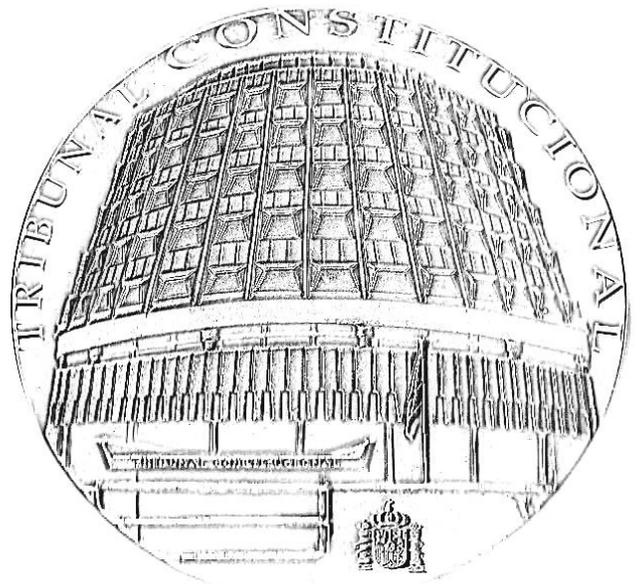


**XVII Conferencia Trilateral**  
**15-17 de octubre 2015**  
**Lisboa**



**La jurisprudencia del Tribunal  
Constitucional Español  
sobre La reforma laboral**

España

# **LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL SOBRE LA REFORMA LABORAL**

Magistrado Fernando Valdés Dal-Ré  
Letrado Koldo Santiago Redondo

## **SUMARIO:**

### **1. Introducción**

#### **2. ATC 43/2014, de 12 de febrero. Indemnización por despido y salarios de tramitación**

2.1. Art. 86.1 CE en relación con el art. 1.3 CE.

2.2. Art. 9.3 y 24.1 CE, en conexión con el art. 35.1 CE

#### **3. SSTC 119/2014, de 16 de julio, y 8/2015, de 22 de enero. Período de prueba del nuevo “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores” para empresas de menos de cincuenta trabajadores (art. 4 de la Ley 3/2012)**

3.1. Art. 35.1 CE (derecho al trabajo)

3.2. Art. 14 CE (principio de igualdad)

3.3. Art. 37.1 CE (derecho a la negociación colectiva)

3.4. Art. 24.1 CE (derecho a la tutela judicial efectiva)

#### **4. STC 119/2014, de 16 de julio. Negociación colectiva**

4.1. Art. 14 de la Ley 3/2012, precepto que modifica el art. 82.3 LET, atribuyendo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, la facultad de acordar la inaplicación (“descuelgue”) de lo pactado por los representantes de los trabajadores y los empresarios en un convenio colectivo de los contemplados en el título III LET

4.2. Apartado tres del art. 14 de la Ley 3/2012, que da nueva redacción al apartado 2 del art. 84 LET. Prioridad aplicativa de los convenios de empresa en determinadas materias

#### **5. STC 8/2015, de 22 de enero. En esencia, sobre negociación colectiva**

**5.1.** Apartado primero del art. 12 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, referido a la modificación sustancial de condiciones de trabajo

**5.2.** Apartado tercero del art. 18 (“Extinción del contrato de trabajo”) de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que da nueva redacción al art. 51 LET

**5.3.** Disposición adicional tercera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, conforme a la cual lo previsto en el art. 47 LET -suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor— no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo en ciertas excepciones

**5.4.** Apartado segundo (“Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”) de la disposición final cuarta de la Ley 3/2012



## **1. Introducción**

1. La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, resultado de la tramitación como proyecto de Ley del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, introduce relevantes reformas algunas estructurales, del mercado de trabajo español, bajo la invocación justificativa de la crisis económica y el grave escenario de desempleo. La reforma operada, fuera de toda duda, incide en los fundamentos definidores del modelo de relaciones laborales español. La intención declarada de obtener un equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa, entre la contratación indefinida y la temporal, la movilidad interna en la empresa y los mecanismos extintivos del contrato de trabajo y las tutelas que operan en el contrato y en el mercado de trabajo (Preámbulo de la Ley) ha conducido a una transformación intensa y extensa del sistema para dotar de confianza y seguridad –se dice- a los mercados, a fin de fomentar la contratación indefinida, crear empleo y evitar una mayor tasa de desempleo. Términos como flexibilidad o flexiguridad (concretados en medidas que inciden en la práctica totalidad de las instituciones laborales de referencia) han tomado el centro del tablero del vocabulario de la doctrina laboral al calor de las justificaciones declaradas y de las concreciones normativas de la reforma.

Con la necesaria contención que se me impone, más cuando discrepé de la mayoría del Tribunal en los juicios sobre la constitucionalidad de la norma, me limitaré a señalar ahora que, en contraste con aquellos propósitos declarados, parte de la doctrina laboralista ha hablado de otros latentes o inconfesados. Se pone de manifiesto la potenciación de los poderes empresariales, con la ruptura del necesario equilibrio y la acentuación de la desigualdad de las partes del contrato, y, asimismo, intensificando dicho desequilibrio, el debilitamiento de los poderes colectivos de los trabajadores, señaladamente por el impacto de la reforma en la autonomía normativa de la negociación colectiva.

En ese contexto de tesis en conflicto, el Tribunal Constitucional ha tenido que resolver dos recursos de inconstitucionalidad, así como cuestiones de inconstitucionalidad elevadas por órganos judiciales, relativos a disposiciones contenidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que tiene fuente, como se dijo, en el Real Decreto-ley 3/2012. Los recursos fueron resueltos por las SSTC 119/2014 y 8/2015, de las que seguidamente daré cuenta, mientras que el ATC 43/2014 se ocupó de un aspecto singular de la reforma, el relativo a la indemnización por despido y los salarios de tramitación.

Trataré de sintetizar los contenidos de nuestros pronunciamientos, describiendo con ello el juicio de constitucionalidad y las razones que lo sustentan y expresando en la descripción el canon de constitucionalidad acogido y las principales respuestas ofrecidas por el Pleno del Tribunal. No son pronunciamientos que puedan pasar desapercibidos, puesto que, tanto por su objeto como por sus efectos, el modelo de relaciones laborales español queda configurado desde su dictado por las determinaciones de esa jurisprudencia constitucional.

## **2. ATC 43/2014, de 12 de febrero. Indemnización por despido y salarios de tramitación<sup>1</sup>**

2. El ATC 43/2014 es el que contiene la doctrina constitucional en la materia, pese a ocuparse de la regulación fijada en el Real Decreto-ley 3/2012 y no de la recogida finalmente la Ley 3/2012. Lo cierto es, sin embargo, que dicha Ley sucesiva únicamente añadió en la transitoria quinta una referencia al cálculo indemnizatorio de los períodos de trabajo inferiores a un año; referencia que, en todo caso, ya se encontraba en el Real Decreto-ley 3/2012, aunque en el art. 18 siete y no en la citada transitoria. Las modificaciones indicadas eran, por lo expuesto, irrelevantes para el juicio de constitucionalidad que se suscitaba, pues en nada diferenciaban esos matices lo planteado en la cuestión de inconstitucionalidad resuelta en el ATC 43/2014 de lo que, sobre salarios de tramitación e indemnización por despido, plantearan los recursos de inconstitucionalidad que dieron lugar a las SSTC 8/2015 y 119/2014.

El apartado 2 de la disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 3/2012 reguló la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados antes de su entrada en vigor, estableciendo un criterio de cálculo dual, según el cual -y con los topes fijados en la propia disposición- el tiempo de servicios anterior a dicha fecha se indemnizaría a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio —indemnización prevista, hasta la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, en el art. 56.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) para los despidos improcedentes—, mientras que el período de prestación de servicios posterior a su entrada en vigor se calcularía a razón de 33 días de salario por año de servicio —nueva indemnización establecida para los despidos improcedentes en la redacción dada al art. 56.1 LET por el Real Decreto-ley 3/2012—.

De otra parte, el art. 18.8 del Real Decreto-ley 3/2012 dio nueva redacción al art. 56.2 LET, disponiendo que, en caso de que en el despido improcedente se optase por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, determinándose la fórmula de cuantificación de éstos, y sin que, sin embargo, a diferencia de lo que sucedía en la normativa previa, se extendiera su reconocimiento a los supuestos de opción por la indemnización, sin perjuicio de la excepción prevista para los representantes de los trabajadores en el art. 56.4 LET.

