



Erasmus+



Papeles de Derecho Europeo e Integración Regional

Working Papers on European Law and Regional Integration

ALFREDO MONTOYA MELGAR

**La ofensiva contra la reforma laboral:
el caso del contrato de apoyo a los emprendedores**

WP IDEIR nº 29 (2016)

Cátedra Jean Monnet • Prof. Ricardo Alonso García

Publicado por
Instituto de Derecho Europeo e Integración Regional (IDEIR)
Universidad Complutense
Facultad de Derecho
Avda. Complutense s/n
Madrid 28040 - España

© Alfredo Montoya Melgar 2016

ISSN 2172-8542

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

La ofensiva contra la reforma laboral: el caso del contrato de apoyo a los emprendedores

Alfredo Montoya Melgar*

Desde su aparición en el Boletín Oficial del Estado, y aun antes, la reforma laboral de 2012 –primero en su versión urgente de Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, luego en su versión estable de Ley 3/2012, de 6 de julio- ha sido objeto de fuerte contestación desde diversos ámbitos académicos, judiciales y, por supuesto, políticos y sindicales; una contestación de intensidad y alcance muy superiores a los que despertaron las reformas laborales precedentes, aunque no tan virulenta como la que está recibiendo el proyecto de similar reforma del Código del Trabajo francés.

Esa corriente crítica frente a nuestra última reforma laboral ha cristalizado, en su dimensión estrictamente jurídica, en una variada e implacable estrategia que se extiende por múltiples escenarios, alguno, como veremos, de ortodoxia discutible y discutida.

La ofensiva contra la reforma laboral de 2012 ha seguido, en efecto, diversas vías jurídicas: reclamaciones ante la OIT, alegaciones ante el Comité Europeo de Derechos Sociales, planteamiento de cuestiones prejudiciales ante el TJUE, recursos y cuestiones de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, y, finalmente, lisa y llana inaplicación de la reforma por jueces nacionales que consideran que ésta vulnera disposiciones supranacionales de aplicación prioritaria.

Objeto predilecto de dicha ofensiva viene siéndolo el innovador contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores (así llamado oficialmente; más que de emprendedores habría que hablar de pequeños y medianos empresarios), regulado en el art. 4 de la Ley 3/2012, de reforma urgente del mercado laboral, norma que por su previsible carácter coyuntural no se halla integrada en el texto del ET; en efecto, la disp. trans. 9ª.2 de la Ley 3/2012 condiciona la posibilidad de celebrar dicho contrato al hecho de que la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15 por 100.

* * *

El contenido de esas dos disposiciones de la Ley 3/2012 es el siguiente:

“**Artículo 4.** Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

* Catedrático Emérito de la Universidad Complutense de Madrid. De la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación

1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.

2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso. No podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

4. Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

El trabajador contratado bajo esta modalidad que hubiera percibido, a fecha de celebración del contrato, prestaciones por desempleo de nivel contributivo durante, al menos, tres meses, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir, de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El derecho a la compatibilidad de la prestación surtirá efecto desde la fecha de inicio de la relación laboral, siempre que se solicite en el plazo de quince días a contar desde la misma. Transcurrido dicho plazo el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

La compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la vigencia del contrato con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir. En el caso de cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo, el beneficiario podrá optar por solicitar una nueva prestación o bien por reanudar la prestación pendiente de percibir. En este supuesto, se considerará como periodo consumido únicamente el 25 por ciento del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo.

La entidad gestora y el beneficiario estarán exentos durante la percepción del 25 por ciento de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos de este apartado, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212.1.d) y 213.1.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

5. Con independencia de los incentivos fiscales regulados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, las contrataciones bajo esta modalidad contractual de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

6. No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

7. Para la aplicación de los incentivos vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.”

.....

Disposición transitoria novena. Celebración de contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores en relación con la tasa de desempleo.

1. Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.

