



Año 1918

B E C E R R A  DERECHO SOCIAL

## Circular nº. 2/2015

**Marzo  
2015**

### **APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL**

#### SUMARIO

- 1. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AVALA LA REFORMA LABORAL.**
- 2. VALOR LIBERATORIO DE LA FIRMA DE UN FINIQUITO.**
- 3. USO DEL DOCUMENTO ÚNICO ELECTRÓNICO (DUE).**
- 4. REGULACIÓN DE LOS ASPECTOS FORMATIVOS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS.**

#### **1. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AVALA LA REFORMA LABORAL.**

El Pleno del Tribunal Constitucional, mediante sentencia del pasado 22 de enero, respalda definitivamente la legalidad de la reforma laboral aprobada por la Ley 3/2012.

El recurso se centra en los siguientes aspectos de la reforma laboral:

##### **PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES**

En el recurso presentado se plantea que el período de prueba de un año que incorpora el contrato de apoyo a los emprendedores vulneraba diversos preceptos constitucionales.

Este motivo de impugnación ha sido resuelto por la Sentencia del TC 119/2014, de 16 de julio, en la que se rechaza que el precepto impugnado vulnere el artículo 35.1 de la Constitución Española (CE) en tanto que la previsión cuestionada relativa a la duración del período de prueba constituye una medida que cuenta con una justificación legitimadora, y resulta razonable y proporcionada en atención a los fines perseguidos por el legislador con su establecimiento.

Afirma el Tribunal que aun cuando el precepto impugnado faculta al empleador la rescisión unilateral del contrato durante un período más amplio del previsto con carácter general en la normativa laboral, sin embargo, se cumple en este caso con el requisito de la proporcionalidad.

Añade la sentencia que "a la vista del carácter excepcional y temporal de la medida, su limitado alcance, así como su finalidad de fomentar la contratación y el empleo estable (sobre todo de los desempleados con mayores dificultades ocupacionales) durante una situación de crisis económica, cabe apreciar que concurre la proporción exigible entre el sacrificio que a las garantías del trabajador supone la adopción de la medida y los beneficios,

individuales y colectivos, que la misma reporta”.

Con respecto a la posible vulneración del artículo 37.1 de la CE, por establecer una regulación indisponible para la negociación colectiva, a juicio del tribunal, a la vista de la finalidad y alcance de la previsión cuestionada, y una vez ponderados los intereses constitucionales en juego, esta vulneración no se produce no pudiéndose considerar que la decisión del legislador de establecer un período de prueba de un año, en el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores sea inconstitucional.

### **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Por otro lado, según el recurso presentado, el apartado Uno del artículo 12.1 de la Ley, que reforma el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) atribuyendo al empresario la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en los acuerdos llamados extraestatutarios, vulnera el reconocimiento constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos y al ejercicio de la libertad sindical.

Rechaza el Constitucional que se infrinjan tales preceptos en la medida en que “tal y como advierte la reforma en su Exposición de Motivos, la limitación del derecho a la negociación colectiva persigue la finalidad de procurar el mantenimiento del puesto de trabajo en lugar de su destrucción”.

Añade la sentencia que esta facultad empresarial de modificación unilateral de las condiciones de trabajo se concibe, únicamente, como alternativa al fracaso de la negociación previa y preceptiva con los representantes de los trabajadores.

### **DESPIDO COLECTIVO**

Sobre esta cuestión, los recurrentes denuncian la inconstitucionalidad de la definición que se realiza de las citadas causas “*económicas, técnicas, organizativas o de producción*” que consideran que, por su indefinición, vulnera tanto el derecho a no ser despedido sin una justa causa (art. 35.1 CE), como el derecho a un control judicial efectivo sobre la causalidad del despido (art. 24.1 CE).