3. La constitucionalidad de ambos preceptos fue puesta en cuestión por el órgano promotor de la cuestión de inconstitucionalidad que se resuelve en el ATC 43/2014, tanto por haberse introducido la modificación normativa mediante Real Decreto-ley (art. 86.1 CE en relación con el art. 1.3 CE —límites materiales de la legislación de urgencia que se canaliza a través de ese producto normativo-), como por considerar su contenido contrario a los arts. 9.3 y 24.1 CE, en relación, en su caso, con el art. 35.1 CE (interdicción de la arbitrariedad, derecho a la tutela judicial efectiva y derecho al trabajo, respectivamente).

---

<sup>1</sup> La STC 8/2015, de 22 de enero, insistirá más tarde en la posición del Tribunal que se recoge en este apartado.

## **2.1. Art. 86.1 CE en relación con el art. 1.3 CE**

4. El ATC 43/2014, centrándose en el presupuesto habilitante exigido para la aprobación de un Real Decreto-ley (extraordinaria y urgente necesidad), rechaza los argumentos del órgano promotor.

En primer lugar, por cuanto la apreciación de la concurrencia de circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad constituye un juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno en primer término y al Congreso de los Diputados en el ejercicio de la función de control parlamentario, no siendo posible un control de esa valoración por parte del Tribunal Constitucional que permita una revisión de fondo del juicio político, más allá de la constatación de que no se trata de una decisión abusiva o arbitraria.

En segundo término, porque ese control externo que compete al Tribunal consiste únicamente en constatar que la definición hecha por los órganos políticos de una situación de extraordinaria y urgente necesidad "sea explícita y razonada", y, en segundo lugar, en verificar que existe una conexión de sentido o relación de adecuación entre la situación definida que constituye el presupuesto habilitante y las medidas que en el decreto-ley se adoptan, de manera que estas últimas guarden una relación directa o de congruencia con la situación que se trata de afrontar.

Y ambas exigencias, en opinión del Auto, se cumplieron en el Real Decreto-ley 3/2012 en relación con los preceptos cuestionados. La exposición de motivos del Real Decreto-ley ofrecía tanto una justificación general de la adopción de la norma como una justificación específica de las medidas cuestionadas, en lo que abundaría además el debate parlamentario de convalidación.

a) Justificación general: grave crisis económica por la que atraviesa España desde 2008, con elevadas tasas de paro -5.273.600 personas-, graves consecuencias sobre el sistema de la Seguridad Social -descenso del número de afiliados e incremento del gasto medio en prestaciones de desempleo-, e insostenibilidad en ese contexto del modelo laboral de nuestro país; esto es, necesidad de una reforma inmediata y de envergadura que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza que lleve a recuperar el empleo, como reclaman diversas instituciones económicas mundiales y europeas, los mercados internacionales y los datos de la realidad laboral.

b) Justificación específica sobre las modificaciones indemnizatorias introducidas en la extinción del contrato de trabajo: la nueva regulación acerca los costes del despido a la media de los países europeos; reduce la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido; evita elementos distorsionadores para la competitividad de las empresas, especialmente para las más pequeñas, en un momento de dificultad de acceso a fuentes de financiación; y se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley y sólo a los celebrados con anterioridad con respecto al tiempo de servicios prestados después de la entrada en vigor de la nueva norma, respetándose así las expectativas indemnizatorias.

c) Justificación específica en relación con el nuevo régimen de los salarios de tramitación: el tiempo de duración del proceso judicial no es un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida del empleo; puede el trabajador acceder a la

prestación de desempleo desde el mismo momento en que tiene efectividad la decisión extintiva; se evitan estrategias procesales dilatorias, y se actúa contra un coste parcialmente socializado, dado que el empresario puede reclamar al Estado parte de dichos salarios.

En suma, dice el Tribunal en el Auto de referencia que el Gobierno no basa la justificación del Real Decreto-ley 3/2012 en fórmulas o expresiones ambiguas y abstractas, de prácticamente imposible control constitucional, sino que construye su argumentación sobre datos constatables relativos a la situación de crisis económica y desempleo, mediante los que trata de acreditar la situación de excepcionalidad y gravedad en una coyuntura económica problemática.

Finalmente, y formulado el juicio ahora desde el prisma de la necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella, las reformas introducidas están orientadas a reducir los costes del despido como medida necesaria para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo. La idea de que la reducción del coste del despido favorece la creación de empleo y aminora la segmentación del mercado de trabajo no es ajena a los precedentes normativos, y la decisión de reducir la indemnización en los despidos improcedentes, sin abono en esta opción -como regla general- de salarios de tramitación, abarata el precio del despido para el empresario y limita el gasto público, por cuanto, en tales casos, el Estado no habrá de hacerse cargo de parte del pago de salarios de tramitación (exceso sobre 60 días, según dispone la ley). Todas estas razones, se concluye, sobre las que al Tribunal no le corresponde realizar un juicio de oportunidad ni de eficiencia.

5. Con base en los argumentos citados, relativos al presupuesto habilitante del Real Decreto-ley, consideró el Tribunal que no se vulneraba el art. 86.1 CE, en relación con el art. 1.3 CE.

## **2.2. Art. 9.3 y 24.1 CE, en conexión con el art. 35.1 CE**

6. Tampoco acoge el Tribunal la tesis del promotor de la cuestión de inconstitucionalidad respecto del incumplimiento por las normas cuestionadas de los límites materiales fijados a los Reales Decretos-ley en el art. 86.1 CE: en concreto, la prohibición de afectar a los derechos, deberes y libertades regulados en el Título I de la Constitución.

Las razones que ofrece para rechazar la cuestión de inconstitucionalidad en este punto son:

1) *Nueva regulación indemnizatoria (se invocaban en el auto de planteamiento de la cuestión los arts. 9.3 y 24.1 CE):*

Desde una perspectiva de arbitrariedad (art. 9.3 CE), dentro del margen de actuación conferido a la Ley por la propia Constitución se integra la facultad del legislador de decidir el establecimiento de una indemnización con elementos de cálculo tasados, la determinación de los factores a considerar y su valor numérico, así como su posible modificación normativa en un momento determinado. Recuerda el Tribunal, en todo caso, que el establecimiento a partir del Real Decreto-ley 3/2012 de una indemnización por despido improcedente de treinta y tres días de salario con tope de veinticuatro mensualidades no constituye una creación novedosa de esta norma (Real Decreto-ley 8/1997 y Leyes 63/1997 y 35/2010).

Tampoco puede considerarse arbitrario por discriminatorio (art. 9.3 CE) el criterio de cálculo indemnizatorio establecido, que no prevé diferencias entre los trabajadores comprendidos en el supuesto regulado. Por otra parte, las diferencias establecidas en el ordenamiento civil y laboral en orden a la indemnización por resolución contractual no pueden sostener tampoco esa denuncia, ya que el contrato de trabajo se rige por reglas y principios propios, distintos a los aplicados a los contratos civiles, pudiendo, por tanto, ser diferente el régimen jurídico de resarcimiento de daños.

En un examen vinculado al también alegado art. 24.1 CE, ningún impedimento existe en la norma para que los trabajadores interpongan la correspondiente acción de despido ante los tribunales y obtengan una sentencia en que se declaren las consecuencias previstas previamente por el legislador en función de la calificación que reciba la extinción del contrato.

*2) Salarios de tramitación (el órgano promotor invocaba arts. 9.3 y 24.1 CE, en este caso en relación con el art. 35.1 CE).*

Se rechazan sus alegaciones:

a) Desde el prisma del art. 9.3 CE, por lo pronto, porque no es constitucionalmente reprochable que el legislador haya decidido que la reacción adecuada que debe corresponder por el resarcimiento de los daños derivados de la extinción contractual improcedente quede fijada en una cuantía legalmente predeterminada, sin otras adiciones.

