta via l'aplicació prioritària de normes legals que prevegin imperativament certa forma, procediment i indemnitzacions davant l'esdeveniment de certs fets.

Per això, per exemple, la previsió en un contracte indefinit d'una clàusula resolutòria en aquells casos en què es produeix un descens en el volum d'activitat de l'empresa, amb la finalitat, per tant, d'eludir els efectes econòmics previstos en l'ET per als acomiadaments productius, amb una indemnització inferior, comporta un frau de llei de l'article 52 de l'ET (STS de 28 d'abril del 2010, RJ 2010/2514).

L'espai resultant per a la condició resolutòria és, per tant, certament reduït, però n'hi ha. I així la nostra jurisprudència ha considerat admissibles les clàusules resolutòries que vinculen el manteniment del vincle contractual a arribar a una determinada mitjana de vendes –STS de 13 de novembre i de 20 d'octubre de 1986 (RJ 1986/6338 i 6660) i de 27 setembre de 1988 (RJ 1988/7130)–, a l'assoliment de determinats objectius, sempre que en la fixació d'aquests hi hagi proporció –STS de 20 d'octubre de 1986 (RJ 1986/6660) i de 23 de febrer de 1990 (RJ 1990/1215)–, i també aquelles relatives a l'obtenció de determinades autoritzacions o renovacions d'autoritzacions administratives pel treballador –STS de 3 de novembre de 1989 (RJ 1989/7996).

Una vegada ha passat aquest fet, sembla raonable exigir que qualsevol de les parts comunicui a l'altra l'esdeveniment de la condició i la consegüent resolució del contracte. I això, a més, en un temps raonable, ja que la prolongació sense més ni més de la prestació una vegada ha passat el fet es podria considerar una manifestació tàcita de la voluntat conjunta de les dues parts de continuar la prestació.

Finalment, és important destacar que, d'acord amb la doctrina del Tribunal Suprem, aparentment legalitzada en la nova redacció donada a la DA 15a. de l'ET per la Llei 35/2010 (vegeu també art. 11 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril), la il·legalitat dels contractes temporals en l'àmbit de les administracions pú-

bliques generaria la conversió en un contracte indefinit però no fix, perquè està sotmès a la condició –però no al termini– de la cobertura legal d'aquest lloc de treball, moment en què el contracte esmentat s'extingiria sense dret a cap indemnització a favor del treballador. Aquesta interpretació jurisprudencial suscita, no obstant això, dubtes sobre la compatibilitat que té amb la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea en relació amb la Directiva 1999/79/CE.

### **3.3. Termini resolutori: la finalització dels contractes temporals per final d'obra o esgotament del temps convingut**

Al costat de les condicions resolutòries, l'ordenament laboral permet també l'establiment de **terminis resolutoris**, elements igualment accessoris del negoci jurídic que es diferencien de la condició perquè en aquest cas l'esdeveniment del fet a què es lliga la resolució del pacte és cert, és a dir, sabem que passarà, si bé el moment exacte en què això passarà pot ser conegut o no.

És important recordar de manera preliminar que l'ordenament jurídic espanyol només permet l'establiment d'aquests terminis en aquells supòsits en què resulta admissible la formalització de contractes temporals, ja que, com hem vist, aquests contractes es caracteritzen en el nostre sistema, simplement, pel fet de ser contractes sotmesos a termini i no a mera condició. Qualsevol altre termini en supòsits diferents als permesos legalment s'ha de considerar il·legal i, per tant, inexistent. Per això, l'extinció del contracte a l'empara d'un termini il·legal s'ha de considerar com a acomiadament.

En relació amb aquesta causa d'extinció ens interessa recordar, en primer lloc, que en el cas del contracte d'obra o servei<sup>3</sup> 10084 (art. 15.1.a ET.Art. 15.1.a ET), aquest s'extingeix només per la finalització de l'obra o servei que en va justificar la naturalesa de relació temporal. No obstant això, la nostra jurisprudència va admetent la possibilitat d'un cessament progressiu, parcial o, dit d'una altra manera, no simultani per a tots els treballadors contractats amb aquesta modalitat en la prestació de serveis, i lliga l'extinció al gradual acabament de les funcions o tasques concretes per a l'acompliment de les quals va ser contractat el treballador (STS de 12 febrer de 1986, RJ 1986/748). A més, cal recordar que, d'acord amb l'article 2 de l'RD 2720/1998, si el contracte fixa una durada o un termini, s'han de considerar de caràcter orientatiu, ja que la finalització només s'esdevé (art. 8.1.a RD 2720/1998) per l'efectiu compliment i conclusió de l'obra o servei objecte del contracte. Finalment, no hem de passar per alt que després de la reforma operada per la Llei 35/2010, i deixant de banda algunes excepcions o exclusions, aquest termini resolutori només és eficaç durant tres anys, i es pot ampliar fins a quatre per conveni estatal o, si no, d'àmbit territorial inferior. Si transcorre aquest termini màxim, que condiona la validesa del termini, no la durada del contracte, l'obra o servei no s'ha acabat, aquest termini resolutori s'ha de considerar extint i inoperant,

de tal manera que la finalització de l'obra operada posteriorment podria donar lloc a l'extinció del contracte per causes productives, però no pel procediment establert en l'article 49.1.c de l'ET.

En canvi, i com deu recordar, els contractes eventuais no s'acaben per la desaparició de la causa que ho va justificar, això és, per la fi de l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, sinó per la fi del termini cert pel qual va ser establert (STS de 4 de febrer de 1999, RJ 1999/1594).

Finalment, en el cas de contracte d'interinitat, el tantes vegades esmentat article 8 de l'RD 2720/1998 fixa la conclusió (STS de 22 d'octubre de 1997, RJ 1997/7547), sigui per: “[...] l'extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball [de manera que no cal la reincorporació del treballador] o pel transcurs del termini de tres mesos en els processos de selecció o promoció per a la provisió definitiva de llocs de treball o del termini que resulti aplicable en els processos de selecció en les administracions públiques.”

En tot cas, en el contracte de treball, el termini no actua automàticament: cal la denúncia empresarial –per a la qual no s'estableix cap forma específica, però ha de ser, això sí, expressa, clara i precisa (STS de 21 setembre de 1988, RJ 1988/7084).–, que s'haurà de dur a terme amb un preavís de quinze dies només en aquells contractes de durada superior a un any, excepte en el contracte d'interinitat (art. 8.3 RD 2720/1998), en el qual cal atènyer-se als pactes. Òbviament, aquesta regulació es pot millorar mitjançant conveni col·lectiu o contracte individual.

Amb tot, el que aquí sí que és important de destacar és que l'omissió d'aquest termini no comporta la nul·litat de la denúncia ni de l'extinció contractual, sinó només el naixement d'una obligació empresarial de rescabalar el treballador amb tants dies de salari com s'han omès del preavís (art. 8.3 RD 2720/1998 i art. 21 RD 488/1998; STS de 21 setembre de 1988, RJ 1988/7084)..