* * *

Tiene este nuevo contrato de trabajo, pues, por finalidades facilitar el empleo estable y la iniciativa empresarial en las empresas de menos de 50 trabajadores, para lo que goza de incentivos fiscales y bonificaciones de Seguridad Social. Su régimen jurídico se rige básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva, con la “única excepción”, como dice el art. 4.3 de la Ley 372012, de la duración del período de prueba, que no es la fijada con carácter general y supletorio (en defecto de convenio)

en el art. 14 del ET –hasta 6 meses para los titulados superiores y hasta 2 meses para los demás trabajadores- sino la más dilatada “de un año en todo caso”, como dice la Ley cerrando el paso a eventuales pactos reductores de esa duración. Este rasgo característico del nuevo contrato de apoyo a los emprendedores es precisamente el que viene constituyendo objetivo predilecto de la ofensiva contra la reforma laboral.

* * *

Una temprana impugnación de ese período de prueba alargado discurrió a través de la reclamación de las confederaciones sindicales de CCOO y UGT ante la Oficina Internacional del Trabajo por la supuesta violación de lo establecido en el Convenio nº 158 de la OIT (1982), relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador; un convenio ratificado por España en 1985, en el que se consagra la obligada causalidad del despido así como la necesidad de preaviso o indemnización en caso de extinción no debida a incumplimiento del trabajador; objetivos que nuestro Derecho del Trabajo viene cumpliendo ampliamente desde sus mismos orígenes.

La consecuencia de esta reclamación, presentada el 10 de mayo de 2012, fue que el Comité tripartito encargado de examinarla remitió un informe al Consejo de Administración de la OIT, que se incluyó en el orden del día de la 321ª sesión de dicho Consejo de Administración (celebrada el 13 de junio de 2014). Dicho informe concluía recomendando al Consejo de Administración que invitara al Gobierno español a informar sobre la evolución del aludido contrato de apoyo a los emprendedores, e indicaba al tiempo que no disponía de fundamentos suficientes para considerar si la extensión del período de prueba a un año es o no razonable. Esta invocación a la razonabilidad parece tener su fundamento en la regla del art. 2.2 del Convenio 158 de la OIT, que permite a los Estados miembros excluir de todas o algunas de sus disposiciones a los “trabajadores que efectúen un período de prueba [...] siempre que [...] la duración se haya fijado de antemano y sea razonable”).

A este respecto, debe destacarse que el Gobierno español ha presentado, a partir del Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral (2013), sucesivos “análisis de supervivencia” (como los denomina) de los contratos a favor de emprendedores, con el propósito de demostrar la razonabilidad y el carácter no abusivo ni fraudulento de la regulación cuestionada. En particular, la nota del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 11 de diciembre de 2014 ofreció datos que le permitían concluir que “la tasa de supervivencia de los contratos de emprendedores es muy similar a la del resto de indefinidos” y “mucho mayor que la de los contratos temporales”. Lo que nuestro Gobierno ha querido demostrar, con prolijos datos estadísticos, es que el contrato de apoyo a los emprendedores es un verdadero contrato indefinido y no un contrato temporal encubierto o amañado.

* * *

El segundo cauce de oposición al referido período de prueba ha sido el de su denuncia en cuanto supuestamente contrario a la Carta Social Europea. Este segundo cauce ha discurrido tanto en el contexto del procedimiento de control que ejerce el Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa como por la inaplicación por los jueces españoles de aspectos de la reforma, por entenderlos contrarios a la Carta.

En el curso del referido procedimiento de control a cargo del Comité Europeo de Derechos Sociales, el Gobierno de España presentó su Informe nacional 26º el 19 de

septiembre de 2013, añadiendo el 9 de junio de 2014 los datos adicionales que se requirieron. Por otra parte, el 4 de agosto de 2014 quedaron registrados unas alegaciones o “comentarios” (en realidad, verdaderas denuncias) de las confederaciones sindicales CCOO y UGT.