Además, la norma, como se expuso anteriormente, no carece de fundamento y se ofrecieron razones para justificarla (inadecuación de la duración del proceso judicial como criterio de compensación del perjuicio por la pérdida de empleo; posible efecto incentivador de estrategias procesales dilatorias, y carácter de coste parcialmente socializado ante la posibilidad del empresario de reclamar una parte de dichos salarios al Estado).

Tampoco cabe apreciar la arbitrariedad denunciada en términos comparativos con el régimen asociado a los supuestos de readmisión tras la declaración de improcedencia, dada la distinta situación en que queda el contrato en cada una de las opciones. Esto es, las situaciones traídas a comparación —readmisión o extinción indemnizada— no son homogéneas, sino, antes al contrario, radicalmente diferentes. En uno de los casos (readmisión) se mantiene en vigor la relación laboral entre empresa y trabajador, entendiéndose, a partir de la declaración de improcedencia del despido y el ejercicio de la opción elegida, que dicha relación se ha mantenido en vigor, sin solución de continuidad, entre las fechas del despido y la readmisión. En el segundo de los casos (extinción indemnizada), la relación laboral queda definitivamente extinguida con efectos de la fecha del despido. En suma, el diferente régimen constituye una opción que el legislador ordinario puede legítimamente adoptar.

b) (Examinando esa misma regulación de los salarios de tramitación al amparo del art. 24.1 CE), se entiende que la norma analizada posee un contenido claro y preciso, estando plenamente determinados los posibles efectos de la decisión judicial sobre la impugnación del despido, según quede acreditado o no el incumplimiento contractual alegado por el empresario en su comunicación extintiva, así como el contenido y efectos del derecho empresarial de opción en caso de que el despido sea declarado improcedente.

Y se señala que en nada se incide sobre la igualdad procesal de las partes ni se menoscaba la función jurisdiccional, dirigida a enjuiciar la procedencia, improcedencia o nulidad

de la decisión extintiva, estando taxativamente fijadas en la norma las consecuencias de la decisión judicial en cada uno de los casos.

c) (Desde el prisma del derecho al trabajo: art. 35.1 CE), la determinación de las técnicas y alcance de la reacción adecuada frente al despido queda dentro del ámbito de configuración deferido al legislador por el art. 35.2 CE. La opción que el órgano judicial considera incentivada - la extinción con derecho a indemnización- constituye una posibilidad constitucionalmente legítima que queda dentro de ese comentado margen de configuración atribuido al legislador ex art. 35.2 CE.

En fin, el alegado efecto incentivador de la extinción, como consecuencia de exigir salarios de tramitación en la reincorporación y no en la indemnización, no deja de ser una presunción del órgano promotor que en ningún caso constituye una consecuencia necesaria del precepto cuestionado, ya que no queda impedida la posibilidad de optar por la readmisión.

**7. Voto particular discrepante** (Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré, al que se adhieren la Magistrada doña Adela Asua Batarrita y el Magistrado don Luis Ignacio Ortega Álvarez)<sup>2</sup>. **Voto particular discrepante** (Magistrado don Antonio Xiol Ríos)<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup>. El voto particular sostiene en esencia: i) que el desacierto del Auto se advierte cuando califica como “justificación específica de las medidas cuestionadas” las simples y descriptivas explicaciones que el preámbulo hace de las novedades normativas introducidas por la norma de urgencia en las instituciones objeto de reforma; ii) que la lectura de la exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/2012 pone de manifiesto que la razón básica o justificación general de la adopción de dicha norma ha de atribuirse exclusivamente a una sola motivación: “crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así, generar la confianza necesaria para los mercados y los inversores”; iii) que de esa razón básica no son predicables los rasgos que caracterizan una situación de extraordinaria y urgente necesidad (imprevisibilidad, inusualidad, gravedad e inmediatez); iv) que no existe conexión alguna entre la situación de urgente y extraordinaria necesidad y las medidas adoptadas por la norma de urgencia; v) que la necesidad de adaptación del ordenamiento laboral no es coyuntural, sino estructural, no alcanzando por sí misma a satisfacer el cumplimiento de los estrictos límites a los que la Constitución ha sometido el ejercicio del poder legislativo del Gobierno; vi) que la norma no busca actuar sobre la realidad presente de la economía, intentando de manera inmediata, como exigiría el poder legislativo del que excepcionalmente se ha hecho uso, invertir su sentido recesivo; pretende por el contrario operar de manera presuntamente preventiva, de futuro y permanente; vii) que el establecimiento de las condiciones necesarias para la creación de empleo no define en modo alguno una situación imprevisible, inusual o perentoria; los defectos crónicos del mercado español de trabajo que la norma de urgencia pretende afrontar y resolver (baja tasa de empleo, alta tasa de paro o dualismo contractual) no consienten su tratamiento normativo a través de medidas legislativas dotadas de las notas de urgente y extraordinaria necesidad; viii) que si la razón instrumental facilitada para justificar la nueva regulación de determinados efectos de los despidos improcedentes es implantar “las condiciones necesarias para la creación de empleo”, no puede entenderse que el legislador excepcional valore de la misma forma o equipare las medidas que incentivan la contratación, las que promueven la flexibilidad interna “como alternativa a la destrucción de empleo” y, en fin, las que facilitan el despido de los trabajadores mediante el expediente de relajar su causa y rebajar su coste; ix) que la norma de urgencia incorpora a su articulado distintas reglas privadas de la nota de la inmediata normatividad, lo que confirma nuevamente que no hay ni extraordinaria ni urgente necesidad; x) que los salarios de tramitación constituyen un importante instrumento al servicio de la consecución de una igualdad procesal real y efectiva entre las partes del contrato, pues la garantía de su percepción ofrece al trabajador injustamente despedido el respaldo económico necesario para poder afrontar el proceso en una posición más equilibrada y ejercer una mejor defensa de sus derechos e intereses legítimos; x) finalmente, que la eventual percepción por parte del trabajador despedido de las prestaciones por desempleo desde el momento de la adopción por parte del empresario de la decisión extintiva es un dato normativo de todo punto irrelevante desde la perspectiva del art. 86.1 CE, resultando que, por lo demás, la cuantía de las prestaciones por desempleo, en la inmensa mayoría de las ocasiones, será inferior a la de los salarios de tramitación, no alcanzando además a un colectivo muy numeroso y vulnerable de trabajadores, al no disponer sus integrantes de los requisitos necesarios para acceder a la prestación.

**3. SSTC 119/2014, de 16 de julio, y 8/2015, de 22 de enero. Período de prueba del nuevo “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores” para empresas de menos de cincuenta trabajadores (art. 4 de la Ley 3/2012)**

8. En el recurso de inconstitucionalidad núm. 5603-2012, interpuesto por el Parlamento de Navarra, analizó el Tribunal la constitucionalidad del art. 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dictando la STC 119/2014.

El primer precepto citado se refiere al período de prueba en el contrato del que se ha hecho mención en el encabezamiento. La regulación legal establece para dicho contrato que la duración del período de prueba “será de un año en todo caso”. Para el Parlamento recurrente la regulación legal sería contraria a los arts. 35.1, 37.1, 24.1 y 14 CE.

9. Es declarada constitucional, sin embargo, por el Tribunal<sup>4</sup>.

**3.1. Art. 35.1 CE (derecho al trabajo)**

Se rechaza que el plazo fijado en la norma sea injustificado e irrazonable a la vista del Convenio 158 de la OIT y tampoco se comparte que se rompa el principio de causalidad en la extinción contractual por voluntad empresarial o, en su caso, la exigencia de una reacción adecuada frente al despido. Éstas son las premisas y la *ratio decidendi* del pronunciamiento:

El período de prueba en el seno del contrato de trabajo no constituye una institución expresamente prevista y regulada en el texto constitucional, si bien existe una habilitación legal (ex art. 35.2 CE) que permite al legislador prever la posibilidad de someter la relación laboral a un período de prueba. Se trata de una institución de configuración legal, por lo que la determinación de su contenido corresponde al legislador ordinario, siendo lo único relevante desde el prisma constitucional verificar que dicha regulación respeta el derecho al trabajo (art. 35.1 CE).

El desistimiento durante el período de prueba no constituye un despido, sino la plasmación, a través de una declaración de voluntad, de una condición resolutoria, positiva y potestativa, expresamente asumida por las partes en el momento de la concertación del contrato. No obstante, en tanto que se habilita con ello la extinción contractual *ad nutum*, el período de prueba puede actuar como una limitación del derecho a la estabilidad en el empleo —mayor cuanto más amplia sea su duración—, entrando de ese modo en conexión con la cobertura que ofrece el derecho al trabajo (art. 35.1 CE).

