



L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Les causes més habituals d'extinció són:

- Mutu acord
- Per causes que figuren vàlidament al contracte de treball
- Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei
- Per jubilació, invalidesa o mort del treballador
- Per mort, jubilació, incapacitat de l'empresari o tancament de l'empresa
- Per causa de força major
- Per voluntat del treballador:
 - Per voluntat pròpia
 - Per incompliment greu de l'empresari
- Per acomiadament:
 - Acomiadament col·lectiu
 - Acomiadament individual per causes objectives
 - Acomiadament disciplinari

Mutu acord

L'extinció de la relació de treball té lloc de mutu acord entre les parts. Les condicions de l'extinció depenen del que hagin establert, amb els següents límits:

- El treballador no pot renunciar als seus drets legals.
- No pot tenir lloc amb vicis del consentiment: error, dol o intimidació.
- L'objecte ha de ser lícit.
- No pot ser contrària a l'interès o ordre públic ni perjudicar a tercers.

Forma: Es pot fer mitjançant comunicació escrita o verbal.

Atur: El treballador no té dret a la prestació de l'atur, ja que no està a l'atur involuntàriament.

Indemnització: Tampoc no té dret a cap indemnització, tret que s'hagi pactat el contrari.

ATENCIÓ! En tot cas, tens dret a la part que et correspon de la liquidació i [quita](#) de la relació laboral.

Per causes que figuren vàlidament al contracte de treball

Té lloc per les causes consignades per les parts al contracte de treball, sempre que compleixin els següents requisits:

- Constin expressament al contracte i de manera concreta.



- No siguin contràries a la llei.
- Siguin possibles i es produeixin efectivament.
- No siguin abusives per part de l'empresari.

ATENCIÓ! Si alguna clàusula del contracte és discriminatòria o atempta contra un dret fonamental, l'extinció és nul·la.

Atur: A part de la liquidació i **quitança**, el treballador pot optar a la prestació de l'atur.

Indemnització: El treballador no té dret a cap indemnització, tret que s'hagi pactat el contrari.

Expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei

En aquest cas el contracte s'extingeix perquè s'ha acabat el temps acordat o perquè ha finalitzat l'obra o servei objecte del contracte.

Preavís: Si el contracte té una durada superior a un any, l'empresari ha de preavisar el treballador amb 15 dies d'antelació a la data d'extinció.

L'incompliment d'aquest preavís prorroga automàticament el contracte fins al termini màxim permès. Si arribat aquest termini tampoc no hi ha denúncia per part de l'empresari, el treballador passa a ser fix. Alhora, el treballador té dret a percebre una indemnització igual al salari dels dies de manca de preavís.

Indemnització: La reforma laboral de 2 de març de 2001 ha previst que els contractes temporals realitzats a partir d'aquesta data (excepte els d'interinitat, inserció, formació i pràctiques) tenen dret, una vegada han acabat, a una indemnització de 8 dies de salari per cada any treballat.

Atur: A més de la liquidació i **quitança**, el treballador pot optar a l'atur.

Per jubilació, invalidesa o mort del treballador

Jubilació: Quan el treballador ha complert l'edat de jubilació o, sense haver-la complert, reuneix els requisits per percebre la pensió corresponent, s'extingeix la relació laboral.

Invalidesa: La situació d'**incapacitat temporal permanent**, ja sigui total, absoluta o gran invalidesa, extingeix la relació de treball. Els òrgans competents de la Seguretat Social han de determinar el grau d'incapacitat.

Indemnització: L'extinció del contracte no dóna dret a indemnització, tret que s'hagi pactat el contrari.

A més de la liquidació i **quitança** corresponent, el treballador té dret a percebre la pensió de jubilació o incapacitat, segons els casos, a càrrec de la Seguretat Social.



Per mort, jubilació, incapacitat de l'empresari o tancament de l'empresa

Cal distingir l'extinció de la relació laboral en funció de si l'empresari és una persona física (amb nom i cognoms) o una persona jurídica (entitat sorgida de la unió de diverses persones).

