

## CONSULTORIO LABORAL

### ERE Y CONVENIO ESPECIAL

**Tengo 57 años y me han despedido en un ERE. Me dicen que la empresa está obligada a suscribirme un convenio especial con la Seguridad Social durante unos años pero la firma está ahora en concurso. ¿Es así?**

El artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que, tratándose de despidos colectivos de empresas no incurso en procedimiento concursal, existe la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial para sus trabajadores de más de 55 años que no tengan la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967.

El proceder habitual es que en el desarrollo de la tramitación del expediente de regulación ante la autoridad laboral, y con el objeto de dar debido cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 51.9, la empresa solicite ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social la formalización de los correspondientes convenios especiales, respecto de los trabajadores mayores de 55 años afectados por la extinción de los contratos. A continuación, por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez realizados los cálculos relativos a los importes que por cada trabajador debía abonar la empresa para suscribir el convenio, autoriza la suscripción del convenio entre empresa, trabajador y TGSS. La suscripción del convenio implica que cada trabajador será considerado en situación asimilada a la de alta en el régimen general hasta la fecha en que cumpla los 61 años, por lo que el cálculo de la cantidad a ingresar por la empresa deriva de la cuota mensual que correspondería abonar hasta que los trabajadores alcanzan la edad indicada.

Y para el caso de que la empresa no cumpla con esta obligación ha de plantearse la solicitud de que se condene a la empresa a suscribir convenio especial con la SS siempre que se trate de despido colectivo anterior a la declaración de la empresa en situación de concurso, siendo irrelevante que la demanda se interponga con posterioridad a que la empresa fuera declarada en concurso.

**CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados.

# Casi tres décadas innovando y formando a 70.000 alumnos

Academia A Mariña fue fundada en Burela en 1988. Ha ampliado de forma continua su oferta formativa y cuenta con agencia de colocación

**M. Cuadrado**

«Formación a lo largo de toda la vida» es el lema de Academia A Mariña, que celebra su 29 aniversario. Constituida en Burela en 1988 y con delegación comercial en Madrid, la empresa ha formado a 70.000 alumnos no solo de A Mariña, sino de distintos puntos de España. La firma fundada por el empresario Ramón Hermida (O Valadouro, 1943) se inició con ofertas de formación para empresas y con seminarios monográficos, con cursos de técnicas de estudio y como centro donde preparar oposiciones para organismos oficiales. Ya en 1990, para atender el gran número de alumnos que acudía a pasantías, la empresa creó un servicio telefónico de tutorías, y también comenzó a impartir cursos de capacitación de transportistas.

En las instalaciones de más de 1.000 metros cuadrados cuenta con aulas polivalentes para impartir certificados de profesionalidad (comercio, de administración, electricidad, etcétera). La innovación y una continua apuesta por ampliar la oferta de servicios llevó a su alma máter, que también fundó en 1993 la Asociación de Comerciantes local, a iniciarse en 1995 con la formación a distancia *on line*, pasando también a ser un



En Burela están ubicadas las instalaciones principales de la academia | X.F.R.

centro acreditado por el INEM. Fue una década intensa, que sirvió para impulsar nuevos proyectos y para convertirse en un centro de formación de referencia.

Desde el año 1997 es un centro homologado por la Xunta para preparar a desempleados y para colaborar con el Servizo Galego de Colocación. Dos años después, se convirtió en un centro de seguridad privada y en el 2003, en centro autorizado por Sanidad para impartir formación y para obtener el carné de manipulador de alimentos. Al certificado de calidad ISO 9001 logrado en el 2002, hay que sumar la

conquista del certificado de gestión medioambiental (2004) y el sello de registro Lloyd's Register España.

#### MINITALENTOS Y COLOCACIÓN

Entre los últimos logros de la firma capitaneada por Ramón Hermida hay que destacar la puesta en marcha con éxito de la Escuela de Minitalentos, un proyecto que funciona desde el 2013 como un programa estival dirigido a niños de 3 a 13 años basado en desarrollar el esfuerzo, las capacidades y las habilidades. También impulsaron ese año las primeras Jornadas de Networking, una experiencia

con elevada participación y buenos resultados, según Hermida, quien fue durante 12 años vicepresidente segundo de Cecap Galicia y presidente de Cecap Lugo durante un lustro. Otro de sus últimos proyectos ha sido la puesta en marcha de la Agencia de Colocación.

El fundador de Academia A Mariña, que también es una entidad adherida a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, señala que las claves del éxito han sido una inversión continua en nuevas tecnologías y formación, la acreditación en cursos específicos, la motivación de los alumnos y el contar con profesionales implicados. En la actualidad, unos treinta empleados integran la plantilla de Academia A Mariña, volcados de lleno en la elaboración de contenidos didácticos. La academia es un centro acreditado por el Servicio Público de Empleo Estatal para dar formación teórica en contratos de formación y aprendizaje.

Hermida está convencido de que en su sector los empresarios se exponen a la falta de orientación concreta desde la Administración para los certificados de profesionalidad «e tampouco sabemos que vai pasar coa reforma laboral. Como empresarios de formación temos que seguir sendo un pouco visionarios».

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### LA BUENA FE DEL TRABAJADOR

La determinación de lo que se entiende por transgresión de la buena fe ha sido objeto de un análisis casuístico por nuestros tribunales, contestando a cada uno de los supuestos en atención a las particularidades del caso.

La buena fe es consustancial al contrato, generando derechos y deberes recíprocos. El deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual. Y la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que ha de observar el trabajador respecto de la empresa.

El concepto de deslealtad supone cometer un acto con plena conciencia de que afecta al elemento espiritual del contrato, suponiendo

**Soy un trabajador que he sido sancionado por mi empresa en base a la «transgresión de la buena fe contractual». ¿Es posible que me sancionen por un concepto tan genérico?**

do una voluntaria eliminación de los valores éticos que deben inspirar al trabajador. Es decir, con la intención de dañar, o ignorar, la relación de fidelidad con la empresa.

Así, se ha venido reconociendo como una conducta desleal por parte del trabajador la negativa a descargar el material de una furgoneta, o a concluir un trabajo para un cliente ya demorado, constitutivos de una infracción tipificada en el Estatuto de los Trabajadores, acorde con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Igualmente, un uso excesivo de la confianza que ha recibido el trabajador de la empresa, rebasando los límites del cargo ostentado, y

ello en provecho propio o de tercero, también sería constitutivo de infracción. Situaciones como hacerse pasar por encargado, cuando el trabajador no ostenta dicha categoría, suponen una transgresión de la buena fe contractual, aunque no se acredite la existencia de lucro personal, ni perjuicio a la empresa.

Pese a parecer un concepto jurídico indeterminado, la doctrina elaborada por el TS fija los criterios que han de ser tenidos en consideración para evaluar si una conducta es merecedora de sanción.

Ahora bien, debe incluirse en la comunicación al trabajador una

sucinta relación de los hechos que han dado lugar a dicha consideración, so pena de causar indefensión. No cabe la mera alusión a la transgresión de la buena fe contractual, sino que han de indicarse, concretamente, los hechos que se consideran constitutivos de infracción en base a la regulación aplicable, con su correspondiente tipificación, y la sanción establecida al efecto.

De no seguir este cauce, la comunicación podría adolecer de un defecto formal que supondría la nulidad de lo actuado en referencia a los hechos que se pretenden sancionar.

**CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL**.  
Abogados y asesores fiscales.  
Miembro de HISPAAJURIS.  
[www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)