D'altra banda, l'absència de denúncia i la continuació en la prestació de treball més enllà del termini cert assenyalat en aquests contractes té conseqüències diferents segons la durada de la relació temporal concreta. Quan aquests contractes, inclosos els de pràctiques i per a la formació, estan concertats per una durada inferior a la màxima establerta legalment, i, arribada la data del termini, es continua prestant i es continuen acceptant els serveis, el nostre ordenament preveu una tàcita reconducció del termini, i entén prorrogats automàticament aquests contractes fins al termini màxim legal o, així ho entenem, establert convencionalment (art. 8.2 RD 2720/1998).

En canvi, quan, una vegada s'ha arribat a aquesta durada màxima o s'ha acabat l'obra o servei objecte del contracte, no hi ha denúncia i es continua duent a terme la prestació laboral de manera coneguda per les dues parts, el contracte

**Nota**

Per a altres terminis en relació amb certes relacions laborals especials vegeu, per exemple, l'article 10 de l'RD 1435/1985, en relació amb els artistes en espectacles públics.

es considera prorrogat tàcitament, però per temps indefinit, excepte prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació (art. 20 RD 488/1998 i 8 RD 2720/1998).

Alhora, l'article 49.1.c de l'ET preveu que, en aquests casos d'extinció del contracte temporal, inclòs el de relleu (STS d'11 març del 2010, RJ 2010/1481), per fi del termini, i només en aquests casos, a excepció dels casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius –excepte, és clar, regulació convencional en contra–, el treballador té dret a una indemnització que la Llei 35/2010 va incrementar gradualment segons el moment en què s'estipuli. Així, d'acord amb la nova DA 13a. de l'ET, els contractes temporals que es formalitzin fins al 31 de desembre del 2011 tindran una indemnització de només vuit dies de salari per cada any de servei. Aquesta quantitat inicial s'incrementarà en un dia de salari més per cada any de servei segons el moment en què s'estipulin (nou dies per any en els contractes estipulats durant el 2012; deu en els estipulats durant el 2013, i 11 en els del 2014), fins a arribar als dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que es formalitzin –fixem-nos-hi, no que s'extingeixin– a partir de l'1 de gener del 2015. Aquestes indemnitzacions són mínimes, i es poden ampliar per conveni col·lectiu.

No obstant això, és important recordar que, d'acord amb l'article 11.2 de la Llei 14/1994, quan el contracte dels treballadors en missió d'una ETT s'ha concertat per temps determinat, el treballador té dret de rebre una indemnització econòmica a la fi del contracte de posada a disposició equivalent a la part proporcional de la quantitat que resulta d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o a l'establerta, si escau, en la normativa específica que sigui aplicable. La indemnització es pot prorratejar durant la vigència del contracte. Aquesta mateixa indemnització de dotze dies de salari és la prevista per al contracte temporal de foment de l'ocupació per a persones amb discapacitat formalitzat a l'empara de la DA 1a. de la Llei 43/2006 i per al contracte temporal de foment de l'ocupació formalitzat entre les empreses d'inserció i els treballadors que estiguin en situació d'exclusió social, aturats i inscrits en els serveis públics d'ocupació, amb especials dificultats per a integrar-se en el mercat de treball (art. 15.5 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció).

### **Relacions laborals especials**

Aquesta qüestió rep una regulació especial en certes relacions laborals especials. Això passa en el cas dels artistes en espectacles públics (art. 10 RD 1435/1985), en els quals, quan la durada del contracte, incloses si escau les pròrrogues, és superior a un any, l'artista té dret a una indemnització d'una quantia que s'ha de fixar en conveni col·lectiu o pacte individual, si bé "en absència de tal acord la indemnització serà de set dies de salari per any de servei, amb prorrateig per mesos dels períodes de temps inferiors".

Finalment, és important reiterar que, d'acord amb l'article 49.2 de l'ET: "L'empresari, en ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia o, si escau, el preavis de l'extinció del contracte, ha d'adjuntar una proposta del document de liquidació de les quantitats que deu."

Aquesta anomenada *quitança d'havers* o *de liquidació d'havers*, que comprèn, en aquest cas, els salaris deguts i no satisfets prèviament, inclosa la part proporcional de complements de venciment periòdic superior al mes, com ara pagues extraordinàries o de beneficis, i també la compensació econòmica corresponent a les vacances meritades i no gaudides i la indemnització a favor del treballador assenyalada abans, en cas de ser acceptada, sol tenir efecte alliberador –efecte deduïble, en principi, de la seguretat del trànsit jurídic i fins i tot de la bona fe de l'altre contractant–, amb exclusió, això sí, dels conceptes retributius en què no s'ha quantificat el pagament. Aquest document està sotmès òbviament al control judicial per a evitar renúncies il·legals de drets (STS de 28 de febrer del 2000, RJ 2000/2758).

I tot plegat sense passar per alt que, com a mecanisme de control en relació amb aquest tipus de document, l'Estatut dels treballadors (art. 49.2 ET) estableix, en primer lloc, que: "El treballador pot sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de firmar el rebut de la quitança; en aquest rebut s'ha de fer constar que firma en presència d'un representant legal dels treballadors o bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si l'empresari impedeix la presència del representant en el moment de la firma, el treballador ho pot fer constar en el mateix rebut, als efectes oportuns."

D'altra banda, estableix també que els òrgans unitaris tenen dret de conèixer (art. 64.4.b ET) "els documents relatius a la terminació de la relació laboral".



## 4. Altres causes referents a les parts

Finalment, hi ha una sèrie de causes o factors que afecten o poden afectar el treballador i l'empresari, com ara la mort, certs tipus d'incapacitat, la jubilació, i que provoquen o poden provocar l'extinció de la relació laboral.

### 4.1. Causes relatives al treballador: mort, incapacitat, jubilació

#### 4.1.1. Mort

En relació amb el treballador, és evident que el caràcter personalíssim de la prestació laboral fa que esdeveniments com la mort extingeixin automàticament la relació laboral, sense que en principi, i excepte pacte en contra en conveni o contracte, sorgeixi cap obligació indemnitzadora a càrrec de l'empresari. És cert que els convenis col·lectius poden incorporar prestacions a favor dels familiars en aquests supòsits, però es tracta de simples millores voluntàries de Seguretat Social. I de la mateixa manera, la contractació posterior, fins i tot d'un familiar, per al desenvolupament de la mateixa tasca no comporta una subrogació d'aquest en l'anterior posició contractual, sinó el naixement d'una nova relació laboral, diferent, per tant, de la relació de què gaudia la persona morta.