Según el tribunal, la nueva redacción no otorga mayor espacio a la discrecionalidad empresarial que la anterior en la adopción de una decisión extintiva, sino que, atendiendo a las exigencias derivadas del principio de seguridad jurídica (art. 9.3 CE), dota de mayor certidumbre al contenido de la decisión, tanto de cara a su aplicación, como al posterior control, tanto más cuando la norma, en primer lugar, exige que la decisión esté “*fundada*” en alguna de las causas que delimita (art. 51.1 ET), y, en segundo lugar, impone al empresario un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en el que debe entregarles no sólo “*una memoria explicativa de las causas del despido colectivo*”, sino también “*toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo*” (art. 51.2 ET).

En resumen, en contra de lo mantenido por los recurrentes, la norma impugnada no prescinde del elemento de causalidad del despido, sino que dota a la definición de las causas extintivas de una mayor objetividad y certidumbre, al evitar la realización de juicios de oportunidad y valoraciones hacia el futuro de incierta materialización.

Por todo ello, afirma la sentencia que no es posible apreciar que la nueva delimitación de lo que ha de entenderse por “*causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*” vulnere el artículo 35.1 CE.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con respecto a la aplicación prioritaria de los convenios de empresa sobre los sectoriales, se indica en la sentencia que el TC ya se ha pronunciado respecto a la constitucionalidad de esta cuestión.

La sentencia 119/2014, de 16 de julio, establece "siendo incuestionable que la descentralización de la negociación colectiva constituye un objetivo que el legislador puede legítimamente pretender, atendiendo a las consideraciones de política social y económica que estime relevantes, la modificación introducida por el art. 14.tres de la Ley 3/2012 en el art. 84.2 ET, tanto en lo relativo a la posibilidad de negociación de convenios de empresa dotados de prioridad aplicativa en cualquier momento de la vigencia de un convenio sectorial de ámbito superior, como en lo referido a la prohibición de acuerdos interprofesionales y a los convenios colectivos sectoriales de disponer de tal prioridad aplicativa, no vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1 CE), ni tampoco la libertad sindical (art. 28.1 CE)"

## CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA

Por último, también se denunció en el recurso presentado la reforma de la Disposición adicional 10ª del ET que excluye de la negociación colectiva la posibilidad de establecer cláusulas de jubilación forzosa.

Remarca la sentencia que la jurisprudencia del TC, ha admitido una política de empleo basada en la jubilación forzosa y, por lo tanto, en que el legislador fije una edad máxima como causa de extinción de la relación laboral. Y ello porque, si bien la jubilación forzosa supone una limitación al ejercicio del derecho al trabajo de unos trabajadores, también sirve para garantizar el derecho al trabajo de otros.

## 2. VALOR LIBERATORIO DE LA FIRMA DE UN FINIQUITO.

El Tribunal Supremo (TS), mediante sentencia del pasado 3 de diciembre de 2014, ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto, casando y anulando una sentencia del TSJ de Cataluña.

Las dos cuestiones planteadas en el caso analizado son:

- a) Determinar la validez del finiquito como plasmación de la terminación consentida del contrato de trabajo
- b) Calificar la decisión empresarial si el finiquito permite su control judicial.

La sentencia recurrida por la trabajadora despedida, concedió validez al finiquito firmado por la trabajadora en el que figuraban las siguientes estipulaciones: "habiendo sido negociada y aceptada la cuantía por ambas partes en concepto de liquidación final, saldo y finiquito, correspondiente a la indemnización íntegra, así como los salarios y liquidación de partes proporcionales hasta el día de la fecha"; "Con el percibo de la totalidad cantidad, la trabajadora, declara expresamente estar conforme con la liquidación antes referida y de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, declara quedar totalmente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, sin que tenga nada más que pedir ni reclamar por ningún otro concepto comprometiéndose a desistir de cualquier reclamación que pudiera tener formulada así como en no presentar Reclamación alguna contra la extinción de su contrato".

Para el TS, la función transaccional del finiquito no se cumple cuando no hay negociación alguna entre la empleadora que despide y el trabajador afectado, siendo lo abonado estricta consecuencia legal de lo acaecido, sin que haya concesiones mutuas entre las partes para

evitar el pleito.

