

---

## A extinção do contrato de trabalho subordinado por iniciativa do empregador no direito espanhol

### The termination of labour contract of the initiative of the employer in Spain

*Maria Hemilia Fonseca*

Professora da Universidade de São Paulo-USP. Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

---

#### Introdução

O artigo 49 do Estatuto dos Trabalhadores - ET - cuida da *Extinção do Contrato de Trabalho Subordinado no direito espanhol*, sendo complementado pelos artigos 50 a 57.

Algumas das causas de extinção do contrato de trabalho no marco espanhol se assemelham ao direito brasileiro, dentre elas, o artigo 49 do ET, nas letras "a", "c", "d", "e", "f", "g", "h" e "j", prevê o fim do contrato por:

- a - mútuo acordo das partes,
- c - expiração do contrato por prazo determinado,
- d - demissão do trabalhador
- e - morte ou invalidez permanente do trabalhador,
- f - aposentadoria do trabalhador
- g - morte, aposentadoria ou incapacidade do empregador,

**RESUMO:** O presente artigo objetiva demonstrar a multiplicidade de causas de extinção do contrato de trabalho no direito laboral espanhol, considerando suas peculiaridades em relação ao modelo de despedidas atualmente vigente no Brasil. Realça ainda este estudo, de forma abreviada, o procedimento pertinente às despedidas, havendo diferencial em relação ao número de trabalhadores envolvidos (despedida coletiva). Por fim, trazem-se ao leitor as bases fundamentais que mensuram o pagamento das indenizações decorrentes da ruptura contratual.  
**Palavras-chaves:** Contrato de Trabalho; Extinção; Direito Laboral Espanhol.

h - força maior

j - vontade do trabalhador, fundada em ato do empregador (dispensa indireta), a possibilidade de que este reconheça a improcedência da despedida e ofereça ao trabalhador a indenização de 45 dias de salário por ano de serviço, até um máximo de 42 mensalidades, dando-lhe ciência do depósito judicial efetuado em seu nome perante o "Juzgado de lo Social".

Contudo, existem diferenças importantes a serem consideradas quanto às letras "i", "k" e "l" do mesmo artigo 49 do Estatuto dos Trabalhadores, que estão associadas à **ruptura do contrato de trabalho subordinado por iniciativa do empregador**, principalmente quando se leva em conta a complexidade dos procedimentos atribuídos a essas formas de despedida. Estas letras preveem:

i - a despedida coletiva,

k - a despedida do trabalhador,

l - a extinção por causas objetivas legalmente procedentes.

A seguir analisaremos cada uma delas em separado, mas não exatamente nesta ordem.

### **1. Despedida do trabalhador por iniciativa do empregador - art. 49, letra "k" do ET**

Trata-se da restrição que a legislação trabalhista deste país vem imprimindo à faculdade empresarial de colocar fim à relação de trabalho, procurando, assim, garantir a estabilidade do trabalhador no emprego.

Neste contexto, o principal requisito é a existência de uma causa justa (ou justo motivo) para se colocar fim ao contrato de trabalho. Complementando tal requisito existem outras garantias de tipo formal ou procedimental, como, por exemplo, a exigência de forma escrita para a validade da despedida, justificando a sua causa e a data em que ocorreu, bem como a possibilidade de se questionar judicialmente tal decisão via judicial.

Assim, é através da chamada “*acción de despido*”, para nós “ação de despedida”, que o trabalhador pode reagir frente à ação empresarial, ou seja, é através dela que o juiz haverá de constatar se existe ou não motivo justificado para a extinção do vínculo empregatício, declarando, por sua vez, a validade ou não da despedida.

Por força do artigo 59.3 ET, o trabalhador tem 20 (vinte) dias úteis para impugnar judicialmente a sua despedida, através de citada ação, a contar do dia seguinte à sua efetivação. Segundo o artigo 55.3, “a despedida será qualificada (pelo juiz) como procedente, improcedente ou nula”.