Òbviament, atès l'efecte extintiu de l'acte d'acomiadament, la mort del treballador després d'aquest acomiadament no comporta l'extinció d'una relació acabada prèviament per la decisió unilateral de l'empresari, de manera que les possibles indemnitzacions, en cas d'impugnació judicial, són part de l'herència (STS de 13 maig del 2003, RJ 2004/5407)..

En principi, sembla raonable entendre que el silenci en aquest punt de l'ET comporta l'absència d'una obligació empresarial d'indemnitzar excepte, és clar, previsió en contra, sigui en el conveni col·lectiu o en el contracte de treball (en contra, es considera aplicable encara el Decret de 2 de març de 1944; vegeu l'STSJ del País Basc núm. 1174/2005, de 10 maig, AS 2005/1326), o que s'estableixi així en relació amb la relació laboral especial concreta, com s'esdevé, per exemple, en l'article 13.c de l'RD 1006/1985, de 26 de juny, en relació amb els esportistes professionals, que preveu una "indemnització, com a mínim, de sis mensualitats si la mort o lesió tenen la causa en l'exercici de l'esport".

#### **4.1.2. Incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa**

L'article 49.1.e de l'ET considera també causa d'extinció la "gran invalidesa o invalidesa permanent total o absoluta del treballador, sense perjudici del que disposa l'article 48.2 [de l'ET]".

Com és ben sabut, aquesta invalidesa permanent o, més ben dit, incapacitat permanent, d'acord amb l'article 8.5 de la Llei 24/1997, és definida en la modalitat contributiva per l'article 136 de l'LGSS com:

"La situació del treballador que, després d'haver estat donat d'alta mèdicament, presenta reduccions anatòmiques o funcionals greus susceptibles de determinació objectiva i previsiblement definitives, que disminueixen o anul·len la seva capacitat laboral."

La causa d'extinció, per tant, no és la incapacitat temporal de l'article 128 de l'LGSS, que, com sabem, és només causa de suspensió del contracte a l'empara de l'article 45.1.c de l'ET, sinó només la incapacitat permanent i definitiva.

I això, com recorda expressament el precepte (art. 48.2 ET), tret que declarada aquesta incapacitat permanent, i segons el parer de l'òrgan de qualificació, la situació del treballador hagi de ser previsiblement objecte de revisió per una millora que permeti que es reincorpori al lloc de treball. En aquests supòsits "subsisteix la suspensió de la relació laboral, amb reserva de lloc de treball, durant un període de dos anys a comptar des de la data de la resolució per la qual es declara la invalidesa permanent".

En relació amb aquesta possibilitat s'ha de tenir en compte que l'article 7 de l'RD 1300/1995, de 21 de juliol, ja assenyalava que:

"La subsistència de la suspensió de la relació laboral, amb reserva de lloc de treball, que es regula en l'apartat 2 de l'article 48 [...], només és procedent quan en la corresponent resolució inicial de reconeixement d'invalidesa [...], es faci constar un termini per a poder instar la revisió per previsible millora de l'estat invalidant de l'interessat, igual o inferior a dos anys. [En aquests supòsits] s'ha de donar trasllat a l'empresari afectat de la resolució dictada a aquest efecte."

D'altra banda, cal destacar que, a més, no tota incapacitat permanent té efecte extintiu. D'acord amb l'article 49.1.e de l'ET, només gaudeixen d'aquests efectes la incapacitat total, l'absoluta i la gran invalidesa que, en definitiva, "inhabilitin el treballador per a realitzar totes o les tasques fonamentals" de la seva professió. En canvi, la simple incapacitat permanent parcial –això és, aquella que "sense arribar al grau de total, ocasioni al treballador una disminució no inferior al 33% en el seu rendiment normal per a aquesta professió, sense impedir-li la realització de les tasques fonamentals d'aquesta professió", no permet l'extinció, per si mateixa, de la relació.

A més, sembla raonable considerar que aquesta incapacitat ha de ser sobrevinuda, ja que la coneguda i acceptada en el moment de contractar, sobretot quan per similitud amb l'article 52.a de l'ET hagi intervingut període de prova, no ha de ser admissible després com a causa extintiva.

Perquè es doni aquesta situació cal una declaració oficial i ferma (STS d'11 maig de 1994, RJ 1994/5355), i per tant no impugnada, d'aquesta incapacitat. Aquesta resolució, però, no extingeix automàticament la relació –almenys, en relació amb la incapacitat total–, perquè té bàsicament efectes sobre un altre àmbit com és ara el de la Seguretat Social, i perquè no és incompatible en tot cas amb el treball que el beneficiari pugui dur a terme fins i tot en la mateixa empresa, per exemple en un lloc o activitat diferent (article 141 LGSS). Per això normalment es reclama la denúncia del contracte per part de l'empresari, sense més requisits formals, perquè es produeixi finalment l'efecte extintiu sobre la relació. El que sí que és evident és que, sense aquesta declaració oficial, l'empresari no pot utilitzar aquesta causa, encara que es pot seguir la via de l'acomiadament objectiu per ineptitud (art. 52.a ET). De la mateixa manera que sembla raonable considerar que la reubicació de l'incapacitat permanent en un altre lloc de l'empresa, amb caràcter no merament transitori, puntual i temporal, comportarà la desaparició de la capacitat extintiva d'aquesta causa.

Finalment, i després de recordar que en principi aquest tipus d'extinció no comporta legalment cap dret d'indemnització a favor del treballador –excepte regulació o pacte específic en conveni o en contracte–, sembla necessari assenyalar que, d'acord amb l'article 2 de l'RD 1451/1983, d'11 de maig, si una vegada extingida la relació el treballador recobra la seva plena capacitat laboral, té preferència absoluta per a ser readmès en l'última empresa en què va treballar en la primera vacant que es produeixi en la seva categoria o grup professional. En canvi, si continua afecte a una mera incapacitat permanent parcial, té certament preferència absoluta per a ser readmès en la seva última empresa en la primera vacant que es produeixi, però sempre que resulti adequada a la seva capacitat laboral.

I tot plegat sense passar per alt la possibilitat que per conveni col·lectiu s'estableixi un dret de recol·locació en lloc idoni (vegeu sobre aquesta possibilitat i els efectes de l'incompliment empresarial l'STS de 29 juny del 2010, RJ 2010/2713), si bé cal analitzar en cada cas la regulació concreta d'aquest dret en la corresponent norma o clàusula contractual.

#### **4.1.3. Jubilació**

D'acord amb l'article 49.1.g de l'ET, la jubilació és també causa d'extinció de la relació laboral.

