

---

# Flexibilitat externa

---

PID\_00250383

Miquel Àngel Purcalla Bonilla

---

Temps mínim de dedicació recomanat: 3 hores

---





# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	6
<b>1. L'extinció del contracte de treball</b> .....	7
1.1. Aspectes generals .....	7
1.2. Quitança .....	7
<b>2. Extinció per voluntat del treballador</b> .....	9
2.1. Dimissió .....	9
2.2. Extinció causal .....	9
<b>3. Extinció per voluntat de l'empresari</b> .....	12
3.1. Acomiadament disciplinari .....	12
3.2. Acomiadament objectiu .....	14
3.3. Acomiadament col·lectiu .....	18
<b>4. Causes independents de la voluntat de les parts</b> .....	27
4.1. Mort, jubilació o extinció de la personalitat jurídica del contractant .....	27
4.2. Mort, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador .....	27
<b>5. Qualificació de l'acomiadament</b> .....	28
<b>6. Quadre d'indemnitzacions</b> .....	29



## **Introducció**

Aquest mòdul pretén facilitar les eines teòriques i pràctiques precises per a comprendre diferents aspectes clau relacionats amb la flexibilitat externa, és a dir, amb la «sortida» del treballador de l'empresa o, com és conegut a la pràctica, amb l'«extinció» de la relació laboral.

S'aborden les diferents causes o vies extintives i s'analitza la principal normativa i jurisprudència d'aplicació, combinant aspectes teòrics i pràctics per tal que l'estudiant assoleixi les claus essencials en la matèria.

## **Objectius**

- 1.** Proposar solucions als problemes de la flexibilitat externa.
- 2.** Detectar els conflictes, situacions i/o decisions que aboquen a l'extinció de la relació laboral.
- 3.** Conèixer la regulació jurídica de les causes extintives, així com els seus efectes.

## 1. L'extinció del contracte de treball

### 1.1. Aspectes generals

<b>Concepte</b>	Cessament definitiu de la relació laboral que uneix el treballador amb l'empresari i de l'obligació de fer la feina pactada a canvi de remuneració.
<b>Efectes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dret a indemnització excepte en els casos de dimissió voluntària del treballador; tampoc en cas de jubilació del treballador (excepte premi de jubilació o de fidelitat per conveni).</li> <li>• Accés a la prestació d'atur excepte en els supòsits d'extinció per mutu acord de les parts i dimissió, jubilació o mort del treballador.</li> </ul>
<b>Obligacions de l'empresari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lliurament al treballador de la quitança i el certificat d'empresa.</li> <li>• Notificació al comitè d'empresa dels documents acreditatius de l'extinció.</li> </ul>

### 1.2. Quitança

a) **Forma.** La forma escrita és la més habitual a l'hora de formalitzar les quitances. Adopten habitualment la forma de document privat, encara que es poden plasmar, i això passa amb certa freqüència, en documents públics com són l'acta de conciliació davant l'organisme administratiu competent o davant un òrgan judicial (conciliació judicial).

b) En el rebut de quitança s'inclou una declaració de l'extinció de la relació laboral. El treballador declara haver obtingut de l'empresari diferents quantitats i que amb aquests pagaments ha rebut tot allò que se li devia. L'objectiu últim d'aquesta declaració és assegurar a l'empresari que, amb independència de la quantitat que abona al treballador, aquest no pot interposar-li amb èxit una demanda per quantitat. Observació: els errors materials o aritmètics de càlcul de la quitança són motiu de reclamació per al treballador (termini: un any).

c) La pràctica totalitat de les quitances inclouen una declaració en la qual el treballador es compromet «a no demanar res més ni reclamar per cap concepte». Només en cas de coacció, engany, intimidació o violència en el cas de la signatura de la quitança, s'anul·la. L'import ha de ser abonat, ja que en cas contrari, lògicament, cal efectuar la reclamació corresponent.

En el moment de la signatura, el treballador pot sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors, la qual cosa ha de constar al rebut. El treballador no té l'obligació estricta de signar-lo si no el troba conforme.

Un acord transaccional *ex article 1809 CC* **solament té efecte alliberador respecte als conceptes que s'hi expressen**, i és una qüestió diferent que l'acord en qüestió tingui efecte extintiu de la relació laboral. Conforme a l'article 1815 CC, la transacció **no comprèn sinó els objectes expressats o que, per inducció necessària de les seves paraules, hagin de reputar-se compresos**. Per tant, el valor alliberador d'una quitança solament es projecta «en funció de l'abast de la declaració de voluntat que incorpora i de l'absència de vicis en la formació i expressió d'aquesta» (STS 3.12.2014, UD 2253/2013).

L'STS 14.6.2011 (UD 3298/10) assenyala: «La doctrina d'aquesta Sala pot resumir-se dient que és possible que un document de quitança contingui vàlidament una renúncia a accionar sempre que es compleixin dos requisits: que aquesta renúncia no s'efectuï en termes genèrics sinó en relació amb el contingut precís dels drets al fet que la quitança es refereix; i que aquesta quitança expressi, com abans hem examinat, una declaració de voluntat inequívoca en relació amb l'acció concreta a la qual es renuncia, mancada de vicis del consentiment i plasmació d'un negoci transaccional en els termes exposats abans. Tot això ha de ser interpretat restrictivament en el sentit més favorable a la conservació del dret a accionar judicialment, que és una part del contingut essencial del dret fonamental a la tutela judicial efectiva». Per tant, que el valor alliberador d'una quitança o d'un acord transaccional requereix, entre altres aspectes, **que la renúncia no s'efectuï en termes genèrics sinó en relació amb el contingut precís dels drets al fet que la quitança es refereix, i que aquesta quitança expressi una declaració de voluntat inequívoca en relació amb l'acció concreta a la qual es renuncia**.



## 2. Extinció per voluntat del treballador

### 2.1. Dimissió

- El contracte de treball es pot extingir per **dimissió** del treballador. Aquesta dimissió pot ser:
  - **Expressa.** El treballador que decideixi posar fi a la seva relació laboral ha de preavisar l'empresari amb l'antelació prevista en el contracte, en el conveni col·lectiu o segons el que preveuen els costums del lloc. Si no n'hi ha, el termini de tancament: quinze dies de preavís (proposat per la doctrina).
  - La dimissió és un acte vinculant i no és possible retractar-se'n una vegada que s'ha manifestat **la voluntat** a l'empresari, ja que genera drets a tercers als quals no pot perjudicar. No obstant això, no és vàlida aquesta manifestació si l'empresari n'accepta la revocació.
  - **Tàcita.** En aquests supòsits sorgeix per al treballador l'obligació de reparar els possibles danys ocasionats a l'empresari, que pot ser substituït, mitjançant conveni col·lectiu, per descomptar del sou els dies no preavisats.
  - Constitueixen un supòsits de dimissió tàcita del treballador:
    - L'abandonament del lloc de treball sense preavís i sense al·legar cap causa.
    - La falta de reincorporació al lloc de treball en finalitzar la suspensió del contracte sempre que del seu comportament es pugui concloure de manera certa, clara i terminant que vol extingir el contracte.

