

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

El Tribunal de Justícia Europea considera contrària al dret europeu la definició d'acomiadament col·lectiu que realitza l'Estatut dels Treballadors.

El Tribunal de Justícia Europeu ha valorat si la normativa estatal de regulació dels acomiadaments col·lectius era conforme amb la legislació europea i ha determinat que no ho és.

Per explicar el problema, cal recordar que la normativa estatal (article 51 de l'ET) estableix que:

"Als efectes del que disposa aquesta Llei s'entén per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fonamentada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecti almenys a:

- a) Deu treballadors, en les empreses que ocupin menys de cent treballadors.*
- b) El 10 per cent del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.*
- c) Trenta treballadors en les empreses que ocupin més de tres-cents treballadors."*



Per la seva banda, la Directiva europea 98/59 defineix com a "acomiadaments col·lectius" els efectuats per un empresari, per un o diversos motius no inherents a la figura del treballador, quan el nombre d'acomiadaments produïts sigui, segons l'elecció efectuada pels Estats membres:

- a) per a un període de 30 dies:
 - Com a mínim igual a 10 acomiadaments en els centres de treball que habitualment compten amb més de 20 i menys de 100 treballadors,
 - Com a mínim el 10% del nombre dels treballadors, en els centres de treball que habitualment compten amb un mínim de 100 i menys de 300 treballadors,
 - Com a mínim igual a 30 acomiadaments en els centres de treball que habitualment comptem amb 300 treballadors, com a mínim;
- b) o bé, per a un període de 90 dies, almenys igual a 20 acomiadaments, sigui quin sigui el nombre dels treballadors habitualment ocupats en els

centres de treball afectats.”

En conseqüència, es pot apreciar que ambdues regulacions estableixen diferents unitats per computar quan ens trobem davant d'un acomiadament col·lectiu, ja que la llei espanyola fa referència a l'empresa, mentre que la regulació europea considera que el rellevant és el nombre de treballadors que tingui el centre de treball.

Així les coses, el Tribunal de Justícia Europeu considera que els Estats Membres únicament poden canviar les normes comunitàries amb la premissa de què les modificacions que s'introdueixin siguin més beneficioses pels treballadors. És a dir, en aquest cas concret, tan sols seria possible substituir la referència al "centre de treball" per "l'empresa" si això no redueix els drets o les garanties dels empleats.

La Sentència analitza la normativa espanyola i arriba a la conclusió que aquesta no compleix amb la premissa anterior, ja que seria possible que un treballador que hagués que ser acomiadat, pogués veure extingit el seu contracte sense les garanties d'un acomiadament col·lectiu per culpa de la norma estatal.

Per exemple, per acomiadar a 10 persones d'un centre de treball amb 25 treballadors que presten serveis en una empresa amb 400 treballadors, segons la llei espanyola no és necessari realitzar una extinció col·lectiva (ja que com l'empresa té més de 300, tan sols és obligatori seguir aquest procediment si s'acomiada a 30). Però, per contra, la llei comunitària sí que exigeix aquest requisit, en ser com a mínim 10 treballadors en un centre de treball que habitualment té 20 empleats.

En conseqüència, considera que la normativa estatal, al restar garanties als treballadors, és contrària a la regulació comunitària. Per tant, de conformitat amb l'anterior, a partir d'ara, a l'hora d'analitzar si cal realitzar acomiadaments col·lectius, serà necessari examinar també que no se sobrepassin els llindars establerts per la Directiva Europea 98/59.

Aquesta mateixa Sentència també examina si en el moment de computar el nombre d'acomiadaments realitzats abans i després de l'acomiadament en qüestió (a fi d'examinar, per exemple, si s'han extingit 10 contractes en 90 dies), per saber si s'està davant d'un col·lectiu, és necessari sumar les extincions individuals de contractes de treball subscrits per una duració o per una feina determinada, quan les mateixes s'han produït quan ha arribat la data de finalització del contracte o s'ha acabat la tasca encomanada.

En aquest cas, arriba a la conclusió que no s'han de computar, ja que són contractes que no s'han resolt per iniciativa de l'empresari.