### 1.1. Despedida nula

A despedida será nula quando ocorrer uma das hipóteses elencadas no artigo 55.5 ET. Dentre elas estão às discriminações proibidas na Constituição ou na Lei e as violações a direitos fundamentais e a liberdades públicas do trabalhador. Serão também consideradas nulas as despedidas nos seguintes casos:

(a) o dos trabalhadores durante o período de *suspensão do contrato de trabalho* por maternidade, risco à saúde durante a maternidade, risco à saúde durante o aleitamento materno, enfermidades em consequência da gravidez, parto ou aleitamento materno, adoção ou acolhimento, ou paternidade a que se refere à letra (d) do item 1, do artigo 45 do ET, ou o notificado quanto ao fim do contrato, em data tal, que o prazo do *aviso prévio* concedido termine dentro de referido período<sup>1</sup>.

(b) o das trabalhadoras grávidas, desde a data de início da gravidez até o começo do período de suspensão a que se refere a letra (a), e o dos trabalhadores que tenham solicitado uma das permissões a que se referem os itens 4, 4 *bis*, e 5 do artigo 37, ou estejam gozando do período de excesso previsto no item 3, do artigo 46; e o das trabalhadoras vítimas de violência de gênero pelo exercício dos direitos de redução ou

<sup>1</sup> Alteração introduzida pela Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva de mulheres e homens.

reordenação de seu tempo de trabalho, mobilidade geográfica, de mudança de centro de trabalho ou de suspensão da relação de trabalho, nos termos e condições reconhecidos nessa Lei (ET)<sup>2</sup>.

(c) o dos trabalhadores depois de haverem reintegrado ao trabalho ao finalizar os períodos de suspensão do contrato por maternidade, adoção ou acolhimento ou paternidade, sempre que não houver transcorrido mais de nove meses da data de nascimento, adoção ou acolhimento do filho<sup>3</sup>.

A despedida nula terá o efeito da **readmissão imediata do trabalhador, com abono dos salários não recebidos** (55.6 ET).

Cumprir destacar que o estabelecido nas letras acima não será aplicado nos casos em que se declare a **procedência da despedida** por motivos relacionados com a gravidez ou com o exercício do direito às licenças e excessos assinalados no artigo 55.5 (ET)<sup>4</sup>. Como veremos a seguir, a despedida será procedente quando fique comprovado o descumprimento alegado pelo empregador na carta de despedida.

## 1.2. Despedida procedente

Uma despedida será declarada procedente quando se verifique que as exigências formais foram devidamente cumpridas e as causas alegadas foram comprovadas. As partes ficam livres de suas obrigações, com exceção das que se originaram antes do fim do contrato, como, por exemplo, salários pendentes, cujo cumprimento pode ser requerido, desde que não prescritos.

---

<sup>2</sup> Esta letra foi sucessivamente modificada pela Lei Orgânica 1/2004, de 28 de dezembro, de Medidas de proteção integral contra a violência de gênero e Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva de mulheres e homens.

<sup>3</sup> Alteração introduzida pela Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva de mulheres e homens.

<sup>4</sup> Alteração introduzida pela Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva de mulheres e homens.

A despedida procedente convalida a extinção do contrato de trabalho, não tendo o trabalhador direito a receber qualquer indenização, nem os salários de tramitação (“*salarios de tramitación*”), que “correspondem aos dias transcorridos desde a data da despedida até a notificação da sentença”<sup>5</sup>.

### 1.3. Despedida improcedente

A despedida será declarada improcedente pelo poder judiciário quando não foram cumpridos os motivos alegados na carta de despedida, bem como as formalidades exigidas pela Lei (artigo 55 números 1 e 4).

Se a carta de despedida não atender aos requisitos formais (artigo 55.1), o empresário tem 20 (vinte) dias para fazer nova comunicação desta despedida, corrigindo os defeitos que se apresentaram anteriormente<sup>6</sup>.

Nos moldes do artigo 56.1, quando o Poder Judiciário declara a despedida improcedente, **no prazo de 5 (cinco) dias** (desde a notificação da sentença), o **empresário poderá optar** entre **a readmissão do trabalhador** em seu posto anterior e com as mesmas condições contratuais anteriores, efetuando ainda o pagamento dos salários de tramitação<sup>7</sup> (artigo 56.1, letra “b”) ou **o pagamento das seguintes parcelas:**

- a) uma indenização de 45 (quarenta e cinco) dias de salário por ano de serviço, até um máximo de 42 mensalidades<sup>8</sup>,
- b) salários de tramitação (desde a data da despedida até a notificação da sentença ou até que haja encontrado outro emprego).k - a despedida do trabalhador,

<sup>5</sup> MARTÍN VALVERDE; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ; GARCÍA MURCIA. 2006, p. 715.

