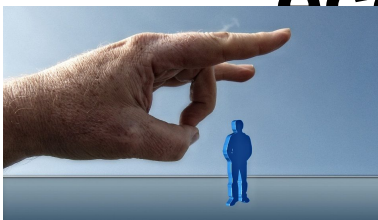


<http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?article12820>



Els acomiadaments improcedents que s'amaguen rere unes difuses "raons econòmiques"



- Actualitat - Articles opinió -
Date de mise en ligne : dijous 3 de maig de 2018

Copyright © CGTCatalunya.cat - Tous droits réservés

Els acomiadaments improcedents que s'amaguen rere unes difuses "raons econòmiques"

Una de les conseqüències més evidents de la llarga crisi econòmica és l'existència, encara avui, d'una elevada taxa d'atur. Una de les raons que l'explica és, òbviament, la destrucció d'ocupació i, per tant, l'acomiadament de treballadors. Les successives reformes laborals dels governs espanyols, primer la de l'executiu de Zapatero el 2010 i després la del de Rajoy el 2012, han incrementat enormement les facilitats de les empreses per fer fora empleats tot argumentant causes econòmiques. En aquests casos, l'acomiadament és objectiu i, per tant, procedent, de manera que l'afectat s'ha d'acontentar amb una indemnització d'un màxim de 20 dies per any treballat i un topall de 12 mensualitats. Això és el que diu la teoria, però com gairebé sempre, la realitat és molt més complexa i sovint les raons econòmiques o no existeixen o no estan prou ben argumentades com per a justificar un acomiadament procedent.

"La carta [d'acomiadament] ha d'explicar els motius que porten l'empresa a considerar que el lloc de treball és insostenible, ha d'estar ben fonamentada i transmetre als treballadors totes les dades que ho expliquen. Però sovint només apareixen causes molt genèriques, com ara dir que 'el mercat és molt competitiu i han baixat les vendes', però sense donar dades concretes. Si només surten vaguetats, apostem per posar una demanda. Al cap i a la fi l'obligació de l'empresa és explicar com cal les circumstàncies de l'acomiadament, amb tota la informació pertinent, no és el treballador el que ha d'investigar la situació econòmica real que hi ha darrere", explica l'advocat laboralista del Col·lectiu Ronda José Antonio González. El lletrat afegeix que també pot ser interessant posar la demanda en casos en què l'empresa presenta una carta ben fonamentada, "per obligar-la a acreditar davant del jutge realment allò que hi diu, perquè molts cops ens hem trobat com després no té les dades tan justificades i, a més a més, nosaltres mateixos podem analitzar amb detall els seus comptes, on sovint s'hi troben elements discutibles sobre els quals ha de donar alguna explicació".

El més habitual és que quan una persona pateix un acomiadament per raons econòmiques ni es plantegi reclamar, un fet que s'accentua en un context general de crisi. Si consulta un advocat sovint és simplement perquè comprovi si el càlcul de la indemnització és correcte. "Que et diguin que l'acomiadament sigui econòmic no vol dir que estigui justificat. Fins i tot en una situació de crisi podem posar en discussió que sigui proporcionat. I, sobretot en les grans empreses, que tingui un impacte en el compte de resultats que el justifiqui", comenta González. La recomanació del lletrat és clara: sempre val la pena assessorar-se amb un advocat, perquè es pot descobrir que en realitat l'acomiadament és improcedent i, per tant, com a mínim rebre una indemnització més elevada.

De la necessitat de pèrdues al simple descens dels beneficis

En principi el que diu la llei és que un acomiadament està justificat quan l'empresa passa per una "situació econòmica negativa". La qüestió és que el significat d'aquest concepte s'ha modificat força els darrers anys. Segons la jurisprudència generada per les sentències del Tribunal Suprem, abans del 2010 això implicava acumular diversos exercicis econòmics consecutius amb pèrdues. Arran de la reforma laboral que aquell any va aprovar el govern del PSOE encapçalat per Zapatero, la simple previsió de pèrdues futures ja podia justificar una "situació econòmica negativa". I el 2012, el govern de Rajoy va anar encara més enllà i amb un simple descens dels ingressos, malgrat que la companyia continuï generant beneficis, ja es podria arribar a justificar acomiadaments per raons econòmiques. "És paradoxal perquè, a l'àmbit comptable, no és una situació econòmica negativa, perquè hi ha beneficis", subratlla José Antonio González.

L'advocat del Col·lectiu Ronda explica que a l'hora de la veritat els jutges estan "molt dividits" a l'hora de valorar com s'ha d'aplicar la normativa, fins al punt que dos treballadors d'una mateixa empresa acomiadats amb la mateixa carta però a qui els toca jutges diferents poden rebre respostes absolutament contràries. "Hi ha jutges que exigeixen que l'empresa demostrï que realment està en una situació de crisi, que té un problema greu, per poder fer fora personal

Els acomiadaments improcedents que s'amaguen rere unes difuses "raons econòmiques"

per raons econòmiques", detalla.

** Article de Marc Font publicat a Crític, periodisme d'investigació.*

<http://www.elcritic.cat/blogs/legitimadefensa/2018/04/22/els-acomiadaments-improcedents-que-samaguen-rere-unes-difuses-raons-economiques/>