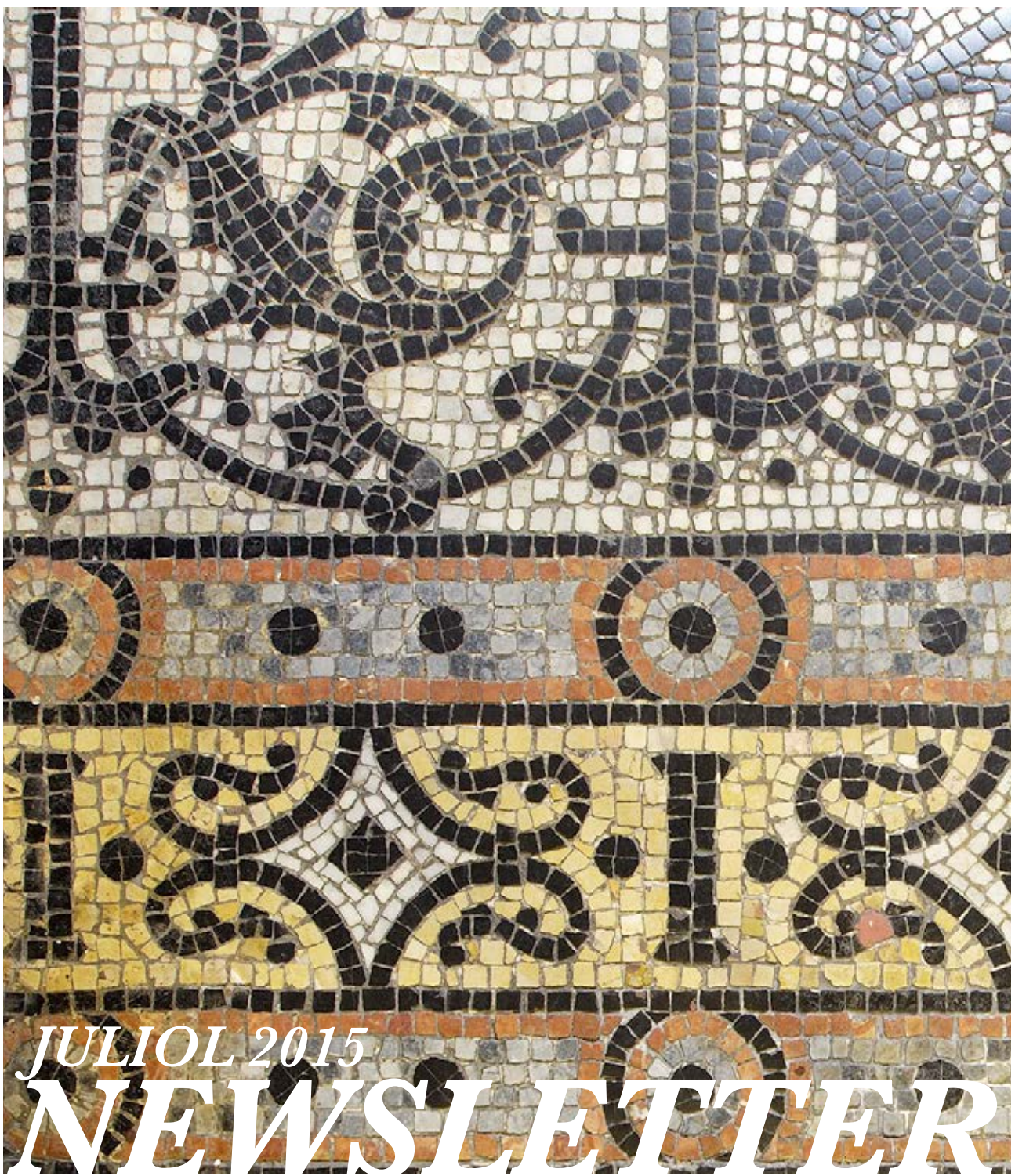




**ANTRÀS**  
ADVOCATS ASSOCIATS

*Des de 1940*

---



*JULIOL 2015*

**NEWSLETTER**



## INFORMACIONS LABORALS

Juliol 2015



### Acomiadament col·lectiu i afectació de treballadors d'edat avançada.

Tot i que segons alguns estudis citats per l'Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball revelen que els treballadors d'edat avançada presenten més dedicació professional, menys absentisme per malaltia i més durada en l'ocupació i que, generalment, les seves aptituds, experiència i maduresa compensen els seus eventuais handicaps, la realitat del mercat de treball revela que aquest col·lectiu de treballadors pateix amb més intensitat els efectes de la desocupació, sobretot quan aquesta, en moltes ocasions, es fa crònica (atur de llarga durada).

Per tractar d'evitar o almenys atenuar aquestes situacions, la normativa reguladora de l'acomiadament col·lectiu estableix algunes regles específiques en relació amb aquest col·lectiu de treballadors. A partir de dues sentències recents importants, dedicarem aquestes línies a recordar quines són aquelles regles.