Una variant de la dimissió és l'extinció del contracte per decisió de la treballadora que es veu obligada a abandonar definitivament el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. La treballadora ha de cobrar la liquidació i té accés a la prestació per atur, sense dret a indemnització.

### 2.2. Extinció causal

Són causes d'extinció del contracte a instàncies del treballador basades en un incompliment greu i culpable de l'empresari. El treballador pot sol·licitar la resolució del contracte per les causes següents:

#### Observacions pràctiques

- Si l'empresa al·lega l'abandonament del lloc per part del treballador, és aquella qui ho ha de provar. Per contra, la prova sobre l'existència d'acomiadament per part de l'empresa correspon al treballador.
- Es pot limitar la voluntat del treballador per a extingir el contracte lliurement mitjançant un pacte de permanència a l'empresa.

#### Observacions pràctiques

- Si l'empresa al·lega l'abandó del lloc per part del treballador, és ella qui ha de provar-ho. Per contra, la prova sobre l'existència d'acomiadament per part de l'empresa correspon al treballador.
- Pot limitar-se la voluntat del treballador per a extingir el contracte lliurement mitjançant un pacte de permanència a l'empresa.

a) Modificacions substancials en les condicions de treball que redunden en menyscapte de la seva dignitat. Càrrega de la prova: treballador. Exemple contra la dignitat del treballador: *mobbing* (assetjament en el treball mitjançant la degradació de les funcions exercides, la desacreditació davant els companys o l'aïllament). Termini: un any des de la modificació.

b) Falta de pagament o retards continuats (esporàdics: 10% recàrrec per mora, no extinció) en l'abonament del salari pactat.

c) Qualsevol altre incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari, excepte força major, així com la negativa de l'empresari a reintegrar el treballador a les condicions de treball anteriors, en els supòsits previstos en els articles 40 i 41 ET, si una sentència judicial els hagi declarat injustificats (art. 138 LRJS). Exemples: exposició indeguda a nivells de soroll (dB), amb danys a la salut (hipoacúsia), sense canvi de lloc de treball; retard en el pagament delegat de subsidi d'incapacitat temporal; falta de feina efectiva.

La resolució *ex article 50 ET* presenta les especialitats següents:

- El treballador ha de romandre en el lloc i continuar prestant els seus serveis fins que hi hagi sentència judicial ferma i constitutiva de l'extinció (regla general), tret que sigui necessària la suspensió de la relació per a evitar mals majors lligats a una situació tibant (risc físic o vexacions, atemptat a la dignitat, la integritat del treballador o els seus drets fonamentals –SSTS 26.10.2010, UD 471/2010; 11.7.2011, UD 3334/2010; STC 225/2002), amb base en l'article 79.7 LRJS, durant la qual no percebrà el salari. A més, les SSTS 20.7.2012 (UD 1601/2011) i 28.10.2015 (UD 2621/2014) assenyalen que també es pot deixar de prestar serveis si concorre un greu perjudici patrimonial o una pèrdua d'opcions professionals (oferta d'una altra ocupació que havia d'aprofitar el treballador) i s'assumeix el risc derivat del resultat del procés.
- Fins que recau sentència ferma sobre la rescissió, l'abandonament del lloc pel treballador constitueix dimissió i la baixa del treballador per part de l'empresari constitueix acomiadament, tret que el treballador s'aculli a la suspensió cautelar referida abans.
- Si, posteriorment a la presentació del full de conciliació prèvia en la sol·licitud de rescissió, l'empresa acomiada el treballador basant-se en qualsevol motiu, encara que no sigui la rescissió o les seves conseqüències, l'acció de rescissió té preferència sobre l'acomiadament.
- El treballador no pot rescindir unilateralment el contracte, n'ha de sol·licitar al jutge la rescissió. El termini per a interposar la demanda és d'un any des que es produeix la causa (termini de prescripció).

- La indemnització es calcula basant-se en el salari vigent en la data de la causa de rescissió.

### 3. Extinció per voluntat de l'empresari

#### 3.1. Acomiadament disciplinari

És l'extinció del contracte de treball per decisió de l'empresari basada en un **incompliment greu i culpable** de les obligacions del treballador.

##### Motius:

- Faltes repetides o injustificades d'assistència o puntualitat.
- Indisciplina o desobediència.
- Ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que conviuen amb ells.
- Transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança en l'acompliment del treball. Per exemple, apropiació indeguda de diners o béns de l'empresa, treball en situació d'IT que dificulti la reincorporació per anar contra el diagnòstic mèdic, utilització abusiva del telèfon d'empresa o utilització del vehicle de l'empresa per a finalitats particulars sense permís, vulneració de la prohibició d'ús (conveni, contracte de treball o codi de conducta i utilització empresarial) d'internet o correu electrònic corporatiu per a ús particular.
- Disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- Embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en l'activitat laboral.
- L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

##### Procediment

El termini per a dur a terme l'acomiadament és durant els seixanta dies següents a la data del coneixement de l'incompliment del treballador i, en tot cas, dins dels sis mesos d'haver-se comès.

L'acomiadament ha de ser notificat per escrit al treballador i hi han de figurar els fets que el motiven i la data en què tindrà efectes. Per conveni col·lectiu es poden establir altres exigències formals per a l'acomiadament.

Si el treballador és representant legal dels treballadors o delegat sindical, escau l'obertura d'expedient contradictori en el qual s'han d'oïr, a més de l'interessat, els membres restants de la representació al qual pertany, si n'hi ha (art. 55.1 i 68.a ET, art. 10.3 LOLS).

Si el treballador està afiliat a un sindicat i a l'empresari li ho consta, ha de donar audiència prèvia als delegats sindicals de la secció sindical corresponent a aquest sindicat.

Si s'acomiada inobservant els requisits de forma, l'empresari pot fer un nou acomiadament en el qual compleixi els requisits omesos en el precedent. Aquest nou acomiadament, que només tindrà efectes des de la seva data, només cal efectuar-lo en el termini de vint dies, a comptar des de l'endemà del primer acomiadament. En fer-lo, l'empresari ha de posar a la disposició del treballador els salaris reportats en els dies intermedis i mantenir-lo d'alta en la Seguretat Social durant els mateixos dies.

Si el treballador no està d'acord amb la decisió de l'empresari, ha d'actuar en un termini màxim de vint dies contra l'acomiadament.

