



Fecha: 17-02-2015 | Materia: *Tribunales*

El TC desestima el recurso de los grupos parlamentarios de PSOE e Izquierda Plural contra la reforma laboral de 2012.

Mediante esta Circular damos cuenta de la importantísima sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de 22 de enero de 2015 que ha desestimado el recurso de inconstitucionalidad presentado por los grupos parlamentarios del PSOE y de La Izquierda Plural contra la [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral \(o Ley de la Reforma Laboral de 2012\)](#). La sentencia, de la que ha sido ponente la Magistrada D^a Encarnación Roca, cuenta con el voto particular del Magistrado D. Fernando Valdés Dal-Ré, al que se han adherido la Vicepresidenta, D^a Adela Asúa, y el Magistrado D. Luis Ignacio Ortega.

Es importante destacar que este recurso coincide en algunos aspectos con el presentado contra la misma norma por el Parlamento de Navarra, que fue desestimado por el Pleno el pasado 16 de julio (STC 119/2014)¹. Por lo tanto, en relación con esos puntos, el Tribunal reitera los argumentos expresados en aquella resolución. **Sentencia que declaró constitucional el nuevo contrato de emprendedores, con el periodo de prueba de un año.** Este recurso cuestiona también otros preceptos de la ley. Entre ellos, destacamos los siguientes:

1) Reforma del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (LET), que atribuye al empresario la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en “acuerdos o pactos colectivos”, es decir, los conocidos como **“extraestatutarios”** o **“de eficacia limitada”** (carecen de eficacia general y solo producen efectos entre las partes que los otorgan). En opinión de los recurrentes, vulneraba los artículos 37.1 CE (derecho a la negociación colectiva) y 28.1 CE (libertad sindical).

La sentencia rechaza que se produzca la infracción de los citados preceptos de la Constitución en la medida en que, tal y como advierte la ley recurrida 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”. Además, explica la sentencia, el ejercicio de la 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”**. Se

establecen otras condiciones, como que el empresario solo podrá adoptar la decisión discrecional cuando concurren “**probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**”, o que la decisión empresarial “**queda sujeta, en todo caso, al control judicial**”.

2) Reforma del art. 84.2 LET que, en relación con determinadas materias, concede **prioridad al convenio de empresa con respecto al convenio sectorial**. El Tribunal reitera su constitucionalidad, ya declarada en la STC 119/2014, y da también respuesta a los nuevos argumentos planteados por los recurrentes, en cuya opinión la norma vulneraba los mismos artículos 37.1 y 28.1 CE.

Explica la sentencia que la norma impugnada “**parte de la consideración de la empresa como un espacio especialmente propicio para la negociación colectiva de cara a la fijación de las condiciones de trabajo que resulten ajustadas a las concretas características y necesidades de la empresa y sus trabajadores**”, razón por la que “**ha optado por dar preferencia al resultado de una negociación descentralizada**” (convenio de empresa) cuando se trata de regular condiciones de trabajo que afectan a determinadas materias. Por tanto, “**ni imposibilita la negociación colectiva de ámbito superior sobre las materias respecto de las cuales se prevé tal prioridad ni resta eficacia normativa a la regulación sectorial ya existente, que seguirá siendo de aplicación en todas las empresas de su ámbito que no aprueben su propio convenio colectivo**”.

La sentencia rechaza la vulneración del art. 37.1 CE (derecho a la negociación colectiva), por cuanto el citado precepto de la Constitución “**no ha reservado a los sindicatos, en exclusiva, el derecho a la negociación colectiva**” sino que ha optado por un “**amplio reconocimiento**” de su titularidad, sin excluir otros representantes sindicales y otros representantes de los trabajadores.

Tampoco aprecia vulneración del art. 28.1 CE (libertad sindical), en la medida en que el plus de eficacia otorgado a los pactos extraestatutarios en determinadas materias “**no imposibilita a los sindicatos la negociación colectiva de eficacia general ni impide, por tanto, el ejercicio de una de sus funciones esenciales**”.