En cuanto a la eficacia liberatoria del finiquito, el TS, en numerosas sentencias, viene manifestando lo siguiente:

- 1) Su valor liberatorio está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación y expresión de ésta.
- 2) Hay que distinguir lo que es simple constancia y conformidad a una liquidación de lo que es aceptación de la extinción de la relación laboral.
- 3) En el momento en que suele procederse a esta declaración -coincidiendo con la extinción del contrato de trabajo- existe un riesgo importante de que estos dos aspectos se confundan, especialmente cuando la iniciativa de la extinción ha correspondido al empresario.
- 4) La ejecutividad de esta decisión, con su efecto inmediato de cese de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, lleva a que la aceptación del pago de la liquidación de conceptos pendientes -normalmente, las partes proporcionales devengadas de conceptos de periodicidad superior a la mensual, pero también otros conceptos- coincida con el cese y pueda confundirse con la aceptación de éste.
- 5) La aceptación de estos pagos ante una decisión extintiva empresarial no supone conformidad con esa decisión, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo.

Considera la sentencia que no puede apreciarse en la trabajadora voluntad extintiva alguna cuando suscribió simultáneamente la liquidación y finiquito. Ello es así por los siguientes motivos:

- Fue la empresa (no la trabajadora) quien extinguió previa y unilateralmente el contrato, acompañando a la comunicación del cese el escrito de saldo y finiquito.
- El documento fue suscrito sin la garantía de los representantes de los trabajadores (cuya presencia no es necesaria, aunque sí conveniente).
- El documento no cumplía función transaccional alguna, pues lo abonado era estricta consecuencia legal de lo acaecido (desarrollo de una prestación laboral, despido objetivo). No hay concesiones mutuas entre las partes para evitar el pleito, pues el empresario no ha efectuado ningún abono más allá de lo prescrito por las leyes.
- No hay desistimiento, porque el contrato ya se ha extinguido previamente por la decisión empresarial de despedir, por lo que la manifestación del trabajador solo podría verse como una conformidad posterior con esa decisión.
- Tampoco hay mutuo acuerdo, ya que el efecto extintivo es anterior a la eventual aceptación del trabajador del despido en el finiquito.

Como ya estableciera una Sentencia del mismo tribunal, de 26 febrero 2013 (rec. 4347/2011), en estas condiciones la manifestación del trabajador incluida en el finiquito tiene sólo un contenido abdicativo de renuncia a la acción del despido que resulta contrario al artículo 3.5 del ET. No se trata de que exista vicio en el consentimiento, sino de que el objeto sobre el que se ha pactado carece de validez: una renuncia a reclamar sin contraprestación alguna.

### 3. USO DEL DOCUMENTO ÚNICO ELECTRÓNICO (DUE).

Mediante el Real Decreto 44/2015, de 2 de febrero, se regulan las especificaciones y condiciones para el empleo del Documento Único Electrónico (DUE) para la puesta en marcha de sociedades cooperativas, sociedades civiles, comunidades de bienes, sociedades limitadas laborales y emprendedores de responsabilidad limitada mediante el sistema de tramitación telemática.

El DUE es el documento que permite la creación de empresas de manera integrada por medios electrónicos y en un solo procedimiento. Mediante este documento, las cooperativas, sociedades civiles, comunidades de bienes y sociedades limitadas laborales pueden realizar

todos los trámites relacionados con su puesta en marcha, a excepción de la obtención de la denominación social.

En el caso de cooperativas, el DUE permite la realización de los siguientes trámites:

- a) Solicitud de certificación negativa de denominación de la cooperativa.
- b) Inscripción de la escritura pública de constitución en el Registro de Sociedades Cooperativas.