---

<sup>3</sup> El voto particular subraya, como hiciera asimismo el anterior, que la cuestión de inconstitucionalidad debería haber sido resuelta tras el enjuiciamiento de los recursos de inconstitucionalidad que se interpusieron contra algunos de los artículos de la Ley 3/2012, de 6 de julio. Se opone, asimismo, a la decisión de inadmisión, considerando que el asunto planteado debería haber sido abordado en Sentencia.

<sup>4</sup> Esta declaración de constitucionalidad será reiterada más tarde por la STC 8/2015, de 22 de enero.

El derecho al trabajo reconocido en el art. 35.1 CE no es absoluto ni incondicional, sino que puede quedar sujeto a limitaciones justificadas en atención a la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionales dignos de tutela. En concreto, se invoca el art. 38 CE: la libertad de empresa y el mandato a los poderes públicos de garantizar y proteger su ejercicio y la defensa de la productividad).

En ese sentido, prosigue la resolución, la libertad de empresa, consagrada en el art. 38 CE, puede legitimar el reconocimiento legal en favor del empresario de determinadas facultades de extinción del contrato de trabajo integradas en sus poderes de gestión de la empresa, sin que nada impida al legislador incluir entre ellas la posibilidad de pactar un período de prueba, durante cuyo transcurso, cualquiera de las partes -incluido el empresario-, puede proceder a la resolución contractual. Tal peculiaridad del ordenamiento jurídico español (desistimiento durante el período de prueba) se encuentra en sintonía con lo dispuesto en el Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la terminación de la relación de trabajo, que en su art. 2.2 autoriza a los Estados a excluir las garantías establecidas en dicho Convenio respecto de “los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido”, con el requisito de que “en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable”.

Junto al art. 38 CE, invoca la Sentencia el art. 40.1 CE, que se dirige a los poderes públicos y les impulsa a llevar a cabo “una política orientada al pleno empleo”. Con base en ello, la jurisprudencia constitucional ha admitido que una determinada restricción al derecho individual al trabajo “sería constitucional siempre [que] con ella se asegurase la finalidad perseguida por la política de empleo: es decir, en relación con una situación de paro, si se garantizase que con dicha limitación se proporciona una oportunidad de trabajo a la población en paro...” (STC 22/1981, de 2 de julio, FFJJ 8 y 9, respecto a la fijación por ley de una edad máxima de permanencia en el trabajo).

Las anteriores consideraciones conducen al Tribunal a fijar dos parámetros: i) que el derecho al trabajo reconocido en el art. 35.1 CE puede entrar en conflicto con otros bienes y derechos constitucionales, lo que podría justificar ciertas restricciones; y ii) que tales posibles limitaciones caben siempre que gocen de justificación legítima y no sean absolutas, ni obstruyan aquel derecho más allá de lo razonable, por lo que deben resultar proporcionadas al fin perseguido.

Partiendo de tales premisas, se destacan algunos elementos de la regulación impugnada; a saber: 1) que la duración del período de prueba que realiza el art. 4.3 de la Ley 3/2012 (“será de un año en todo caso”) constituye la única especialidad del régimen jurídico del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores que la Ley introduce en contraste con el régimen ordinario del art. 14 LET (período de prueba); 2) que los requisitos subjetivos, desde la perspectiva del empresario, para suscribir el contrato citado consisten en que se trate de empresas de menos de cincuenta trabajadores (99,23 por 100 de las empresas españolas) y que esas empresas no hayan realizado extinciones improcedentes en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, cuando éste se concierte para cubrir puestos del mismo grupo profesional y centro de trabajo que los afectados por la decisión extintiva; 3) que la exigencia del período de prueba de un año de duración en este nuevo contrato se establece para todos los trabajadores, con la única y lógica excepción de los trabajadores que ya hubieren

desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa; 4) que el objeto y finalidad declarados de la regulación se asientan en la política de empleo (fomento de la contratación indefinida y la creación de empleo estable por empresas de menos de cincuenta trabajadores), como prueba que la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012 la contemple solo coyunturalmente, en concreto hasta el momento en que “la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento”; 5) que se acompaña al régimen discutido una medida para hacer atractiva para las empresas la contratación indefinida de trabajadores a través de esta modalidad contractual: beneficios fiscales y bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la contratación de determinados colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.

**10. Conforme a todo lo anterior, se concluye afirmando que:**

a) la actuación sobre los aspectos relativos a la duración del contrato de trabajo no es ajena a la tradición normativa, pues ha constituido una variable habitual en el diseño por los poderes públicos de las políticas de empleo, en especial en períodos de incremento de los niveles de desempleo;

b) en ese contexto, cabe interpretar que la duración del período de prueba en este tipo de contrato (en todo caso de un año) resulta un instrumento adicional de incentivación de la creación de empleo, que eventualmente puede contribuir a potenciar la decisión empresarial de concertar contratos de trabajo indefinidos, ya que implica disponer de un período de tiempo, superior en principio al previsto con carácter común, durante el que poder constatar no sólo la aptitud y capacidad del trabajador contratado, sino también la sostenibilidad económica del nuevo puesto de trabajo creado;

c) además, desde la perspectiva de la razonabilidad de la duración de la prueba (art. 2.2 del Convenio núm. 158), la propia OIT ha admitido la posibilidad de un período “relativamente largo para permitir a los empleadores medir la viabilidad económica y las perspectivas de desarrollo de su empresa, al tiempo que se posibilita a los trabajadores adquirir cualificaciones y experiencias;

d) a dichos objetivos se acomoda la prevista duración del período de prueba impugnada, además de potenciar la iniciativa empresarial como instrumento para contribuir a promover la creación de empleo estable (art. 40.1 CE);

e) el régimen legal cumple también el requisito de la proporcionalidad, toda vez que la cuestionada facultad de desistimiento empresarial durante un período de prueba de un año queda sujeta a importantes limitaciones o condiciones legales: i) en primer lugar, por su carácter coyuntural y restringido en el tiempo (“hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento”, disposición transitoria novena, apartado 2); ii) en segundo lugar, por el alcance objetivo limitado en cuanto al tipo de empresas en que puede hacerse efectiva dicha facultad (dirigida a las que presentan mayores reticencias para apostar por la contratación indefinida, ante la dificultad de afrontar los riesgos y vicisitudes económicas); iii) también, por las cautelas dirigidas a disuadir a los empresarios de ejercer la facultad de desistimiento antes de que transcurra el período de prueba de un año (se condicionan las deducciones fiscales y bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social a que la empresa no altere el nivel de empleo durante al menos un año desde la celebración del contrato y a que mantenga en

el empleo al propio trabajador contratado durante al menos tres años); iv) finalmente y en cuarto lugar, por las previsiones normativas que pueden contribuir a atemperar el carácter gravoso que para el trabajador puede conllevar el período de prueba de un año (eventual compatibilización del salario con prestaciones contributivas por desempleo previamente reconocidas; mantenimiento del derecho a su percepción a la finalización del contrato y, para terminar, reconocimiento de que, tras la superación de dicho período de prueba, se consolidará con plenos efectos la condición de trabajador indefinido en la empresa).

En suma, dice el Tribunal, con independencia de la valoración que pueda merecer la oportunidad y eficacia de una medida legal de esta naturaleza, la misma no vulnera el art. 35.1 CE.

### **3.2. Art. 14 CE (principio de igualdad)**

11. Por las mismas razones de política de empleo se rechaza que el precepto impugnado vulnere del art. 14 CE, más cuando el legislador ha fijado el período de duración de un año para todos los trabajadores, sin distinguir por su categoría o cualificación.