<sup>6</sup> Disponível em: <[http://www.laboris.net/Static/ca\\_derechos\\_despido.aspx](http://www.laboris.net/Static/ca_derechos_despido.aspx)>. Acesso em: 08 mai. 2006.

<sup>7</sup> Salários pagos desde a data da despedida até a notificação da sentença.

<sup>8</sup> Atualmente os atores sociais discutem sobre a possibilidade de se reduzir tal indenização. Disponível em: <<http://contenido.monster.es/salex/negoc/despido/6/>>. Acesso em: 08-05-06.

Neste ponto, discute-se se a norma coletiva pode inverter o direito de opção para o trabalhador quanto à opção de readmissão ou pagamento de indenização. Uma corrente afirma que sim, por ser norma mais benéfica e, portanto, perfeitamente compatível com a autonomia coletiva privada. Outra, porém, entende que esta opção dada ao empresário se deu através de uma norma de ordem pública e de cumprimento obrigatório. Se o empresário não fizer uma opção entre a readmissão ou o pagamento da indenização, entende-se que procede a primeira (readmissão), artigo 56.3.

Nos casos em que o empresário pode optar pela readmissão ou pagamento de indenização, o número 2, do mesmo artigo 56, também prevê:

a possibilidade de que este reconheça a improcedência da despedida e ofereça ao trabalhador a indenização de 45 dias de salário por ano de serviço, até um máximo de 42 mensalidades, dando-lhe ciência do depósito judicial efetuado em seu nome perante o “Juzgado de lo Social”.

Este reconhecimento de improcedência poderá ser realizado desde a data da despedida até a data da conciliação (artigo 56.2, terceiro parágrafo). Assim, se o empresário realizar tal depósito nas 48 (quarenta e oito) horas seguintes à despedida, ficará isento do pagamento dos salários de tramitação (artigo 56.2, segundo parágrafo).

O artigo 57 prevê que se a sentença de despedida improcedente demorar mais que 60 (sessenta) dias, contados a partir da data de entrada da ação, o empresário pode reclamar ao Estado o pagamento dos salários de tramitação que excedam este período<sup>9</sup>.

O artigo 110.4 da Ley de Procedimientos Laborales estabelece ainda que:

caso a despedida seja declarada improcedente por descumprimento dos requisitos de forma estabelecidos e se opte pela readmissão, poderá se efetuar uma nova despedida dentro do prazo de 7 (sete) dias, a partir da notificação da sentença. Esta despedida não constituirá uma correção do primitivo ato extintivo, senão uma nova despedida, que surtirá efeitos desde a sua data<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Disponível em: <[http://www.infojobs.net/cr\\_recurso.cfm?id=175954157](http://www.infojobs.net/cr_recurso.cfm?id=175954157)>. Acesso em: 08-05-06.

<sup>10</sup> Artículo 110. 1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o, a elección de aquél, a

Há uma exceção, prevista no artigo 56.6<sup>11</sup>, quanto à opção do empresário de optar pelo reconhecimento da improcedência da despedida e pagamento da indenização ao trabalhador. Diz respeito à despedida de um representante dos trabalhadores ou de um delegado sindical. Neste caso, a opção será sempre destes. Se o empregador não se manifestar, presume-se que o fez pela readmissão, que será obrigatória (artigo 56.4).

## **2. A despedida por circunstâncias objetivas (ou extinção do contrato de trabalho subordinado por causas objetivas legalmente procedentes) - art. 49, letra "1"**

A legislação espanhola prevê distintas hipóteses objetivas que justificam a extinção do contrato de trabalho subordinado por iniciativa do empregador, o que significa dizer que deverá existir um acontecimento que altere o equilíbrio do contrato, acarretando um prejuízo para o interesse empresarial.