El DUE sustituye a los siguientes formularios:

- Declaración censal. Modelos 036 y 037
- Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Modelo 600
- Impuesto sobre Actividades Económicas. Modelo 840
- Declaración censal de comienzo, modificación o cese de actividad de la Comunidad Autónoma Canaria. Modelo 400
- Solicitud de formalización de la cobertura de Riesgos Profesionales con Entidad Gestora de la Seguridad Social. TA.16
- Inscripción del empresario en la Seguridad Social y apertura de cuenta de cotización principal. TA.6
- Cuenta de Cotización. TA.7
- Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. TA.49
- Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. TA.47
- Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. TA.50
- Solicitud de afiliación a la Seguridad Social, asignación de número de Seguridad Social y variación de datos. TA.1
- Solicitud de alta del trabajador por cuenta ajena o asimilado TA.2/S
- Socios de cooperativas de trabajo asociado. TA.0521-4
- Socios, familiares de socios o miembros de órganos de administración de sociedades mercantiles capitalistas. TA.0521-5
- Socios de comunidades de bienes, sociedades civiles, colectivas o comanditarias. TA.0521-6
- Solicitud de inscripción de ficheros en el Registro General de Protección de Datos.
- Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. TA.0825/1 y TA.0825/2
- Solicitud de alta, baja o variación de datos en el Régimen Especial de Autónomos. TA.0521/1 y TA.0521/2
- Solicitud de registro de Marca. 4101i
- Solicitud de registro de Nombre Comercial. 4301i
- Solicitud de certificación negativa de denominación de sociedades cooperativas.
- Solicitud de constitución de sociedades cooperativas.
- Solicitud de constitución de sociedades laborales.
- Comunicación de apertura del centro de trabajo.

#### 4. REGULACIÓN DE LOS ASPECTOS FORMATIVOS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

La Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por el que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

Con esta nueva regulación, se establecen nuevas medidas para el fomento del uso de los contratos para la formación y el aprendizaje, elevando la cuantía máxima de las bonificaciones inherentes a la actividad formativa cuando éstos sean celebrados con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Además, se recoge el

compromiso de avanzar en la articulación de los mecanismos que incentiven que las empresas realicen el contrato para la formación y el aprendizaje, a través de la compensación de los costes inherentes a la formación, incluyendo los derivados de la necesaria tutorización del trabajador así como los de formación complementaria.

Cuando el contrato para la formación y el aprendizaje se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil la cuantía máxima de bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50% de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 % de la jornada el segundo y tercer año.

Con objeto de financiar los costes derivados de la obligada tutorización en la empresa de cada trabajador a través del contrato para la formación y el aprendizaje, las empresas se podrán aplicar una bonificación adicional, con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. En el supuesto de empresas de menos de cinco trabajadores la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno.

Estos cambios serán de aplicación en los contratos celebrados desde el pasado 25 de enero y hasta el próximo 30 de junio de 2016.

## 5. CONVENIOS COLECTIVOS.

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO DE 2015 Y EL 16 DE FEBRERO DE 2015.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Industria de producción audiovisual.	RS	BOE	30/01/2015
Industrias de elaboración del arroz.	CC	BOE	3/02/2015
Colegios mayores universitarios.	RS	BOE	10/02/2015
Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.	AC	BOE	10/02/2015
Empresas de publicidad.	PR	BOE	10/02/2015
Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.	RS	BOE	11/02/2015
Centros de educación universitaria e investigación.	RS	BOE	11/02/2015

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO DE 2015 Y EL 15 DE FEBRERO DE 2016.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Industrias de carpintería y ebanistería.	CA	BOP	19/01/2015
Albacete	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	21/01/2015
	Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras.	CC	BOP	30/01/2015
Álava	Intervención social.	CC	BOP	11/02/2015
Alicante	Tintorerías, lavanderías y limpieza ropas.	RS	BOP	9/02/2015
	Industria de la madera y corcho.	CA	BOP	10/02/2015
Cuenca	Transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP	30/01/2015

