

LES CAUSES DE NUL·LITAT EN ELS ACOMIADAMENTS

En els últims mesos, diversos pronunciaments judicials, tant de Jutjats del Social, com de Tribunals Superiors i fins i tot del Tribunal Suprem i el Tribunal de Justícia Europeu han tractat diverses causes de nul·litat dels acomiadaments empresarials, bé sigui per causes disciplinàries, bé per causes objectives.

Una recent sentència del TJUE, de 22 de febrer de 2018, ha tornat a ser notícia en relació a la possibilitat d'incloure en la llista d'afectats en l'expedient de regulació d'ocupació a una dona treballadora embarassada.

Les causes de nul·litat, en el supòsit que l'acomiadament sigui disciplinari, les troben establertes en l'article 55.5 de l'Estatut dels Treballadors. En el supòsit dels acomiadaments objectius individuals aquestes es recullen en l'article 53.4 del mateix text legal i, pels acomiadaments col·lectius, en el 51.1.

Aquest precepte legal estableix el següent quadre de causes de nul·litat per aquest tipus d'acomiadament:

I. ACOMIADAMENT DISCIPLINARIS.

1. Acomiadaments disciplinaris que:

1.1. Tinguin com a mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides per la Constitució o la Llei.

Respecte a la Constitució s'haurà d'estar a les causes consignades en l'article 14:

- Naixement.
- Raça.
- Sexe.
- Religió.
- Opinió.
- Qualsevol altres condicions o circumstància personal o social.

Respecte a la Llei, s'haurà d'estar a les causes consignades a l'article 17.1 de l'Estatut dels Treballadors:

- Edat.
- Discapacitat.
- Sexe.
- Origen.
- Estat civil.
- Condició social.
- Religió o conviccions.
- Idees polítiques.
- Orientació o condició sexual.
- Adhesió o no a sindicats, o als seus acords.
- Vincles de parentesc amb persones que pertanyin a l'empresa o relacions amb l'empresa.
- Llengua dins l'Estat espanyol.

1.2. O bé, es produeixin amb violació dels seus drets fonamentals o llibertats públiques.

En aquest cas haurem d'estar a allò que estableixen els articles 15 a 29 de la Constitució espanyola, i molt particularment, als drets fonamentals i llibertats públiques següents:

- Dret a la vida i a la integritat física.
- Dret a la llibertat ideològica, religiosa i de culte.
- Dret a l'honor.
- Dret a la intimitat personal i familiar.
- Dret a la mateixa imatge.
- Dret al secret de les comunicacions.
- Dret de pensament, d'idees i d'opinió.
- Dret de reunió.
- Dret d'associació.
- Dret de tutela judicial efectiva.

En tots aquests supòsits, i d'acord amb allò que estableix l'article 96.1 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, davant l'existència d'indicis fonamentats de discriminació aportats per la part actora, la demandada haurà d'aportar una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

2. Acomiadaments disciplinaris que coincideixin en el temps amb les següents situacions:

2.1. Períodes de suspensió del contracte derivats de:

- Maternitat.
- Adopció.
- Guarda legal amb finalitat d'adopció.
- Acolliment.
- Paternitat.
- Risc durant l'embaràs.
- Risc durant la lactància natural.
- Incapacitat temporal per malaltia causada per l'embaràs, part o lactància natural.
- L'acomiadament notificat en una data tal, que el termini del preavís concedit finalitzi dins dels períodes esmentats.

2.2. Dones embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs i fins l'inici de les situacions que figuren en l'apartat 2.1 anterior.

2.3. Víctimes de la violència de gènere, durant l'exercici del seu dret a reduir i/o reordenar el seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral.

2.4. Treballadors que a la data de l'acomiadament hagin sol·licitat o que estiguin gaudint dels següents permisos:

- Permís de lactància.
- Permís per a l'hospitalització d'un nounat.

- Reducció de jornada per guarda legal de menors o cura directe d'un familiar.
- Reducció de jornada o reordenació de jornada de les víctimes de violència de gènere, així com
- Excedència per cura de fill, ja sigui natural, per adopció o acolliment.

2.5. Persones treballadores després d'haver-se reincorporat al seu lloc de treball, després de les següents situacions:

- Maternitat.
- Adopció.
- Guarda legal amb finalitat d'adopció.
- Acolliment.
- Paternitat.

I sempre que no hagin passat més de nou mesos des de la data de naixement, de l'adopció, o de la guarda legal o acolliment del fill o del menor.

En els supòsits contemplats en aquest número 2, i això no passa en els supòsits de discriminació i vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques del número 1, l'acomiadament podrà ser declarat procedent si es proven els motius de l'acomiadament i aquests no estan relacionats amb l'embaràs, ni l'exercici del dret als permisos i excedències esmentades anteriorment.

A més, i també exclusivament en aquests supòsits del número 2, no caldrà, perquè es declari la nul·litat de l'acomiadament, l'aportació d'indicis de discriminació, si no simplement que el treballador es troba en les situacions que hem indicat i, a més, que l'empresari no justifiqui o provi la causa o causes de l'acomiadament.

II. ACOMIADAMENTS OBJECTIUS.

1. Causes comunes de nul·litat amb els acomiadaments disciplinaris.

L'article 53.4 de l'Estatut dels Treballadors estableix com a causes determinants de la nul·litat dels acomiadaments objectius les mateixes que estableix l'article 55.5 de l'Estatut dels Treballadors respecte dels acomiadaments disciplinaris i que s'han exposat en els apartats 1 i 2 anteriors.

2. Causes específiques de nul·litat dels acomiadaments objectius col·lectius.

En el cas dels acomiadaments objectius col·lectius, l'article 51.1 "in fine" estableix com a causa de nul·litat i que, per tant, comportarà que les extincions dels contractes seran considerades nul·les i sense efectes, aquelles dutes a terme en períodes successius de noranta dies, en un número inferior a aquell que obligaria a fer els acomiadaments en la seva modalitat de col·lectius, amb la finalitat d'evitar el procediment d'aquesta modalitat d'extinció de contractes i sempre que no concorrin noves causes que justifiquin la mesura presa per l'empresa.

Un cas paradigmàtic d'aquesta situació seria el d'aquella empresa de menys de 100 treballadors que en 2 trams successius de 90 dies acomiadés, per acomiadaments objectius individuals, a 5 i a 7 treballadors en cada tram temporal.