

## **SUMARI**

- 1. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AVALA LA REFORMA LABORAL**
- 2. VALOR LIBERATORI DE LA SIGNATURA D'UNA QUITANÇA**
- 3. ÚS DEL DOCUMENT ÚNIC ELECTRÒNIC (DUE)**
- 4. REGULACIÓ DELS ASPECTES FORMATIUS DELS CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE**
- 5. CONVENIS COL·LECTIUS**

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

El Ple del Tribunal Constitucional, mitjançant sentència del passat 22 de gener, recolza definitivament la legalitat de la reforma laboral aprovada per la Llei 3/2012.

El recurs se centra en els següents aspectes de la reforma laboral:

### **PERÍODE DE PROVA DEL CONTRACTE DE RECOLZAMENT A EMPRENEDORS**

En el recurs presentat es planteja que el període de prova d'un any que incorpora el contracte de suport als emprenedors vulnerava diversos preceptes constitucionals.

Aquest motiu d'impugnació ha estat resolt per la Sentència del TC 119/2014, del 16 de juliol, en la qual es rebutja que el precepte impugnat vulneri l'article 35.1 de la Constitució Espanyola (CE) mentre que la previsió qüestionada relativa a la durada del període de prova constitueix una mesura que compta amb una justificació legitimadora, i resulta raonable i proporcionada en atenció a les finalitats perseguides pel legislador amb el seu establiment.

Afirma el Tribunal que tot i que el precepte impugnat faculta l'ocupador a la rescissió unilateral del contracte durant un període més ampli del previst amb caràcter general en la normativa laboral, no obstant això, es compleix en aquest cas amb el requisit de la proporcionalitat.

Afegeix la sentència que "a la vista del caràcter excepcional i temporal de la mesura, el seu limitat abast, així com la seva finalitat de fomentar la contractació i l'ocupació estable (sobretot dels aturats amb majors dificultats ocupacionals) durant una situació de crisi econòmica, cal apreciar que concorre la proporció exigible entre el sacrifici que a les garanties del treballador suposa l'adopció de la mesura i els beneficis, individuals i col·lectius, que la mateixa reporta".

Pel que fa a la possible vulneració de l'article 37.1 de la CE, per establir una regulació indisponible per a la negociació col·lectiva, segons el parer del tribunal, a la vista de la finalitat i abast de la previsió qüestionada, i una vegada ponderats els interessos constitucionals en joc, aquesta vulneració no es produeix no podent-se considerar que la decisió del legislador d'establir un període de prova d'un any, en el contracte per temps indefinit de suport als emprenedors sigui inconstitucional.

### **MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL**

D'altra banda, segons el recurs presentat, l'apartat 1 de l'article 12.1 de la Llei, que reforma l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors (ET) atribuint a l'empresari la facultat de modificar unilateralment les condicions de treball previstes en els acords anomenats extraestatutaris, vulnera el reconeixement constitucional de la força vinculant dels convenis col·lectius i a l'exercici de la llibertat sindical.

Rebutja el Constitucional que s'infringeixin tals preceptes en la mesura en què "tal com adverteix la reforma en la seva Exposició de Motius, la limitació del dret a la negociació col·lectiva persegueix la finalitat de procurar el manteniment del lloc de treball en lloc de la seva destrucció".

Afegeix la sentència que aquesta facultat empresarial de modificació unilateral de les condicions de treball es concep, únicament, com a alternativa al fracàs de la negociació prèvia i preceptiva amb els representants dels treballadors.

### **ACOMIADAMENT COL·LECTIU**

Sobre aquesta qüestió, els recurrents denuncien la inconstitucionalitat de la definició que es realitza de les citades causes "econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció" que consideren que, per la seva indefinició, vulnera tant el dret a no ser acomiadat sense una justa causa (art. 35.1 CE), com el dret a un control judicial efectiu sobre la causalitat de l'acomiadament (art. 24.1 CE).