El contracte d'obra i servei no es pot extingir quan acaba la contracta, si l'empresa subscriu un nou contracte amb el mateix objecte.

Una empresa tenia contractat un treballador amb un contracte temporal d'obra i servei determinat, la vigència del qual, estava vinculada a la duració del contracte mercantil de "*Servei de manteniment preventiu i correctiu de les instal·lacions i edificis de la Delegació del Govern de Madrid*" que es tenia subscrit entre l'empresa i la Delegació del Govern de Madrid.

Aquest contracte mercantil va finalitzar i l'empresa va procedir a extingir el contacte de treball.

El problema és que, paral·lelament, l'empresa i la Delegació del Govern de Madrid van subscriure un nou contracte pel "*Manteniment de les instal·lacions i edificis de la Delegació del Govern de Madrid*". Aquest nou contracte, tot i el canvi de nom, es va concloure que tenia el mateix objecte que l'anterior, si bé es diferenciava en què precisava el nombre de treballadors que serien necessaris i les característiques dels mateixos.

Tant el Jutjat de Primera Instància com el Tribunal Superior de Justícia de Madrid van desestimar la demanda d'acomiadament improcedent interposada del treballador. Però el Tribunal Suprem estima el seu recurs de cassació, en recordar que el contracte d'obra i servei es troba vinculat a una activitat o tasca concreta i determinada i amb autonomia i substantivitat pròpia, de tal manera que mentre la mateixa subsisteix i segueixi existint la necessitat que va donar lloc a la realització del contracte, aquest haurà de seguir en vigor. Tot això amb independència que la contracta en qüestió es renovi o sigui substituïda per una altra posterior en la qual l'activitat segueixi sent la mateixa.

Per tant, en el cas concret determina que el contracte del treballador no s'havia d'extingir, ja que el nou contracte mercantil que va subscriure tenia el mateix objecte que l'anterior. I el canvi de denominació, o que es concretés el nombre de treballadors o es requerís que els mateixos tinguessin unes característiques concretes, no influïa en aquest punt. Doncs, recorda que els plecs administratius tan sols estableixen un mínim d'empleats, de tal manera que aquest nombre pot ser millorat per l'empresa. I, en qualsevol cas, si tenien contractades massa persones per realitzar aquella feina o les mateixes no reunien els nous requisits exigits, l'ordenament conté altres mecanismes legals que l'empresa pot utilitzar per realitzar extincions de contractes o per flexibilitzar la plantilla actual.

En conseqüència, el Tribunal Suprem ha valorat que els contractes temporals d'obra i servei no finalitzaran en tant subsisteixi l'objecte del seu contracte.

El Tribunal Constitucional ha valorat en quins casos incloure a tots els treballadors majors de 55 anys en un acomiadament col·lectiu suposa una discriminació per edat.

Una empresa va realitzar un ERO (expedient de regulació d'ocupació) per raons econòmiques, organitzatives i productives i va incloure en el mateix, a tots els treballadors de l'empresa majors de 55 anys.

Els mateixos van impugnar la decisió i, en ser desestimada la seva demanda pel Jutjat de Primera Instància i pel Tribunal Superior de Justícia, van presentar recurs d'empara davant del Tribunal Constitucional en considerar que estaven sent discriminats per la seva edat.

La Sentència dictada pel TC comença reconeixent que l'edat és un factor al qual afecta la prohibició constitucional de discriminació. En conseqüència, determina que l'empresa tan sols pot tractar de diferent manera als treballadors emparant-se en aquest concepte si existeix un motiu justificat i proporcionat.

Per tant, procedeix a analitzar les raons que ha donat l'empresa per justificar aquesta mesura. Aquestes eren dues:

- 1) Considerava que si els treballadors de més edat seguien a l'empresa, això implicaria que en els pròxims anys (quan aquests s'anessin jubilant) s'hagués de contractar nou personal, amb les conseqüents despeses en formació que això implicava. Pel què, indirectament, en fer-los fora, també s'estaven reduint aquests costos.
- 2) D'altra banda, defensava que aquest col·lectiu era el que menys es veia perjudicat pels acomiadaments, ja que es trobaven més pròxims a l'edat de jubilació.

