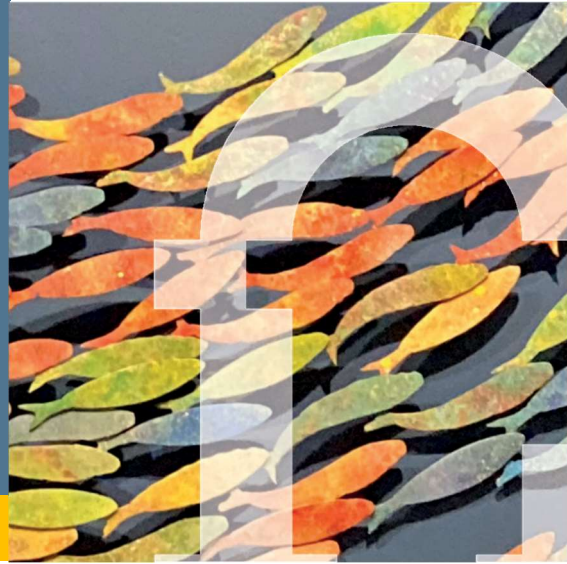


SOBRE L'ACOMIADAMENT OBJECTIU INDIVIDUAL PER CAUSES ECONÒMIQUES.



Article núm 1 – 2024 22.02.2024

LABORAL



Francesc Palatsi

Advocat

Departament Jurídic

fpalatsi@mallolassessors.com

Voldria aprofitar el present article per parlar d'un tema que, si bé es concurrent i, a priori, sembla superat, tal com es l'acomiadament objectiu individual per causes econòmiques, el cert es que no son pocs els clients (tant empresaris o autònoms com treballadors) que s'interessen i tenen molts dubtes vers aquest tipus d'acomiadament, els primers, perquè desconeixen si la -de vegades molt difícil- situació econòmica que travessa la seva empresa en aquell moment i per bé del manteniment i supervivència d'aquesta, poden optar per resoldre i amortitzar contractes de treball vigents emparant-se en aquesta tipologia (no em d'oblidar que l'interès existeix perquè, sent un acomiadament objectiu, la indemnització a abonar es inferior a la prevista pels acomiadaments improcedents), i els altres, perquè desconeixen o dubten si, aplicada aquest tipus de mesura a la seva vinculació a la empresa per la que prestaven serveis, aquesta resolució contractual compleix els requisits establerts en la norma per entendre's procedent.

I es que, per molt que, com diem, es tracta d'un tema recurrent en l'àmbit del tràfic jurídic laboral i del dia a dia de l'empresa i els treballadors, gairebé mai es pacífic i dona lloc a molta litigiositat. La mateixa es deguda, entre d'altres factors, al fet que les premisses de les que parteix l'ordenament jurídic laboral (sobretot, a l'Estatut dels

Treballadors) per legitimar aquest tipus d'acomiadament, es basen en situacions econòmiques que s'acrediten mitjançant documentació molts cops comptable, fiscal i en definitiva, de gestió interna de l'empresa-autònom i que no depenen en absolut de la conducta de l'empleat en qüestió, que molts cops pot ser exemplar.

En aquest sentit, hem de tenir present que pel que fa a l'acomiadament objectiu individual per causes econòmiques, l'Estatut dels Treballadors el regula al seu article 52, si bé ho fa per remissió de l'article 51.1 del mateix cos legal (previst per als acomiadaments objectius col·lectius per causes econòmiques). En aquest sentit, la normativa diu:

“Article 52. Extinció del contracte per causes objectives.

El contracte es pot extingir:

a) [...]

b) [...]

c) Quan concorri alguna de les causes que preveu l'article 51.1 i l'extinció afecti un nombre inferior a l'establert en aquest. Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència en l'empresa en el supòsit a què es refereix aquest apartat.”

Per la seva banda, l'article 51.1, expressa:

“Article 51. Acomiadament col·lectiu.

1. [...].

S'entén que es donen les causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, 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 en el mateix trimestre de l'any anterior”

Ara bé, hem de tenir present que quan parlem de resultats de l'empresa, com dèiem amb anterioritat, estem parlant de documents que acrediten els mateixos tals com els comptes anuals (per exemple), i hem de tenir present que no sempre ni tots els empresaris estan obligats a depositar els mateixos (pensem en els autònoms). També hem d'adonar-nos que quan parlem de disminució persistent de nivell d'ingressos ordinaris o vendes, molts cops i tradicionalment, s'ha utilitzat documentació fiscal com l'IVA trimestral per acreditar la baixada de la facturació (tenint en compte Sentències com la del Tribunal Suprem de 20 de Juny de 2020) , però, com passava amb els comptes anuals, que succeeix amb aquells qui tributen per mòduls?. En aquests casos, cabria l'aportació de documents comptables tals com el Llibre Major? Les Pèrdues i Guanys?.

Com dèiem, aquest tipus de qüestions fan que, **molts cops, els acomiadaments per causes econòmiques no resulten pacífics i no poden ser-ho ni resultar-ho tota vegada que la seva justificació, en una gran mesura, deriva d'una prova que, no essent llistada per l'Estatut dels Treballadors ni la normativa laboral**, es a dir, no essent un llistat “tancat” o “numerus clausus”, molts cops es interna de la pròpia empresa u ocupador i això genera desconfiança, sent natural que en moltes ocasions sigui en seu judicial (a pesar dels esforços de qui es veu en la necessitat de prescindir de llocs de treball) on es valorarà la seva pertinença e idoneïtat per justificar la mesura presa.

La casuística d'aquest tipus de litigis es variada i diversa tant com empreses-ocupadors i relacions laborals poden haver-hi i per això es molt important l'anàlisi de cadascun d'ells per conèixer la justificació o no de la mesura tant per qui valora prendre-la com qui valora impugnar la seva aplicació sobre el seu contracte laboral i això, fa necessari e imprescindible un adequat assessorament, ja que els riscos que es corren per qui veu impugnada la mesura aplicada excedeixen actualment de la declaració d'improcedència, essent la tònica recent dels nostres jutjats l'aplicació de mesures dissuasives com el reconeixement d'indemnitzacions per danys i perjudicis que van mes enllà de la pròpia declaració de correcció de la naturalesa objectiva o no de la mesura presa (Sentències com la del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya nº2273/2021, de 23 de abril de 2021, en aplicació de

l'article 10 del Conveni 158 de la OIT).

Finalment, com a notes característiques d' aquest tipus d' acomiadament, hem de tenir present:

1r.- L' Estatut dels Treballadors estableix un període de preavis del mateix de 15 dies.

2n- Com succeeix en la resta dels acomiadaments, es preveu que la indemnització sigui "posada a disposició del treballador" en el mateix moment en què es comunica l'acomiadament, si bé l'article 53 de l'Estatut dels Treballadors exceptua aquesta posada a disposició justament quan l'acomiadament s'hagi produït per les causes econòmiques al·legades, **tenint present que és imprescindible que aquesta circumstància es reflecteixi en la carta d' acomiadament.**

3r- La indemnització per aquest tipus d' acomiadament resulta del càlcul de 20 dies de salari per cada any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a l' any, amb un límit de 12 mensualitats.