La STC 8/2015, de 22 de enero<sup>5</sup>, ocupa de un aspecto añadido, con idéntica invocación del art. 14 CE. Los recurrentes sostenían en ese recurso, acogiendo un enfoque distinto al suscitado en el que dio lugar a la STC 119/2014, que el art. 4.3 era contrario a la Constitución en tanto que, al no reconocer indemnización a los trabajadores en caso de desistimiento empresarial durante el período de prueba, estaría dispensando una diferencia de trato injustificada a los trabajadores indefinidos con período de prueba con relación a los trabajadores contratados temporalmente, quienes, por regla general, sí tienen derecho a ella. El Tribunal rechaza el motivo subrayando: i) que los recurrentes cuestionan un efecto jurídico del período de prueba cuya regulación no se efectúa en el art. 4.3 impugnado; ii) que no es válido el término de comparación, dado que los colectivos de trabajadores que se contrastan se rigen por regímenes jurídicos diversos, resultando plenamente diferenciadas las modalidades contractuales a las que unos y otros están sometidos; iii) que la no atribución de indemnización al trabajador por el desistimiento empresarial no supone una diferencia de trato contraria al art. 14 CE, sino que es una consecuencia intrínseca de la propia institución del período de prueba común a todos los contratos de trabajo.

### **3.3. Art. 37.1 CE (derecho a la negociación colectiva)**

12. El Parlamento de Navarra aducía un nuevo fundamento impugnatorio porque la regulación legal controvertida supondría una limitación injustificada de la autonomía de los representantes de los empresarios y de los trabajadores en la determinación de las condiciones

---

<sup>5</sup> Sentencia dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm. 5610-2012, promovido por Diputados del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural [Izquierda Unida (IU), Iniciativa per Catalunya Verds-Esquerra Unida i Alternativa (ICV-EUiA) y Chunta Aragonesista (CHA)] del Congreso de los Diputados, contra diversos preceptos de la misma Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

de trabajo. A su juicio, la expresión “en todo caso” que el art. 4.3 de la Ley 3/2012 utiliza convierte en indisponible la duración de un año establecida para el periodo de prueba en el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, impidiendo a la negociación colectiva establecer duraciones diferentes.

**13.** La alegación es rechazada en atención a las siguientes razones:

No es absoluta la facultad de estipulación de la negociación colectiva (entendida como facultad de las partes, ex art. 37.1 CE, de seleccionar las materias y contenidos a negociar). Por razones justificadas puede quedar limitada por la ley.

El legislador es el encargado de cumplir un papel activo en la concreción y desarrollo del derecho del art. 37.1 CE, según las propias disposiciones de esa previsión constitucional, pudiendo establecer limitaciones que “escapan al poder de disposición de las partes negociadoras”. Esto es: i) la consagración constitucional del derecho a la negociación colectiva no conlleva el desapoderamiento normativo del Estado para regular las relaciones laborales; ii) la Constitución no ha dispuesto una reserva de regulación en favor de la autonomía colectiva que le otorgue el monopolio normativo en materia laboral; iii) el convenio colectivo no es la fuente única de las condiciones de trabajo, ni excluye el legítimo ejercicio de su actividad por los restantes poderes normativos constitucionalmente reconocidos, entre los que se encuentra el legislador; iv) ante una eventual concurrencia, es indiscutible la superioridad jerárquica de la ley sobre el convenio colectivo.

El límite al legislador al reservarse la regulación de un determinado aspecto o materia, con exclusión de la negociación colectiva, reside en que concurra una justificación razonable y proporcionada en atención a la preservación de otros derechos y bienes constitucionales. Y en el presente caso, a juicio del Tribunal, se cumplía ese requisito, a saber: i) por las mismas razones de política de empleo indicadas en el examen del art. 35.1 CE; ii) porque la configuración legal del periodo de prueba como norma de Derecho necesario absoluto actúa como garantía para evitar que, a través de la negociación colectiva, se pueda frustrar el legítimo objetivo de creación de empleo estable que se pretende alcanzar a través de la modalidad contractual y su régimen jurídico.

### **3.4. Art. 24.1 CE (derecho a la tutela judicial efectiva)**

**14.** La alegación se sustentaba en el recurso de inconstitucionalidad en que al trabajador se le privaría con ese régimen jurídico de capacidad de reacción frente al desistimiento empresarial, impidiendo el control judicial de dicha decisión y no concediendo al trabajador ningún tipo de resarcimiento.

El recurso también es rechazado en este punto. Razona el Tribunal que está garantizado el pleno acceso a la tutela de los Jueces y Tribunales para impugnar las decisiones no ajustadas al régimen jurídico establecido por la Ley; ya sea por el ejercicio del desistimiento una vez transcurrido el período máximo de duración del periodo de prueba, ya sea porque se haya establecido el período de prueba en supuestos en los que la propia Ley lo excluye expresamente

(señaladamente, cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa).

Igualmente queda garantizada la impugnación de aquellas decisiones que se hayan adoptado por motivos discriminatorios o contrarios a los derechos fundamentales del trabajador.

Por lo demás, concluye la Sentencia, el derecho a la tutela judicial efectiva no garantiza el acceso a la jurisdicción para exigir una justificación causal del desistimiento empresarial en todo caso, o una indemnización en caso de desistimiento.

**15.** En el **Voto particular formulado a la Sentencia** dictada en el recurso de inconstitucionalidad, que resuelve la STC 119/2014, se opone su autor a la construcción expuesta<sup>6</sup>.

#### **4. STC 119/2014, de 16 de julio. Negociación colectiva**

***4.1. Art. 14 de la Ley 3/2012, precepto que modifica el art. 82.3 LET, atribuyendo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, la facultad de acordar la inaplicación (“descuelgue”) de lo pactado por los representantes de los trabajadores y los empresarios en un convenio colectivo de los contemplados en el título III LET***

**16.** La previsión impugnada dispone que, a los efectos de la reseñada inaplicación de lo pactado, cuando el período de consultas entre los representantes de los trabajadores y la empresa finalice sin acuerdo, no resultando aplicables otros procedimientos (resolución de la discrepancia por la comisión del convenio o bien mediante los procedimientos de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 LET), “cualquiera de las partes podrá someter la decisión de la misma” a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en función del ámbito geográfico del “descuelgue”. Estos órganos resolverán la discrepancia mediante decisión “adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad”;

---

<sup>6</sup> Voto particular que formula el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré, al que se adhieren la Magistrada doña Adela Asua Batarrita y el Magistrado don Luis Ignacio Ortega Álvarez.

Parte la opinión discrepante de que, al diseñar o reformar el régimen jurídico del despido, el legislador no puede desconocer el derecho al trabajo del art. 35.1 CE, que impone una configuración formal y causal de cualquier manifestación extintiva del contrato de trabajo debida a la voluntad unilateral del empresario, lo que incluye una “reacción” firme del ordenamiento contra las extinciones sin causa. Desde ahí mantiene que el límite temporal es decisivo para que el periodo de prueba garantice el exigible equilibrio entre los intereses de los empresarios y de los trabajadores; equilibrio que no logra la norma debido a la falta de razonabilidad de su duración. Citando a la Sala de lo Social de la Corte francesa de Casación, en la Sentencia de 1 de julio de 2008, muestra el voto particular su sorpresa ante el hecho de que en una economía social de mercado las políticas de creación de empleo se articulen, de manera mecánica, a través de medidas restrictivas en el principio de causalidad en la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario.

<sup>7</sup> La posterior STC 8/2015, de 22 de enero, insistirá en la doctrina que recogemos en este apartado.

decisión que tiene “la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas” y siendo únicamente recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos previstos en la ley para los convenios colectivos.

**17.** Las premisas y argumentos que ofrece el Tribunal para rechazar este motivo de recurso, desde el prisma de los **arts. 28.1 (libertad sindical) y 37.1 CE (negociación colectiva)**, son:

Cuando el art. 37.1 CE establece que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”, no se ha decantado por un determinado modelo de negociación colectiva al que quedaría sujeto el legislador.

Al legislador le corresponde cumplir un papel activo en la concreción y desarrollo del derecho a la negociación colectiva, dando efectividad y apoyo al proceso de negociación y a su resultado, sin perjuicio de que pueda establecer restricciones a la fuerza vinculante de los convenios colectivos en aras a la protección o preservación de otros derechos, valores o bienes constitucionalmente protegidos o intereses constitucionalmente relevantes, del mismo modo que puede excluir determinadas materias de la negociación colectiva y establecer la sujeción de la negociación colectiva a normas legales imperativas.