En examinar els anteriors criteris, el TC considera que el primer no és suficient per a justificar que es discrimini els treballadors per la seva edat, ja que les despeses de formació serien irrisòries (si es comparaven amb un ERO amb les magnituds del què es realitzava) i no guarden proporció amb els perjudicis causats als treballadors afectats.

Ara bé, no opina el mateix del segon motiu, ja que valora que, efectivament, en aquell cas els empleats de més de 55 anys eren els que menys patien de cara a un acomiadament, pels següents motius:

- En primer lloc, per quant la llei (art. 51.9 de l'ET) imposa a les empreses no sotmeses en procediment concursal, que incloguin treballadors amb 55 o més anys d'edat en un acomiadament col·lectiu, a subscriure un conveni especial amb la Seguretat Social. Per tant, els actors podien seguir generant prestacions malgrat no estar prestant serveis. I, en aquest supòsit, l'empresa havia complert aquesta obligació.

- En segon lloc, per quant existeix un subsidi per acomiadament que es pot percebre per persones majors de 55 anys fins que aquestes accedeixen a la jubilació, si no tenen rendes de qualsevol naturalesa superiors al 75% del salari mínim interprofessional i la renda mitja familiar tampoc supera aquesta quantia.
- A més a més, en el present cas l'empresa havia establert millores voluntàries a la prestació per desocupació.

Per tot això, entén que aquestes tres raons minimitzen el perjudici ocasionat per les extincions i fan que el criteri de l'edat resulti proporcionat en el cas concret objecte d'anàlisi. En conseqüència, determina que l'empresa no va vulnerar l'article 14 de la Constitució en acomiadar de manera preferent als majors de 55 anys.

El Tribunal Suprem examina la possibilitat d'implementar un pla d'objectius variables de manera unilateral.

Una empresa va decidir introduir un "programa de recompensa i reconeixement per a tècnics de conveni" amb el propòsit de millorar el rendiment d'aquests professionals. Aquest programa, preveia una recompensa econòmica anual variable, així com altres accions de reconeixement, per aquells tècnics que aconseguissin complir uns objectius imposats per l'empresa o pel seu superior directe. D'aquesta decisió es va informar al Comitè d'Empresa, però aquest va considerar que això era insuficient i va al·legar que abans d'implementar el programa era necessari que el mateix fos objecte de negociació col·lectiva.

L'empresa es va negar, indicant que ella podia adoptar unilateralment totes les decisions organitzatives que considerés, sense pactar amb la representació legal, sempre i quan respectés el conveni. No estant el Comitè d'Empresa conforme amb aquest plantejament, va presentar una demanda judicial. El Tribunal Suprem ha donat la raó a l'empresa, si bé amb matisos.

El TS considera que hi ha mesures que sí que s'hauran de negociar amb la representació legal, encara que no contradiguin el text convencional. Seran aquelles que per la seva transcendència, importància o significat suposin la introducció unilateral de la regulació col·lectiva de les condicions de treball o buidïn substancialment de contingut efectiu el conveni col·lectiu d'aplicació. Tot això amb independència que la mesura sigui acceptada pels treballadors o, fins i tot, que sigui més favorable o suposi una millora pels mateixos. Ara bé, com considera que en aquest supòsit concret no es donaven aquestes circumstàncies, desestima el recurs i la demanda presentada i avala la mesura plantejada unilateralment per l'empresa.

ACTUALITAT JURÍDICA.

La Comissió Europea alliberarà mil milions en concepte de prefinançament de la Iniciativa sobre Ocupació Juvenil.

La Comissaria Europea de Treball ha anunciat que s'avançaran gairebé mil milions d'euros per ajudar als joves desocupats d'Europa a trobar feina. Això suposa que els Estats Membres puguin finançar projectes més ràpidament, en haver-se augmentat en trenta vegades els diners disponibles per a aquest concepte. En concret, s'espera que aquesta iniciativa aconseguixi ajudar a un total de 650.000 persones dins d'aquest col·lectiu a tenir una ocupació o a formar-se. D'aquesta dotació, s'espera que Espanya rebi un prefinançament de 283 milions d'euros.