El 22 de maig passat, el BOE va publicar una **sentència del Tribunal Constitucional, 66/2015, de 13 d'abril**, en què els demandants d'empara plantejaven una eventual discriminació per raó d'edat. Consideraven que, de resultes de l'aplicació d'un dels criteris de designació acordats en el període de consultes que va precedir l'acomiadament col·lectiu de 211 treballadors, van ser acomiadats tots els treballadors de l'empresa (35) amb més de 55 anys. El criteri acordat en el període de consultes establia que *"s'aplicarà com a criteri en la selecció de treballadors afectats el d'aquells treballadors que es trobin en una situació més pròxima a la jubilació"*.

El Tribunal Constitucional recorda que la selecció dels treballadors afectats per un acomiadament col·lectiu, si bé és cert que constitueix una facultat de l'empresari, s'ha de fer respectant certes limitacions legals (per exemple, la preferència legal dels representants dels treballadors) i els condicionants establerts en el conveni col·lectiu o en l'acord a què s'hagi arribat durant el període de consultes, i sense que, en cap cas, es pugui incórrer en frau de llei o abús de dret ni l'actuació empresarial pugui estar guiada per mòbils discriminatoris.

El Tribunal, tot seguit, recorda que l'edat constitueix un dels factors de diferenciació emparats per la prohibició constitucional de discriminació i que, per això, la seva utilització està sotmesa a un judici de constitucionalitat especialment rigorós en el qual un tractament diferenciat basat en aquest factor només serà admissible quan concorren elevats nivells de justificació i proporcionalitat.

No obstant això, i malgrat aquesta severa admonició, en la seva aplicació al cas concret, el Tribunal no és tan estricte en l'apreciació de si aquestes exigències de justificació i proporcionalitat es compleixen. Així, el Tribunal considera que la utilització de la proximitat a l'edat de jubilació, com a criteri de selecció, pot considerar-se un criteri legítim i proporcionat *"si s'acompanya de mesures efectives que atenuïn els efectes negatius generats per la situació de desocupació, sense que en cap cas es pugui considerar justificació suficient de l'acomiadament la mera proximitat de l'edat de"*



*jubilació”, “sempre que s’adoptin mesures efectives per evitar o minimitzar els danys que l’extinció dels contractes de treball produeix en els afectats”.*

En el cas concret, el Tribunal considera suficients l’adopció de les mesures adoptades de conformitat amb el que exigeix la legislació laboral i el compromís empresarial d’abonar un complement a la prestació d’atur limitat quantitativament i temporalment en funció de l’edat del beneficiari (cal destacar que es tractava d’un complement de quantia i durada molt limitades).

### **Però quines mesures exigeix la legislació laboral en relació amb l’acomiadament dels treballadors d’edat avançada?**

#### **1. Conveni especial amb la Seguretat Social.**

Quan es tracti de procediments d’acomiadaments col·lectius d’empreses no sotmeses a procediment concursal, que incloguin treballadors de cinquanta-cinc o més anys d’edat que no tinguessin la condició de mutualistes l’1 de gener de 1967, l’art. 51.9 del TRLET estableix l’obligació d’abonar les quotes destinades al finançament d’un conveni especial en els termes que preveu la Llei General de la Seguretat Social.

#### **2. Aportació econòmica al Tresor Públic.**

De conformitat amb l’art. 51.11 del TRLET i la disp. adic. 16a de la Llei 27/2011, les empreses 1) de més de 100 treballadors o que formin part de grups d’empreses amb aquest nombre de treballadors; 2) que portin a terme un acomiadament col·lectiu que inclogui un percentatge de treballadors de cinquanta o més anys d’edat superior al percentatge de treballadors de cinquanta o més anys sobre el total de treballadors de l’empresa; i 3) que hagin tingut beneficis econòmics en els dos exercicis econòmics anteriors a aquell en què l’empresari inicia el procediment d’acomiadament

col·lectiu o en almenys dos exercicis econòmics consecutius dins el període comprès entre l’exercici econòmic anterior a la data d’inici del procediment d’acomiadament col·lectiu i els quatre exercicis econòmics posteriors a aquesta data, hauran d’efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic d’acord amb el que s’estableix legalment.