La posibilidad que contempla el art. 82.3 LET, en la redacción dada por el art. 14.1 de la Ley 3/2012, de inaplicación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo, constituye una excepción a la fuerza vinculante del convenio, pues contempla la posibilidad de que las partes acuerden la inaplicación (“descuelgue”) en la empresa de lo pactado en el convenio colectivo, en alguna de las materias que el precepto señala, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas al efecto.

La norma responde a una finalidad constitucionalmente legítima: pretende posibilitar la adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias sobrevenidas que concurren en una empresa después de la aprobación del convenio, ante el riesgo de que el mantenimiento de tales condiciones pueda poner en peligro la estabilidad de la empresa y, con ello, del empleo, cuya protección constituye un deber de los poderes públicos (art. 40 CE).

**18.** La previsión discutida, además de su finalidad legítima, resulta razonable y proporcionada porque:

a) está sujeta a límites causales (únicamente se autoriza cuando en la empresa concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, todas ellas estrechamente vinculadas a la viabilidad y competitividad de la entidad empresarial);

b) en los convenios colectivos sectoriales, desde la perspectiva de su eficacia personal, la inaplicación que en su caso se decida queda exclusivamente limitada a las empresas concretas en las que existan tales causas (esto es, se mantiene inalterada la fuerza vinculante de aquel convenio en el resto de empresas que queden dentro de su ámbito de aplicación);

c) la inaplicación que se solicite no puede referirse en bloque a todo el convenio colectivo; está, antes al contrario, sometida a restricciones materiales, pues únicamente se habilita para las concretas materias delimitadas en el precepto legal (jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y

cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones; y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social);

d) la eventual inaplicación del convenio colectivo está además sujeta a límites temporales (no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa afectada);

e) tiene, de otra parte, carácter subsidiario; sólo se admite para el supuesto de que fracasasen los sucesivos cauces que con carácter previo y preceptivo deben seguir el empresario y los representantes de los trabajadores para resolver la discrepancia;

f) como garantía adicional, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pero de composición tripartita y paritaria, por lo que la posición de la Administración pública nunca tendrá alcance decisorio por sí sola, siendo además la decisión de la Comisión Consultiva o el laudo arbitral susceptibles de control judicial.

En suma, concluye el Tribunal, la cuestionada actuación cuenta con condiciones que moderan la limitación del derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, lo que conduce a descartar la alegada vulneración del art. 37.1 CE, y, por derivación, del art. 28.1 CE.

**19.** En segundo lugar, analizando el precepto ex **art. 24.1 CE (derecho a la tutela judicial efectiva)**, declara el Tribunal que no se aprecian restricciones al control judicial de la decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

El control judicial a realizar por los tribunales ordinarios no se restringe a un juicio externo, sino que alcanza también a aspectos de fondo de la cuestión sobre la que versa la decisión. Por ello, concluye la Sentencia, “interpretado el precepto en el sentido de que cabe un control judicial pleno sobre la adecuación normativa de la decisión o laudo arbitral de la Comisión consultiva nacional de convenios colectivos u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas, acotado a los aspectos jurídicos propios del conocimiento de la jurisdicción, incluido el control sobre la concurrencia de las causas y la adecuación a ellas de las medidas adoptadas, hemos de descartar que el párrafo octavo del art. 82.3 LET, en la redacción dada por el art. 14.1 de la Ley 3/2012, resulte contrario al derecho a la tutela judicial reconocido en el art. 24.1 CE. Esta interpretación de conformidad se llevará al fallo”.

**20.** En el **Voto particular formulado a la STC 119/2014** se opone su autor a la construcción expuesta<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Voto particular que formula el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré, al que se adhieren la Magistrada doña Adela Asua Batarrita y el Magistrado don Luis Ignacio Ortega Álvarez.

Debe destacarse que el voto, antes de detenerse en las discrepancias concretas, enuncia una crítica global al pronunciamiento, en particular al canon de constitucionalidad que emplea, toda vez que revela –dice– una tendencia relativamente reiterada a la invocación del art. 38 CE para el enjuiciamiento constitucional de normas laborales que inciden en derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones representativas, evidenciando un conflicto de derechos que, en el común de los casos, no concurre. Tras ello, al analizar la posible vulneración del derecho de negociación colectiva (art. 37.1 CE) por el art. 82.3 LET, manifiesta el voto particular estas objeciones: i) que la Sentencia se fundamenta y sostiene en simples criterios de legalidad ordinaria, por más que quieran definirse como expresiones del canon de proporcionalidad; ii) que, señaladamente, no cabe atribuir la naturaleza de intereses

**4.2. Apartado tres del art. 14 de la Ley 3/2012, que da nueva redacción al apartado 2 del art. 84 LET. Prioridad aplicativa de los convenios de empresa en determinadas materias**

21. El precepto impugnado establece la aplicación prioritaria de los convenios de empresa sobre los convenios de ámbito superior en una serie de materias; en segundo lugar, que los convenios de empresa podrán ser negociados en cualquier momento de la vigencia de los convenios de ámbito superior; en tercer lugar, que los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos sectoriales, a los que se refiere el art. 83.2 LET, no podrán disponer de esta prioridad aplicativa de los convenios de empresa. A todo ello se oponía el recurso de inconstitucionalidad.

El Tribunal rechaza la impugnación. Comienza, tal efecto, recordando las previas consideraciones sobre el significado y alcance del art. 37.1 CE. Con base en ellas declara que tan legítima resulta, desde el punto de vista de su constitucionalidad, una política legislativa que se decante por la prioridad del convenio colectivo sectorial o supraempresarial, como aquella que opte por la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, pues unos y otros son producto de la negociación colectiva entre sujetos legitimados para ello. Por tanto, tan legítimo, del mismo modo, es ampliar como restringir el margen de intervención de la autonomía colectiva en la fijación de las reglas sobre la estructura de la negociación, lo que incluye la posibilidad de limitar la intervención de la autonomía colectiva para establecer la estructura de la negociación, imponiendo la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales en relación con determinadas materias.

La aplicación prioritaria -aunque sólo en relación con una serie de materias- de los convenios de empresa no es sino una regla de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito que no vulnera el derecho a la negociación colectiva, pues no deriva del art. 37.1 CE que la ordenación de los frutos de la negociación colectiva deba proceder necesariamente de la propia negociación colectiva.

La sentencia comentada destaca, por otra parte: a) que el art. 84.2 LET no impone una determinada unidad de negociación y, por tanto, no impide seguir negociando convenios

---

constitucionalmente protegidos a intereses de matriz exquisitamente privada, como son la competitividad y la viabilidad de cada empresa en particular, muy especialmente si con base en ellos se pretende afectar al derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE; iii) que, en lo concreto, en cuanto a la naturaleza del órgano encargado de llevar a cabo la intervención decisoria o arbitral de inaplicación, su composición resulta un elemento por completo irrelevante en el juicio de constitucionalidad, siendo lo trascendente discernir si la composición de un conflicto de intereses adoptada de manera coactiva y en contra de la común voluntad de ambas partes es compatible con la autonomía negocial consagrada en el art. 37.1 CE, prisma que la Sentencia no acoge; iv) que existían precedentes jurisprudenciales (SSTC 11/1981, de 8 de abril, y 92/1992, de 11 de junio) que resultaban de aplicación, pese a la tesis de la mayoría que descarta su incidencia en el examen del recurso. Dicho lo cual concluye: “En cualquier hipótesis de fracaso de un proceso negocial abierto con el objetivo de inaplicar el convenio colectivo en una empresa, la solución legal implantada en el art. 82.3 LET se define en modo idéntico: se confiere a la iniciativa de una sola de las partes (que como ya se ha razonado será siempre el empresario) la facultad de activar el mecanismo coactivo, de modo que el conflicto termina siendo resuelto por una voluntad, la de un órgano público o la de la persona por él designada, que se erige en decisor de un singular conflicto entre intereses particulares mediante el inaceptable expediente de entender que en dicho conflicto hay siempre y por hipótesis un interés general que defender”.

colectivos sectoriales; b) que no se prohíbe que los convenios sectoriales regulen las materias sobre las que los posteriores convenios de empresa gozan de prioridad aplicativa; c) que la prevalencia del convenio de empresa se limita a determinadas materias, lo que hace que los acuerdos interconfederales o convenios colectivos estatales o autonómicos conserven facultades de estructuración de la negociación colectiva, incluso sobre los convenios de empresa; y d) que la prioridad aplicativa que reconoce la norma impugnada a favor del convenio de empresa no resta eficacia normativa al convenio colectivo sectorial ya existente.