És nul l'acomiadament que té per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei, o bé si es produeix amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador. També és nul l'acomiadament en els supòsits següents:

a) El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat al qual es refereix la lletra *d*) de l'apartat 1 de l'article 45, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquest període.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió al qual es refereix la lletra *a*), i el dels treballadors que han sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37 ET, o n'estan gaudint, o han sol·licitat o estan gaudint de l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 ET; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions reconeguts en l'ET.

c) El dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill.

L'acomiadament procedent ha de convalidar l'extinció del contracte de treball que amb aquell es va produir, sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació.

### **3.2. Acomiadament objectiu**

El contracte es pot extingir per alguna de les causes següents:

#### **1) Ineptitud del treballador**

Perquè sigui causa d'extinció de la relació laboral ha de ser coneguda o sobrevinguda després de la seva col·locació. Si existia amb anterioritat al compliment del període de prova, no pot ser al·legada un cop ha finalitzat aquest.

L'STSJC de 15 de juliol de 2016 (R 3319/2016) analitza el cas de si un treballador era apte o no per a continuar exercint la seva professió de tuber, i destaca que va ser declarat per al servei de prevenció com a apte amb limitacions per a les tasques que generen els riscos que es relacionen. Com que això és així, amb independència que el treballador hagi estat declarat en situació d'incapacitat permanent total o no, concorren els requisits exigits per a la causa objectiva d'extinció, **sense que la pèrdua de capacitat laboral del treballador, necessària per a l'extinció, s'equipari necessàriament a la pèrdua de capacitat exigible com a requisit per a reconèixer una incapacitat permanent total.** La disminució de capacitat laboral exigida per a l'efectivitat de l'article 52.a de l'ET resulta equiparable a les disminucions exigides per a reconèixer una incapacitat permanent parcial i fins i tot una lesió permanent no invalidant si afecta clarament el seu treball, tret que en l'empresa, en virtut dels pactes en el conveni col·lectiu, hi hagi l'obligació de donar un lloc de treball alternatiu al treballador.

#### **2) Falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques al seu lloc de treball**

Perquè sigui motiu d'acomiadament cal el següent:

- Que les modificacions hagin estat raonables per als coneixements del treballador.
- Que es concedeixin, almenys, dos mesos per a adaptar-se als canvis.

El contracte queda en suspens pel temps necessari i fins a un màxim de tres mesos si s'ofereix al treballador un curs de reconversió o perfeccionament professional que el capacita per a l'adaptació requerida. Durant el curs al treballador se li continuarà abonant el salari mitjà que percebia.

#### **3) Causalitat idèntica a l'acomiadament col·lectiu, per sota dels seus límits numèrics**

Quan concorri alguna de les causes previstes en l'article 51.1 ET i l'extinció afecti un nombre inferior a l'establert en aquest (es remet, doncs, a l'acomiadament col·lectiu i els seus l·lindars, de manera que si no hi arriba és acomiadament objectiu). Els representants dels treballadors tindran prioritat de permanència a l'empresa en el supòsit a què es refereix aquest apartat. Sobre la causa productiva, tècnica i organitzativa, el Tribunal Suprem (per totes, STS 31.1.2013, UD 709/2012) ha assenyalat que mentre l'àmbit d'apreciació de les causes econòmiques és l'empresa o unitat econòmica de producció, l'àmbit d'apreciació de les causes tècniques, organitzatives o de producció és l'espai o sector concret de l'activitat empresarial en què ha sorgit la dificultat que impedeix el seu bon funcionament, això és, el centre de treball o unitat productiva autònoma a la qual afecta aquesta causa i sobre la qual es projecten els seus efectes (ja des d'antic en aquesta mateixa direcció, SSTS 13.2.2002, UD 1436/2001; 19.3.2002, UD 1979/2001, i 21.7.2003, UD 4454/2003).

Quant a la causalitat econòmica, s'ha de dir que, segons assenyala l'article 51.1 ET, al qual remet l'article 52.c ET, consisteix en el següent:

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

La **constitucionalitat** de la definició de les causes de l'article 51.1 ET ha estat confirmada per l'STC 22.1.2015, rebutjant que consagri un acomiadament no causal, ja que, com que prescindeix de les referències a la prova de la concurrència de la causa d'acomiadament i a l'acreditació de la raonabilitat de la decisió extintiva, la llei «suprimeix espais d'incertesa en la interpretació i aplicació de la norma generats per unes previsions legals, tan obertes en el seu contingut com abstractes en els seus objectius, que en ocasions podien arribar a constituir l'exigència d'una prova diabòlica» als empresaris. A més, afegeix la sentència, l'article 51.1 ET «dota la definició de les causes extintives d'una major objectivitat i certitud».

Si la causa de l'acomiadament objectiu és econòmica i l'empresa al·lega falta de liquiditat per a pagar la indemnització legal (20 dies per any), la prova d'aquesta manca de liquiditat és autònoma respecte a la causa de l'acomiadament. En aquest sentit, són molt clares les SSTSJ de Catalunya de 28 d'octubre de 2013 (rec. 3231/2013), 13 de febrer de 2014 (rec. 5818/2013), 18 de juliol de 2014 (rec. 2717/2014) i 17 de maig de 2016 (R 1487/2016), que estableixen que:

«la falta de liquiditat exigida per l'article 53.1.b ET és molt més que la mera constatació de la situació econòmica negativa de l'empresa i no hi va aparellada necessàriament, i correspon a l'ocupador la càrrega de provar que mancava a més de liquiditat suficient per a fer front al pagament de la indemnització legal en aquell moment.»

La prova de la il·liquiditat és, per això, diferent de la relativa a la causa econòmica i ha d'anar dirigida a demostrar quin era el saldo de tresoreria en les dates properes a aquella en què va haver de pagar-se la indemnització, justificant els moviments dels comptes de tresoreria i posant en correlació si escau aquests saldos i moviments amb el venciment d'altres deutes líquids que haguessin de ser pagats per l'empresa en dates properes a la comunicació de l'acomiadament, i el motiu que justifiqués la prioritat en el pagament d'aquests altres deutes respecte de la indemnització per acomiadament. És a dir, l'al·legació de falta de liquiditat requereix prova autònoma i diferent de la que es practiqui per justificar la decisió extintiva (STSJ d'Andalusia –Màlaga– de 4 d'abril de 2013, rec. 138/2013), ja que, en cas de falta de prova suficient de la manca de liquiditat per a pagar la indemnització legal, això seria suficient per a aplicar la declaració d'improcedència dels acomiadaments impugnats (SSTSJ de Catalunya de 13 de maig de 2013, rec. 201/2013; de 28 de juny de 2013, rec. 2189/2013; de 31.5.2016, rec. 574/2016, i de 3.6.2016, rec. 891/2016; STSJ de La Rioja de 24 de gener de 2014, rec. 4/2014).