En relació amb aquesta aportació, l’**Audiència Nacional va dictar el 5 de juny de 2015 (rec. 77/2015)** la primera sentència en la qual s’impugnava una liquidació practicada per la Direcció General del Servei Públic d’Ocupació (DG SPO) per aquest concepte. En concret, la DG SPO va practicar una liquidació de 163.932,86 € en ocasió de l’acomiadament col·lectiu de 4 treballadors als quals s’afegeixen 12 treballadors més de 50 o més anys d’edat acomiadats en els tres anys anteriors. L’AN considera ajustada a dret la inclusió dels treballadors acomiadats disciplinàriament, però amb reconeixement de la impropedència per part de l’empresa en els tres anys anteriors, ja que considera que la finalitat de la norma és “blindar” aquest col·lectiu de treballadors “*i projecta aquest blindatge tres anys abans de l’inici del procediment d’acomiadament col·lectiu i tres anys després, i el legislador entén que aquesta és la millor manera d’assegurar l’ocupació a aquests treballadors*”. L’Audiència Nacional descarta que “*la norma examinada sigui injusta i desproporcionada, ja que persegueix un objectiu socialment lloable, que procura evitar que l’impacte de la crisi econòmica es projecti sobre els treballadors més grans, quan l’empresa o el grup en què s’integra té beneficis en un període rellevant*”, i això encara que el pagament d’aquesta quantia fes que l’empresa ja no estigués en beneficis en un dels exercicis.

L’Audiència afegeix, com a alternativa, que l’empresa pot “*aplicar la mesura extintiva a altres treballadors, quan concorrin causes per a això, o promoure mesures de flexibilitat interna*”. Sens dubte, l’elevada quantia a què pot arribar l’aportació que hauran de realitzar les empreses



a les quals sigui aplicable aquesta aportació (insistim que han de ser empreses amb beneficis)

exigeix procedir amb especial cautela a l'hora de determinar quins seran els treballadors afectats.

---

## III Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2015, 2016 i 2017.

---

El BOE de 20 de juny va publicar el III Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2015, 2016 i 2017 signat per CEOE, Cepyme, CCOO i la UGT. Com en les anteriors edicions, l'Acord té eficàcia obligacional, si bé les parts signants assumeixen directament els seus compromisos, i s'obliguen a intensificar els esforços per establir amb les seves respectives organitzacions en els sectors o branques d'activitat, sense detriment de l'autonomia col·lectiva de les parts, els mecanismes i camins més adequats que els permetin ajustar els seus comportaments per a l'aplicació dels criteris, orientacions i recomanacions continguts en l'Acord.

Sense perjudici de la seva consulta, el contingut del III AONC es refereix a aspectes com ara contractació, formació i qualificació professional, seguretat i salut en el treball, matèria salarial o potenciació dels mecanismes de flexibilitat interna. Alguns dels aspectes més destacats en relació amb aquestes dues últimes qüestions són:

- Increment salarial per al 2015 de fins a l'1% i, per al 2016, de fins a l'1,5%. Per determinar l'augment dels salaris del 2017 s'han de prendre com a referència l'evolució del PIB el 2016 i el quadre macroeconòmic del govern per al 2017; es preveu la seva concreció en els tres mesos següents a la publicació d'aquest quadre.
- Promoció d'estructures salarials racionals amb criteris objectius i equitatius en els quals es doni entrada a conceptes retributius vinculats a la productivitat i els resultats de l'empresa.
- Els convenis hauran de promoure l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció en l'empresa fixant el còmput anual de la jornada i la seva distribució irregular, entre altres qüestions.



**Llei 11/2015, de 18 de juny (BOE de 19 de juny), de recuperació i resolució d'entitats de crèdit i empreses de serveis d'inversió.**

*Llei en la qual, modificant la disp. adic. 7a de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, es preveuen noves regles per a les indemnitzacions en els supòsits d'extinció i suspensió del contracte dels que exerceixen els càrrecs d'administració o direcció en entitats de crèdit. Es tracta d'una norma que únicament s'aplica a entitats participades majoritàriament o que tenen el suport financer del Fons de Reestructuració Ordenada Bancària (FROB) o aquelles que, sent objecte de mesures de resolució, requereixin finançament del Fons de Resolució Nacional o del Fons Únic de Resolució Europea.*

**Bloqueig de l'enviament massiu de correus per part del sindicat. STS de 24 de març de 2015. Recurs 118/2015.**

*El Tribunal Suprem legitima el bloqueig per part de l'empresa de l'enviament massiu de correus electrònics per part del sindicat. Cal tenir en compte que en la validació del comportament empresarial es té especial consideració en el fet que l'actuació empresarial estava emparada en un document denominat "Política d'ús del correu electrònic corporatiu", que limitava el nombre de destinataris de missatges per adaptar-lo als servidors, i establia que només es podria enviar massivament correus quan se sol·licités expressament. La sentència recorda que el dret a la llibertat sindical no és il·limitat, i que l'ús d'un mitjà de comunicació electrònic no en podrà perjudicar l'ús empresarial preordenat, ni ha de prevaler l'interès d'ús sindical. Així mateix, el Tribunal considera que és lícit que l'empresa predetermini les condicions d'utilització amb finalitats sindicals de les comunicacions electròniques, sempre que no s'excloguin en termes absoluts. La sentència evidencia la importància d'elaborar una política o codi de conducta telemàtic en el si de l'empresa, que reguli de forma completa l'ús del correu electrònic i de les eines telemàtiques de l'empresa.*