Y reitera la Sentencia como fuente de justificación constitucional de la regulación legal, en fin, la defensa de la productividad y viabilidad de la empresa y, en última instancia, del empleo; objetivos que entroncan 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. 40.1 CE), desestimando con esas bases el motivo del recurso.

A lo anterior, añadirá más tarde la **STC 8/2015, de 22 de enero**, otras consideraciones adicionales: a) declarar la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre los de ámbito superior, atribuyéndole un plus de eficacia, como una medida de flexibilidad interna, no lesiona los derechos aducidos; antes bien, revela 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; b) el precepto no impide, en sus respectivos ámbitos y conforme a las normas legales que rigen la materia, que los sindicatos con mayor representación negocien convenios sectoriales, ni tampoco que las secciones sindicales lo hagan en el ámbito de la empresa; c) el precepto constitucional, por lo demás, 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 hacer distinciones entre los representantes sindicales y aquéllos otros que no lo sean.

**22.** En los **Votos particulares** formulados a las SSTC 119/2014 y 8/2015 se expresan las discrepancias con la construcción de la Sentencia en relación con la nueva redacción del art. 84.2 LET<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> De nuevo nos referimos a los votos particulares que formula el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré, a los que se adhieren la Magistrada doña Adela Asua Batarrita y el Magistrado don Luis Ignacio Ortega Álvarez. En opinión de los discrepantes, incurre otra vez la Sentencia en nudas valoraciones de legalidad ordinaria y en una concepción del derecho a la negociación colectiva que no se comparte, al privarle de todo contenido normativo. El alcance del precepto constitucional se circunscribe por la mayoría a conferir al legislador ordinario una facultad incondicional de ordenación de la autonomía negocial (la negociación colectiva se convierte en un derecho de configuración legal), tomando base en ello para concluir que la regla instituida en el art. 84.2 LET no es inconstitucional. Opuesto a esa lectura, sostiene el autor del voto discrepante que “la nueva regla enunciada en el art. 84.2 LET, según la redacción introducida por la Ley 3/2012, a tenor de la cual los convenios de empresa gozan de una prioridad aplicativa absoluta frente a los convenios colectivos sectoriales, sea cual fuere su ámbito, constituye una restricción que vulnera la libertad de estipulación, en su condición de manifestación interna de las facultades protegidas por el derecho a la negociación colectiva constitucionalmente consagrado en el art. 37.1 CE. Pero adicionalmente, y en la medida en que dicha restricción afecta a los sindicatos más representativos o representativos del sector, la citada regla también lesiona la libertad sindical reconocida en el art. 28.1 CE”. En primer lugar porque, con la nueva regulación, los elementos que definen los aspectos estructurales del convenio colectivo (los ámbitos de aplicación), así como las condiciones de trabajo ya pactadas y que, desde tiempo histórico, forman parte de las materias por excelencia objeto de pactación colectiva (retribución y ordenación del tiempo de trabajo), pueden ser modificados sin traba ni restricción alguna, lesionando así el eje que vertebra y sobre el que se asienta, en un sistema democrático de relaciones laborales, la ordenación y funcionamiento de la negociación colectiva: la garantía de la vigencia aplicativa de las cláusulas pactadas. En segundo término porque, en la medida en que los acuerdos

## **5. STC 8/2015, de 22 de enero. En esencia, sobre negociación colectiva**

23. Como ocurriera con la STC 119/2014, de 16 de julio, también se ocupa señaladamente del derecho a la negociación colectiva el último pronunciamiento destacable del Tribunal Constitucional sobre la reforma laboral llevada a cabo en España, plasmado en la STC 8/2015, de 22 de enero, dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm. 5610-2012. A las referencias más atrás realizadas a esta última resolución, cabe sumar otras relativas a aspectos no abordados en el primer recurso de inconstitucionalidad.

Parte la Sentencia, como hiciera la STC 119/2014, de que estando encomendada al legislador la garantía del derecho a la negociación colectiva laboral (art. 37.1 CE) nos encontramos ante “un derecho esencialmente de configuración legal”. Esto es, afirma: i) el legislador goza de un amplio margen de libertad para delimitar, como derecho necesario, aspectos de la estructura, contenido, alcance y límites de la negociación colectiva, en razón de la superior posición que ocupa la ley en la jerarquía normativa; ii) el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva no conlleva el desapoderamiento normativo del Estado para regular los aspectos básicos de su ejercicio, pudiendo el principio de autonomía colectiva presentar excepciones siempre y cuando la limitación que suponga esté justificada; iii) la Ley puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional, reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva; iv) la Constitución de 1978, en suma, no diseña un modelo cerrado de relaciones laborales, ni más concretamente, de negociación colectiva, correspondiéndole al legislador estatal, en el ejercicio de las funciones que la propia Constitución le confiere, configurar el que considere más idóneo en cada momento, eligiendo entre las distintas alternativas posibles la que estime más adecuada, no solo para alcanzar los objetivos que aquélla le impone, sino también para adoptar las medidas precisas que garanticen su realización; y v) no es función del Tribunal enjuiciar si las soluciones adoptadas en la Ley impugnada son las más correctas técnicamente, o si constituye la más oportuna de entre las distintas alternativas posibles para la consecución de los fines pretendidos, sino únicamente si se ajustan a los mandatos, reglas y principios que la Constitución impone.

Sobre los concretos motivos del recurso (no resueltos previamente en el otro recurso de inconstitucionalidad reseñado, que dio lugar a la STC 119/2014) podemos destacar:

---

interprofesionales o los convenios y acuerdos sectoriales solamente pueden ser pactados, en representación de los trabajadores, por organizaciones sindicales, la imposibilidad de que a través de esta vía se pueda disponer de la regla que confiere una preferencia de paso absoluta al convenio colectivo de empresa constituye una violación del art. 28.1 CE; esto es, vulnera de manera frontal la libertad sindical.

### **5.1. Apartado primero del art. 12 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, referido a la modificación sustancial de condiciones de trabajo**

24. Se cuestionaba la facultad de modificación atribuida al empresario respecto a las “modificaciones colectivas” de condiciones de trabajo (es decir, las que afectan a un determinado número de trabajadores de la empresa en un lapso de tiempo de noventa días, según la regulación española).

25. Por lo pronto, el Tribunal rechaza la **vulneración del art. 37.1 en relación con art. 28.1 CE**, al permitirse que el empresario pueda alterar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en acuerdos o pactos colectivos “extraestatutarios” o “de eficacia limitada” que contengan previsiones sobre ese particular.

Es claro que la medida legal incide en el derecho a la negociación colectiva al permitir la inaplicación de los citados pactos extraestatutarios por decisión del empresario. Sin embargo, que exista una injerencia en el derecho no supone, por sí misma, que sea inconstitucional la regulación, pues puede resultar legítima si cuenta con una justificación razonable y proporcionada al fin perseguido.

La justificación existe, en efecto, según advierte la exposición de motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio: el precepto se dirige a favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, buscando el reajuste de la organización productiva para adaptarla a la cambiante situación económica, atendiendo a fines constitucionalmente legítimos como el de garantizar el derecho al trabajo de los ciudadanos (art. 35.1 CE), mediante la adopción de una política orientada a la consecución del pleno empleo (art. 40.1 CE), o la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE).