Brussel·les exigeix a Espanya que implantí el permís de treball únic europeu.

En el mes de desembre de l'any 2011 es va publicar la Directiva 2011/98/eu que regulava un procediment únic de sol·licitud d'un permís que autoritzava als nacionals de tercers països a residir i treballar en el territori de qualsevol Estat Membre. Aquesta normativa establia que aquest permís havia d'estar en funcionament en els països, com a molt, en el mes de desembre de l'any 2013. Això no obstant, ni Espanya, ni Bèlgica, ni Eslovènia van implantar aquest procediment. Per aquest motiu, a principis d'any, es va remetre a aquests territoris una carta d'emplaçament (primer pas per iniciar un procediment per incompliment) que van ignorar. Ara s'han remès uns dictàmens motivats en els quals s'exigeix que en dos mesos es notifiqui a la Comissió Europea les mesures que s'han adoptat per adequar la normativa estatal a la legislació comunitària. Si aquest segon requeriment també fos ignorat, es podria portar l'assumpte davant del Tribunal de Justícia Europeu.

Vuit de cada deu sentències d'acomiadament afavoreixen als treballadors.

Recentment s'han publicat les dades sobre el nombre d'assumpes que han arribat als Tribunals espanyols durant l'any 2014. Així, els números demostren que es van judicialitzar un total de 356.427 procediments, el que comporta un descens del 0,6% respecte als temes tractats en l'any anterior. Un dels gruixos més importants és el que correspon als processos d'acomiadament, ja que van entrar als Jutjats 118.225 demandes sobre aquest tema. D'aquestes, un terç aproximadament es van pactar abans d'entrar a sala, en l'acte de conciliació previ, un terç van ser desistides pel treballador i l'altre terç van acabar en Sentència. Així, les dades també demostren que, d'aquest últim terç, vuit de cada deu Sentències dictades per acomiadament van afavorir als treballadors. En concret, 7.124 van concedir a l'empleat part del que demanava i 10.963 van estimar íntegrament la seva petició.

ÚLTIMA HORA.

En data 8 d'abril de 2015 s'ha signat el primer conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, el qual té efectes des de l'1 de maig.

L'atur cau en 18.681 persones: En el mes d'abril el nombre de persones inscrites al Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) va patir un nou descens, que se suma al ja aconseguit en els mesos de gener a març, fins a situar-se en les 552.974 persones. Es tracta del descens més important en el mes d'abril dels últims 19 anys.

El 57,3% dels treballadors a temps parcial desitjarien treballar més hores: 1,5 milions de persones, aproximadament, van treballar a Espanya menys hores de les que voldrien en 2014, segons les dades publicades per l'oficina comunitària d'estadística, Eurostat. D'aquests, el 69% són dones.

La majoria dels treballadors considera que les dones tenen dificultats per conciliar feina i maternitat: Així, un 59% dels enquestats a l'estudi realitzat per la pàgina web Trabajando.com-Universia creu que la flexibilitat horària i el treball per objectius pot ajudar a aquest col·lectiu a realitzar ambdós rols de treballadora i mare. Un 19% entén que el convenient seria la reducció de la jornada i un 8% proposa prestar serveis des del domicili.

ELS PROFESSIONALS DE BUFET VALLBÉ, AQUEST MES A...



"I Reunió de Fundacions de Tecnologia i Recerca de la Coordinadora Catalana de Fundacions". Ponència del **Paco Carretero** a aquesta jornada sobre el desenvolupament professional de la carrera investigadora, el passat 6 de maig.

"Expatriats i impatriats. Qüestions de seguretat social i fiscalitat". Assistència de l'**Alda Mumbro** a aquesta jornada organitzada per la cambra de comerç de Barcelona, el passat 25 de maig.

"Esmorzar-Col·loqui amb el president Mas". Assistència de l'**Elisabeth Navarro** a aquest acte organitzat per l'ACRA, el passat 14 de maig.

"Elaboració del Llibre Blanc de l'Audiovisual de Catalunya". Participació del **Carles Mundó**, com a expert, en el grup de treball dedicat als aspectes de Regulació del sector audiovisual.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si teniu qualsevol dubte i/o aclariment sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.