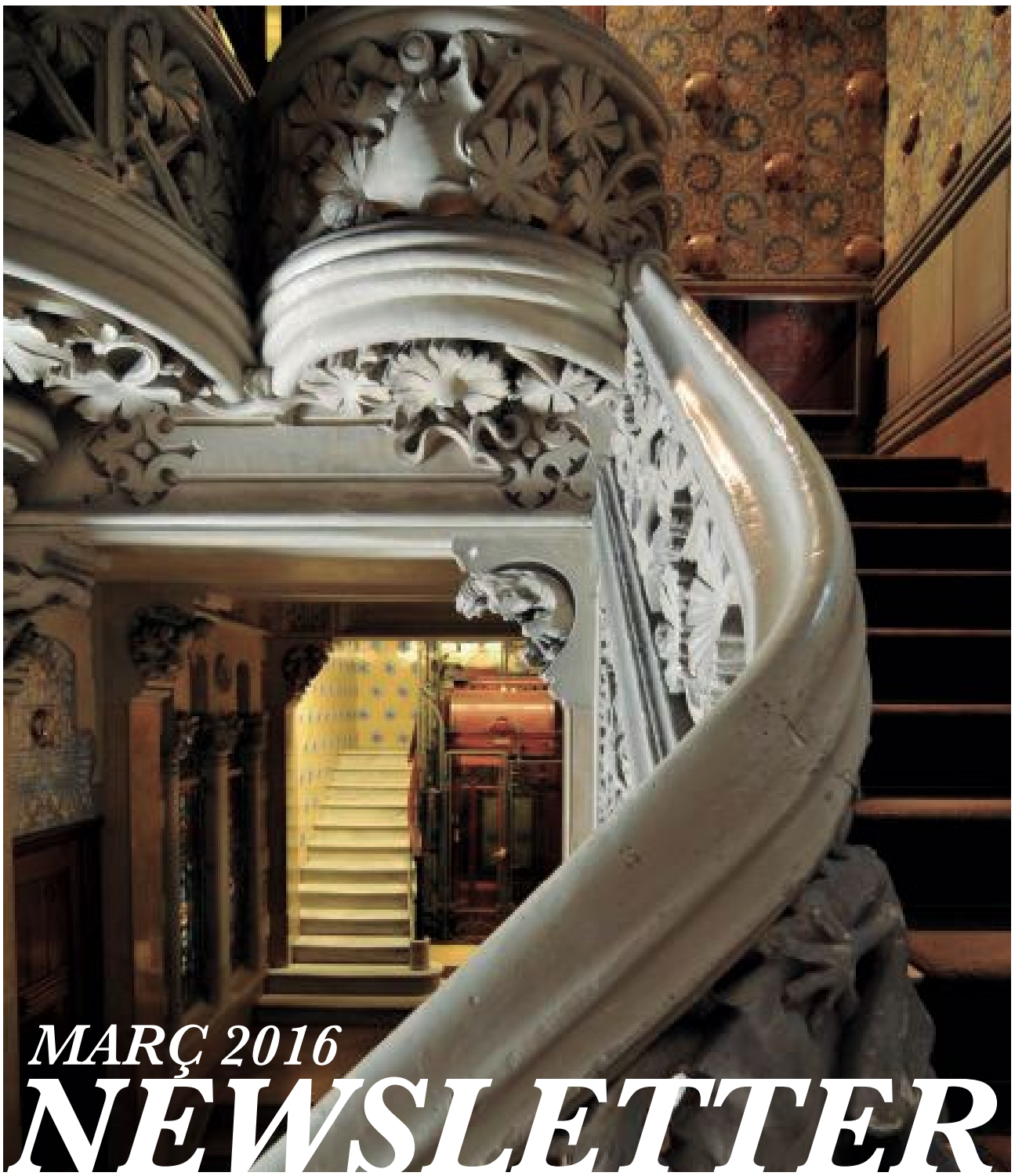


75
ANIVERSARI
1940 / 2015



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



MARÇ 2016

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Març 2016



Jubilació parcial i concentració de la prestació de serveis del treballador rellevat.