3) Reforma del art. 51 LET que, según los recurrentes, vulneraba el **derecho a no ser despedido sin causa justa** (art. 35.1 CE) y el **derecho al control judicial efectivo sobre la causalidad del despido** (art. 24.1 CE), porque el precepto cuestionado suprime la obligación del empresario de acreditar “**la concurrencia de la causa extintiva**” y de justificar “**la razonabilidad**” del despido.

El Pleno rechaza que el precepto impugnado “**haya consagrado un despido colectivo no causal (...) basado en un libérrimo arbitrio o discrecionalidad empresarial**”. Al contrario, afirma que, al prescindir de las referencias a la prueba de la concurrencia de la causa de despido y a la acreditación de la razonabilidad de la decisión extintiva, la ley “**suprime espacios de incertidumbre en la interpretación y aplicación de la norma generados por unas previsiones legales, tan abiertas en su contenido como abstractas en sus objetivos, que en ocasiones podían llegar a constituir la exigencia de una prueba diabólica**” a los empresarios.

La nueva redacción, añade la sentencia, **“impone al empresario un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en el que debe entregarles no solo una „memoria explicativa de las causas del despido colectivo“, sino también „toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo“**”; en definitiva, el precepto impugnado **“dota a la definición de las causas extintivas de una mayor objetividad y certidumbre”**, lo que, además, permite al órgano judicial realizar un **“control efectivo”** sobre la decisión empresarial.

4) Reforma de la Disposición adicional 10ª LET, que excluye de la negociación colectiva la posibilidad de establecer cláusulas de jubilación forzosa.

La jurisprudencia del TC, explica la sentencia, 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. En consecuencia, **“no cabe sino afirmar que otra política de empleo basada en la facilitación de la continuidad en el empleo de quienes habiendo superado la edad legal de jubilación desean continuar con su vida laboral activa, con sustracción, en consecuencia, de esta materia de la potestad negociadora de los representantes de los trabajadores y los empresarios, encuentra perfecto acomodo también a los mandatos y objetivos constitucionales”**.

La medida adoptada, añade, no solo se dirige a garantizar el retiro voluntario del trabajador, sino que también es acorde con la actual situación de **“crisis económica agravada por una elevada tasa de desempleo”** pues **“el objetivo de estimular la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo sirve también para garantizar la protección de un interés general prevalente como es la salvaguarda de la sostenibilidad del sistema de pensiones, en particular, y la viabilidad del Sistema Nacional de la Seguridad Social, en general, evitándose „el incremento de los déficits públicos“**”. En consecuencia, no vulnera los arts. 14 y 37 CE, como postulaban los recurrentes.

Por la importancia del mismo hacemos una breve referencia al **VOTO PARTICULAR** de los Magistrados Valdés, Asúa y Ortega, que discrepan tanto del canon de constitucionalidad utilizado para analizar los motivos del recurso, como con el fondo de la sentencia, y consideran, en consecuencia, que debió declararse la inconstitucionalidad y nulidad de los siguientes artículos:

- 1. El 12.1** (que reforma el art. 41 de Estatuto de los Trabajadores), por violación **“de la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos (art. 37.1 CE) y, por conexión, de la libertad sindical (art. 28.1 CE)”** al **“introducir un nuevo régimen jurídico (...) de las modificaciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo”**.
- 2. El art. 18.3** (que da nueva redacción al art. 51.1 ET), por vulneración del art. 35.1 CE **“al redefinir las causas que habilitan al empresario a adoptar medidas de despido colectivo y, por el juego de la remisión legal enunciada, las que le permiten igualmente acudir a decisiones extintivas de carácter objetivo (art. 52.c ET)”**.

3. Los artículos 18.7 (que reforma el art. 56.1 ET) **y 23.1** (que reforma el art. 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social) por lesión del art. 35.1 CE **“al suprimir los salarios de tramitación en el supuesto en que el empresario, una vez declarado judicialmente el despido como improcedente, opte por abonar al trabajador una indemnización, en lugar de readmitirlo”**.