Asturias	Minoristas de alimentación.	RS	BOPA	16/01/2015
	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	BOPA	6/02/2015
	Sector montajes y empresas auxiliares.	RS	BOPA	12/02/2015
Badajoz	Comercio del metal.	SE	DOE	19/01/2015
	Industrias siderometalúrgicas.	RS	BOP	4/02/2015
Barcelona	Industrias de la madera.	CC	BOP	19/01/2015
	Autotaxis y alquiler de vehículos con conductor.	AC	BOP	3/02/2015
Bizkaia	Comercio textil.	SE	BOB	5/02/2015
	Transporte por carretera, grupos de tracción mecánica y agencias de transporte.	CE	BOB	9/02/2015
Cáceres	Industrias siderometalúrgicas.	AC	BOP	11/02/2015
Cádiz	Agencias distribuidoras oficiales de butano.	CC	BOP	28/01/2015
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	28/01/2015
Canarias	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	BOIC	21/01/2015
Castilla y León	Ambulancias.	AC	BOCyL	19/01/2015
Cataluña	Ciclo Integral del Agua.	AC	DOGC	28/01/2015
Comunidad Valenciana	Derivados del cemento.	AC	DOGV	16/01/2015
	Elaboración de chocolates, torrefactores de café y sucedáneos.		DOCV	20/01/2015
Córdoba	Industrias de la madera y corcho.	CA	BOP	21/01/2015
	Empresas distribuidoras de energía eléctrica.	PR	BOP	22/01/2015
	Transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP	2/02/2015
Extremadura	Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados.	AC	DOE	19/01/2015
Girona	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	26/01/2015
Granada	Madera.	CA	BOP	11/02/2015
	Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata.	AC	BOP	11/02/2015
	Metal.	RS	BOP	11/02/2015
Huelva	Suministros industriales.	CC	BOP	6/02/2015
	Transporte por carretera.	CC	BOP	12/02/2015
Huesca	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	19/01/2015
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	28/01/2015
	Derivados del cemento.	CA	BOP	28/01/2015
Illes Balears	Sector de la madera y el mueble.	CA	BOIB	21/01/2015
	Sector de la madera y el mueble.	RS	BOIB	21/01/2015
	Alquiler de vehículos sin conductor.	PR	BOIB	29/01/2015
	Transporte regular de viajeros por carretera.	PR	BOIB	29/01/2015
La Rioja	Industria del cultivo de champiñón y otros hongos.	CC	BOR	4/02/2015
	Industrias vinícolas y alcohólicas.	RS	BOR	9/02/2015
Las Palmas	Construcción.	AC	BOP	6/02/2015
Lleida	Tintorerías y lavanderías no industriales.	CC	BOP	29/01/2015
	Elaboración y venta de pastelería, confitería y repostería.	PR	BOP	2/02/2015
Madrid	Construcción y obras públicas.	CA	BOCM	31/01/2015
Murcia	Construcción y obras públicas.	CA	BORM	31/01/2015
	Industrias vinícolas y alcohólicas.	CC	BORM	5/02/2015
Palencia	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	19/01/2015
Pontevedra	Sector de mármoles y piedras.	CC	BOP	20/01/2015
Salamanca	Construcción.	CA	BOP	23/01/2015
SC Tenerife	Construcción.	AC	BOP	9/02/2015
Sevilla	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	10/02/2015
Teruel	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	21/01/2015
	Industria Siderometalúrgica.	CA	BOP	6/02/2015
Toledo	Construcción y obras públicas.	CE	BOP	21/01/2015
Valencia	Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales.	CA	BOP	6/02/2015
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CA	BOP	6/02/2015
	Exhibición Cinematográfica.	PR	BOP	9/02/2015
Valladolid	Industria Siderometalúrgica.	CA	BOP	26/01/2015
Zaragoza	Almacenaje y distribución de alimentación.	CC	BOP	17/01/2015
	Almacenistas de madera, importadores de madera, chap	CA	BOP	31/01/2015

a y tableros.

Construcción y obras públicas.

Industrias de la madera.

Oficinas y despachos.

CA BOP 31/01/2015

CA BOP 31/01/2015

PR BOP 31/01/2015

---

AC: Acuerdo

CA: Calendario laboral

CC: Convenio Colectivo

CE: Corrección errores

DE: Denuncia

ED: Edicto

EX: Extensión

IM: Impugnación

LA: Laudo

NU: Nulidad

PA: Pacto

PR: Prórroga

RE: Resolución

RS: Revisión salarial

SE: Sentencia

BUFETE BECERRA, DERECHO SOCIAL, SCP.  
24 de Marzo de 2015