Segons el tribunal, la nova redacció no atorga major espai a la discrecionalitat empresarial que l'anterior en l'adopció d'una decisió extintiva, sinó que, atenent a les exigències derivades del principi de seguretat jurídica (art. 9.3 CE), dota de major certitud al contingut de la decisió, tant de cara a la seva aplicació, com al posterior control, tant més quan la norma, en primer lloc, exigeix que la decisió estigui "fundada" en alguna de les causes que delimita (art. 51.1 ET), i, en segon lloc, imposa a l'empresari un període de consultes amb els representants legals dels treballadors en el qual ha de lliurar-los no només "una memòria explicativa de les causes de l'acomiadament col·lectiu", sinó també "tota la informació necessària per acreditar les causes motivadores de l'acomiadament col·lectiu" (art. 51.2 ET).

En resum, en contra del mantingut pels recurrents, la norma impugnada no prescindeix de l'element de causalitat de l'acomiadament, sinó que dota a la definició de les causes extintives d'una major objectivitat i certitud, en evitar la realització de judicis d'oportunitat i valoracions cap al futur d'incerta materialització.

Per tot això, afirma la sentència que no és possible apreciar que la nova delimitació del que ha d'entendre's per "causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció" vulneri l'article 35.1 CE.

### **NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

Pel que fa a l'aplicació prioritària dels convenis d'empresa sobre els sectorials, s'indica en la sentència que el TC ja s'ha pronunciat respecte a la constitucionalitat d'aquesta qüestió. La sentència 119/2014, del 16 de juliol, estableix "sent inqüestionable que la descentralització de la negociació col·lectiva constitueix un objectiu que el legislador pot legítimament pretendre, atenent a les consideracions de política social i econòmica que estimi rellevants, la modificació introduïda per l'art. 14.3 de la Llei 3/2012 en l'art. 84.2 ET, tant quant a la possibilitat de negociació de convenis d'empresa dotats de prioritats aplicatives a qualsevol moment de la vigència d'un conveni sectorial d'àmbit superior, com en el referit a la prohibició d'acords interprofessionals i als convenis col·lectius sectorials de disposar d'aquesta prioritats aplicatives, no vulnera el dret a la negociació col·lectiva i per força vinculant dels convenis (art. 37.1 CE), ni tampoc la llibertat sindical (art. 28.1 CE)"

### **CLÀUSULES DE JUBILACIÓ FORÇADA**

Per últim, també es va denunciar en el recurs presentat la reforma de la Disposició addicional 10a de l'ET que exclou de la negociació col·lectiva la possibilitat d'establir clàusules de jubilació forçosa.

Remarca la sentència que la jurisprudència del TC, ha admès una política d'ocupació basada en la jubilació forçosa i, per tant, que el legislador fixi una edat màxima com a causa d'extinció de la relació laboral. I això perquè, si bé la jubilació forçosa suposa una limitació a l'exercici del dret al treball d'uns treballadors, també serveix per garantir el dret al treball d'uns altres.

## **2. VALOR LIBERATORI DE LA SIGNATURA D'UNA QUITANÇA.**

El Tribunal Suprem (TS), mitjançant sentència del passat 3 de desembre de 2014, ha estimat el recurs de cassació per a la unificació de doctrina interposat, cassant i anul·lant una sentència del TSJ de Catalunya.

Les dues qüestions plantejades en el cas analitzat són:

- a) Determinar la validesa de la quitança com a plasmació de la terminació consentida del contracte de treball
- b) Qualificar la decisió empresarial si la quitança permet el seu control judicial.