El Comité Europeo de Derechos Sociales, en su Informe de 23 de enero de 2015 (Conclusiones XX-3, de 2014), respondió a estos “comentarios”, emitiendo una serie de pronunciamientos relativos a la reforma laboral de 2012 (aparte de otros referentes a cuestiones ajenas a la reforma). Por lo que interesa en este momento, los sindicatos denunciaron que la regulación del contrato de apoyo a los emprendedores vulnera el art. 4.4 de la Carta Social Europea, precepto no modificado por la revisión de 1996, que no ha ratificado España. En la citada norma las partes contratantes se comprometen a “reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo”. Como puede verse, la invocación del precepto cuya vulneración denunciaron los sindicatos no es congruente con la institución impugnada, pues es art. 4.4 de la Carta no se refiere a la razonabilidad del período de prueba (y mucho menos a la razonabilidad del período de prueba en el contrato de apoyo a los emprendedores) sino a la del preaviso en la extinción de todo contrato de trabajo; por ello, el Comité no quiso ni pudo entrar en el tema de fondo de la razonabilidad o no del período de prueba, y se limitó a responder diciendo que el hecho de que no se exija plazo de preaviso para la extinción del contrato de apoyo a los emprendedores no se ajusta al art. 4.4 de la Carta Social Europea,. Por ello las Conclusiones del Comité incluidas en su Informe de 2015 no atacan el verdadero tema debatido -la duración del período de prueba de un año del contrato de apoyo a los emprendedores-, sino algo muy distinto, como es la ausencia de un preaviso para la extinción del contrato. Por cierto que la censura de esa falta de preaviso en la referida nueva modalidad contractual no advierte la larga tradición de nuestro Derecho según la cual no se exige preaviso para la extinción de ningún contrato de trabajo en período de prueba.

Hay que hacer varias observaciones adicionales al referido procedimiento ante el Comité de Derechos Sociales. La primera, que España no ha ratificado la Carta Social Europea revisada (1996), por lo que no podría ser invocado, como algunos pretenden, el art. 24 del Anexo a dicho texto revisado, que dispensa de la protección por despido a los trabajadores en período de prueba, siempre que ésta “se fije por anticipado y tenga una duración razonable” (precepto del que, por otra parte, tampoco se sigue que el período de un año del singularísimo contrato de apoyo a los emprendedores sea irrazonable).

Tampoco ha manifestado España su consentimiento para quedar vinculada por el Protocolo de 1995, sobre procedimiento de reclamaciones colectivas. Tal procedimiento, de considerable complejidad, faculta a los sindicatos para presentar esas reclamaciones frente a los Estados miembros y concluye con un informe del Comité Europeo de Derechos Sociales, sobre cuya base dicta una resolución el Comité de Ministros, que, en caso de apreciar vulneración de la Carta, formula al Estado incumplidor la correspondiente recomendación.

* * *

Aparte del procedimiento de control a cargo del Comité Europeo de Derechos Sociales, al que acabamos de referirnos, un frecuente cauce de oposición a la reforma de 2012 ha sido la estrategia judicial de inaplicar, lisa y llanamente, la nueva norma por entender que se opone a la Carta Social Europea. Son bastantes los Juzgados de lo Social –de Cataluña (JS nº 2 de Barcelona, de 19 noviembre 2013; JS nº 1 de Tarragona, de 2 abril

2014; JS nº 1 de Mataró, de 29 abril 2014), Toledo (JS nº 1, de 27 noviembre 2014 y 9 abril 2015), JS nº 2 de Fuerteventura, de 31 marzo 2015, Las Palmas JS nº 1, de 11 mayo, 6 junio de 2015 y JS nº 9, de 31 diciembre 2015; JS nº 5 de Valencia, de 4 junio 2015)- que han decidido inaplicar el referido precepto relativo al período de prueba de un año propio del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, argumentando que se opone a lo dispuesto en la Carta Social Europea (argumentación ciertamente discutible, pues como ya hemos visto el art. 4.4 de ésta no alude para nada al período de prueba).