Segundo Antonio Martín Valverde, na extinção do contrato por causas objetivas “produz-se uma espécie de incompatibilidade objetiva entre o trabalhador e o posto de trabalho, que pode se dar por diversos fatores”, que estão estabelecidos no artigo 52 do Estatuto dos Trabalhadores - ET. Cuidaremos a seguir, ainda que rapidamente, de cada uma delas.

---

que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [...] 4. Cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha. Disponível em: <<http://213.0.77.21/fep-usoib/usocaib/normativa/eyprocedimientolaboral.pdf>>. Acesso em: 05-04-10.

<sup>11</sup> A redação atual do artigo 56.2 se deu com base na Lei 45/2002, de Julio (BOE de 13 de julio). Há quem afirme que esta reforma procurou reduzir ou acabar com o pagamento dos salários de tramitação.

### **a) Inaptidão do trabalhador**

O artigo 52 do Estatuto dos Trabalhadores - ET, em sua letra “a”, fala que o contrato poderá se extinguir “pela inaptidão do trabalhador anterior ou posterior (sobrevinda)”. Mas não define o que vem a ser inaptidão. Coube à jurisprudência a definição de tal entendimento, ao encarar a inaptidão como “uma inabilidade, uma falta de aptidão, preparação, suficiência ou idoneidade para desenvolver de maneira útil e proveitosa a prestação do trabalho” (TS/ 5 de outubro de 1984 e 2 de mayo de 1990).

Fala-se em inaptidão anterior ou posterior ao início da relação contratual, porém caso tenha existido um período de prova (ou um contrato de experiência) a inaptidão preexistente ao contrato de trabalho não poderá ser alegada como causa objetiva para a sua extinção.

### **b) Falta de adaptação ou modificações técnicas**

A letra “b”, do artigo 52, prevê a extinção do contrato em função da “falta de adaptação do trabalhador às modificações técnicas operadas no seu posto de trabalho”. Entretanto, ao mesmo tempo estabelece que se transcorram no mínimo dois meses, a partir da introdução das modificações técnicas, para a sua adaptação.

Prevê, ainda, a possibilidade de que a empresa ofereça ao trabalhador um curso de aperfeiçoamento profissional, com a suspensão do contrato. Este deverá receber um salário proporcional ao que vinha recebendo.

### **c) Causas econômicas, técnicas, organizativas ou de produção.**

Já a letra “c” do artigo 52 contempla como causa de extinção do contrato a “necessidade objetiva de amortizar postos de trabalho por causas econômicas, técnicas, organizativas ou de produção”. Neste caso, o número de trabalhadores afetados deve ser inferior ao estabelecido no artigo 51.1, letras “a”, “b” e “c”.



#### **d) faltas (de assistência) ao trabalho ainda que justificadas**

A letra “d” se refere às faltas ao trabalho, ainda que justificadas, sempre que sejam “intermitentes”, o que implica certa reiteração. Estas ausências devem alcançar ao menos 20 por 100 (20%) de jornadas hábeis (descontando dias de descanso e feriado), dentro de um período de dois meses consecutivos ou 25 por 100 (25%) em um período de quatro meses descontínuos dentro de 12 (doze) meses. E o índice geral de absentismo de todo o quadro de funcionários deve superar 5 por 100 (5%) no mesmo período de referência.

### **2.1. Requisitos a serem atendidos pelo empregador na extinção do contrato de trabalho subordinado por causas objetivas**

O artigo 53 determina que a adoção desta medida exige a observância dos seguintes requisitos:

- comunicação escrita ao trabalhador, constando a causa (letra a),
- juntamente com a comunicação, o pagamento de indenização de 20 (vinte) dias por ano de serviço, tendo como um máximo doze mensalidades (letra b),
- concessão de um aviso prévio de 30 dias, computado a partir da entrega da comunicação ao trabalhador até a extinção do contrato de trabalho (letra c),
- licença de seis horas semanais com o fim de buscar novo emprego (n. 2).

Essa forma de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador também poderá ser declarada nula, procedente e improcedente, conforme determina o artigo 53.5.