- Si l'empresari és una **persona física**, la seva mort, incapacitat o jubilació no produeix l'extinció dels contractes si el negoci continua. En cas contrari, si s'extingeix el negoci, també s'extingeixen els contractes de treball.

Indemnització: L'extinció del contracte de treball per aquest motiu dóna dret al treballador afectat a una indemnització total d'un mes de salari.

- Si l'empresari és una **persona jurídica**, també cal distingir entre si continua el negoci o no.
 - Si no continua, els contractes de treball s'extingeixen.
 - Si continua amb un nou empresari (successió d'empresa), els contractes continuen vigents i només hi ha una subrogació del nou titular en els drets i deures de l'anterior.

En cas de conflicte sobre si es tracta d'una successió o una extinció d'empresa, la [Inspecció de Treball](#) ha de decidir.

Indemnització: L'extinció del contracte si l'empresari és una persona jurídica, dóna dret a una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats.

Atur: A més de la liquidació i [quitança](#), el treballador pot optar, en ambdós casos, a la prestació de l'atur.

Per causa de força major

La relació laboral s'extingeix per causa de força major quan es produeixi alguna circumstància que impossibiliti definitivament la prestació de treball, com ara un incendi, terratrèmol, expropiació, etc.

L'empresa ha de justificar les causes de l'extinció davant l'Autoritat Laboral que correspongui, la qual ha d'aprovar o denegar l'extinció en el termini de 5 dies.

Indemnització: Els treballadors tenen dret a una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats. Part de la indemnització pot ser assumida pel [FOGASA](#).

Atur: A més de la liquidació i [quitança](#), el treballador pot optar a la prestació de l'atur.



Per voluntat del treballador:

○ **Per voluntat pròpia**

L'extinció té lloc per voluntat del treballador.

ALERTA! Si et vols donar de baixa voluntària, ho has de comunicar amb l'antelació que fixa el conveni aplicable. L'incompliment del termini de preavis sol comportar el dret de l'empresa a treure't de la quitança un dia de salari per cada dia de manca de preavis.

És aconsellable preavisar per escrit, fer-ne dues còpies i reservar-nos un exemplar signat per l'empresa conforme l'ha rebut.

Durant el període de prova no hi ha l'obligació de preavisar. Pots plegar d'un dia per l'altre sense donar explicacions.

Sovint l'empresa disposa d'un model escrit de baixa voluntària, però vés en compte que no t'enredin.

Indemnització: El treballador no té dret a cap tipus d'indemnització per aquest concepte.

Atur: En aquest cas el treballador no té dret a la prestació de l'atur.

○ **Per incompliment greu de l'empresari**

Té lloc quan el treballador sol·licita l'extinció de la relació laboral en base a un incompliment greu de l'empresari. Cal sol·licitar l'extinció al jutge, que ha de decidir a favor o no d'aquesta en base a les proves existents.

ATENCIÓ! Mentrestant has de continuar treballant, ja que sinó se't podria acusar d'abandonament del lloc de treball.

Es pot sol·licitar l'extinció del contracte de treball en els següents supòsits:

- **Modificació substancial en les condicions de treball** de l'empleat que perjudiqui la seva formació professional o atempti contra la seva dignitat.
- Manca de pagament o retard continuat en el pagament dels salaris.
- La no reintegració al seu anterior lloc de treball en cas que hi hagi hagut **mobilitat funcional** o **geogràfica** i s'hagi estimat per sentència la seva reintegració.
- Qualsevol altre incompliment greu i culpable de l'empresari.



Indemnització: El treballador té dret a una indemnització de 45 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 42 mensualitats, com si es tractés d'un acomiadament improcedent.

Atur: A més de la liquidació i [quitança](#), el treballador pot optar a la prestació de l'atur.

Per acomiadament:

○ **Acomiadament col·lectiu (ERO)**

L'acomiadament col·lectiu és aquell que afecta un nombre o percentatge de treballadors determinat (en funció del nombre de treballadors de l'empresa).