Donant per descomptat que la norma es refereix a la jubilació total i no a la parcial, que només exigeix si escau el pas de l'assalariat a una situació a temps parcial (art. 166 LGSS), és obvi que, en la concepció tradicional, la jubilació voluntària es pot reconduir, sense més ni més, a l'extinció per voluntat unilateral del treballador del seu contracte de treball, qualificada en aquest cas per la connexió causal que té amb el gaudi successiu de la prestació vitalícia a què té dret l'assalariat si ha arribat a l'edat i complert els altres requisits de l'article 161 de l'LGSS. Aquesta causa d'extinció, que no és subjecta a requisits formals

especials més enllà de la mera comunicació del treballador a l'empresari, no genera tampoc cap obligació indemnitzadora entre les parts, encara que és freqüent que els nostres convenis prevegin algunes partides o "premis de jubilació" en aquests casos.

La qüestió esdevé més complicada en abordar l'anomenada *jubilació forçosa*. En aquest cas ha de quedar clar que es tracta, sobretot, d'una causa d'extinció de la relació laboral, ja que la sol·licitud de la prestació de Seguretat Social és sempre voluntària, encara que certament la compulsió que es dugui a terme després de l'extinció empresarial és certament forta, ja que normalment el treballador d'edat avançada queda exclòs de les prestacions per desocupació d'acord amb el que disposa l'article 207.de l'LGSS.

En tot cas, aquesta possibilitat d'establir jubilacions forçoses, sobretot per mitjà de la negociació col·lectiva, ja es preveia en la DA 5a. de la Llei 8/1980, i encara que amb matisos –bàsicament l'exigència que el treballador reunís els requisits legals per a tenir dret a una pensió de jubilació ordinària, i que aquesta clàusula es justificués per altres mesures de política d'ocupació–, va ser admesa per la doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 22/1981, de 2 de juliol, i 58/1985, de 30 d'abril), i més endavant es va incorporar a la DA 10a. de l'RDL 1/1995, de 24 de març.

Derogada aquesta habilitació per la disposició derogatòria única de la Llei 12/2001 (sobre els efectes d'aquesta derogació, vegeu l'STS de 9 de març del 2004, RJ 2004/873) i la de 2 de novembre del 2004 (RJ 2004/8053), de 9 de juliol, va ser rescatada amb una nova orientació per la Llei 14/2005, d'1 de juliol, que va donar una nova redacció a la DA 10a. de l'ET (sobre les exigències als convenis signats abans d'entrar en vigor, vegeu l'STS de 22 desembre del 2008, RJ 2009/1828), d'acord amb la qual en els convenis col·lectius es poden establir clàusules que possibilitin l'extinció del contracte de treball sempre que es compleixin acumulativament tres requisits:

- Primer, el compliment per part del treballador de l'edat ordinària de jubilació.
- Segon, que el treballador afectat tingui a més cobert el període mínim de cotització, o un de més llarg si s'ha pactat així en el conveni col·lectiu, i compleixi els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la modalitat contributiva. Si no els posseeix, no cal utilitzar aquesta via extintiva.
- Tercer, que aquesta mesura concreta "s'ha de vincular a objectius coherents amb la política d'ocupació expressats en el conveni col·lectiu, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinits, el sosteniment de l'ocupació, la contractació de

nous treballadors o qualssevol altres que es dirigeixin a afavorir la qualitat de l'ocupació".

Fixem-nos que la redacció és merament exemplificativa, de manera que hi poden haver altres múltiples possibilitats no enumerades en el precepte.

De fet, el Tribunal Suprem (mateix STS de 22 desembre del 2008, RJ 2009/1828), després de destacar aquest caràcter exemplificatiu, ha assenyalat que:

"El marc de referència per als objectius que cal *vincular* amb el cessament forçós per edat en el conveni col·lectiu pot ben ser el que representa la relació de metes que per a la política d'ocupació assenyala l'article 2 de la Llei d'ocupació 56/003, de 16 de desembre."

No obstant això, en aquests casos no és suficient una:

"[...] mera reproducció de la seva abstracta expressió legal, sense una especificació concreta allunyada de retòrica buida. [Per això] entre el sacrifici [individual] que comporta el cessament forçós i l'explicitada contrapartida [col·lectiva] d'una beneficiosa política d'ocupació, ha d'intervenir un raonable i proporcionat equilibri justificatiu."

Aquest equilibri justificatiu s'ha d'aconseguir mitjançant mesures previstes expressament en el conveni i no situades *ad extra*, exigències aplicables també al sector públic, si bé amb una necessària flexibilitat formal en l'expressió dels objectius d'ocupació, tenint en compte la limitació que en certa mena de previsions pugui comportar la subjecció a la Llei de pressupostos i a l'oferta pública d'ocupació (STS de 22 desembre del 2008, RJ 2009/1828).

Sigui com sigui, la veritat és que aquest complex procés evolutiu s'ha tancat, almenys de moment, amb la Llei 27/2011, d'1 d'agost, per mitjà de la DA 36a. (DF 12a. de la Llei 27/2011), que va entrar en vigor el 2 d'agost del 2011.

En aquesta disposició, com a novetat principal, s'estableix ara que:

"El treballador afectat per l'extinció del contracte de treball ha de tenir cobert el període mínim de cotització que li permeti aplicar un percentatge d'un 80% a la base reguladora per al càlcul de la quantia de la pensió, i complir els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la modalitat contributiva."

No obstant això, també és important destacar que la mateixa norma acaba habilitant el Govern:

"[...] per demorar, per raons de política econòmica, l'entrada en vigor de la modificació prevista en aquesta disposició addicional."

En tot cas, aquesta mesura, en l'actual regulació legal, no comporta, en principi, una discriminació per raó d'edat prohibida per la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre del 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.

En aquest sentit, l'article 6 de la directiva esmentada estableix que aquestes diferències de tracte per motius d'edat no constitueixen discriminació:

"[...] si estan justificades objectivament i raonablement, en el marc del dret nacional, per a una finalitat legítima, inclosos els objectius legítims de les polítiques d'ocupació, del mercat de treball i de la formació professional, i si els mitjans per a aconseguir aquest objectiu són adequats i necessaris."

Per això, el Tribunal de Justícia (Sentència de 16 d'octubre del 2007, Palacios de la Vila, C-411/05) ha considerat que la jubilació forçosa dels treballadors en arribar als seixanta-cinc anys pot respondre a l'objectiu de promoure la contractació i cal considerar que no menyscaba gaire les expectatives legítimes dels treballadors afectats, quan a aquestes persones els és possible obtenir una pensió d'un nivell que no es pot considerar inadequat.

Finalment, sembla necessari recordar almenys que l'article 26 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, estableix que la jubilació forçosa es declara quan l'interessat fa seixanta-cinc anys, si bé pot sol·licitar voluntàriament perllongar la permanència en servei actiu fins a fer-ne, com a màxim, setanta, sempre que quedi acreditat que reuneix la capacitat funcional necessària per a exercir la professió o dur a terme les activitats corresponents al seu nomenament.