#### 4) Faltes d'assistència al treball

Encara que justificades però intermitents, que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, sempre que el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors arribi al 5% de les jornades hàbils, al 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos.

No es computaran com a faltes d'assistència, a l'efecte del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de la seva durada, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, l'accident de treball, la maternitat, el risc durant l'embaràs i la lactància, malalties causades per embaràs, el part o lactància, la paternitat, llicències i vacances, la malaltia o accident no laboral quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada de més de vint dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut. Tampoc o es computaran les absències que obeeixin a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu.

El Tribunal Suprem ha sostingut que la malaltia, des d'una perspectiva estrictament funcional d'incapacitat per al treball, que fa que el contracte de treball no es consideri rendible per a l'empresa, no és un factor discriminatori en el sentit estricte que aquest terme té en l'incís final de l'article 14 CE, encara que pugui ser-ho en altres circumstàncies en què resulti apreciable l'element de segregació –SSTS de 12 de juliol de 2004 (4646/2002), 23 de maig de 2005 (2639/2004), 22 de novembre de 2007 (3907/2006), 11 i 18 de desembre de 2007 (4355 i 4194/2006), 22 de gener de 2008 (3995/2006), 13 de febrer de 2008 (4739/2006), 27 de gener de 2009 (602/2008), 22 de novembre de 2007 (3907/2006), 22 de setembre de 2008 (3591/2006) i 27 de gener de 2009 (602/2008). Per la seva banda, les SSTC 62/2008, de 26 de maig, i 36/2011, de 28 de març, van assenyalar que, perquè l'estat de salut d'un treballador, o més



pròpiament la seva «malaltia», pugui constituir un factor de discriminació, **cal que la patologia constitueixi l'element determinant del comportament empresarial.**

El TJUE, finalment, ha assenyalat que la malaltia no pot considerar-se, com a regla general, una de les causes de discriminació prohibides, ni és assimilable sense més ni més a la discapacitat com a causa de discriminació (STJCE 11.7.2006, assumpte Chacón Navas), tret que aquesta malaltia sigui **greu entesa com a crònica o de llarga durada** (assimilable en aquest sentit a discapacitat –STJUE 11.4.2013, assumptes C-335/11 i 337/11, HK Danmark–); per exemple, l'obesitat per si mateixa no és una malaltia equiparable a discapacitat (en el sentit de la Directiva 2000/78, sobre igualtat de tracte en la feina i en l'ocupació), però podria estar inclosa en la noció de discapacitat quan «impliqués una limitació, derivada en particular de dolències físiques, mentals o psíquiques que, en interactuar amb diverses barreres, pogués impedir la participació plena i efectiva de la persona en la vida professional en igualtat de condicions amb els altres treballadors, i si aquesta limitació fos de llarga durada» (STJUE 18.12.2013, assumpte C-354/13). Essent això així, l'acomiadament d'un treballador per malaltia crònica de llarga durada és nul per discriminatori (si es computa la seva morbiditat excessiva, això és, absències per aquesta malaltia), mentre que aquesta malaltia crònica és assimilable a la discapacitat (STJUE 1.12.2016, assumpte C-395/2015).

#### **5) Insuficiència de consignació pressupostària/extrapressupostària per a executar plans i programes públics**

És el cas de contractes per temps indefinit concertats directament per entitats sense ànim de lucre per a executar plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats per les administracions públiques mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals conseqüència d'ingressos externs de caràcter finalista, per la insuficiència de la corresponent consignació per a mantenir el contracte de treball de què es tracta. Per exemple: una cooperativa o fundació que perd les subvencions que tenia per a la seva activitat.

#### **Procediment:**

**Notificació per escrit** al treballador, n'ha d'expressar la causa.

**Termini de preavis de quinze dies**, computat des del lliurament de la comunicació personal al treballador fins a l'extinció del contracte. En el supòsit d'acomiadament per amortització d'un lloc de treball, s'ha de donar còpia a la representació legal dels treballadors de l'escrit de preavis perquè en prengui coneixement.

Posar a la disposició del treballador una **indemnització de vint dies de salari per any de servei**, amb un màxim de dotze mensualitats, en el moment de la notificació de l'acomiadament. Es vàlida la transferència bancària (en tant que instrument adequat per a fer efectiva la posada a disposició de la indemnització –SSTS 5.12.2011, u. d. 1667/2011, i 17.12.2014, u. d. 2475/2013–) efectuada el mateix dia del lliurament de la carta d'acomiadament, de manera que s'entén complert el requisit de la «simultaneïtat» ex article 53 ET «aún en el supuesto en que la transferencia no se abona en la cuenta del trabajador ese mismo día sino el siguiente» (STS 5.10.2016, u. d. 1951/2015).

Donar al treballador una **llicència de sis hores a la setmana** durant el període de preavis **sense pèrdua de retribució** amb la finalitat que busqui una altra feina.

**Abonament de la indemnització substitutòria del preavis** en la quantia del salari equivalent a aquest període, si l'empresari tria aquesta opció.

En les extincions per causes objectives, l'incompliment d'algun d'aquests requisits, excepte la falta de preavis, ha de donar lloc a la nul·litat de la decisió extintiva.

Contra la decisió de l'extinció de la relació laboral, el treballador hi pot recórrer com si es tractés d'un acomiadament disciplinari.

### 3.3. Acomiadament col·lectiu

És acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció i força major, si en un període de noranta dies afecti almenys el nombre següent de treballadors:

- Deu treballadors, en empreses amb menys de cent treballadors.
- El 10% dels treballadors, en empreses que tinguin entre cent i tres-cents treballadors.
- Trenta treballadors, en empreses amb tres-cents treballadors o més.
- La totalitat de la plantilla, en empreses amb més de cinc treballadors, si és conseqüència del cessament total de la seva activitat.

Per al còmput dels treballadors afectats s'han de tenir en compte qualssevol altres extincions de contractes que s'hagin produït dins del període de noranta dies que afectin almenys cinc treballadors, sempre que es produeixin a iniciativa de l'empresari per motius aliens a la persona del treballador i diferents de l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei.