La figura de la jubilació parcial constitueix una modalitat de jubilació en la qual el treballador accedeix parcialment a la jubilació però manté la seva vinculació amb l'empresa a través d'un contracte a temps parcial, amb una reducció de jornada i salari que la llei estableix que haurà de situar-se entre un mínim del vint per cent i un màxim del cinquanta per cent (en determinats casos fins al 75%, art. 12.6 de l'Estatut dels Treballadors). Al mateix temps, i amb una lògica d'afavorir la creació/repartiment de l'ocupació, la llei obliga l'empresa a concertar simultàniament un contracte de relleu a fi de substituir la jornada de treball que ha deixat vacant el treballador que es jubila parcialment.

La normativa laboral no estableix regles específiques sobre com s'haurà de desenvolupar o distribuir la prestació de serveis "reduïda" del treballador rellevat. La normativa sobre cotització i liquidació en matèria de Seguretat Social preveu la possibilitat que, mitjançant acord entre l'empresari i el treballador, es pugui concentrar la feina "en determinats períodes de cada any, percebent totes les remuneracions anuals o les corresponents al període inferior de què es tracti, en aquests períodes de treball concentrat, existint períodes d'inactivitat superiors al mensual" (art. 65.3 del Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre).

Ha constituït una conducta relativament habitual que les empreses, fent un pas més, hagin seguit la pràctica d'acumular les jornades dels treballadors que accedien a la situació de jubilació

parcial en el primer any o en els primers mesos de la seva vigència. D'aquesta manera, els jubilats parcials concentren la prestació dels seus serveis en un moment inicial, i es desvinculen de l'activitat productiva de l'empresa durant la resta de la seva relació laboral fins a la data de la seva jubilació total, si bé durant aquest temps de no activitat mantenen la retribució i alta i cotització a la Seguretat Social. En alguns casos s'arriba fins i tot a donar al treballador una "llicència retribuïda" per la totalitat del període de jubilació parcial que l'exonera de tota prestació de serveis.

De forma majoritària, els òrgans gestors de la Seguretat Social, la Inspecció de Treball i els Tribunals (STSJ d'Andalusia, Màlaga, de 29 d'abril de 2013; STSJ de Madrid de 28 de gener de 2008 i 24 de juny de 2011, i Aragó de 21 de novembre de 2007) han estat interpretant que la primera pràctica, la d'acumular les jornades dels treballadors que accedien a la situació de jubilació parcial el primer any o primers mesos de la seva vigència, i entenem que per extensió també la segona d'elles, la d'exonerar al treballador de tota prestació de serveis constituïa un frau de llei per tal com es considerava 1) que, de facto, suposava una jubilació anticipada en la qual s'evitava (norma defraudada) l'aplicació dels coeficients reductors segons l'edat de veritable cessament en l'activitat laboral; 2) que l'anualitat constituïa un límit infranquejable a l'hora de distribuir les hores de treball pactades, de manera que, sense perjudici de la llibertat que tenen les parts per distribuir com estimin oportú les hores de treball pactades, el còmput s'havia de fer, com a màxim, anualment;



3) que suposava una desnaturalització de la figura de la jubilació parcial en eliminar-se les notes de gradualitat i progressivitat típiques d'aquesta, amb les quals es pretén evitar una ruptura brusca entre la vida activa i el pas a la jubilació.

D'aquesta manera, i segons la posició majoritària, la pràctica d'acumular les hores de treball dels diferents anys del contracte de treball a temps parcial del treballador jubilat parcialment en un únic any, generalment en els mesos inicials, constituïa una actuació il·lícita de la qual es podien derivar les següents conseqüències:

- Infracció administrativa greu (amb multa, en el grau mínim, de 626 a 1.250 euros; en el grau mitjà, de 1.251 a 3.125 euros, i en el grau màxim, de 3.126 a 6250 euros). Sobre això s'ha de tenir en compte que aquesta qualificació va ser establerta per la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social en resposta a la consulta de 17 d'octubre de 2013 formulada per la Direcció General de Treball, en la qual corregeix el criteri inicialment sostingut de considerar-ho infracció molt greu (art. 23.1.c) de la LISOS).
- L'extinció de la prestació de jubilació parcial del treballador.
- En algun cas, fins i tot, s'han promogut accions de reintegrament de les prestacions de jubilació percebudes pel treballador.
- La qualificació com a acomiadament improcedent de l'extinció del contracte de relleu produïda quan el treballador substituït es jubila totalment.

