



NOTA INFORMATIVA Nº 59 /2014

EL TC DESESTIMA EL RECURSO DEL PARLAMENTO DE NAVARRA CONTRA LA REFORMA LABORAL

El Pleno del Tribunal Constitucional ha desestimado por amplia mayoría el recurso de inconstitucionalidad presentado por el Parlamento de Navarra contra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La sentencia, de la que ha sido ponente el Magistrado Andrés Ollero, cuenta con el voto particular de los magistrados Fernando Valdés Dal-Ré, Luis Ignacio Ortega y Adela Asua, esta última, Vicepresidenta del Tribunal.

Tres son los preceptos cuyo encaje en la Constitución, cuestionado por los recurrentes, ha sido objeto de análisis por el Pleno: el art. 4.3, que establece un periodo de prueba de un año para el nuevo contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores; el art. 14.1, que prevé la posibilidad de que, en caso de discrepancia entre la empresa y los trabajadores respecto de la posible no aplicación de un convenio colectivo (el denominado “*descuelgue*”), la solución del conflicto pueda someterse a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a órganos autonómicos equivalentes; y, por último, el art. 14.3, que establece la aplicación prioritaria de los convenios de empresa sobre los de ámbito superior (sectoriales) en una serie concreta de materias.

ARTÍCULO 4.3

Según los recurrentes, el establecimiento de un periodo de prueba de un año para el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores vulneraría el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), a la igualdad (art.14 CE), a la negociación colectiva (art. 37.1 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). La duración máxima hasta ahora prevista para el periodo de prueba es de seis meses.

La sentencia explica que la norma recurrida ha dispuesto una serie de incentivos (beneficios fiscales y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social) que tienen el objetivo último de “*hacer atractiva a las empresas la contratación indefinida de trabajadores*” a través de una nueva modalidad de contrato de apoyo a los emprendedores. A esa finalidad se acomoda también ese periodo de prueba de un año en este tipo de contrato; medida adicional para incentivar la creación de empleo cuya duración, por encima de los seis meses habituales, no solo permite comprobar la capacitación y aptitud del trabajador contratado sino también “*la sostenibilidad económica del nuevo puesto de trabajo creado*”.

El Tribunal pone de manifiesto también las “importantes limitaciones o condiciones legales” que fija la ley para que los empresarios puedan recurrir a esta modalidad de contrato y, en su caso, ejercer la facultad del desistimiento (rescisión del contrato) durante el periodo de prueba. El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores solo se podrá utilizar por empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores y solo mientras la

tasa de desempleo en España no se sitúe por debajo del 15 por ciento. Además, para no perder los incentivos vinculados a este tipo de contrato, el empresario no podrá alterar el nivel de empleo en la empresa durante un año y deberá mantener en su puesto al trabajador durante al menos tres años más.

Estas consideraciones llevan al Tribunal a concluir que la previsión cuestionada *“constituye una medida legislativa coyuntural adoptada en un contexto de grave crisis económica con una elevada tasa de desempleo; atiende a la legítima finalidad de potenciar la iniciativa empresarial como medio para facilitar el empleo estable, lo que conecta con el deber de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo (art. 40.1 CE). En tal sentido hemos explicado que la ampliación de la duración del periodo de prueba en esta nueva modalidad contractual no sólo cumple la finalidad típica del periodo de prueba; además permite al empresario comprobar, en un contexto de crisis como el actual, si el puesto de trabajo ofertado con carácter indefinido es viable económicamente y por tanto sostenible. Se trata, en suma, de una medida dirigida a facilitar las decisiones de creación de empleo estable de las pequeñas y medianas empresas (que constituyen la inmensa mayoría del tejido empresarial español), reduciendo las incertidumbres propias de todo proyecto de inversión empresarial, en una coyuntura económica tan difícil y adversa como la actual”*.

ARTÍCULO 14.1

Según los recurrentes, la posibilidad de que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos autonómicos equivalentes acuerden no aplicar lo pactado en un convenio colectivo (*“descuelgue”*) vulnera el reconocimiento constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos (art. 37.1 CE), la libertad sindical (art. 28.1 CE) y el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

El Tribunal señala que la finalidad de la intervención de la citada Comisión no es otra que posibilitar *“la adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias adversas que concurren en una empresa, sobrevenidas después de la aprobación del convenio”* ante el riesgo de que el mantenimiento de esas condiciones *“pueda poner en peligro la estabilidad de la empresa y, con ello, el empleo”*. Es decir, *“facilitar la viabilidad del proyecto empresarial y evitar el recurso a decisiones extintivas de los contratos de trabajo”* en un contexto de crisis económica *“muy grave”*.