En qualsevol cas, i per concloure ja tota aquesta llarga evolució legal, n'hi ha prou amb assenyalar i destacar que la nova redacció de la DA 10 ET, donada per la Llei 3/2012, de 6 de juliol, va procedir a considerar nul·les i sense efecte "les clàusules dels convenis col·lectius que possibilitin l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sigui quina sigui l'extensió i l'abast d'aquestes clàusules". Pel que fa a l'aplicació en el temps d'aquesta nova norma, la DT 15 de la Llei 3/2012 estableix que s'ha d'aplicar als convenis col·lectius que se subscriuguin a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei. Per als convenis subscrits amb anterioritat s'estableixen dues regles:

- a) Quan la finalització de la vigència inicial pactada d'aquests convenis es produeixi després de la data d'entrada en vigor de la llei, l'aplicació es produeix a partir de la data de la finalització esmentada.
- b) Quan la finalització de la vigència inicial pactada d'aquests convenis s'hagués produït abans de la data d'entrada en vigor de la llei, l'aplicació es produeix a partir d'aquesta última data.

#### **4.2. Causes relatives a l'empresari: mort, incapacitat, jubilació**

De manera aparentment simètrica a les causes previstes i acabades d'examinar per al treballador, l'article 49.1.g de l'ET reconeix també, entre les causes extintives de la relació laboral:

- La mort de l'empresari, amb independència del nombre de treballadors afectats per la decisió, fins i tot quan superin els llindars que, d'acord amb l'article 51 de l'ET, delimiten l'àmbit de l'acomiadament col·lectiu (Sentència del Tribunal de Justícia, sala quarta, de 10 de desembre del 2009, Rodríguez Mayor, assumpte C-323/08).

#### **Lectures complementàries**

Una recopilació de la doctrina del Tribunal en aquest tema la podeu trobar en la recent Sentència del Tribunal de Justícia de 21 de juliol del 2011, *Fuchs*, assumptes acumulats C-159/10 i C-160/10. En canvi, i en relació amb la fixació per conveni col·lectiu d'una edat màxima per a l'exercici d'una activitat (pilot), vegeu la interessant Sentència de 13 de setembre del 2011, *Prigge*, assumpte C-447/09.

- La jubilació de l'ocupador en els casos previstos en el règim corresponent de la Seguretat Social o en els que, si escau, els substitueixin materialment (STS de 20 juny del 2000, RJ 2000/6893), si bé no quan, estant d'alta en dos règims, es causa jubilació en aquell règim no connectat amb l'activitat empresarial a què vol posar fi (STS de 22 octubre de 1986, RJ 1986/5876).
- La incapacitat de l'empresari.

En relació amb aquestes causes, s'ha de partir del fet, en primer lloc, que totes i cadascuna requereixen necessàriament que, al costat d'aquests fets, es produeixi el tancament o cessament total de l'activitat de l'empresa (STS de 25 d'abril del 2000, RJ 2000/4252; i de 14 febrer del 2001, RJ 2001/2523), i així, doncs, és inadmissible (STS de 10 novembre de 1988, RJ 1988/8569) el pretès tancament d'uns centres i el manteniment de la mateixa activitat d'uns altres. Aquesta exigència jurisprudencial no imposa l'absoluta coincidència temporal entre aquests dos elements, ja que entre l'un i l'altre pot intervenir un termini prudencial amb la finalitat de facilitar la liquidació i el tancament del negoci o fins i tot la possible transmissió sense que, per tant, es puguin fixar regles generals pel que fa a la durada (STS de 14 juliol de 1988, RJ 1988/5829). En tot cas, però, el que sembla inadmissible és que es continuï l'activitat i, transcorreguts uns quants anys des que van passar aquests fets, es vulgui actualitzar aquella causa, ja ineficax, de la mateixa manera que tampoc no sembla raonable que, a l'empara d'aquesta causa, es vulgui extingir una part dels contractes i mantenir els altres. De la mateixa manera que, finalment, sembla també raonable considerar que aquestes mateixes causes són ineficaces en aquells supòsits de cotitularitat empresarial en què les causes esmentades només afectin una de les persones que comparteixen aquesta posició.

En aquest àmbit, els dubtes més importants respecte de la delimitació concreta d'aquests fets se centren en les referències a la incapacitat empresarial que, en tot cas, sí que ha de ser permanent en el temps. No obstant això, atesa l'amplitud que tenen, sembla raonable considerar que s'hi vol englobar (art. 199 i seq. CC) tant la incapacitat permanent en l'àmbit de la Seguretat Social com la incapacitat jurídica declarada judicialment, que li impedisís continuar l'exercici de la seva activitat professional, com fins i tot la incapacitat mateixa de fet valorable cas per cas.

Sigui com sigui, a l'hora d'analitzar aquestes situacions, s'han de tenir sempre presents dues idees fonamentals que diferencien aquestes causes extintives de les que hem estudiat abans en relació amb el treballador.

1) La primera és que, a diferència del que passava amb el treballador, la prestació de l'ocupador no és personalíssima, i, per tant, en aquests mateixos casos la seva posició contractual sí que és transmissible, com demostra l'article 44 de l'ET. Per això, el precepte nega els efectes extintius d'aquests fets si després de la jubilació, incapacitat o mort de l'ocupador es continua l'activitat, sigui com a conseqüència d'una transmissió *inter vivos* o *mortis causa*. En aquests

casos estem davant un simple supòsit de mera transmissió d'empreses o, si la cessió és parcial, de centres de treball, sotmesos a les regles de l'article 44 de l'ET, i, per tant, no generaria l'extinció de les relacions afectades (STS de 14 febrer del 2001, RJ 2001/2523).

Això no vol dir, òbviament, que l'empresari estigui obligat prioritàriament a intentar, o fins i tot a acomplir, aquesta transmissió. En el precepte legal, l'extinció contractual no és una última possibilitat, només aplicable quan aquesta transmissió d'empresa no sigui possible. La capacitat extintiva de la jubilació, incapacitat o mort de l'ocupador és plena i només desapareix quan es produeix efectivament aquesta transmissió o la continuació en l'explotació del negoci. A més, és important destacar que els hereus de l'empresari persona física no estan obligats tampoc necessàriament a continuar l'activitat. Això comportaria una violació del dret de llibertat d'empresa de l'article 38 de la CE. Els hereus disposen, doncs, d'un termini raonable per a continuar l'activitat –de manera que s'activarien els mecanismes establerts en l'article 44 de l'ET– o bé extingir la relació a l'empara d'aquestes causes, sempre que, com ja hem assenyalat, no hagi transcorregut un termini tal que comporti en la pràctica la voluntat de continuar l'activitat i, per tant, la renúncia o desaparició d'aquell motiu originari.