La sentència recorreguda pel treballador acomiadat, va concedir validesa a la quitança signada per la treballadora en el qual figuraven les següents estipulacions: "havent estat negociada i acceptada la quantia per ambdues parts en concepte de liquidació final, saldo i quitança, corresponent a la indemnització íntegra, així com els salaris i liquidació de parts proporcionals fins al dia de la data"; "Amb la percepció de la totalitat quantitat, la treballadora, declara expressament estar conforme amb la liquidació abans referida i d'acord amb la doctrina del Tribunal Suprem, declara quedar totalment saldat i liquidat per tota classe de conceptes, sense que tingui res més a demanar ni reclamar per cap altre concepte comproment-se a desistir de qualsevol reclamació que pogués tenir formulada

així com en no presentar cap Reclamació contra l'extinció del seu contracte”.

Per al TS, la funció transaccional de la quitança no es compleix quan no hi ha cap negociació entre l'ocupadora que acomiada i el treballador afectat, sent l'abonat estricta conseqüència legal de l'esdeingut, sense que hi hagi concessions mútues entre les parts per evitar el plet.

Quant a l'eficàcia deslliuradora de la quitança, el TS, en nombroses sentències, ve manifestant el següent:

1) El seu valor deslliurador està en funció de l'abast de la declaració de voluntat que incorpora i de l'absència de vicis en la formació i expressió d'aquesta.

2) Cal distingir el que és simple constància i conformitat a una liquidació del que és acceptació de l'extinció de la relació laboral.

3) En el moment en què sol procedir-se a aquesta declaració -coincidint amb l'extinció del contracte de treball- existeix un risc important que aquests dos aspectes es confonguin, especialment quan la iniciativa de l'extinció ha correspost a l'empresari.

4) L'executivitat d'aquesta decisió, amb el seu efecte immediat de cessament de les prestacions bàsiques del contracte de treball, porta al fet que l'acceptació del pagament de la liquidació de conceptes pendents -normalment, les parts proporcionals reportades de conceptes de periodicitat superior a la mensual, però també altres conceptes- coincideixi amb el cessament i pugui confondre's amb l'acceptació d'aquest.

5) L'acceptació d'aquests pagaments davant una decisió extintiva empresarial no suposa conformitat amb aquesta decisió, encara que la signatura del document mostri que s'ha produït aquesta decisió i dels seus efectes reals sobre el vincle.

Considera la sentència que no pot apreciar-se en la treballadora cap voluntat extintiva quan va subscriure simultàniament la liquidació i quitança. Això és així pels següents motius:

- Va ser l'empresa (no la treballadora) qui va extingir prèvia i unilateralment el contracte, acompanyant a la comunicació del cessament l'escrit de saldo i quitança.
- El document va ser subscrit sense la garantia dels representants dels treballadors (la presència dels quals no és necessària, encara que sí convenient).
- El document no complia cap funció transaccional, doncs l'abonat era estricta conseqüència legal de l'esdeingut (desenvolupament d'una prestació laboral, acomiadament objectiu). No hi ha concessions mútues entre les parts per evitar el plet, doncs l'empresari no ha efectuat cap abonament més enllà del prescrit per les lleis.
- No hi ha desistiment, perquè el contracte ja s'ha extingit prèviament per la decisió empresarial d'acomiar, per la qual cosa la manifestació del treballador solament podria veure's com una conformitat posterior amb aquesta decisió.
- Tampoc hi ha mutu acord, ja que l'efecte extintiu és anterior a l'eventual acceptació del treballador de l'acomiadament en la quitança.

Com ja va establir una Sentència del mateix tribunal, de 26 febrer 2013 (rec. 4347/2011), en aquestes condicions la manifestació del treballador inclosa en la quitança té només un contingut abdicatiu de renúncia a l'acció de l'acomiadament que resulta contrari a l'article 3.5 de l'ET. No es tracta que existeixi vici en el consentiment, sinó que l'objecte sobre el qual s'ha pactat manca de validesa: una renúncia a reclamar sense cap contraprestació.