El Pleno explica que la intervención de la Comisión es limitada: solo se produce cuando en la empresa concurren *“causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”* determinadas por la ley y cuando empresario y trabajadores ya han agotado todas las vías de negociación y no logran llegar a un acuerdo sobre la inaplicación del convenio. La decisión que en su caso adopte la Comisión no afectará a todas las empresas del sector sobre las que sea de aplicación el convenio ni a todas las materias pactadas en el mismo. Respecto a este último aspecto, la inaplicación del convenio deberá ceñirse *“estrictamente”* a las materias tasadas por el precepto legal, directamente ligadas *“a la finalidad de defensa de la productividad de la empresa y sus consecuencias sobre el mantenimiento del empleo”*. Finalmente, la duración de esta inaplicación del convenio, limitada en el tiempo, no podrá prolongarse más allá de la vigencia del propio convenio.

El Pleno pone de manifiesto también la naturaleza de la Comisión, un órgano integrado por representantes de Administración, empresa y sindicatos, que, pese a estar

adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “no se encuentra incorporado en la estructura jerárquica” del citado Ministerio y que “ejerce sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas”.

En consecuencia, la posibilidad de intervención de la Comisión “constituye una medida excepcional, que resulta justificada, razonable y proporcionada, en atención a la legítima finalidad constitucional perseguida con la misma y a las limitaciones impuestas por el legislador para su puesta en práctica, lo que conduce a descartar la alegada vulneración del art. 37.1 CE, y, por derivación, del art. 28.1 CE”.

Respecto a la alegación sobre la posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, el Tribunal realiza una interpretación conforme. No se producirá la vulneración denunciada siempre y cuando se interprete lo establecido en la ley en el sentido de que cabe un “control judicial pleno” sobre la decisión de la Comisión u órgano autonómico equivalente y que ese control incluya “la concurrencia de las causas y la adecuación a ellas de las medidas adoptadas”.

ART. 14.3

Según los recurrentes, el precepto vulneraría los art. 37.1 (fuerza vinculante de los convenios) y 28.1 (libertad sindical) de la Constitución.

La sentencia señala que no existe “un modelo constitucional predeterminado de negociación colectiva”. La Constitución no impone ni una negociación colectiva “centralizada” (de carácter general o sectorial) ni tampoco una negociación colectiva “descentralizada” (de empresa). Ambos modelos resultan constitucionalmente legítimos.

En este caso, la norma impugnada impone la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los sectoriales en relación con materias ligadas a la retribución, tiempo de trabajo y vacaciones, sistema de clasificación profesional, modalidades de contratación o conciliación. En las restantes materias, será de aplicación el convenio colectivo sectorial. De nuevo, señala la sentencia, la finalidad es “la defensa de la productividad y la viabilidad de la empresa y, en última instancia, del empleo; objetivos ambos que entroncan directamente con derechos y principios constitucionales como el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE) y el fomento del empleo (art. 40 CE)”. Por tanto, la ley recurrida “responde a una finalidad constitucionalmente legítima”.

El voto particular, elaborado por el Magistrado Fernando Valdés y al que se han adherido la Magistrada Adela Asua y el Magistrado Luis Ortega, entiende que la sentencia debió de declarar la inconstitucionalidad y nulidad de los tres preceptos: 1) el art. 4.3, que instituye en un año la duración del período de prueba en el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, ampliando en seis meses la extensión máxima de dicho período de aplicación generalizada en el contrato común así como en la inmensa mayoría de las relaciones laborales especiales, por violación del principio de causalidad de las extinciones contractuales debidas a la voluntad del empresario, en su condición de contenido esencial del derecho al trabajo; 2) el art. 14.1, que da nueva redacción al art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), instituyendo la figura de un arbitraje obligatorio en caso de desacuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores en los procedimientos de inaplicación de condiciones

de trabajo, por lesionar el derecho de negociación colectiva (art. 37.1 CE) en razón de dictarse sin fines de preservación de intereses; 3) y, en fin, el art. 14.3, que modifica el art. 84.2 ET, atribuyendo una prioridad aplicativa absoluta a los convenios colectivos de empresa en caso de concurrencia entre convenios colectivos, sin posibilidad de pacto en contrario negociado en los ámbitos sectoriales o interprofesionales, por contrariar los derechos de negociación colectiva (art. 37.1 CE) y de libertad sindical (art. 28.1 CE).

Madrid, 16 de julio de 2014.