D'aquesta manera, s'exclouen del còmput de l'acomiadament col·lectiu les «extincions» següents perquè deriven de motius inherents a la persona del treballador:

a) Les extincions fundades en l'**expiració del temps convingut o la realització de l'obra o servei** (art. 49.1.c ET). La raó és que es tracta d'una causa extintiva que afecta un fet objectiu –l'expiració del temps convingut o la realització de l'obra o servei– que delimita la durada del contracte des de la seva celebració. Per la mateixa raó, s'ha d'eliminar el supòsit extintiu de l'article 49.1.b ET –les **causes consignades vàlidament en el contracte**–, encara que la causa la invoqui l'empresari.

b) El **mutu acord** (art.49.1.a ET), perquè no es produeix a instància de l'empresari, sinó per la voluntat concorde de les dues parts. Igualment, tampoc no han de computar-se, per ser inherents a la persona del treballador, les extincions que es produeixen per circumstàncies concurrents en aquesta persona –**mort, invalidesa permanent i jubilació**– (art.49.1.i ET).

c) La **ineptitud o la falta d'adaptació** a l'evolució de les modificacions tècniques del lloc de treball –acomiadament objectiu procedent dels articles 49.1.1 i 52.a i b ET. Estan excloses del còmput, així mateix, les extincions que tenen el seu origen en la decisió o conducta del mateix treballador, com ara l'**abandó o la dimissió** (art.49.1.d ET).

d) Els incompliments que justifiquen un **acomiadament disciplinari**.

Es computen les extincions que es produeixen en virtut de **trasllat i modificació substancial** de condicions (art.40.1 i 41.3 ET) perquè responen a una decisió del treballador enfront d'una decisió prèvia de l'empresari (STJUE 11.11.2015).

Requereix autorització administrativa solament en cas de força major (si no, nul·litat), no en la resta de casos. Els tràmits són la consulta amb representants dels treballadors (15-30 dies, segons si l'empresa no supera 50 treballadors o supera aquest nombre), i el pla de viabilitat (empreses de 50 treballadors o més). Té la mateixa indemnització mínima (20 dies per any, 12 mesos) que l'acomiadament objectiu.

### **Extincions en frau de llei**

Es consideren extincions efectuades en frau de llei quan l'empresa, en períodes successius de 90 dies, i amb la finalitat d'eludir l'aplicació de les previsions establertes per a l'acomiadament col·lectiu, porta a terme extincions de contracte mitjançant amortització de llocs de treball en un nombre inferior als límits assenyalats i sense que concorrin causes que justifiquin l'extinció.

Les SSTs de 23.4.2012 (UD 2724/2011), 26.11.2013 (UD 334/2013), 11.2.2014 (UD 323/2013), 9.4.2014 (UD 2022/2013) i 11 de gener 2017 (UD 2270/2015) han abordat la qüestió relativa al mètode de càlcul del període de 90 dies per determinar el nombre d'extincions produïdes a l'efecte de l'acomiadament col·lectiu (art. 51.1 ET), indicant que aquest càlcul ha de fer-se a partir de la data de l'última extinció i ha de ser cap enrere. En concret, assenyalen el següent: el dia de l'acomiadament constitueix el dia final del termini (el «*dies adquem*») per a les extincions contractuals que s'acordin aquest dia i, al mateix temps, el dia inicial (el «*dies a quo*») per al càlcul del període dels 90 dies següents. En termes generals, «el dia en què s'acorda l'extinció constitueix el dia final del càlcul del primer període de noranta dies i l'inicial del següent».

### Causes:

**1) Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.** S'entén que hi concorren causes econòmiques si dels resultats de l'empresa se'n desprèn una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'ha d'entendre que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior. S'entén que hi concorren causes tècniques si es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives si es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció i causes productives si es produeixen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

### Procediment d'acomiadament col·lectiu: esquema

<b>Concepte</b>	<p>Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que en un període de noranta dies afecti almenys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trenta treballadors a les empreses que donen feina a més de tres-cents treballadors.</li> <li>• 10% de la plantilla en empreses d'entre cent i tres-cents empleats.</li> <li>• Deu treballadors en empreses de menys de menys de cinc treballadors.</li> <li>• La totalitat de la plantilla, en empreses amb més de cinc treballadors, quan sigui conseqüència del cessament total de la seva activitat.</li> </ul>
<b>Procediment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obertura d'un període de consultes i negociacions amb els representants dels treballadors, substituïble per un procediment de mediació o arbitratge, amb la durada màxima següent: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Trenta dies naturals en empreses de cinquanta treballadors o més.</li> <li>– Quinze dies naturals en empreses de menys de cinquanta treballadors.</li> </ul> </li> <li>• Comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral, la qual: <ul style="list-style-type: none"> <li>– La traslla a l'entitat gestora de les prestacions per atur.</li> <li>– Recapta l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els aspectes de la comunicació i el desenvolupament de les consultes.</li> </ul> </li> <li>• Finalització. Transcorregut el període de consultes, l'empresari: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunica la seva decisió als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral en el termini màxim de quinze dies des de l'última reunió.</li> <li>– Notifica els acomiadaments individualment als treballadors afectats i posa simultàniament a la seva disposició la indemnització corresponent.</li> </ul> </li> </ul>

<b>Efectes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El treballador té dret a:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Indemnització de vint dies de salari per any de servei amb un màxim de dotze mensualitats.</li> <li>– Prestació per atur.</li> </ul> </li> <li>• L'empresari ha d'adoptar les mesures següents:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si afecta més de cinquanta treballadors: pla de recol·locació externa.</li> <li>– Si afecta treballadors de cinquanta anys o més: aportació econòmica al Tresor públic.</li> <li>– Si afecta treballadors de cinquanta-cinc anys o més: finançament de conveni especial amb la Seguretat Social.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Responsabilitat del FOGASA</b>	Quan la companyia acredita la insolvència o es declara en concurs de creditors, el FOGASA hi respon subsidiàriament. Les indemnitzacions s'han de reconèixer en sentència, interlocutòria, conciliació judicial o resolució administrativa (ERO per força major) a favor dels treballadors.

## Precisions

La fixació del llindar d'afectació ha de partir del centre de treball concret (SST-JUE de 13 de maig de 2015, assumpte C-392/13, Rabal Cañas; 30 d'abril de 2015, assumpte C-80/14, Usdaw, i 13 de maig de 2015, assumpte C-182/13, Lyttle): a propòsit d'una sèrie d'acomiadaments portats a terme en centres de treball que no aconseguien el llindar mínim de la Directiva 98/59/CE (20 treballadors en el text europeu, que els estats membres poden reduir), es va plantejar al Tribunal de Justícia si calia estendre aquest llindar a una acumulació de centres petits per a així aconseguir els nombres necessaris.

