



Los 8 motivos de la inconstitucionalidad de la reforma laboral

Madrid, 24 de abril de 2012.

UGT y CCOO han presentado un escrito a la institución del Defensor del Pueblo para la promoción del recurso de inconstitucionalidad contra el Real Decreto Ley de reforma laboral. Los 8 motivos de la inconstitucionalidad de la reforma son los siguientes:

1. Vulneración del artículo 86.1 de la Constitución por:

- Inexistencia de razones justificativas (“urgente y extraordinaria necesidad”) para el dictado por el Gobierno del RD-ley 3/2012
 - Omisión de la justificación de algunas medidas e inexistencia de conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para atenderla.
 - Extrema falta de idoneidad del RD-ley para:
 - La reducción de la indemnización por despido improcedente (de 45 a 33 días de indemnización, y de un máximo 42 mensualidades a un máximo de 24)
 - La limitación temporal de la ultraactividad de los convenios colectivos (a dos años)
 - La imposición a la negociación colectiva de un mandato de adaptación a la revisión del sistema de encuadramiento profesional (se establece el plazo de un año para la adaptación)
- Afectación del RD-ley a derechos, deberes y libertades de los ciudadanos (no pueden ser regulados por RD-ley)
 - La afectación del derecho a la tutela judicial efectiva (24.1 CE) por la reforma operada en el régimen jurídico de los salarios de tramitación.
 - La afectación del derecho al trabajo (35.1 CE) por la reforma general y sustancial de la extinción de los contratos de trabajo por voluntad unilateral del empresario.
 - La afectación del derecho de negociación colectiva (37.1 CE) por la reforma del sistema de negociación colectiva en aspectos estructurales y esenciales.

2. LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, EN SU VERTIENTE INDIVIDUAL, RECONOCIDO EN EL ARTÍCULO 35.1 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (establecimiento de un período de prueba de duración de un año, “en todo caso”, en el nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores)



3. LA VULNERACIÓN DEL ART. 35.1 DE LA CONSTITUCIÓN (supresión de los salarios de tramitación en caso de opción por el empresario, ante la declaración judicial de la improcedencia del despido, del pago de una indemnización)
4. LA VULNERACIÓN DE LOS ARTICULOS 35.1 Y 24.1 CE SOBRE DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (como consecuencia de la nueva regulación de las causas de los despidos colectivo y objetivo) Se refiere a la regulación del despido colectivo del artículo 51 ET y la modalidad de despido objetivo del artículo 52, c) ET)
5. LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN (por sumisión de las partes que no han alcanzado acuerdo de inaplicación del convenio colectivo aplicable en la empresa a una decisión pública obligatoria) Se hace mención al papel atribuido a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
6. LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN (por la atribución al empresario de la facultad de modificar de manera unilateral - y, a veces, incluso sin necesidad de abrir un período de consultas - las condiciones de trabajo establecidas en acuerdos o pactos colectivos) Se refiere a los mecanismos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 ET.
7. LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y A LA LIBERTAD SINDICAL, RECONOCIDOS EN LOS ARTÍCULOS 37.1 Y 28.1 CE (por restringir sin causa razonable la libertad de estipulación de los sindicatos más representativos y representativos de sector) Se refiere a las modificaciones operadas en materia de articulación y vertebración de la negociación colectiva y la atribución de la prioridad absoluta del convenio colectivo..
8. VULNERACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 9.3, 14, 24 Y 35 CE POR LAS DISPOSICIONES ADICIONALES SEGUNDA (aplicación del despido por causas empresariales a los empleados públicos laborales) Y TERCERA (exclusión de las medidas de regulación suspensiva y modificativa en el empleo público) DEL RDL 3/2012. De una parte por la aplicación de la institución del despido colectivo al ámbito del empleo público laboral, y de otra por la exclusión de los mecanismos laborales de suspensión o de reducción de jornada en el ámbito laboral, que son figuras de flexibilidad interna, pero que por mandato del RD-ley no pueden ser desarrolladas en el empleo público, por lo que no queda más alternativa que la del despido.