

STC 8/2015, de 22 de enero

*Constitucionalidad de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en relación con relevantes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores (acceso al texto de la sentencia)*

La sentencia resuelve el recurso 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* (Reforma Laboral 2012). En concreto, **se cuestionaba la constitucionalidad de aspectos muy relevantes de esta reforma, entre los que destacan las siguientes modificaciones del ET: art. 41, sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo; art. 84.2, relativo a la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa en determinadas materias; art. 51, que regula despido colectivo; y DA 10ª, sobre las cláusulas de jubilación forzosa que puedan establecerse en la negociación colectiva.** También se abordan otras cuestiones, como la **supresión de los salarios de tramitación** en los despidos improcedentes o la inaplicabilidad del art. 47, donde figura la normativa relativa a la **suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.**

**El TC desestima íntegramente el recurso**, concluyendo que ninguno de los preceptos cuestionados puede ser tachado de inconstitucionalidad. De este modo, se refrenda la constitucionalidad de la Reforma Laboral de 2012, confirmando la línea iniciada por el propio TC en la sentencia 119/2014, de 16 de julio.

Así las cosas, para el TC la **limitación del derecho a la negociación colectiva** persigue la finalidad de "procurar el mantenimiento del puesto de trabajo en lugar de su destrucción", y que **la modificación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empresario no sea sino una alternativa al fracaso de la negociación.**

A su juicio, tampoco se vulneran los arts. 28 y 37 de la *Constitución* con el establecimiento de materias en las que el **convenio de empresa tiene prioridad aplicativa, ya que 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.

**Sobre la nueva regulación del despido colectivo, la sentencia entiende que suprime espacios de incertidumbre en la interpretación y aplicación de la norma**, generados por unas regulaciones tan abiertas y abstractas que llegaban a "constituir la exigencia de una prueba diabólica a los empresarios".

**La supresión de la posibilidad de que la negociación colectiva establezca cláusulas de jubilación forzosa se entiende que es acorde con la actual situación de crisis económica**, agravada por una elevada tasa de desempleo y, en fin, **no se aprecia vulneración del principio de igualdad** en la imposibilidad de que las administraciones públicas puedan acudir a lo dispuesto en el art. 47 ET, ya que existe un elemento diferencial entre las distintas categorías de trabajadores, cual es la diferente estructura en la que se incardinan.