La medida, además de contar con una justificación razonable, guarda también la necesaria proporcionalidad con el fin pretendido, por cuanto:

1) establece condicionantes a la facultad empresarial (no puede afectar a los convenios colectivos estatutarios sino sólo a pactos “extraestatutarios” o “de eficacia limitada”; se concibe únicamente como alternativa al fracaso de la negociación previa y preceptiva con los representantes de los trabajadores; no excluye la posibilidad de acudir a aquellos otros procedimientos específicos establecidos en la negociación colectiva para llevar a cabo esas modificaciones; tampoco impide a las partes acordar la sustitución de esa negociación previa por un procedimiento de mediación o arbitraje; no permite al empresario adoptar la decisión de forma discrecional, sino exclusivamente cuando concurren “probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”; en determinados casos atribuye al trabajador la posibilidad de rescindir el contrato con derecho a percibir una indemnización; y, en fin, queda sujeta, en todo caso, al control judicial ante la jurisdicción social),

2) supera el juicio de idoneidad (al ser adecuada para evitar la destrucción del puesto de trabajo mediante su adaptación a las concretas circunstancias que atraviese la empresa); el juicio de necesidad (pues no se advierte que se haya producido un sacrificio patentemente innecesario de los derechos que la Constitución garantiza, a la vista de los condicionantes a los que se somete el ejercicio de la facultad empresarial de modificación); y el juicio de proporcionalidad en sentido estricto (ya que se trata de una medida que resulta ponderada, no sólo por los límites y garantías a las que la ha sometido el legislador, sino también por derivarse

de su aplicación más ventajas para el derecho al trabajo que perjuicios para el derecho a la negociación colectiva).

**26. Vulneración del art. 24.1 CE**, al considerar los recurrentes que la laxitud de las causas justificativas de la modificación propicia que la decisión unilateral del empresario escape de todo posible control judicial.

No se acoge esa pretensión porque, a juicio del Tribunal, el precepto impugnado somete la decisión empresarial al control judicial, al ser reclamable la decisión modificativa tanto individual como colectivamente, y tanto en lo referido a la concurrencia de la causa (cuya prueba corresponde al empresario que adopta la medida), como a la justificación de la modificación realizada (que exige que “existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”, esto es, “las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa”).

**5.2. Apartado tercero del art. 18 (“Extinción del contrato de trabajo”) de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que da nueva redacción al art. 51 LET**

27. El precepto habilita al empresario, tras la sustanciación de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, a la extinción de los contratos de trabajo, siempre que concurren “causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Los recurrentes denunciaban la inconstitucionalidad de la previsión legal por la indefinición de dichas causas.

La Sentencia da, sin embargo, validez a la regulación legal. Para el Tribunal Constitucional, es al legislador a quien corresponde la determinación de las causas de extinción del contrato, no siendo función del Tribunal enjuiciar la oportunidad o conveniencia de la elección hecha, sino únicamente la de determinar si la opción asumida por el legislador es conforme con el art. 35 CE.

La norma entiende que concurren “causas económicas” cuando “de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”; que concurren “causas técnicas” cuando “se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”; que concurren “causas organizativas” cuando “se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”; y que concurren “causas productivas” cuando “se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”. Siendo así, dice el Tribunal, no puede afirmarse que el precepto consagre un despido colectivo no causal o *ad nutum*, contrario al art. 35 CE.

Desde la perspectiva del art. 24.1 CE, también aducido en el recurso, afirma la Sentencia que no es cierto que la regulación controvertida incurra en un grado de indefinición tal que impida un control judicial, pues dicho control se extiende tanto sobre la concurrencia de la causa (cuya prueba corresponde al empresario que adopta la medida), como sobre la

razonabilidad de la decisión extintiva adoptada, convirtiendo el ejercicio de la facultad en una actuación reglada y, por tanto, no discrecional.

**5.3. Disposición adicional tercera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, conforme a la cual lo previsto en el art. 47 LET -suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor— no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo en ciertas excepciones**

28. La desestimación de este motivo del recurso, articulado con invocación del derecho de igualdad del art. 14 CE, se basa en los siguientes elementos:

En el primer supuesto que plantearon los recurrentes (diferencia de trato entre el personal laboral que presta servicios en la Administración pública y el resto del personal sometido a la legislación laboral): el término de comparación utilizado no es idóneo para efectuar un juicio de igualdad, al tratarse de grupos o categorías personales diferentes (de un lado, el personal laboral de la Administración pública, que no sólo se rige por la legislación laboral común, sino también, en su condición de “empleados públicos”, por normas administrativas y laborales contenidas en el estatuto básico del empleado público; de otro lado, el personal laboral de las empresas privadas, que está sujeto a la legislación laboral común, esto es, principalmente, el estatuto de los trabajadores).

En el segundo supuesto citado por los recurrentes (diferencia de trato entre el personal laboral que presta su servicios en la Administración pública y el que los presta en entidades que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado –entidades que quedan excluidas de la aplicación del precepto impugnado-): las entidades excluidas, esto es, las “sociedades mercantiles estatales”, aunque forman parte del sector público empresarial estatal, no son Administraciones públicas, por lo que tampoco es válido el término de comparación entre el personal laboral que presta su servicios en el “sector público administrativo” con el personal laboral que presta servicios en el “sector público empresarial”, al incardinarse en estructuras diferentes.

**5.4. Apartado segundo (“Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”) de la disposición final cuarta de la Ley 3/2012**

29. La norma dispone que “[s]e entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y el alcance de dichas cláusulas”.

Sostenían los recurrentes que el precepto vulneraba el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE), a la libertad sindical (art. 28.1 CE), a la prohibición de discriminación (art.

14 CE), así como al derecho de acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad (arts. 23.2 y 103.3 CE).

En opinión del Tribunal, en cambio, excluir de la negociación colectiva la posibilidad de establecimiento de cláusulas de jubilación forzosa no supone una limitación injustificada de la libertad de estipulación de las partes (art. 37.1 CE y art. 28.1 CE), en esencia, por cuanto la determinación tanto de la edad como de los efectos de la jubilación en orden a la eventual extinción de la relación laboral es una materia que, en principio, pertenece al ámbito propio de la ley. Adicionalmente, la medida controvertida se legitima constitucionalmente además porque: a) se dirige a garantizar que la transición a la situación de retiro se efectúe voluntariamente por el trabajador en el ejercicio de su derecho al trabajo y de su opción individual; b) en el contexto socio-económico y del mercado de trabajo en el que se inserta la medida (crisis económica agravada por una elevada tasa de desempleo), sirve ésta para garantizar la protección de un interés general (la sostenibilidad del sistema de pensiones y la viabilidad del sistema nacional de la Seguridad Social, evitándose el incremento de los déficits públicos como consecuencia de los mayores pagos de prestaciones y en especial de las pensiones por jubilación).

**30. Voto particular** que formula el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm. 5610-2012, al que se adhieren la Magistrada Doña Adela Asua Batarrita y el Magistrado Don Luis Ignacio Ortega Álvarez<sup>10</sup>.



<sup>10</sup> El voto discrepante, tras dar por reproducidas las objeciones que su autor enunció en el formulado a la STC 119/2014, muestra su oposición a la Sentencia aprobada por una serie de consideraciones: i) por el canon de constitucionalidad que emplea, que sigue al que operó en aquel precedente (y que eleva a la categoría de canon de constitucionalidad el escenario económico adverso que España y, de manera singularizada, los ciudadanos que en ella habitan vienen padeciendo desde hace años); ii) la omisión apreciable en el enunciado y desarrollo de ciertos juicios de constitucionalidad del límite infranqueable fijado en el art. 53.1 CE (el contenido esencial de los derechos fundamentales y libertades públicas y de los derechos de los ciudadanos); iii) la utilización por la Sentencia de otros juicios, señaladamente el de proporcionalidad (que, en su opinión, tiene un carácter complementario, no alternativo, al canon del art. 53.1 CE) o incluso, en ocasiones, un mero análisis de justificación no arbitraria y razonable de la medida legal controvertida; iv) la consecuencia negativa, derivada de lo anterior, del desarrollo de un razonamiento asentado en el territorio de la legalidad ordinaria.

A partir de lo dicho, discrepa el voto particular en lo concreto: i) sería inconstitucional la regulación de la modificación sustancial de condiciones colectivas de trabajo, en modo alguno compatible con la garantía de la fuerza vinculante que el art. 37.1 CE reconoce a todo producto negociado o con la libertad sindical; ii) también sería inconstitucional el art. 18.3 de la Ley impugnada, que reforma el art. 51.1 LET, cuyo juicio es realizado en la Sentencia conforme a criterios de una nuda legalidad ordinaria; iii) no comparte tampoco la solución acogida frente a la impugnación de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 3/2012, que añade en el ET una nueva Disposición Adicional, la vigésimo primera, por la que se excluye, salvo supuestos muy residuales, la aplicación del art. 47 LET, en las Administraciones públicas y en las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos.