

La UE pone en duda el Estatuto de Trabajadores

Una reciente sentencia del TJUE aclara cómo se deben computar los despidos colectivos, ya que la normativa española es demasiado ambigua en este tema.

Laura Saiz. Madrid

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dado un pequeño tirón de orejas a España, ya que considera que la transposición que hizo de la directiva 98/59/CE al Estatuto de los Trabajadores (ET) no respetó su sentido sobre cómo se debería computar un despido colectivo.

La redacción del artículo 51.1 del ET es el que más dudas genera, según se extrae de la sentencia del TJUE. David Díaz, socio de laboral de Baker & McKenzie, indica que no se habría traspuesto correctamente la directiva comunitaria porque ésta señala que deben tenerse en cuenta "otras extinciones" (aquellas que se producen por motivos no inherentes al trabajador) en el período de referencia de 90 días, siempre que el número de despidos entendidos estrictamente como tal sea, al menos, de cinco. Sin embargo, parece que se refiere a que esas cinco bajas deben pertenecer sólo al capítulo "otras extinciones".

Por ejemplo, una empresa con una plantilla compuesta por 100 trabajadores despide a nueve, mientras que otro empleado pide irse por cambio sustancial de sus condiciones. Según la directiva, esto sería un despido colectivo (9+1), pero no según la literalidad del 51.1 ET, ya que sólo hay una extinción solicitada por parte del trabajador.

Y es que precisamente este tipo de bajas motivadas por que un empresario ha modificado las condiciones del contrato unilateralmente, de manera sustancial y en perjuicio del trabajador, también cuentan como despido a la hora de ver si se trata de uno colectivo o no. Fue, precisamente, este punto el que hizo que el TJUE resolviera la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona ante las dudas que el magistrado tenía respecto al artículo 51.1 del ET y la directiva en el que se basa.

Una trabajadora presentó



El TJUE se ha pronunciado recientemente.

Todas las oficinas cuentan

El tema de cómo se computan los casos para un despido colectivo no es el único punto en el que el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) no está de acuerdo con España. En mayo dictó su primera sentencia en contra de la redacción del Estatuto de los

Trabajadores en el denominado 'Caso Rabal Cañas', un trabajador cualificado de Nexea, empresa integrada en Grupo Correos y que fue despedido en diciembre de 2012. La sentencia del TJUE tuvo que precisar la ambigüedad de la redacción del Estatuto y confirmar

ante el tribunal catalán una demanda en la que solicitaba la nulidad del despido por haberse superado los umbrales establecidos en dicho artículo, lo que hubiera obligado a la empresa a tramitar un despido colectivo. Concretamente, se habían producido nueve despidos más el suyo, una baja solicitada por ella misma tras haberle propuesto su empresa una reducción de sueldo de un 25% que no aceptó.

Umbrales mínimos

Dependiendo del tamaño de la empresa, los umbrales mínimos cambiarán a la hora de

Se considera despido la marcha de un empleado que haya pedido su baja por el cambio de condiciones

considerar si se trata de un despido colectivo o no. Así, se tendrán en cuenta los contratos extinguidos de, al menos, diez trabajadores en las empresas con menos de 100 empleados, 30 en las que superen los 300 y un 10% en las firmas con entre 100 y 300. Estas bajas se producirán en un período de 90 días y por causas económicas, técnicas, organi-

Qué dice la directiva

- Los trabajadores temporales cuentan para calcular la plantilla total, pero no a la hora de calcular si se trata de un despido colectivo.
- Al menos cinco de las extinciones de contrato que se contabilicen han de ser obligatoriamente despidos en el sentido estricto de la palabra.
- Un trabajador puede solicitar la extinción de su contrato siempre y cuando sea motivada por el cambio sustancial de sus condiciones de trabajo. Esta marcha será considerada despido.

que para considerar o no si hay despido colectivo, las bajas tienen que sumarse en todos los centros en cuestión, no sólo en uno de ellos. Así daba la razón al demandante que, aunque trabajaba en la sede de Barcelona, reclamaba que también se tuvieran en cuenta los de Madrid.

zativas o de producción.

Para hacer este cálculo, el abogado de Baker & McKenzie indica que "los contratos temporales no computan, salvo que sean fraudulentos o que su extinción se produzca antes de su vencimiento". Sin embargo, estos empleados sí que cuentan a la hora de determinar el tamaño total de la plantilla. Así, por ejemplo, si hay 95 trabajadores indefinidos y 10 temporales, la plantilla asciende a 105 y, por tanto, pasaría a tomarse el baremo del 10% para hacer los cálculos pertinentes.



Sede del Tribunal Supremo.

SENTENCIA

El Supremo insta a controlar la jubilación de los funcionarios

Mercedes Serraller. Madrid

El Tribunal Supremo (TS) ha acabado con la discrecionalidad de la Administración para dar a unos funcionarios la posibilidad de retrasar la edad de jubilación y a otros no. En una sentencia, aclara la difusa situación en la que se encontraban, después de la entrada en vigor del Estatuto del Empleo Público, aquellos funcionarios que al alcanzar la edad de jubilación pretendían prolongar su permanencia en el servicio activo hasta los 70 años de edad. La citada norma, si bien contempla esta situación, al carecer de desarrollo normativo ha dado lugar a una absoluta discrepancia de criterios por parte de la Administración a lo hora de su aplicación.

La sentencia de casación (*Recurso 3014/2014*) se ocupa del caso de un funcionario estatal, que solicitó, al alcanzar la edad de jubilación (65 años), la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta los 70 años, lo que le fue denegado por la Administración y ahora el Supremo le otorga.

"En contra de lo defendido por la Administración, el funcionario buscó amparo en las normas dictadas anteriormente para la aplicación de estos preceptos, el artículo 107 y la Disposición Adicional 6ª de la Ley 13/96 y la Resolución de 31 de diciembre de 1996", explica Carlos García-Manrique, socio de Martínez-Echevarría Abogados.

La citada resolución contempla dos causas tasadas y objetivas de denegación de la prolongación del servicio ac-

Aclara la situación de los funcionarios que quieren seguir en activo hasta los 70 años

Pueden hacerlo si han cumplido 65 años y solicitaron ampliación dos meses antes

tivo: la carencia del requisito de edad -65 años- y el incumplimiento del plazo de petición, en concreto, la solicitud debería presentarse al menos dos meses antes de cumplir los 65 años. El recurrente no cumplía ninguna.

La sentencia señala que "el motivo (subjetivo) alegado para denegar la prolongación no puede ser aceptable, pues hace referencia a una conducta negligente del funcionario solicitante que debería ser objeto en su caso de otro tipo de procedimiento, con las consecuencias a las que pudiera llegar, pero desde luego, la exigencia del artículo 67.3 antes citado de que el acuerdo ha de ser motivado ha de venir referida no a cualquier motivo, como ocurre en el presente caso, en que se acoge una supuesta negligencia laboral antecedente a la jubilación solicitada, sino al cumplimiento de los presupuestos legalmente establecidos".

Y concluye el Alto Tribunal afirmando la necesidad de atender a "criterios objetivos y generales a todos los funcionarios" para la concesión o no de la prórroga.