

SAN de 5 de juny de 2015, recurs 77/2015

*Acomiadaments col·lectius que afecten treballadors majors de 50 anys (accés al text de la sentència)*

La DA 16a de la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, va introduir una important novetat en relació amb els acomiadaments col·lectius que inclouen treballadors de 50 o més anys, en imposar en aquests casos a les empreses que els duen a terme, quan la seva situació econòmica és positiva, obligacions econòmiques directament relacionades amb la protecció social d'aquells treballadors. En la redacció actual, aquesta disposició estableix que **les empreses de més de 100 treballadors amb beneficis econòmics en els termes legalment previstos, quan acomiadin col·lectivament treballadors majors de 50 anys, hauran d'aportar al Tresor Públic les quantitats econòmiques necessàries per afrontar el pagament de prestacions i subsidis per atur d'aquests treballadors, incloses les cotitzacions a la Seguretat Social**. Aquesta obligació únicament **és exigible quan el percentatge de treballadors acomiadats de 50 o més anys d'edat sobre el total de treballadors acomiadats resulti ser superior al percentatge de treballadors de 50 o més anys sobre el total de treballadors de l'empresa**.

En aquesta sentència, l'AN entén que la DA 16a de la *Ley 27/2011* el que en realitat pretén és la protecció dels treballadors de 50 o més anys en una situació de greu crisi d'ocupació en què la pèrdua del seu treball generaria grans dificultats per a la recuperació de l'ocupació derivades de la realitat del nostre mercat de treball. No obstant, la mesura no té caràcter absolut i, fins i tot, entén la Sala que és notòriament limitada, ja que no afecta totes les empreses que duguin a terme aquest tipus d'acomiadaments, sinó les que tenen un nombre mínim de treballadors (500 en el moment que es va produir l'acomiadament que es jutja en aquesta sentència). De fet, actualment s'ha ampliat el nombre d'empreses afectades en haver-se abaixat el límit a 100 treballadors, però aquesta ampliació s'ha pal·liat en exigir que el percentatge de treballadors acomiadats de 50 o més anys sigui superior al percentatge de treballadors d'aquella edat sobre el total de treballadors de l'empresa.

Conclou l'AN que **atès que la norma persegueix un objectiu socialment lloable, en cap cas pot ser considerada injusta o desproporcionada, perquè pretén evitar que les despeses de les mesures empresarials recaiguin en els treballadors de major edat, i l'empresa ha d'assumir en aquests casos, en conseqüència, unes despeses addicionals que tenen per finalitat evitar la socialització de les despeses de la seva decisió**. Finalment, es disposa que **entre les despeses que ha de suportar l'empresa per la decisió d'acomiar treballadors majors de 50 anys s'hi inclouran aquelles que afectin treballadors acomiadats individualment però per motius no inherents a la persona del treballador**, doncs es tracta d'acomiadaments disciplinaris, la improcedència dels quals s'ha reconegut per la demandant en acta de conciliació o en les cartes d'acomiadament i en documents posteriors, i s'havia reconegut, fins i tot, per sentència judicial, en un dels supòsits.