La sentència del Tribunal Suprem de 19 de gener de 2015 ha introduït canvis importants en aquesta situació, específicament en l'última de les conseqüències anteriorment enumerades. Aquesta sentència declara que, encara que concentrar la jornada en un període superior a l'any no està previst legalment o reglamentàriament, això no

implica que sigui il·legal, ja que la llibertat de pacte que estableix l'article 1255 del Codi Civil ho permet sempre que no hi hagi frau. La sentència considera que en aquests casos no concorre frau perquè es compleixen les finalitats del contracte de relleu (manteniment del contracte de relleu, almenys, fins a l'accés del jubilat parcial a la jubilació total ordinària) i les necessitats financeres del sistema (l'empresa continua cotitzant pel rellevista i jubilat parcial fins que aquest es jubila totalment).

Podria semblar que quan el Tribunal Suprem indica que estem davant d'un "supòsit anòmal", però nega l'existència de frau, està admetent amb caràcter general la legalitat d'aquest tipus de pràctiques. La qüestió lamentablement dista de ser tan clara. Així, cal tenir en compte que la sentència es dicta en el marc d'un procediment d'acomiadament referit al contracte de relleu. D'aquesta manera, sobre el que es pronuncia expressament el Tribunal és sobre la validesa del contracte del rellevista, i nega la qualificació d'acomiadament improcedent quan s'extingeix en el moment de la jubilació del treballador substituït al qual se li havia concentrat la jornada. No obstant, com adverteix la mateixa sentència, es tracta d'una pràctica "que pot tenir conseqüències del més divers ordre i que ni tan sols escau ara aventurar".

Sens dubte, caldrà esperar a ulteriors pronunciaments per acabar de calibrar quina és la repercussió que pugui tenir aquesta sentència. En qualsevol cas, cal no perdre de vista que la qualificació com un supòsit no fraudulent es produeix en l'àmbit laboral i no en el de la Seguretat Social. Un àmbit, aquest darrer de la Seguretat Social en el qual probablement Inspecció i INSS es mostrarien contraris a permetre una concentració plurianual que no coincideix amb el caràcter anual de les ordres de cotització i que pot generar, amb els inconvenients d'ordre pràctic que es poden derivar per al cas d'accident o mort del jubilat parcial esdevingut abans d'accedir a la jubilació completa. La prudència, també aquí, seria un bon aliat.



De nou sobre l'ús de les videocàmeres al centre de treball. La STC de 3 de març de 2016.

Algun diari va titular la notícia “Enregistrar els empleats a l'oficina sense informar-los és legal”. Del valor periodístic del titular no en direm res, però, per les importants precisions que s'han de fer, tenim dubtes més importants sobre el seu valor informatiu.

Estem, sens dubte, davant d'una sentència clau, ja que introdueix importants modificacions en l'anterior doctrina del Tribunal Constitucional, en concret respecte a la continguda a la STC 29/2013, comentada a la Newsletter de maig de 2013, però no suposa, en cap cas, l'admissió incondicionada de mètodes d'enregistrament ocults, sense coneixement del treballador.

La sentència que es comenta aquí, en la qual s'enjudicia l'acomiadament d'una empleada per haver-se apropiat de diners de la caixa registradora, admet com a prova lícita de tals irregularitats els enregistraments d'una càmera de vigilància instal·lada davant l'existència de sospites prèvies, i això encara que no es va informar expressament la treballadora ni el comitè d'empresa de la instal·lació ni finalitat del sistema de videovigilància, ni, molt menys, es va sol·licitar el seu consentiment. El TC considera que, com que les gravacions estaven destinades a verificar el compliment de les obligacions laborals, el consentiment, a diferència del que va entendre a la STC del 2013, està implícit en la relació laboral, i que el deure empresarial d'informació es va veure complert mitjançant la simple col·locació del corresponent distintiu informatiu (el cartell indicatiu de “Zona videovigilada”) en un lloc visible.

D'aquesta manera, la principal novetat de la recentment establerta doctrina del TC es troba en com ha de complir l'empresari amb el deure d'informació de l'existència de sistemes de videovigilància. En la sentència del 2013 (Universitat de Sevilla) va entendre que, per donar compliment al deure referit, era imprescindible informar expressament els treballadors de la finalitat de control perseguida, així com de les característiques i l'abast del seu tractament, i aclarir que es podien utilitzar per a la imposició de sancions disciplinàries. En la sentència del 3 de març passat, en canvi, el Tribunal Constitucional rectifica i considera que n'hi ha prou amb la col·locació del corresponent distintiu informatiu, que permet al treballador conèixer l'existència i finalitat de les càmeres, per donar compliment al deure d'informació, sense que sigui necessari especificar la finalitat exacta de control.

A més, el tribunal considera que una deficiència en la informació no implica necessàriament una vulneració dels drets fonamentals, quan es pot considerar que la mesura era necessària, idònia i proporcionada perquè servia adequadament el propòsit de confirmar i acreditar les sospites de les irregularitats comeses, i es va limitar la gravació, de caràcter temporal, a la zona de la caixa registradora. Només en aquests casos l'incompliment del deure informatiu no constituïria una conducta vulneradora del dret fonamental del treballador.

La sentència compta amb dos vots particulars discrepants firmats per tres magistrats.



La tornada al límit indemnitzadori de 720 dies, una autocorrecció del Tribunal Suprem. STS de 18 de febrer de 2016.

El 18 de febrer passat, el Tribunal Suprem dictava una sentència que suposava una modificació molt important de la interpretació que el mateix Tribunal havia fet de la regulació de la quantia indemnitzatòria per acomiadament després de la reforma laboral. La nova sentència suposava una autèntica correcció de la sentència del 29 de setembre de 2014 respecte a l'abast que s'havia de donar a la disp. transitòria 5a de la Llei 3/2012.

La lectura literal d'aquesta norma semblava conduir a entendre que el nou límit indemnitzadori (720 dies) s'aplicaria a tots els acomiadaments improcedents, excepte per als treballadors que ja haguessin superat aquest límit a data 12 de febrer de 2012 (és a dir, amb una antiguitat computable superior a 16 anys), per als quals l'import màxim a percebre seria el que s'hagués aconseguit en aquesta data, sense que, en cap cas, pogués superar les 42 mensualitats de salari.

Això implicava l'existència de límits "personalitzats", de tal manera que aquells treballadors que haguessin superat els 720 dies però no haguessin arribat a les 42 mensualitats, tindrien el límit que haguessin aconseguit en data 12 de febrer de 2012, però sense poder computar la indemnització que es pogués haver generat a partir d'aquesta data.

No obstant, no va ser aquest el parer del Tribunal Suprem en la resolució del 2014 quan, en una interpretació que va causar perplexitat i no menys inseguretat, va afirmar que en aquells casos en què, a data 12 de febrer de 2012, s'haguessin superat els 720 dies indemnitzatoris, seria possible afegir-hi la quantia corresponent a la indemnització generada a partir del 12 de febrer de 2012 a raó de 33 dies per any fins a arribar al límit màxim de 42 mensualitats.

A partir d'aquest moment, es va generar una situació d'important incertesa, ja que alguns tribunals superiors de justícia autonòmics van seguir la tesi del Suprem (entre d'altres, Madrid, Cantàbria, Catalunya i Galícia) i altres (per exemple, Illes Balears, València, Extremadura i País Basc) van mantenir una interpretació contrària, d'acord amb la literalitat de la disposició transitòria 5a.

Ara la sentència de la sala social de 18 de febrer de 2016, que corregeix l'anterior criteri i fa una interpretació, al nostre parer, més aferrada a la literalitat de la norma i que esperem que acabi amb la incertesa que s'havia generat, sosté que, per a aquells supòsits en què a data 12 de febrer s'hagués superat el límit de 720 dies indemnitzatoris, "el temps posterior a 12 de febrer de 2012 és inhàbil per augmentar la quantia fixada", sense que, en cap cas, la indemnització pugui superar l'antic límit de 42 mensualitats. Per tant, el treballador que veu extingit el seu contracte de treball, i que el 12 de febrer de 2012 ja tingués acumulada una indemnització superior a 720 dies (el que passa en antiguitats superiors a 16 anys), tindrà dret a la indemnització, però no seguirà meritant una indemnització més gran a raó de 33 dies de salari per any treballat.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.