

ACOMIADAMENT OBJECTIU PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ.

Es troba regulat als articles 51, 52 i 53 de l'Estatut dels Treballadors.

En funció del nombre de treballadors als quals pugui afectar, pot tractar-se d'un acomiadament individual o d'un acomiadament col·lectiu (Expedient de Regulació d'Ocupació - ERO).

En aquest estudi ens centrarem exclusivament en l'acomiadament objectiu individual.

En quines causes pot emparar-se aquest acomiadament?

Bàsicament, en quatre causes:

- 1) Causes econòmiques (les més habituals)
- 2) Causes tècniques
- 3) Causes organitzatives
- 4) Causes productives

Quan es pot entendre que concorren causes econòmiques?

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa se'n desprengui una situació econòmica negativa, en casos com:

- a) L'existència de pèrdues actuals, o
- b) Pèrdues previstes, o
- c) La disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes.

Com han de ser les pèrdues actuals?

La legislació no especifica quin ha de ser el volum de pèrdues actuals ni la seva durada en el temps per tal de justificar un acomiadament. Caldrà sempre analitzar cas per cas.

En la pràctica, sembla que seria suficient amb acreditar l'existència de les pèrdues, malgrat que es produeixin en un únic exercici (o, fins i tot, en períodes inferiors), quan aquestes són quantioses.

D'altra banda, un compte de resultats lleugerament negatiu no justificaria de manera automàtica l'acomiadament. En aquests supòsits puntuals la doctrina de l'Audiència Nacional i els Tribunals Superiors de Justícia acostumen a tenir en compte la concurrència d'altres elements negatius de caràcter econòmic:

- La forta restricció del volum de negocis i la caiguda d'ingressos, o
- La previsió de continuïtat de les pèrdues davant de la situació de l'empresa, o
- La pèrdua de patrimoni net i increment dels deutes, o
- El descens del volum de negocis i la caiguda d'activitat al sector juntament amb l'execució d'un deute hipotecari important, o
- El descens significatiu d'ingressos públics, acompanyat de l'increment de les despeses de personal, etc.

Com s'acrediten les pèrdues previstes?

La normativa tampoc estableix un nivell de pèrdues futures que pugui justificar de manera automàtica l'acomiadament objectiu.

Cal acreditar que l'escenari futur s'adequa a una mínima racionalitat des de la perspectiva de la gestió de mà d'obra i els recursos financers, organitzatius i de perspectiva de mercat del producte o el servei. A més caldrà justificar una proximitat temporal al moment de l'acomiadament.

Això planteja una elevada complexitat probatòria, motiu pel qual hi ha molt poques sentències sobre aquesta causa, les quals finalment han acabat valorant la previsió de pèrdues en funció de l'existència d'una situació econòmica actual negativa.

Quan es pot considerar que hi ha una disminució persistent dels ingressos o vendes?

S'entén que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat el mateix trimestre de l'any anterior.

A diferència de l'acomiadament objectiu col·lectiu, en el individual no cal aportar els comptes anuals de l'empresa per tal d'acreditar la disminució dels ingressos. El Tribunal Suprem ha reconegut la llibertat probatòria, acceptant com a vàlides les declaracions trimestrals de l'IVA de 2 anys successius, que permeten deduir una disminució persistent dels ingressos.

Quan es poden al·legar causes tècniques?

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, a l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.

Implica una inversió en la renovació dels mitjans de producció que utilitza l'empresa i que repercuteixen en els llocs de treball directament vinculats a aquests mitjans. Per exemple, la substitució d'un procés manual per un altre automatitzat que precisa menys mà d'obra.

Quan existeixen causes organitzatives

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

Cal que existeixi la necessitat objectiva de realitzar canvis per tal de poder adaptar-se a les dificultats de l'entorn i que aquesta reorganització deixi sense contingut un determinat lloc de treball. Per exemple, l'externalització de serveis o la fusió de departaments de l'empresa.

Quan n'hi ha causes productives?

S'entén que concorren es causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

Per exemple, l'augment brusc de costos, dificultats en el mercat, etc.

És suficient amb la mera existència de canvis a nivell tècnic, organitzatiu o productiu?

No. Els Tribunals exigeixen que els canvis tècnics, organitzatius o productius comportin algun tipus de dificultat per a l'empresa o una situació econòmica adversa que afecti a l'ocupació.

Quines obligacions ha de complir l'empresari en un acomiadament objectiu individual?

a) L'empresari ha de lliurar al treballador la carta d'acomiadament en la que s'especifiqui la situació econòmica de l'empresa que motiva l'acomiadament, si bé no està obligat a aportar en aquest moment les proves de la situació financera (en tot cas, això ho haurà de fer en seu judicial si el treballador demanda).

b) Simultàniament a la comunicació, l'empresari ha de posar a disposició del treballador una indemnització de 20 dies per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats. En cas de falta de liquiditat de l'empresa que impedeixi aquest abonament haurà de constar a la carta d'acomiadament aquesta circumstància, sens perjudici del dret del treballador d'exigir l'abonament quan sigui efectiva l'extinció del contracte.

c) L'empresari ha de concedir un termini de preavis de 15 dies des del lliurament de la carta d'acomiadament fins a l'extinció del contracte. En cas contrari, caldrà abonar aquest període en el document de quitança ("finiquito"). D'aquest escrit se'n lliurarà còpia a la representació legal dels treballadors per al seu coneixement.

L'incompliment dels requisits formals a) i b) determina la improcedència de l'acomiadament, i per tant, el dret del treballador a una indemnització superior.

Què pot fer un treballador que hagi estat acomiadat per causes objectives?

El treballador pot impugnar l'acomiadament per tal d'aconseguir que aquest sigui declarat improcedent o, fins i tot, nul i, en conseqüència, poder obtenir una indemnització superior (33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats) o, en el seu cas, la readmissió.

En primer lloc, haurà de presentar una papereta de conciliació davant del Servei de Conciliació del Departament de Treball d'Empresa i Treball de la Generalitat, en el termini màxim de 20 dies hàbils (exclosos dissabtes, diumenges i festius), des de la data en que sigui efectiu l'acomiadament.

https://conciliacions.gencat.cat/gescon_internet/AppJava/start.do;jsessionid=zf5er7hLF10sPokbqx3IS6Pqxcyflycs4GRH_SDK3JiebpD7Cz0Kl-1262833659?set-locale=ca_ES

La conciliació és el tràmit previ abans d'interposar una demanda judicial al Jutjat social. La finalitat és, precisament, evitar el procediment judicial amb un acord entre les parts en situacions de conflicte. Si finalment hi ha demanda al Jutjat Social, cal acreditar l'intent de conciliació prèvia aportant el certificat de l'acta de conciliació

En principi, per a la presentació de la papereta no cal l'assistència d'un/a advocat/da, tot i que és molt recomanable.

Les dades que hauran de constar a la papereta de conciliació són les següents:

- Identificació de les parts. S'haurà d'indicar:

Nom, DNI i domicili del treballador/a, telèfon.

Nom, CIF i domicili de l'empresa.

- Activitat que exerceix el treballador/a a l'empresa. S'haurà d'indicar:

Grup de classificació professional

Tipus de contracte de treball (temporal o indefinit).

Jornada de treball (completa o parcial).

Antiguitat del treballador/a.

Salari i altres remuneracions que percep el treballador/a.

- Enumeració clara i concisa dels fets i de les reclamacions que es formulen.

- Data i signatura del treballador/a.

Àrea Jurídica d'Enginyers Industrials de Catalunya

Març de 2024