

LICENZIAMENTO PER MOTIVI ECONOMICI, ORGANIZZATIVI O DI PRODUZIONE

Motivi economici: Quando la situazione economica negativa dell'Azienda richiede una riduzione del ruolo di dipendenti, come misura prettamente necessaria per superare tale situazione. La terminazione dei contratti di lavoro non deve essere l'unica misura applicata e deve accompagnarsi di altre misure orientate a solucionar le difficoltà economiche.

Motivi organizzativi: Quando una riorganizzazione aziendale dovuta, per esempio, a una fusione o allo stabilimento di rapporti di "outsourcing", rende innecessari determinati posti di lavoro, l'Azienda può ammortizzare o annullare tali posti di lavoro, giustificando la convenienza di tale decisione.

Motivi di produzione: Un esempio chiaro può essere l'integrazione di un nuovo impianto di produzione che permette l'automatizzazione del processo produttivo e la necessita di terminare il rapporto con gli operai addetti a tale processo.

Se la misura comporta la chiusura di una parte significativa dei contratti di lavoro in essere, sarà necessario attivare una specifica procedura interna in Azienda:

1. Analisi degli argomenti che dovrebbero dare supporto alla misura e che potrebbero essere accettati dalle Autorità di Lavoro nel caso in cui i dipendenti non accettassero la misura. Potrebbero infatti i dipendenti esercitare azioni per tentare di ottenere l'indennità massima di 45 giorni di salario per anno di lavoro più i "*salarios de tramitación*".
2. Comunicazione ai dipendenti soggetti alla misura di ammortamento del posto di lavoro, con giustificazione dei motivi economici che costituiscono la base della decisione dell'Azienda.
3. Riunioni individuali con i dipendenti che dovrebbero accettare la riduzione di orario e salario.
4. Richiesta al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) del 40% delle indennità pagate per ammortamenti di posti di lavoro (in Società o Aziende con meno di 25 dipendenti).

Se si giustificassero i motivi economici, tecnici, organizzativi o di produzione, potrebbe pagarsi l'indennità ridotta di 20 giorni di salario per anno di lavoro e l'aiuto del Fondo de Garantía Salarial.

Soltanto su richiesta dei dipendenti, la procedura interna sarà fiscalizzata a posteriori dai tribunali del lavoro e se questi considerassero non esistenti le circostanze giustificative della misura aziendale, condannerebbero al pagamento delle indennità massima previste legalmente (attualmente 33 gioni di salario per anno di lavoro).