Pel que fa al nombre de treballadors que ha de tenir-se en compte a aquests efectes, hi ha una diferència significativa entre la normativa comunitària i l'espanyola: per a la primera, la unitat a considerar és el centre de treball; per contra, per a la legislació interna (art. 51.1 ET i art. 1 RD 1483/2012), la unitat de referència és l'empresa, per la qual cosa han de computar-se, d'una banda, tots els treballadors afectats per l'extinció i els comptabilitzables per equiparació i, d'altra banda, a l'efecte de comparació, els que presten serveis als diferents centres de treball oberts al territori de l'Estat, fent abstracció de si la mesura n'afecta un o diversos. El TJUE entén que una normativa nacional que introdueix com a única unitat de referència per al càlcul de llindars d'acomiadament col·lectiu l'«empresa» i no el «centre de treball», quan si s'hagués utilitzat el centre com a unitat de referència els acomiadaments haurien hagut de qualificar-se col·lectius, és contrària al dret de la UE. Per tant, **solament és possible utilitzar l'empresa com a unitat de referència quan no implica la reducció de la protecció que confereix la directiva en assenyalar el centre de treball.**

En conseqüència, cal entendre que resulta plenament d'aplicació la normativa espanyola –per tant, la presa com a marc de referència de l'empresa– si, com succeirà en la majoria de supòsits, l'obligació d'acudir a la tramitació de l'acomiadament col·lectiu resulta exigible conforme a aquesta legislació nacional; però, per contra, s'han d'aplicar els topalls de plantilla de la directiva

quan en el supòsit concret la presa de consideració del centre de treball sigui imperativa pel seu contingut (i això comporta, com també es desprèn del pronunciament citat, que el nombre mínim d'afectats superi vint).

Un parell d'exemples, que assenyala Falguera Baró (BIB 2015/16349), «permeten entendre millor aquest marc aplicatiu aparentment complex. El primer és una empresa amb dos centres de treball, en els quals presten serveis cent quaranta assalariats en cadascun (per tant, en total, dos-cents vuitanta), i que pretén acomiadar quinze persones a cada centre. Conforme a la directiva no hi ha acomiadament col·lectiu (ja que no s'arriba al mínim de vint afectats), però sí en aplicar l'article 51.1 ET (perquè se supera el deu per cent de la plantilla). Per tant, caldrà acudir a la legislació espanyola. Suposem ara que en aquesta mateixa empresa la mesura extintiva és de 21 persones en un únic centre de treball. En aquest cas, si acudim a l'article 51.1 TRLET no hi ha acomiadament col·lectiu (ja que no supera el deu per cent de la plantilla de l'empresa), però sí quan apliquem la directiva. En aquest segon cas, doncs, caldrà estar a la norma comunitària».

Recentment, l'STS 17.10.2016 (rco. 36/2016) ha assenyalat que la interpretació conforme al dret de la UE de l'article 51.1 ET, conforme a l'article 1.1 de la Directiva 98/95 (SSTJUE 30.4.2015, assumpte Wilson, i 13.5.2015, assumpte Rabal Cañas), suposa que la unitat de càmput serà l'empresa i també el centre de treball en el qual habitualment presten serveis més de 20 treballadors, quan en aquest (centre de treball) s'excedeixin els límits numèrics de l'article 51.1 ET. És a dir, la unitat de càmput per a determinar la superació dels límits de l'article 51.1 ET que separen l'acomiadament col·lectiu de l'acomiadament objectiu individual ha de ser el centre de treball que empra més de 20 treballadors en els casos en els quals els acomiadaments que es produeixen al centre de treball aïlladament considerat excedeixin aquests límits, i ha de ser l'empresa quan se superin els límits prenent com a unitat de referència la totalitat d'aquesta. D'aquesta manera, el TS ratifica i completa el criteri establert en l'STS de 18 de març de 2009 (UD 1878/2008) en el sentit que han de qualificar-se com a acomiadament col·lectiu, i per tant respectar el règim legal aplicable en aquesta matèria, tant les situacions en les quals les extincions de contractes computables superin els límits de l'article 51.1 ET, prenent la totalitat de l'empresa com a unitat de referència, com aquelles altres en les quals s'excedeixin aquests mateixos límits afectant un únic centre de treball que empra habitualment més de 20 treballadors.

Finalment, indiquem que el Tribunal Suprem (per totes, SSTS 15.3.2016, UD 2507/2014; 21.6.2016, UD 138/2015; 14.7.2016, UD 374/2015, i 1.3.2017, UD 2860/2015) ha abordat el tema del contingut que ha d'exigir-se a la comunicació individualitzada de les extincions dels contractes de treball, adoptades després de l'acord que amb aquesta finalitat s'aconsegueixi en el període de consultes d'un acomiadament col·lectiu. L'Alt Tribunal assenyala que a partir de la reforma operada per la Llei 3/2012, de 6 de juliol, l'article 51.4 ET disposa que, després d'haver-se aconseguit l'acord o comunicat la decisió als re-

presentants dels treballadors, «l'empresari podrà notificar els acomiadaments individualment als treballadors afectats, la qual cosa haurà de fer conforme a allò establert en l'article 53.1 d'aquesta llei». Aquesta és una remissió en la qual insisteix l'article 14.1 RD 1483/2012, de 29 d'octubre, en assenyalar que la notificació dels acomiadaments de manera individual als treballadors afectats s'«haurà de fer en els termes i condicions establerts en l'article 53.1 de l'Estatut dels treballadors».

A partir d'aquí, les sentències indicades refereixen que l'acomiadament objectiu «[...] es duu a terme per decisió unilateral de l'empresari i sense control previ sobre la concurrència de les causes en què es basa, de manera que la revisió de la seva procedència únicament pot fer-se –es fa– en el procés judicial que insti el treballador impugnant la decisió extintiva. I aquesta unilateralitat en la gestació decisòria justifica que «per a fer possible l'adequada i correcta defensa jurídica de la pretensió impugnatòria del treballador en aquest procés judicial, la Llei imposi com a obligació essencial per a la validesa de l'acomiadament objectiu que l'empresari li comuniqui per escrit aquest acomiadament amb expressió de les causes» (SSTS 20/10/05 [rcud. 4153/04] i 12/05/15 [rcud. 1731/14]) i que aquesta enunciació de la causa hagi d'acompanyar-se de dades objectives que excloguin tota possibilitat d'indefensió per al treballador que impugna l'extinció del seu contracte»; per contra, «des del moment en què l'acomiadament col·lectiu «requereix una negociació prèvia amb els representants dels treballadors», aquella necessitat de formal comunicació de la causa al treballador afectat queda temperada precisament per l'existència de la mateixa negociació, fins al punt que s'hagi de «connectar allò que s'ha esdevingut en el període col·lectiu amb la comunicació individualitzada [rebaixant les exigències interpretatives que valen per als casos d'extincions objectives individuals o plurals]», de manera que «... en tot cas ... el contingut de la carta d'acomiadament pot ser suficient si es contextualitza» (STS 23/09/14 [rco 231/13]), i que d'aquesta manera hagi d'admetre's la suficiència de la comunicació extintiva efectuada als treballadors quan aquesta refereix l'acord aconseguit amb els seus representants legals en el marc d'un ERE, del qual aquells informen el col·lectiu social (STS 02/06/14 [rcud 2534/13])».