Per dur a terme un acomiadament col·lectiu cal obrir un ERO (Expedient de Regulació de l'Ocupació), procediment que requereix la intervenció dels representants dels treballadors i de l'Autoritat Laboral.

Indemnització: Els treballadors afectats tenen dret a una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats, tret que s'acordi una suma superior.

Atur: A més de la liquidació i [quitança](#), el treballador pot optar a la prestació de l'atur.

○ **Acomiadament individual per causes objectives**

Té lloc quan el treballador és acomiadat en base a alguna de les següents causes objectives:

- Ineptitud del treballador.

Ha de ser una ineptitud coneguda o sobrevinguda una vegada el treballador estigui efectivament col·locat a l'empresa. La ineptitud existent durant el període de prova no es pot al·legar amb posterioritat.

- No adaptació del treballador a les modificacions tècniques.

Aquesta causa opera sempre que els canvis tècnics siguin raonables i hagin passat com a mínim un parell de mesos.

- Faltes justificades d'assistència quan aquestes superin certs límits.

No es computen com a faltes d'assistència, entre d'altres, les absències per vaga legal, l'exercici d'activitats de representació



dels treballadors, accident de treball, maternitat, part o lactància, llicències i vacances.

- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Extinció que té lloc quan hi ha la necessitat d'amortitzar llocs de treball per situacions econòmiques negatives o causes tècniques, organitzatives o de producció, per superar dificultats que impedeixen el bon funcionament de l'empresa.

- En els contractes indefinits concertats per les administracions públiques i altres entitats sense ànim de lucre per l'execució de plans i programes públics determinats, quan la consignació econòmica sigui insuficient per mantenir el lloc de treball

Forma de l'extinció: Cal comunicar l'extinció de la relació laboral amb 30 dies d'antelació, per escrit i fent-hi constar la causa.

ATENCIÓ! Durant el període de preavis tens dret a una llicència de 6 hores setmanals per buscar un nou treball.

RECLAMA! Si no estàs d'acord amb l'acomiadament pots denunciar-ho en un termini de 20 dies hàbils a comptar des de la data d'efectes. Si l'empresa et deu diners tens un any per reclamar-los.

L'acomiadament per causes objectives, ha de ser qualificat per sentència com a procedent, improcedent o nul:

- **Procedent:** Si l'empresari acredita les causes al·legades a l'escrit de comunicació.

Efectes: Es convalida l'extinció del contracte, amb dret a una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats.

- **Improcedent:** La improcedència pot ser admesa pel mateix empresari o reconeguda per sentència, en cas que no quedi acreditada la causa al·legada per l'empresari en l'escrit de comunicació.

L'empresari pot optar entre:

- Readmetre el treballador: Li ha de pagar els salaris d'aquests dies. El treballador ha de retornar l'import de la indemnització satisfeta per l'empresari (20 dies de salari per any treballat).
- Pagar al treballador una indemnització de 45 dies de salari per cada any de servei (màxim de 42 mensualitats) deduint l'import de la indemnització ja satisfeta (20 dies



de salari per any treballat). Alhora haurà de pagar el salari dels dies compresos entre l'acomiadament i la sentència que declara la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si té lloc abans de la sentència.

Atur: Tant si l'acomiadament és procedent com no, si l'empresari no ha optat per la readmissió, el treballador pot cobrar, si escau, la prestació de l'atur.

ATENCIÓ! Encara que signis la comunicació i acceptis la indemnització, això no vol dir que estiguis d'acord amb l'acomiadament i, per tant, pots reclamar. Si no estàs d'acord amb la suma de la indemnització, t'aconsellem que ho facis constar quan signis.