### 3. A despedida coletiva - artigos 49, letra "i" e 51 do Estatuto dos Trabalhadores.

No cenário europeu, a Diretiva 59/CE de 20 de julho 1998 procurou reforçar a proteção sobre despedida coletiva (sobrepondo-se sobre a Diretiva 129/CE de 1975 e 56/CE de 1992)<sup>12</sup>.

Tal intervenção do Direito Comunitário se deu ante a necessidade de se harmonizar a regulamentação do tema nos Estados membros, cujas diferenças se refletiam em diversos aspectos da comunidade, dentre eles o intuito de promoção do emprego. De tal modo, a proteção oferecida na sistemática europeia se concretiza no direito de consulta e informação que deve se respeitar neste tipo de extinção do contrato de trabalho.

A definição de despedida coletiva que se apresenta na referida Diretiva dá atenção à causa da despedida e ao número de afetados, dentro de um prazo específico, que no ordenamento espanhol é de 90 dias.

Para Antonio Martín Valverde a despedida coletiva funda-se em causas alheias à vontade do trabalhador, e por isso mesmo ela deve se fundamentar em dois elementos:

- (i) ser de caráter econômico ou inerente à empresa (causa), e
- (ii) afetar a todos ou a uma parte significativa dos trabalhadores da empresa (alcance)<sup>13</sup>.

O artigo 51.1 do ET, considerando a diretiva 59/98 da CE, autoriza a despedida coletiva por causas **econômicas, técnicas, organizativas ou de produção**, na medida em que estas podem acarretar o fechamento definitivo da atividade empresarial ou mesmo a amortização de alguns postos de trabalhos<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> Disponível em: <<http://premium.vlex.com/doctrina/Revista-Ministerio-Trabajo-Asuntos-Sociales/Proteccion-despido-Constitucion-Europea/2100-287275,01.html>>. Acesso em: 08-05-06.

<sup>13</sup> MARTÍN VALVERDE; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ; GARCÍA MURCIA. 2006, p. 725.

<sup>14</sup> Ibid., loc. cit.

### 3.1. As causas econômicas

Como não poderia deixar de ser, a primeira causa indicada pelo artigo 51.1 do Estatuto dos T como autorizadora da despedida coletiva é a econômica, que no fundo alude a uma situação de crise ou dificuldade de tipo econômico que pode derivar de diversos fatores dentre eles:

- perdas reiteradas,
- dificuldades de vendas ou faturamento,
- dificuldade de obtenção de matéria prima,
- redução de pedidos e restrição da demanda,
- perda de clientes importantes.

De todas as formas, uma despedida coletiva baseada em uma causa econômica deve comprovar que a adoção deste procedimento contribuirá para “*superar uma situação econômica negativa da empresa*”<sup>15</sup>.

### 3.2. As causas técnicas, organizativas ou de produção

O artigo 51.1 do ET também enumera como causas autorizadas da despedida coletiva a técnica, organizativa ou de produção, que também se conecta a diversas realidades dentre elas:

- introdução de novas tecnologias ou novos métodos de trabalho,
- reordenação dos recursos humanos da empresa,
- falta de produtividade,
- redução do nível de produção,
- alteração do produto.

---

<sup>15</sup> Ibid., p. 726.

Mas, uma despedida coletiva com base em uma causa técnica, organizativa ou de produção também deve comprovar que a sua adoção contribuirá para “*garantir a viabilidade futura da empresa e do emprego através de uma organização dos recursos mais adequada à situação a situação real vivenciada pela empresa*”<sup>16</sup>.

Tal circunstância abrange tanto as medidas positivas que contribuem para a rentabilidade da empresa, como as medidas que visam contornar situações de crise.

### **3.3. O número de trabalhadores afetados pela despedida coletiva**

Antes de cuidarmos especificamente sobre o número de trabalhadores afetados pela despedida coletiva, cumpre realizarmos um comentário crucial para o entendimento dos procedimentos existentes no direito espanhol para a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Trata-se da distinção entre a extinção do contrato de trabalho subordinado por causas objetivas, que se processa no campo da relação individual de trabalho, e da despedida coletiva, que, obviamente, se processa no campo da relação coletiva de trabalho.