2) El segon factor específic que s'ha de tenir en compte és que al costat de l'empresari persona física és possible trobar també empresaris que són persones jurídiques. I que aquestes, òbviament, no poden ni jubilar-se ni ser declarades incapaces a l'empara d'un règim de Seguretat Social. En aquest sentit no hem de passar per alt que els propietaris de les accions o participacions d'una societat de capital (RDL 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova el Text refós de la llei de societats de capital) no són els empresaris, per més que normalment aquells que controlen la majoria del capital de la societat siguin també els qui exerceixen els llocs directius en l'empresa. Per tant, la mort, jubilació o incapacitat de l'accionista majoritari d'una societat que ocupi la posició d'ocupador no té cap transcendència a aquests efectes. A més, és obvi que en aquests casos d'empresari persona jurídica no entren mai en joc causes com la jubilació o la incapacitat permanent per gaudi d'una prestació de Seguretat Social, que només cal predicar de l'empresari persona física. Per això, quan es tracta de l'extinció de la personalitat jurídica de l'ocupador societari, el procediment i la indemnització són diferents, tal com assenyala expressament l'article 49.1.g de l'ET, que diu que en aquests "casos d'extinció de la personalitat jurídica del contractant s'han de seguir els tràmits de l'article 51", a l'estudi del qual, i al de l'article 28 de l'RD 201/2011, de 10 de juny, ens remetem, amb les necessàries matisacions derivades de la nova redacció donada a l'article 51 de l'ET per l'RDL 3/2012, de 10 de febrer.

D'altra banda, i per al comú dels casos previstos en aquest precepte, això és, bàsicament, la jubilació, incapacitat o mort de l'empresari persona física que no ha transmès l'empresa, els seus centres de treball o les entitats econòmiques que conservin la seva identitat, i en els quals, per tant, no són aplicables les



regles de l'article 44 de l'ET, el nostre ordenament requereix una comunicació de l'empresari o dels seus hereus (l'art. 1.1.b de l'RD 625/1985, derogat per la Llei 45/2002, de 12 de desembre, feia referència a una comunicació escrita, però com a mitjà d'acreditació de la situació legal de desocupació), i estableix a més una indemnització fixa d'un mes de salari, incloent-hi, en principi, la part proporcional de pagues extraordinàries, amb independència de l'antiguitat del treballador o els treballadors afectats i de la naturalesa temporal o indefinida de la relació.

## Resum

La regulació de les causes d'extinció del contracte de treball és una peça clau del dret social, no solament per a garantir la tutela dels drets dels treballadors, sinó també com a instrument bàsic en les diverses propostes destinades a solucionar els problemes més greus que experimenta el mercat de treball espanyol.

Les causes d'extinció del contracte de treball es poden classificar en tres grans grups:

- Per voluntat conjunta de les parts (desistiment mutu, condició i termini resolutori).
- Per voluntat unilateral de treballador (dimissió, extinció causalitzada) o de l'empresari (acomiadament).
- Per altres causes referents a les parts i que impedeixen la continuació del programa obligacional.

La llibertat de treball (article 35 CE) fa que la mera voluntat del treballador extingeixi el contracte de treball sense necessitat de causa, i a tot estirar hi ha d'intervenir el preavís previst en el conveni o costum del lloc. Fins i tot sense aquest preavís, el contracte s'extingeix, i genera, això sí, una indemnització a favor de l'empresari. En canvi, aquest preavís no cal en el cas de dimissió de la treballadora víctima de violència de gènere o en el cas de modificacions substancials que causin un dany al treballador o de trasllats. En aquests dos últims supòsits el treballador té dret a una indemnització de vint dies de salari amb un màxim de nou o dotze mensualitats respectivament. Finalment, el treballador també pot sol·licitar al jutge l'extinció de la seva relació quan intervingui incompliment greu de l'ocupador, i ha de rebre una indemnització igual a la de l'acomiadament disciplinari. En aquests casos de dimissió causalitzada, el treballador sí que està en situació legal de desocupació.

El contracte de treball també es pot extingir per la voluntat conjunta de les parts –articulada normalment amb un document anomenat *quitança*–, per l'esdeveniment d'una condició resolutòria que no comporti un abús manifest per part de l'ocupador o per finalització dels contractes temporals.

Finalment, els contractes de treball també s'extingeixen per mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador, o per mort, incapacitat o jubilació de l'empresari. Després de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, els convenis col·lectius no poden incorporar clàusules que permetin l'extinció del contracte de treball pel compliment pel treballador de l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social. En el cas dels

empresaris, aquestes causes provoquen l'extinció de la relació sempre que no es continuï durant un temps perllongat l'activitat o no es produeixi una transmissió d'empresa de l'article 44 de l'ET. La indemnització en aquests supòsits de causes referents a la persona de l'empresari és d'un mes de salari.



## Activitats

1. Exposeu, en no més de trenta línies, les raons per les quals la regulació de l'extinció del contracte és una de les parts fonamentals del dret del treball i un dels aspectes essencials en les propostes o mesures que han intentat pal·liar els principals problemes del mercat laboral espanyol.

2. Intenteu sintetitzar els principis que inspiren la regulació legal de l'extinció del contracte de treball i connectar-los amb la classificació proposada de causes d'extinció de la relació laboral.

3. Intenteu diferenciar els objectius i els mitjans del següent:

- a) La proposta de contracte únic.
- b) La reforma feta per la Llei 35/2010.
- c) La recent reforma desplegada per l'RDL 3/2012.

4. Esmenteu quatre normes que regulin aspectes de l'extinció de contractes de treball i que no es trobin en l'Estatut dels treballadors.

5. Un conveni col·lectiu o un contracte de treball, poden establir que el treballador ha d'abonar en tot cas una indemnització a favor de l'ocupador en qualsevol supòsit de dimissió? Raoneu la resposta.

6. Un treballador, es pot retractar una vegada ha deixat el lloc de treball sense preavis? Es pot retractar, en canvi, durant el període de preavis d'una dimissió? Raoneu la resposta.

7. Digueu en quins supòsits un treballador està en situació legal de desocupació després d'extingir el contracte per la seva pròpia voluntat. Assenyaleu en quins d'aquests casos el treballador té dret legal a una indemnització per part de l'ocupador.

8. Assenyaleu dos exemples en què el treballador pugui resoldre el contracte de treball per incompliment greu de l'ocupador sense necessitat de mantenir viva la relació fins a la sentència.

9. Un fotògraf, pot exercir el dret a la clàusula de consciència? I un maquetista? Raoneu la resposta.

10. Assenyaleu les diferències principals entre les conseqüències de la dimissió del treballador i la resolució per voluntat unilateral del Trade.

11. Assenyaleu un exemple de condició resolutòria il·lícita i un altre de condició resolutòria lícita.

12. Què passa si l'obra o servei determinat per què va ser contractat temporalment el treballador es perllonga més enllà de tres anys? Raoneu la resposta.

13. Té els mateixos efectes la continuació d'un contracte temporal quan no ha esgotat la durada màxima i quan sí que l'ha esgotada? Raoneu la resposta.

