



El Constitucional justifica el contrato con despido gratis un año por el alto paro

EL País. - El Tribunal Constitucional ha validado tres puntos de la reforma constitucional, entre ellos el contrato de emprendedores, el que permite a las empresas con menos de 50 empleados contratar trabajadores de forma indefinida con un periodo de prueba de un año y, por tanto, despedir sin indemnización en este tiempo. Para esto último, el alto tribunal interpreta que *la grave coyuntura de desempleo en que se ubica* justifica la medida y le da un barniz constitucional.

La sentencia, de la que es ponente el magistrado Andrés Ollero, también respalda su decisión porque la medida está destinada, desde la perspectiva empresarial, a verificar si el puesto de trabajo es económicamente sostenible y puede mantenerse en el tiempo. El texto recibió también el apoyo del presidente, Francisco Pérez de los Cobos, y de dos magistrados progresistas, Juan Antonio Xiol y Encarnación Roca.

La decisión de la mayoría fue aprobada por nueve votos frente a tres ha sido contestada por el magistrado Fernando Valdés. En su voto particular, respaldado por Adela Asúa y Luis Ortega, expone que *el carácter coyuntural no constituye en modo alguno un parámetro de constitucionalidad*. Aunque [el resultado se conocía desde la semana pasada](#), el texto de la sentencia y del voto particular se han conocido hoy en su integridad.

Para Valdés, todo periodo de prueba, en el que está suspendida la necesidad de la causa para justificar un despido, no admite excesos legislativos, no resultando admisibles aquellas regulaciones que no respondan a su función o que no respeten el principio de proporcionalidad entre el derecho que se pretende facilitar, la libertad de empresa, y el derecho que se sacrifica, el derecho al trabajo. Y un año, expone en su razonamiento, *se encuentra huérfano de los atributos del canon de proporcionalidad*.

Además de dar luz verde a este punto, el Constitucional también validó los cambios en la negociación colectiva. Uno de ellos es el que estableció la jerarquía de los convenios de empresa sobre los del sector, algo que el tribunal ve válido porque la Constitución consagra el derecho a la negociación colectiva pero no determina modelo alguno. Algo que la minoría no comparte, puesto que en su opinión la tarea del legislador es la de remover los obstáculos con los que se encuentra la negociación colectiva.

El tercer punto que recibió el visto bueno del alto tribunal la semana pasada fue el que establece la posibilidad de que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) actúa como árbitro último en caso de desacuerdo a la hora de incumplir un convenio. Para unos, esta medida es válida porque la CCNCC está integrada por sindicatos y empresarios, y aunque también está presente el Ministerio de Empleo, el órgano es autónomo. Para otros, este papel solo estaría justificado si hubiera un conflicto laboral en un sector de tipo estratégico, pero no como norma general.

El desacuerdo entre ambas partes llega incluso a la base de partida de los razonamientos. Los nueve magistrados que votaron a favor consideran que la existencia de un árbitro de última estancia sirve para garantizar *la competitividad y la viabilidad empresarial como mecanismos para favorecer el mantenimiento del empleo*. El trío contrario, en cambio, considera que *una argumentación semejante no es de recibo en un estado social y democrático de derecho [...]*



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original