Este cuidado se dá pelo fato de que as causas apontadas acima (econômicas, técnicas, organizativas ou de produção) podem autorizar a extinção do contrato por causas objetivas, regulada pelos artigos 49, letra “1” e 52 do Estatuto dos Trabalhadores (analisada no item 2 deste artigo), bem como as despedidas coletivas ora analisadas (artigos 49, letra “i” e 51 ET).

Não obstante, a despedida coletiva somente será autorizada nos seguintes casos (artigo 51.1):

- (i) quando, em empresas de mais de 5 (cinco) trabalhadores, a extinção afete todo o quadro de funcionários;
- (ii) quando, em um período de 90 dias, a extinção afetar ao menos o seguinte número de trabalhadores:

---

<sup>16</sup> Ibid., loc. cit.

- a) em empresas de menos de 100 trabalhadores – 10 empregados,
- b) em empresas de entre 100 e 299 trabalhadores – 10% dos empregados,
- c) em empresas de 300 ou mais trabalhadores – 30 empregados.

### **3.4. O procedimento da despedida coletiva**

Estas despedidas se sujeitam ao cumprimento de rigorosos trâmites formais, previstos no artigo 51, que se materializam em um “expediente de regulação de emprego” ou “expediente de crise”.

Tal expediente visa comprovar a causa alegada pelo empresário e garantir o cumprimento aos direitos dos trabalhadores afetados pela medida. Inicia-se com a solicitação da empresa à autoridade trabalhista e com a abertura simultânea de um período de consultas com os representantes dos trabalhadores.

#### **3.4.1. A comunicação à autoridade trabalhista**

Segundo o artigo 51.2 ET, o empresário almeja efetuar uma despedida coletiva deve primeiramente fazer uma solicitação perante a autoridade trabalhista competente. A esta solicitação ele deve anexar toda a documentação comprobatória das causas motivadoras da despedida.

A autoridade trabalhista competente receberá a solicitação e deverá avaliar se os requisitos legais exigidos foram atendidos, e caso haja defeitos formais deverá conceder o prazo de 10 (dez) para a correção dos mesmos, advertindo que se não forem atendidos haverá presunção quanto à desistência da solicitação (artigo 51.3). Tal autoridade comunicará o início do expediente à entidade gestora da prestação por desemprego e solicitará relatório da Inspeção de Trabalho e Seguridade Social sobre as causas motivadoras do expediente e quantos outros estime necessários (artigo 51.3, parágrafo 2º). Estes informes deverão ser entregues no prazo improrrogável de 10 dias e antes da finalização do período de consultas (artigo 51.3, parágrafo 2º).

Durante a tramitação do expediente, se a autoridade trabalhista tiver conhecimento de que o empresário está adotando medidas que podem tornar ineficaz o resultado de qualquer pronunciamento poderá solicitar a imediata paralisação do mesmo (artigo 51.3, parágrafo 3º). Por exemplo, dilapidação do patrimônio.

Quando a despedida coletiva afetar a mais de 50% dos trabalhadores, o empresário deverá informar à autoridade trabalhista e aos representantes dos trabalhadores sobre a venda dos bens da empresa, salvo aqueles que se inserem no ciclo comercial normal da mesma (artigo 51.3, parágrafo 4º).

Em caso excepcional, os trabalhadores, através de seus representantes legais, poderão solicitar a abertura do expediente de regulação do emprego ou de crise, caso haja presunção de que a não solicitação do expediente pelo empresário possa lhes ocasionar “prejuízos de impossível ou difícil reparação” (artigo 51.9).

### **3.4.2. A abertura de um período de consultas**

Simultaneamente à comunicação à autoridade trabalhista, o empresário deve abrir um período de consultas com os representantes dos trabalhadores, que são considerados partes interessadas na tramitação do expediente, e por isso deverão ser informados de todos os trâmites do expediente. A consulta com os representantes dos trabalhadores terá uma duração mínima de 30 dias, ou, 15 dias no caso de empresas de menos de 50 de trabalhadores.

Esta consulta deverá versar sobre as causas motivadoras do expediente e a possibilidade de evitar ou reduzir seus efeitos, assim como sobre as medidas necessárias para atenuar suas consequências para os trabalhadores afetados e para possibilitar a continuidade ou viabilidade do projeto empresarial (artigo 51.4).