- **Nul**: S'ha de declarar la nul·litat de l'acomiadament per sentència.
 - Si viola drets fonamentals i llibertats públiques del treballador o el discrimina.
 - Si no s'ha comunicat per escrit o no hi consten les causes.
 - Si no se li paga al treballador la indemnització.
 - Si té lloc durant el període de suspensió del contracte per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment.
 - Si la treballadora està embarassada.
 - Si el treballador gaudeix del permís per lactància.
 - Si el treballador gaudeix de jornada reduïda per cura d'un menor de 6 anys o minusvàlid físic, psíquic o sensorial.
 - Si el treballador gaudeix d'una excedència per cura d'un fill o familiar.

L'acomiadament és nul en aquests casos excepte si ha tingut lloc per motius no relacionats amb l'embaràs o el dret als permisos i excedència senyalats.

ATENCIÓ! L'incompliment del termini de preavis no anul·la l'acomiadament, però tens dret a cobrar el salari d'aquests dies de manca de preavis.

Efectes: Readmissió immediata del treballador, amb abonament dels salaris deixats de cobrar.

Acomiadament disciplinari

Es tracta d'un acomiadament basat en un incompliment greu i culpable del treballador.

Es consideren incompliments contractuals:



- Les faltes d'assistència o puntualitat repetides i injustificades.
- La indisciplina o desobediència.
- Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen.
- La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança.
- La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat o orientació sexual a l'empresari o altres treballadors.

Forma: S'ha de notificar per escrit, fent constar els fets que el motiven i la data d'efectes (entre d'altres requisits que pugui fixar el conveni). Pot tenir lloc d'un dia per l'altre, sense necessitat de complir un termini de preavís.

Si no s'han complert aquests requisits, l'empresari pot fer un nou acomiadament en un termini de 20 dies, pagant al treballador el salari d'aquests dies d'entremig.

RECLAMA! Si no estàs d'acord amb l'acomiadament pots denunciar-ho en un termini de 20 dies hàbils a comptar des de la data d'efectes. Si l'empresa et deu diners, tens un any per reclamar-los.

L'acomiadament disciplinari ha de ser qualificat per sentència com a procedent, improcedent o nul:

- **Procedent**: Si l'empresari acredita l'incompliment del treballador en l'escrit de comunicació.

Efectes: Es convalida l'extinció del contracte, sense dret a indemnització ni salaris de tramitació.

- **Improcedent**: La improcedència pot ser admesa pel mateix empresari o reconeguda per sentència.
 - Si no queda acreditat l'incompliment al·legat per l'empresari en l'escrit de comunicació.
 - Si no s'han complert els requisits de forma.

L'empresari pot optar entre:

- Readmetre el treballador, pagant-li els salaris d'aquests dies.
- Pagar al treballador una indemnització de 45 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 42 mensualitats.



Ha de pagar el salari dels dies compresos entre l'acomiadament i la sentència que declara la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si té lloc abans de la sentència.

Atur: Tant si l'acomiadament és procedent com no, si l'empresari no ha optat per la readmissió, el treballador pot cobrar la prestació de l'atur.

ATENCIÓ! Encara que signis la comunicació i acceptis la indemnització, això no vol dir que estiguis d'acord amb l'acomiadament i, per tant, pots reclamar. Si no estàs d'acord amb la suma de la indemnització, t'aconsellem que ho facis constar quan signis.

- **Nul**: S'ha de declarar la nul·litat de l'acomiadament per sentència:
 - Si viola drets fonamentals i llibertats públiques del treballador o el discrimina.
 - Si té lloc durant el període de suspensió del contracte per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment.
 - Si la treballadora està embarassada.
 - Si el treballador gaudeix del permís per lactància.
 - Si el treballador gaudeix de jornada reduïda per cura d'un menor de 6 anys o minusvàlid físic, psíquic o sensorial.
 - Si el treballador gaudeix d'una excedència per cura d'un fill o familiar.

L'acomiadament ha de ser nul en aquests casos excepte si ha estat per motius no relacionats amb l'embaràs o el dret als permisos i excedència senyalats.

Efectes: Readmissió immediata del treballador, amb abonament dels salaris deixats de cobrar.