14. Identifiqueu els contractes temporals pels quals no està prevista una indemnització en el moment de finalització per haver arribat al termini resolutori.

15. Identifiqueu els possibles efectes que sobre la continuació o no de la relació laboral tenen la mort d'un empresari individual, la del director gerent d'una empresa –de la qual és titular una societat anònima– i la d'un treballador per compte d'altri. Justifiqueu aquestes possibles diferències.

### 16. Cas pràctic

La Josefina R. P. és l'única treballadora de la biblioteca municipal, que és en un local destinat també a centre de dia per a persones grans i amb un horari que excedeix el d'aquest centre en les tres últimes hores (de 17.30 a 20.30). La Josefina pateix amenaces de diversos usuaris, per l'aïllament a què està sotmès el local, i a més ha estat objecte d'una agressió sexual que li ha causat una incapacitat temporal (IT) per estrès agut durant sis dies. Denunciats els fets a l'Ajuntament, aquest va contractar un servei de vigilància en els mesos següents, sense que després accedís a restablir-lo, malgrat haver estat sol·licitat en dues ocasions per la central sindical a què pertany la Josefina, perquè l'alcaldia considerava que era innecessària la mesura preventiva. La Josefina al·lega que, fruit d'aquesta omisió, va tornar a ser agredida, aquesta vegada per impacte de perdigó amb situació d'IT per estrès posttraumàtic. Després de denunciar la situació davant la Inspecció de Treball, aquesta va requerir l'Ajuntament que fes una nova avaluació dels riscos que preveïés les possibles agressions a la bibliotecària per

part del públic, amb planificació i adopció de l'activitat preventiva corresponent, sense que aquestes mesures s'hagin dut a terme malgrat les múltiples sol·licituds en aquest sentit per part de la bibliotecària. Finalment, la Josefina ens planteja si pot resoldre la seva relació i, si escau, quina és la forma i la indemnització que pot reclamar.

### **Solució**

Proposta de solució de l'activitat 16: vegeu la Sentència del Tribunal Suprem de 20 setembre del 2007 (RJ 2007/8304).

## **Exercicis d'autoavaluació**

1. La voluntat del treballador...

- a) necessita normalment una causa per a extingir lícitament el contracte de treball.
- b) només necessita una causa per a extingir lícitament el contracte de treball en el supòsit peculiar dels contractes temporals.
- c) no necessita una causa, però requereix ineludiblement i, en tot cas, la forma escrita perquè sigui lícita.
- d) Cap de les respostes anteriors no és correcta.

2. En cas que l'extinció per part del treballador de la relació laboral es faci sense intervenir preavis...

- a) aquest tipus de declaracions (abandó) sense preavis no són legals i, per tant, no extingeixen la relació laboral.
- b) l'omissió d'aquest termini no impedeix l'extinció immediata del contracte, però sí que faculta l'empresari per a reclamar els danys i perjudicis causats per l'omissió.
- c) extingeix el contracte sense generar cap dret a indemnització a favor de l'empresari, ja que aquesta indemnització és en realitat una multa d'haver prohibida en el nostre ordenament.
- d) Cap de les respostes anteriors no és correcta.

3. La dimissió del treballador...

- a) és sempre i en tot cas irrevocable.
- b) és sempre i en tot cas revocable.
- c) és normalment irrevocable. La reconsideració lícita d'aquesta decisió per part del treballador només és admissible de manera excepcional, sempre que es produeixi i es comuniqui durant el període de preavis i no provoqui perjudicis a l'altra part o a tercers, sobretot en supòsits d'estrès laboral i ansietat.
- d) és normalment revocable tret que el conveni col·lectiu estableixi una altra cosa.

4. La dimissió de la dona víctima de violència de gènere...

- a) no presenta cap singularitat respecte al règim general de la dimissió.
- b) no requereix preavis i genera dret a una indemnització de quinze dies de salari a càrrec de l'ocupador.
- c) no requereix preavis, però genera dret a una indemnització de quinze dies de salari, que ha d'abonar la treballadora a l'ocupador.
- d) no requereix preavis, i la dona afectada queda en situació legal de desocupació.

5. L'extinció unilateral del treballador per modificació substancial de condicions de treball amb dret a indemnització...

- a) només es pot produir si la modificació és il·legal i afecta jornada, horari i règim de treball per torns.
- b) requereix que la modificació afecti la jornada de treball, o bé l'horari, la distribució del temps de treball, el règim de treball per torns, sistema de remuneració i quantia salarial, o les funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET i el treballador demostrï, a més, les conseqüències perjudicials d'aquesta decisió empresarial.
- c) genera una indemnització de dotze dies de salari per any de servei amb un màxim de nou mensualitats.
- d) genera una indemnització de vint dies de salari per any de servei, amb prorrateig per mesos dels períodes inferiors a un any, amb un màxim de dotze mensualitats.

## 6. L'extinció unilateral del treballador per trasllat...

- a) requereix també que el treballador demostrï el dany econòmic generat per aquesta decisió.
- b) genera una indemnització de vint dies de salari per any de servei, amb prorrateig per mesos dels períodes inferiors a un any, amb un màxim de dotze mensualitats.
- c) requereix la sentència constitutiva del jutge, sense que sigui possible la resolució unilateral i extrajudicial per part del treballador.
- d) Totes les respostes són correctes.

## 7. L'extinció del contracte per voluntat del treballador, a l'empara de l'article 50 de l'ET...

- a) només és admissible quan la modificació substancial afecta aspectes lligats al temps de treball i afecta la dignitat de l'assalariat.
- b) és admissible en supòsits d'incompliments continuats en el salari pactat –no, per tant, si l'incompliment afecta partides extrasalarials–, sempre que aquest incompliment empresarial sigui culpable, cosa que n'exclou per força l'aplicació en els casos de dificultats econòmiques de l'empresa.
- c) L'incompliment de l'obligació salarial s'ha de valorar segons un criteri objectiu (independent de la culpabilitat de l'empresa), temporal (continuat i persistent en el temps) i quantitatiu (import de l'endeutament).
- d) no és admissible si el treballador no ha fet una reclamació constant i permanent de les quantitats salarials degudes.

## 8. El procediment per a l'extinció del contracte per voluntat del treballador, a l'empara de l'article 50 de l'ET, consisteix en el fet que...

- a) el treballador ha de continuar prestant serveis excepte en els casos excepcionals en què l'empresari es negui a donar treball o en què la mera continuació de la prestació generi una situació insuportable per al manteniment del vincle, pel risc per a la seva salut, el maltractament o les greus vexacions patides o per una durada de l'impagament que pugui afectar no solament a la dignitat del treballador, sinó a més la seva pròpia subsistència i la de les persones que depenen d'ell.
- b) en general és permesa la resolució directa i extrajudicial per part del treballador.
- c) aquestes causes només permeten al treballador sol·licitar al jutge la resolució del contracte. Per tant, la relació ha de continuar "viva" en el moment de la sentència sense cap excepció admissible.
- d) com a regla general, el termini per a sol·licitar la resolució al jutge és de deu dies.