### 3. ÚS DEL DOCUMENT ÚNIC ELECTRÒNIC (DUE).

Mitjançant el Reial decret 44/2015, de 2 de febrer, es regulen les especificacions i condicions per a l'ocupació del Document Únic Electrònic (DUE) per a l'engegada de societats cooperatives, societats civils, comunitats de béns, societats limitades laborals i emprenedors de responsabilitat limitada mitjançant el sistema de tramitació telemàtica.

El DUE és el document que permet la creació d'empreses de manera integrada per mitjans electrònics i en un sol procediment. Mitjançant aquest document, les cooperatives, societats civils, comunitats de béns i societats limitades laborals poden realitzar tots els tràmits relacionats amb la seva enggada, a excepció de l'obtenció de la denominació social.

En el cas de cooperatives, el DUE permet la realització dels següents tràmits:

- a) Sol·licitud de certificació negativa de denominació de la cooperativa.
- b) Inscripció de l'escriptura pública de constitució en el Registre de Societats Cooperatives.

El DUE substitueix als següents formularis:

- Declaració censal. Models 036 i 037
- Impost sobre Transmissions Patrimonials i Actes Jurídics Documentats. Model 600
- Impost sobre Activitats Econòmiques. Model 840
- Declaració censal de començament, modificació o cessament d'activitat de la Comunitat Autònoma Canària. Model 400
- Sol·licitud de formalització de la cobertura de Riscos Professionals amb Entitat Gestora de la Seguretat Social. TA.16
- Inscripció de l'empresari en la Seguretat Social i obertura de compte de cotització principal. TA.6
- Compte de Cotització. TA.7
- Règim Especial dels Treballadors del Mar. TA.49
- Règim Especial dels Treballadors del Mar. TA.47
- Règim Especial dels Treballadors del Mar. TA.50
- Sol·licitud d'afiliació a la Seguretat Social, assignació de nombre de Seguretat Social i variació de dades. TA.1
- Sol·licitud d'alta del treballador per compte d'altri o assimilat TA.2/S
- Socis de cooperatives de treball associat. TA.0521-4
- -Socis, familiars de socis o membres d'òrgans d'administració de societats mercantils capitalistes. TA.0521-5
- Socis de comunitats de béns, societats civils, col·lectives o comanditàries. TA.0521-6
- Sol·licitud d'inscripció de fitxers en el Registre General de Protecció de Dades.
- Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors del Mar. TA.0825/1 i TA.0825/2
- Sol·licitud d'alta, baixa o variació de dades en el Règim Especial d'Autònoms. TA.0521/1 i TA.0521/2
- Sol·licitud de registre de Marca. 4101i
- Sol·licitud de registre de Nom Comercial. 4301i
- Sol·licitud de certificació negativa de denominació de societats cooperatives.
- Sol·licitud de constitució de societats cooperatives.
- Sol·licitud de constitució de societats laborals.
- Comunicació d'obertura del centre de treball.

## 4. REGULACIÓ DELS ASPECTES FORMATIUS DELS CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE.

L'Ordre ESS/41/2015, de 12 de gener, modifica l'Ordre ESS/2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge.

Amb aquesta nova regulació, s'estableixen noves mesures per al foment de l'ús dels contractes per a la formació i l'aprenentatge, elevant la quantia màxima de les bonificacions inherents a l'activitat formativa quan aquests siguin celebrats amb persones beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil. A més, es recull el compromís d'avançar en l'articulació dels mecanismes que incentivin que les empreses realitzin el contracte per a la formació i l'aprenentatge, a través de la compensació dels costos inherents a la formació, incloent els derivats de la necessària tutorització del treballador així com els de formació complementària.

Quan el contracte per a la formació i l'aprenentatge es formalitzi amb persones beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil la quantia màxima de bonificacions que podrà aplicar-se l'empresa per al finançament dels costos de formació serà la que resulti de multiplicar el corresponent mòdul econòmic per un nombre d'hores equivalent al 50% de la jornada durant el primer any del contracte, i del 25 % de la jornada el segon i tercer any.

A fi de finançar els costos derivats de l'obligada tutorització en l'empresa de cada treballador a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge, les empreses es podran aplicar una bonificació addicional, amb una quantia màxima d'1,5 euros per alumne i hora de tutoria, amb un màxim de 40 hores per mes i alumne. En el supòsit d'empreses de menys de cinc treballadors la bonificació addicional tindrà una quantia màxima de 2 euros per alumne i hora de tutoria, amb un màxim de 40 hores per mes i alumne.

Aquests canvis seran aplicables en els contractes celebrats des del passat 25 de gener i fins al proper 30 de juny de 2016.

## 5. CONVENIS COL·LECTIUS.

### CONVENIS COL·LECTIUS INTERPROVINCIALS PUBLICATS ENTRE EL 16 DE GENER DE 2015 I EL 16 DE FEBRER DE 2015.

Àmbit funcional	Tipus	Butlletí
Indústria de producció audiovisual.	RS	BOE 30/01/2015
Indústries d'elaboració de l'arròs.	CC	BOE 3/02/2015
Col·legis majors universitaris.	RS	BOE 10/02/2015
Comerç minorista d'adrogues, herboristeries i perfumeries.	AC	BOE 10/02/2015
Empreses de publicitat.	PR	BOE 10/02/2015

Indústries extractives, indústries del vidre, indústries ceràmiques i per les del comerç exclusivista dels mateixos materials.	RS	BOE	11/02/2015
Centres d'educació universitària i recerca.	RS	BOE	11/02/2015

**CONVENIS COL·LECTIUS D'ÀMBIT PROVINCIAL I AUTONÒMIC PUBLICATS ENTRE EL 16 DE GENER DE 2015 I EL 15 DE FEBRER DE 2016.**

<b>Territori</b>	<b>Àmbit funcional</b>	<b>Tipus</b>		<b>Butlletí</b>
A Coruña	Indústries de fusteria i ebenisteria.	CA	BOP	19/01/2015
Albacete	Construcció i obres públiques.	CA	BOP	21/01/2015
	Indústries vinícoles, alcoholerres, licoreres i sidreres.	CC	BOP	30/01/2015
Álava	Intervenció social.	CC	BOP	11/02/2015
Alicante	Tintorerries, bugaderies i neteja robes.	RS	BOP	9/02/2015
	Indústria de la fusta i suro.	CA	BOP	10/02/2015
Cuenca	Transports de mercaderies per carretera.	CC	BOP	30/01/2015
Asturias	Detallistes d'alimentació.	RS	BOPA	16/01/2015
	Transport de malalts i accidentats en ambulància.	CC	BOPA	6/02/2015
	Sector muntatges i empreses auxiliars.	RS	BOPA	12/02/2015
Badajoz	Comerç del metall.	SE	DOE	19/01/2015
	Indústries siderometal·lúrgiques.	RS	BOP	4/02/2015
Barcelona	Indústries de la fusta.	CC	BOP	19/01/2015
	Autotaxis i lloguer de vehicles amb conductor.	AC	BOP	3/02/2015
Bizkaia	Comerç tèxtil.	SE	BOB	5/02/2015
	Transport per carretera, grups de tracció mecànica i agències de transport.	CE	BOB	9/02/2015
Cáceres	Indústries siderometal·lúrgiques.	AC	BOP	11/02/2015
Cádiz	Agències distribuïdores oficials de butà.	CC	BOP	28/01/2015
	Construcció i obres públiques.	CA	BOP	28/01/2015
Canarias	Transport de malalts i accidentats en ambulància.	CC	BOIC	21/01/2015
Castilla y León	Ambulàncies.	AC	BOCyL	19/01/2015
Cataluña	Cicle Integral de l'Aigua.	AC	DOGC	28/01/2015
Comunidad	Derivats del ciment.	AC	DOGV	16/01/2015

Valenciana	Elaboració de xocolates, torrefactors de cafè i sucedanis.			DOCV	20/01/2015
Córdoba	Indústries de la fusta i suro.	CA	BOP		21/01/2015
	Empreses distribuïdores d'energia elèctrica.	PR	BOP		22/01/2015
	Transports de mercaderies per carretera.	CC	BOP		2/02/2015
Extremadura	Indústries Vinícoles, Alcoholerers i els seus derivats.	AC	DOE		19/01/2015
Girona	Construcció i obres públiques.	CA	BOP		26/01/2015
Granada	Fusta.	CA	BOP		11/02/2015
	Manipulat i envasat de fruites, hortalisses i patata.	AC	BOP		11/02/2015
	Metall.	RS	BOP		11/02/2015
Huelva	Subministraments industrials.	CC	BOP		6/02/2015
	Transport per carretera.	CC	BOP		12/02/2015
Huesca	Indústria Siderometal·lúrgica.	CC	BOP		19/01/2015
	Construcció i obres públiques.	CA	BOP		28/01/2015
	Derivats del ciment.	CA	BOP		28/01/2015
Illes Balears	Sector de la fusta i el moble.	CA	BOIB		21/01/2015
	Sector de la fusta i el moble.	RS	BOIB		21/01/2015
	Lloguer de vehicles sense conductor.	PR	BOIB		29/01/2015
	Transport regular de viatgers per carretera.	PR	BOIB		29/01/2015
La Rioja	Indústria del cultiu de xampinyó i altres bolets.	CC	BOR		4/02/2015
	Indústries vinícoles i alcoholerers.	RS	BOR		9/02/2015
Las Palmas	Construcció.	AC	BOP		6/02/2015
Lleida	Tintorereries i bugaderies no industrials.	CC	BOP		29/01/2015
	Elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria.	PR	BOP		2/02/2015
Madrid	Construcció i obres públiques.	CA	BOCM		31/01/2015
Murcia	Construcció i obres públiques.	CA	BORM		31/01/2015
	Indústries vinícoles i alcoholerers.	CC	BORM		5/02/2015
Palencia	Neteja d'edificis i locals.	CC	BOP		19/01/2015
Pontevedra	Sector de marbres i pedres.	CC	BOP		20/01/2015
Salamanca	Construcció.	CA	BOP		23/01/2015
SC Tenerife	Construcció.	AC	BOP		9/02/2015
Sevilla	Construcció i obres públiques.	CA	BOP		10/02/2015
Teruel	Construcció i obres públiques.	CA	BOP		21/01/2015



	Indústria Siderometal·lúrgica.	CA	BOP	6/02/2015
Toledo	Construcció i obres públiques.	CE	BOP	21/01/2015
Valencia	Picapedrers, Marbristes i Granits Naturals.	CA	BOP	6/02/2015
	Transport de Mercaderies per Carretera.	CA	BOP	6/02/2015
	Exhibició Cinematogràfica.	PR	BOP	9/02/2015
Valladolid	Indústria Siderometal·lúrgica.	CA	BOP	26/01/2015
Zaragoza	Magatzematge i distribució d'alimentació.	CC	BOP	17/01/2015
	Magatzemistes de fusta, importadors de fusta, xapa i taulers.	CA	BOP	31/01/2015
	Construcció i obres públiques.	CA	BOP	31/01/2015
	Indústries de la fusta.	CA	BOP	31/01/2015
	Oficines i despatxos.	PR	BOP	31/01/2015

AC: Acord      CA: Calendari laboral      CC: Conveni Col·lectiu      CE: Correcció d'errors  
 DE: Denúncia      ED: Edicte      EX: Extensió      IM: Impugnació      LA: Laude      NU: Nul·litat  
 PA: Pacte      PR: Pròrroga      RE: Resolució      RS: Revisió salarial      SE: Sentència

[www.auren.com](http://www.auren.com)