La conclusió del Tribunal Suprem és la següent: «a) La comunicació individual al treballador afectat té per obligada indicació –exclusivament– l'expressió de la concreta «causa motivadora» de l'acomiadament [econòmica, tècnica o productiva], en termes compatibles amb el dret de defensa de l'interessat als quals més amunt ens hem referit [...], que proporcioni –tal com indiquem– detalls que permetin al treballador tenir un coneixement clar i inequívoc dels fets generadors del seu acomiadament, i això –a més– en el marc d'una possible contextualització de les negociacions col·lectives prèvies que puguin proporcionar l'accés a elements fàctics que complementin els termes de la comunicació escrita [...]. b) Els criteris de selecció i la seva aplicació concreta al treballador considerat individualment solament han de passar al primer pla de documentació per al supòsit que es qüestionin en demanda oportuna –pels afectats– els seus propis criteris de selecció i/o la seva aplicació específica als

treballadors singulars, demanda que bé podria ser preparada o precedida de les mesures –diligències preliminars, actes preparatoris, sol·licitud d’aportació documental– que autoritza la Llei i que permeten al treballador l’adequada defensa dels seus drets i interessos legítims [...]».

En síntesi: en la carta que notifica l’acomiadament individual derivat de procés d’acomiadament col·lectiu finalitzat amb acord, **no és necessària la reproducció dels criteris de selecció fixats o acordats durant les negociacions ni la inclusió de la justificació individualitzada del cessament que es comunica.**

2) **Força major.** Requereix autorització administrativa.

3) **Concurs.** Intervé el jutge mercantil.

Les extincions col·lectives dels contractes de treball, una vegada presentada la sol·licitud de declaració de concurs de l’empresari, s’han de tramitar davant el jutge mercantil. Es considera també extinció col·lectiva dels contractes de treball l’extinció basada en la falta de pagament o retards continuats en l’abonament del salari pactat si afecta un nombre de treballadors que supera, a partir de la declaració del concurs, els límits següents:

- Deu treballadors si la plantilla de l’empresa integra menys de cent treballadors. En tot cas, es considera col·lectiva l’acció exercida per la totalitat de la plantilla.
- 10% dels treballadors si l’empresa té entre cent i tres-cents treballadors.
- 25% dels treballadors si l’empresa té més de tres-cents treballadors.

Poden sol·licitar l’extinció col·lectiva dels contractes de treball:

- L’administració concursal.
- El deutor.
- Els treballadors de l’empresa per mitjà dels seus representants legals.

Per a la sol·licitud d’aquestes mesures cal que prèviament els administradors concursals hagin emès un informe en el qual consti:

- L’anàlisi de les dades i circumstàncies del deutor.
- L’estat de la seva comptabilitat.
- La memòria de les principals decisions i actuacions de l’administració concursal.
- Una exposició motivada dels administradors concursals sobre la situació patrimonial del deutor i altres dades rellevants per a la tramitació del concurs.



Si l'empresa té més de cinquanta treballadors s'ha d'acompanyar la sol·licitud amb un pla que reculli els efectes de les extincions contractuals proposades en la viabilitat futura de l'empresa i de l'ocupació. Una vegada rebuda aquesta sol·licitud, el jutge convoca els representants dels treballadors i l'administració concursal a un període de consultes que es perllongarà durant un període màxim:

- De trenta dies naturals.
- De quinze dies naturals si l'empresa té menys de cinquanta treballadors.

L'acord requereix el vot favorable de la majoria dels membres del comitè d'empresa o delegats de personal o, si escau, de les representacions sindicals que siguin majoria en el comitè d'empresa.

Una vegada finalitzat el termini o assolit l'acord, el jutge ha de sol·licitar un informe de l'autoritat laboral sobre les mesures proposades o l'acord assolit. El termini per a l'emissió de l'informe és de quinze dies. No obstant això, el jutge del concurs el pot valorar encara que es remeti fora de termini. El termini per a dictar la resolució és de cinc dies. En la resolució, que ha d'adoptar la forma d'interlocutòria, el jutge ha d'acceptar l'acord assolit, tret que hi apreciï l'existència de frau, dol, coacció o mala fe. En cas de no haver-hi acord, el jutge ha de resoldre el que escaigui sobre l'extinció dels contractes de treball sol·licitada. La interlocutòria que resol sobre l'extinció dels contractes és recurrible en suplicació. La interposició del recurs no suspèn la tramitació del concurs.

**L'RD 1483/2012** regula el procediment (documentació, consultes, etc.) de l'acomiadament col·lectiu.

L'empresa que dugui a terme un acomiadament col·lectiu que afecti més de cinquanta treballadors ha d'oferir als treballadors afectats un pla de recol·locació externa per mitjà d'empreses de recol·locació autoritzades. Aquest pla, dissenyat per a un període mínim de sis mesos, ha d'incloure mesures de formació i orientació professional, atenció personalitzada al treballador afectat i cerca activa d'ocupació. En tot cas, l'anterior no és aplicable en les empreses que s'han sotmès a un procediment concursal. El cost de l'elaboració i implantació d'aquest pla no recau en cap cas sobre els treballadors.

L'autoritat laboral, per mitjà del servei públic d'ocupació competent, ha de verificar l'acreditació del compliment d'aquesta obligació i, si escau, ha de requerir a l'empresa perquè l'acompleixi.

Les empreses que fan acomiadaments col·lectius i que inclouen treballadors de cinquanta anys d'edat o més han d'efectuar una aportació econòmica al Tresor públic, sempre que aquest acomiadament col·lectiu s'hagi produït amb alguna d'aquestes circumstàncies:

- Que sigui fet per empreses de més de 100 treballadors o per empreses que formin part de grups d'empreses que donen feina a més de 100 empleats.
- Que el percentatge d'acomiadats de 50 o més anys sobre el total de treballadors acomiadats sigui superior al percentatge de treballadors de 50 o més anys sobre el total de treballadors de l'empresa.
- Que, encara que concorrin les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que justifiquin l'acomiadament col·lectiu, es produeixi alguna d'aquests circumstàncies:
  - Que les empreses o el grup d'empreses de què formen part hagin tingut beneficis en els dos exercicis econòmics anteriors a aquell en el qual l'empresari iniciï el procediment d'acomiadament col·lectiu.
  - Que les empreses o el grup d'empreses de què formen part obtinguin beneficis en almenys dos exercicis econòmics consecutius dintre del període comprès entre l'exercici econòmic anterior a la data d'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu i els quatre exercicis econòmics posteriors a aquella data.

