

75
ANIVERSARI
1940 / 2015


ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



INFORMACIONS LABORALS

Juliol 2016



El canvi d'empresa en l'execució de contractes i altres tipus de contracte de col·laboració empresarial. El marc normatiu regulador dels seus efectes juridicolaborals.

La normativa laboral, per a aquells supòsits en què es produeix un canvi en la titularitat d'una empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma, estableix una sèrie de garanties i drets a favor dels treballadors. La lògica subjacent és que el canvi en la persona de l'empresari no determini l'extinció de la relació laboral sinó un mer canvi en la posició d'aquell. Per això, l'art. 44 del TRLET estableix que el nou empresari es subrogui en la posició de l'anterior i assumeixi els seus drets i obligacions en matèria laboral i de Seguretat Social. Aquest efecte subrogatori, a més, l'art. 44 l'acompanya de la previsió d'una responsabilitat solidària del nou empresari durant tres anys, en les transmissions que tinguin lloc per actes inter vivos, respecte de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no hagin estat satisfetes.

- Aquesta responsabilitat solidària arriba també a les obligacions derivades de contractes ja extingits (STS 4-10-2003 rec. 585/2003) i opera tant en matèria laboral (salari, indemnitzacions, etc.) com de Seguretat Social (no pel recàrrec derivat d'incompliments empresarials en matèria de prevenció de riscos laborals).

- No obstant, la subrogació es refereix, com a regla general, als contractes que estiguessin vigents en el moment de la transmissió.

- La responsabilitat del nou empresari és solidària, no fa seva la titularitat del deute, de manera que, si ha de pagar el deute, pot repetir contra l'anterior.

- Si la transmissió és qualificada com a delictiva, la responsabilitat solidària arriba a les obligacions nascudes amb posterioritat. Les transmissions operades en el si de procediments concursals presenten també peculiaritats.

Però quan s'aplica l'art. 44 del TRLET?

L'aplicació d'aquestes garanties per al treballador i les conseqüents responsabilitats que se'n deriven per a l'empresari, essencialment per al nou, es produeix en aquells supòsits en què s'esdevé, d'acord amb l'art. 44 del TRLET, una transmissió que afecti una entitat econòmica que mantingui la seva identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria. Així, s'ha entès que l'aplicació de l'art. 44 requereix que concorrin dos elements:

1º. Que es produeixi un canvi en la titularitat de l'empresa, centre de treball o unitat productiva derivat d'un negoci jurídic, concebut en sentit ampli, per actes inter vivos o mortis causa (venda, donació, arrendament, herència, venda judicial, etc.).



2º. Que la transmissió es refereixi a una empresa, centre o fins i tot unitat productiva autònoma, que mantingui la seva identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria.

D'aquesta manera, la jurisprudència entenia que l'art. 44 del **TRLET** comportava l'exigència que entre tots dos empresaris existís una cessió d'elements significatius de l'actiu material o immaterial, que no s'aplicava, i aquesta era la conseqüència més rellevant, en aquells supòsits en què hi havia una mera successió en l'execució d'una activitat econòmica (supòsits de canvis en l'empresa que executava una contracta o una concessió administrativa). Aquesta doctrina ha estat parcialment corregida, per influència de la jurisprudència europea, quan es tracta d'activitats en què resulta fonamental la mà d'obra i el nou empresari, a més de continuar amb l'activitat, es fa càrrec d'una part essencial, en terme de nombre i competències, del personal que el seu antecessor destinava a aquesta tasca, supòsits denominats de "successió de plantilles", en contraposició a la "successió d'empreses".

Fora d'aquestes hipòtesis, successió d'empreses (per existir transmissió d'actius patrimonials) o successió de plantilles (transmissió significativa de plantilla en sectors en què l'activitat descansa, essencialment, en el factor humà, en l'organització i direcció de l'activitat del personal qualificat que s'empra en l'execució del servei contractat), l'art. 44 del **TRLET** no s'aplica, sense perjudici que per conveni col·lectiu o plec de condicions de concessió administrativa es pogués establir algun règim anàleg al de l'art. 44 del **TRLET**.

En aquest cas, supòsit en què no es pot apreciar ni "successió d'empresa" ni "successió de plantilla", recents sentències del Tribunal Suprem (la sentència de 6 d'abril de 2016, rec. 2269/2014, respecte al conveni d'empreses de seguretat, o la sentència de 7 de juny, rec. 2911/2014, respecte al conveni estatal de serveis d'atenció a persones dependents) han recalcat el següent:

- Quan la transmissió de contractes és regulada per conveni col·lectiu, serà el conveni col·lectiu el que determinarà el règim jurídic aplicable en aspectes com l'àmbit d'aplicació de la garantia (per exemple, establint que la subrogació afecti treballadors amb una determinada antiguitat) o l'abast de les obligacions de l'empresa entrant (per exemple, limitant o fins i tot exonerant la seva responsabilitat respecte als deutes de l'empresa sortint).
- Amb més dubtes, ja que la seva adequació a la jurisprudència europea podria ser qüestionable, s'ha considerat que quan l'assumpció del personal de l'empresa sortint es produeix per aplicació del règim convencional i no voluntàriament, no es pot apreciar "successió de plantilla" i, per tant, no s'aplicarà l'art. 44 del **TRLET** sinó el règim previst en el conveni (en el cas de la STS de 7 d'abril, el del conveni d'empreses de seguretat que no transmet a l'empresa successora els deutes laborals de l'anterior).



Formulari per al càlcul de la quantia de les indemnitzacions laborals per extincions de contracte de treball.

El Consell General del Poder Judicial posa a disposició de tots els interessats una molt útil eina informàtica per facilitar el càlcul de l'import de les indemnitzacions per extinció del contracte de treball, que proporciona seguretat jurídica. Així mateix, es facilita una guia legal i jurisprudencial. Aquest és l'enllaç:

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo>

Treballadors a temps parcial, principi d'igualtat i proporcionalitat en el gaudi de drets.

El 3 de maig passat, el Tribunal Suprem, sense entrar en el fons, perquè el recurrent no el va qüestionar, confirmava la sentència del 20 de febrer de 2015 de l'Audiència Nacional. En aquesta sentència, estimant parcialment la demanda, es va declarar il·legal l'actuació empresarial consistent en l'abonament d'un plus de transport en proporció a la jornada realitzada pels treballadors a temps parcial, i es va reconèixer el dret d'aquests, i també el dels treballadors amb jornada reduïda, a percebre'l de manera proporcional als dies que acudien a la feina mensualment en relació amb els treballadors que presten serveis tots els dies laborables.

En relació amb això convé recordar que l'art. 12.4.d) de l'ET, traslladant la Directiva 1997/81, estableix: «Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan correspongui en consideració a la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.»

D'aquesta manera, únicament estarà justificat un tracte diferenciat del treballador a temps parcial quan es tracti de drets el reconeixement dels quals (en la seva existència mateixa o extensió) depengui del temps treballat, i s'aplicarà precisament el temps de treball d'uns i altres com a regla de proporcionalitat.

Una lògica que, precisament, és la que aplica la sentència del Tribunal Suprem de l'1 de desembre de 2015, que valida la interpretació efectuada per la comissió paritària d'un conveni col·lectiu en el qual es reconeix que aquests treballadors han de gaudir dels dies de permís per motius particulars en proporció a la jornada realitzada.