## 9. La indemnització en els supòsits de l'extinció del contracte per voluntat del treballador, a l'empara de l'article 50 de l'ET...

- a) es limita als salaris de tramitació.
- b) és l'establerta per als supòsits d'acomiadament improcedent sense que sigui admissible l'establiment d'una quantia més gran en el contracte.
- c) és l'establerta per als supòsits d'acomiadament improcedent sense que, per tant, l'empresari pugui intentar minorar-la al·legant l'existència d'un dany més petit o lucre cessant, ni el treballador pugui reclamar tampoc judicialment, en cap cas, una quantia més gran o una altra indemnització afegida.
- d) és l'establerta per als supòsits d'acomiadament improcedent, si bé en aquells casos en què l'actuació empresarial provoqui a més una lesió d'un dret fonamental o d'un altre dret no englobat en l'àmbit de la resolució contractual –per exemple, en els casos d'assetjament–, cal sol·licitar una indemnització afegida pels danys morals patits.

## 10. La clàusula de consciència...

- a) és un dret de tot treballador d'un mitjà de comunicació amb independència de l'activitat duta a terme realment per assalariat.
- b) és un dret dels professionals de la informació que no ha rebut una tutela constitucional.
- c) s'ha d'exercitar necessàriament sol·licitant l'extinció del contracte al jutge, sense que resulti en cap cas admissible fer-ne un exercici extrajudicial.
- d) La titularitat d'aquest dret correspon als professionals de la informació, per a la delimitació del qual cal d'atenir-se no a la denominació del lloc, sinó a la connexió de la seva activitat amb la informació.

## 11. El desistiment mutu...

- a) no requereix perquè sigui vàlid l'expressió concreta d'una causa, ni reclama formalitats específiques, de manera que es pot exterioritzar de manera escrita –el cas més freqüent– o oral, sempre, això sí, que s'hi exterioritzi una voluntat clara i inequívoca, sobretot del treballador, d'extingir la relació laboral.

- b)** La voluntat conjunta de les parts només extingeix la relació transcorreguts tres mesos com a salvaguarda per a evitar la renúncia il·legal de drets per part del treballador.
- c)** no es pot sotmetre a condició suspensiva per expressa imposició legal.
- d)** s'ha de formalitzar sempre per escriptura pública, i dóna lloc a una indemnització d'un mes de salari a favor del treballador.

#### 12. Les condicions resolutòries...

- a)** són en principi admissibles, tret que constitueixin un abús manifest de dret per part de l'empresari.
- b)** són inadmissibles en el contracte de treball, ja que comporten un instrument per a eludir fraudulentament les normes sobre estabilitat en l'ocupació.
- c)** Només és admissible incorporar-les en el moment d'estipular el contracte i per a contractes indefinits.

#### 13. Assenyaleu quina de les afirmacions següents és correcta en relació amb el termini resolutori com a causa d'extinció del contracte de treball.

- a)** El contracte d'obra o servei s'extingeix necessàriament en la data prevista en el contracte o, en tot cas, al cap de tres anys, encara que l'obra o servei per què es va ser contractat no s'hagi esgotat o acabat.
- b)** En el contracte eventual, la finalització de l'acumulació de tasques o excés de comandes justifica la fi del contracte fins i tot de manera anticipada a la data prevista en el contracte de finalització de l'activitat.
- c)** La mort de la treballadora el lloc de la qual cobreix una interina converteix aquesta interina en una treballadora indefinida.
- d)** Cap de les tres afirmacions anteriors no és correcta.

#### 14. Després de l'entrada en vigor de la Llei 3/2012, la jubilació del treballador...

- a)** els convenis col·lectius no poden incorporar clàusules que permetin l'extinció del contracte de treball pel compliment pel treballador de l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social.
- b)** pot ser forçosa, i n'hi ha prou que el treballador hagi fet els seixanta-cinc anys.
- c)** pot ser forçosa sempre que el treballador hagi complert l'edat ordinària de jubilació, que tingui cobert el període mínim de cotització que li permeti aplicar un percentatge d'un 80% a la base reguladora per al càlcul de la quantia de la pensió –a més de complir els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la modalitat contributiva– i que, a més, aquesta mesura estigui vinculada a objectius coherents amb la política d'ocupació expressats en el conveni col·lectiu, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinits, el sosteniment de l'ocupació, la contractació de nous treballadors o qualsevol altres que es dirigeixin a afavorir la qualitat de l'ocupació.
- d)** la pot imposar sempre l'empresari excepte en el sector públic.

#### 15. La mort de l'empresari persona física...

- a)** no extingeix la relació laboral, ja que els hereus estan obligats a continuar l'activitat.
- b)** quan comporta el tancament total de l'empresa i supera els límits de l'article 51 de l'ET, les extincions laborals s'han de tramitar necessàriament com un acomiadament col·lectiu.
- c)** requereix que en un termini raonable els hereus decideixin la no-continuïtat de l'activitat i no es transmeti l'organització a l'empara de l'article 44 de l'ET.
- d)** genera l'extinció de la relació amb una indemnització de vint dies de salari per any de servei.



## **Solucionari**

### **Exercicis d'autoavaluació**

1. d

2. b

3. c

4. d

5. b

6. b

7. c

8. a

9. d

10. d

11. a

12. a

13. d

14. c

15. c

## Bibliografia

- García Murcia, J.** (1996). “La extinción del contrato de trabajo por incapacidad del empresario”. *Tribuna Social* (núm. 61).
- Goerlich Peset, J. M.** (1996). “La invalidez permanente del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo”. *Tribuna Social* (núm. 61).
- Gómez Álvarez, T.** (2001). *La extinción del contrato de trabajo por muerte, jubilación e incapacidad del empresario*. Granada: Comares.
- Miguel Lorenzo, A. M. de** (1993). *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*. Madrid: Civitas.
- Pendas Díaz, B.** (1992). *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*. Madrid: Asociación de Cajas de Ahorro.
- Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M.; Fernández López, M. F.** (1998). *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*. Madrid: La Ley.
- Sala Franco, T.** (1994). *La extinción del contrato de trabajo por muerte, jubilación e incapacidad del empresario*. València: Tirant lo Blanch.
- Segalés Fidalgo, J.** (2000). *La cláusula de conciencia del profesional de la información como sujeto de una relación laboral*. València: Tirant lo Blanch.
- Sempere Navarro, A. V.; San Martín Mazzucconi, C.** (2001). *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*. Navarra: Aranzadi.
- Viqueira Pérez, C.** (1994). *La resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador por incumplimiento del empresario*. Madrid: Civitas.