**Lectures recomanades**

Sobre aquest tema, podeu consultar:

<http://novotax.es/descargas/Despcol50.pdf>

<http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/grupo-de-em-presas-y-despido-colectivo-de-mayores-de-cincuenta-anos-interpretacion-sobre-beneficios-y-aportacion-al-tesoro-publico.pdf>

## **4. Causes independents de la voluntat de les parts**

### **4.1. Mort, jubilació o extinció de la personalitat jurídica del contractant**

Requisits per a l'extinció del contracte:

- Que no hi hagi continuïtat en l'activitat empresarial.
- No cal cap autorització en els casos de mort, jubilació o incapacitat de l'empresari i el treballador té dret a una indemnització equivalent a un mes de salari.
- En el cas d'extinció de la personalitat jurídica del contractant, cal l'autorització de l'autoritat laboral mitjançant un expedient de regulació d'ocupació.

### **4.2. Mort, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador**

- Defunció del treballador. L'empresari, en cas de defunció deguda a mort natural, està obligat a abonar a determinats parents (vidu o vídua, o si no n'hi ha, fills o filles) una indemnització equivalent a quinze dies del salari.
- Declaració d'incapacitat permanent total del treballador. L'empresa pot trencar la relació laboral o donar-li un lloc de treball d'acord amb la seva minusvalidesa.
- Declaració d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa.
- Si es recupera completament o la qualificació es transforma en incapacitat parcial, el treballador té dret a reintegrar-se a l'empresa si hi ha una vacant.

## 5. Qualificació de l'acomiadament

Qualificació de l'acomiadament	Efectes
<p><b>Nul:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El que té per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei, o bé es produeix amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.</li> <li>• Per embaràs, maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment, paternitat.</li> <li>• Per sol·licitud de permís per lactància o per raons de guarda legal, o que es troben en excedència per cura de fills.</li> <li>• Treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Readmissió immediata del treballador al lloc en el qual exercia i abonament dels salaris que ha deixat de percebre des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència.</li> <li>• Si, durant aquest període, el treballador ha percebut prestacions per atur, l'entitat gestora n'ha de cessar l'abonament i ha de reclamar les cotitzacions efectuades a la Seguretat Social, i l'empresari ha d'ingressar a l'entitat gestora les quantitats percebudes pel treballador, deduint-les dels salaris que ha deixat de percebre amb el límit de la suma d'aquests.</li> <li>• Si el treballador ha trobat una altra feina amb anterioritat a la sentència i l'empresari prova el que ha percebut, aquest ho pot descomptar dels salaris deixats de percebre.</li> <li>• L'empresari ha d'instar l'alta del treballador a la Seguretat Social amb efectes des de la data de l'acomiadament i ha de cotitzar per aquest període, que es considera de feina cotitzada amb caràcter general.</li> </ul>
<p><b>Improcedent:</b> No s'ha acreditat l'incompliment al·legat per l'empresa o no es compleixen les exigències de manera que no es generen nul·litat. No s'ha abonat la indemnització en cas d'acomiadament objectiu (excepte prova de falta de liquiditat).</p>	<p>L'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, pot optar (<b>silenci = readmissió</b>) entre la readmissió del treballador amb abonament dels salaris de tramitació (que en tot cas es paguen si el treballador és representant legal dels treballadors, encara que s'opti per l'extinció), o l'abonament de les percepcions econòmiques següents, que han de ser fixades en sentència:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Extinció:</b> una indemnització de 45 dies de salari/33 dies, per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de quaranta-dues mensualitats/33 mensualitats.</li> <li>• <b>Readmissió:</b> una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declara la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si aquesta feina és anterior a aquesta sentència i l'empresari prova el que ha percebut, per descomptar-lo dels salaris de tramitació.</li> </ul> <p>Si el treballador acomiadat és un representant dels treballadors o tècnic en prevenció del servei de prevenció de l'empresa que l'acomia, l'opció de readmissió correspon sempre a aquest.</p>
<p><b>Procedent</b> Queden acreditades les causes esgrimides per l'empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extinció de la relació laboral sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació.</li> <li>• Si l'extinció del contracte per causes objectives és procedent, el treballador fa seva la indemnització de vint dies per any de servei, amb un màxim de dotze mensualitats.</li> </ul>

## 6. Quadre d'indemnitzacions

Causa d'extinció	Indemnització	Límit	Atur
Fi de contracte temporal amb ETT (treballador cedit a usuària)	12 dies per any treballat		Sí
Mutu acord de les parts (49 ET)	No (excepte pacte)		No
Mort, jubilació o incapacitat de l'empresari	1 mes de salari		Sí
Expiració temps convingut –eventual, realització obra o servei (49 ET)–	12 dies per any de servei (subscrits el 2015)		Sí
Dimissió del treballador (49 ET)	No (excepte pacte)		No
Víctima de violència de gènere (LO 1/2004, de 28 de desembre)	No (excepte pacte)		Sí
Rescissió del contracte per trasllat de centre de treball que implica canvi de residència (40 ET)	20 dies per any de servei	12 mesos	Sí
Rescissió del contracte per modificació perjudicial de jornada, horari i distribució del temps de treball, règim de treball per torns, sistema de remuneració, quantia salarial i funcions (41 ET)	20 dies per any de servei	9 mesos	Sí
Rescissió del contracte per modificació que redundi en menyscapte de la dignitat del treballador (41 ET)	33 dies per any de servei 45 dies per any de servei per als períodes anteriors al 12/02/2012	24 mensualitats 42 mensualitats quan del càlcul del període de servei anterior al 12/02/2012 en resulta un nombre de dies superior a 720	Sí
Rescissió del contracte per incompliment de l'empresari (50 ET)	33 dies per any de servei 45 dies per any de servei per els períodes anteriors al 12/02/2012	24 mensualitats 42 mensualitats quan del càlcul del període de servei anterior al 12/02/2012 en resulta un nombre de dies superior a 720	Sí
Causes objectives (52 ET)	20 dies per any de servei	12 mesos	Sí
Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (acomiadament col·lectiu)	20 dies per any de servei	12 mesos	Sí
Força major	20 dies per any de servei	12 mesos	Sí

Són rendes exemptes d'IRPF les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador en la quantia establerta amb caràcter obligatori en l'Estatut dels treballadors, en la seva normativa de desplegament o, si escau, en la normativa reguladora de l'execució de sentències. Per als acomiadaments produïts a partir de l'1-8-2014, l'import de la indemnització exempta té com a límit la quantitat de 180.000 euros.

**Lectures recomanades**

Respecte a això, podeu consultar:

<https://>

[www.abanteasesores.com/  
blog/como-tributa-la-indem-](https://www.abanteasesores.com/blog/como-tributa-la-indemnizacion-por-despido/)

[nizacion-por-despido/  
http://bloglaboral.es/esa-in-](http://bloglaboral.es/esa-indemnizacion-tributa/)

[demnizacion-tributa/](http://bloglaboral.es/esa-indemnizacion-tributa/)