Durante o tramite, as partes têm a obrigação de negociar de boa fé, com vistas a alcançar um acordo (artigo 51.4, parágrafo 2º).

Caso haja um acordo entre as partes, a autoridade trabalhista deverá homologá-lo no prazo máximo de 15 dias naturais, autorizando a extinção dos contratos de trabalho por resolução expressa ou tácita (quando não se manifeste nestes 15 dias) (artigo 51.5).

Mesmo assim, se a autoridade trabalhista, de ofício ou por requerimento de parte interessada, a existência de fraude, dolo, coação ou abuso de direito na conclusão do acordo, deverá remetê-lo à autoridade judicial para efeitos de declaração de nulidade do mesmo (artigo 51.5, parágrafo 2º).

### 3.4.3. A resolução da autoridade trabalhista

Ultrapassado o período de consultas sem que haja acordo entre as partes, a autoridade trabalhista no prazo de 15 dias, contados a partir do fim deste período, deverá proferir resolução sobre o expediente (artigo 51.6).

Se o referido prazo transcorrer sem pronunciamento expresso, entende-se aprovada a solicitude da empresa em seus próprios termos (artigo 51.6). Sua resolução deverá ser motivada e congruente com a solicitação e provas apresentadas pelo empresário. Nesta resolução a autoridade poderá aceitar ou recusar (total ou parcialmente) o pedido de extinção dos contratos de trabalho.

Segundo Antonio Martín Valverde, “a decisão da autoridade trabalhista pode ser recorrida via administrativa e via contencioso-administrativa”. A anulação desta resolução administrativa produz efeitos *ex tunc* (TS 13 de diciembre de 1990)<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Ibid., p. 731.

#### 3.4.4. A extinção dos contratos e o pagamento de indenizações

A resolução administrativa que acolhe o pedido de despedida coletiva não extingue por si mesma os contratos de trabalho, mas simplesmente autoriza ao empregador a realizar a despedida dos trabalhadores afetados pelo expediente.

O empregador deverá atender à ordem estabelecida no acordo ou na resolução administrativa. Os convênios coletivos poderão dispor sobre este particular. Mas, os representantes dos trabalhadores terão prioridade de permanência na empresa sobre os demais trabalhadores (artigo 51.7).

Os trabalhadores despedidos terão direito ao recebimento de uma indenização de 20 dias por ano trabalhado, com um máximo de 12 (doze) mensalidades, sem prejuízo de que as partes pactuem um valor superior. Nas empresas de menos de 25 trabalhadores, o FGS (fundo de garantia salarial) satisfará 40% da mesma<sup>18</sup>.

De todas as formas, a decisão do empregador pela instauração do expediente poderá ser questionada judicialmente pelos trabalhadores afetados. Caso seja comprovada a inexistência da devida autorização administrativa e a não inclusão do trabalhador na relação correspondente, a despedida será considerada nula, o que impõe a readmissão imediata dos trabalhadores e o pagamento dos salários não recebidos.

#### **The termination of labour contract of the initiative of the employer in Spain**

**ABSTRACT:** This article aims to demonstrate the multiplicity of grounds for terminating the labour contract in Spanish law, considering its peculiarities in relation to the model currently in Brazil. This study also highlights, in short, the procedure relevant to the dismissal, with the differential in the number of workers involved (collective dismissal). Finally, it brings the reader the

---

<sup>18</sup> Disponível em: <<http://asesores.com/laboral/despi.htm>>. Acesso em: 08-05-07.



fundamentals of the measure of the indemnities arising from the breach of contract.

**Keywords:** Labour Contract; Extinction; Spanish Employment Law.

#### 4. Referências

MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín. **Derecho del Trabajo**. 15<sup>a</sup>. ed. Madrid: Tecnos, 2006.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del Trabajo**. 25<sup>a</sup>. ed. Madrid: Tecnos, 2004.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. **Derecho del Trabajo**. 12<sup>a</sup>. ed. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2004.

**Nota do Editor:**

*Submetido em: 11 abr. 2010. Aprovado em: 08 dez. 2010.*

*Prima Facie*, 2010, jan-jun. Edição publicada em abril de 2011.

<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/index>