La consecuencia de esa interpretación judicial ha sido la de considerar como despido improcedente, y no como lícito desistimiento libre o “ad nutum”, la extinción del contrato dentro de dicho período de prueba de un año. Bien es cierto que frente a esta posición se ha alzado un ponderado sector de la doctrina constitucionalista, que califica a aquélla de “atrevida” y “sorprendente” en la medida en que prescinde de la idea de control concentrado en el TC o en el TS, y prefiere atribuir un peligroso control “difuso” a todo juez de instancia.

También los Tribunales Superiores de Justicia han rechazado la técnica de aplicar directamente el art. 4.4 de la Carta Social Europea, técnica que, como es patente, busca eliminar la aplicación de la reforma laboral. La posición de esos Tribunales Superiores de Justicia desemboca, consecuente y razonadamente, en la negación de que la fijación del referido período de prueba sea nula y de que la extinción del contrato durante tal período constituya un despido improcedente (así, SSTSJ de Canarias/Sta. Cruz de Tenerife, de 22 abril 2015, de Castilla-León, de 22 de abril de 2015, y de Cataluña, de 22 junio 2015).

* * *

Un último cauce de impugnación de la reforma laboral de 2012 en instancias supranacionales viene consistiendo en el planteamiento de cuestiones prejudiciales ante el TJUE; así la presentada por el JS nº 23 de Madrid, resuelta por STJUE de 5 febrero 2015 con la declaración de que la cuestión planteada –una vez más, el período de prueba del contrato de apoyo a los emprendedores- era ajena al Derecho de la Unión Europea, pues no se estaba, como creía el proponente de la cuestión prejudicial, ante una vulneración de la Directiva 1999/70/CE, sobre el Acuerdo marco relativo al trabajo de duración determinada, toda vez que el contrato de apoyo a los emprendedores es de carácter indefinido y no temporal. Asimismo entendió el TJUE en la citada sentencia de 2015 que tampoco colisiona la institución del período de prueba del contrato a favor de emprendedores con el contenido del art. 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, dedicado a la Política Social, ni con los arts. 148 de dicho Tratado y 51.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Por todo ello, el Tribunal se declaró incompetente para conocer de la cuestión planteada.

* * *

Como anunciábamos al comienzo de estas líneas, parte muy principal de la ofensiva jurídica contra la reforma laboral de 2012, y específicamente contra la regulación del período de prueba del contrato de apoyo a los emprendedores, ha consistido en el planteamiento de recursos y cuestiones de inconstitucionalidad ante nuestro TC.

En efecto, el TC se ha pronunciado en tres ocasiones sobre denuncias de inconstitucionalidad de diversos aspectos de la reforma, incluida la regulación del citado período de prueba.

En la primera de dichas ocasiones, la STC 119/2014, de 16 julio, resolvió un recurso de inconstitucionalidad, planteado por el Parlamento de Navarra contra varios preceptos de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral.

Según el órgano recurrente, la fijación del tan repetido período de prueba de un año en los contratos indefinidos para apoyo de los emprendedores (art. 4 de la Ley) atentaría contra el art. 35.1 CE, vulnerando el derecho al trabajo, un derecho –añadimos nosotros- de contenido ciertamente impreciso y que se viene invocando para fines muy distintos, con frecuencia de modo extravagante-.

Respondiendo a esta acusación, la sentencia subraya que el derecho al trabajo no es absoluto, sino que, por el contrario, es susceptible de limitaciones justificadas para preservar otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos, como son la libertad de empresa y la productividad. Por otra parte, el Convenio nº 158 de la OIT avala, según razona la sentencia, la viabilidad de la figura al autorizar a los Estados para que excluyan las garantías establecidas en aquél respecto a «los trabajadores que efectúen un período de prueba», si bien exige que « la duración se haya fijado de antemano y sea razonable».

El Alto Tribunal enumera una larga serie de circunstancias que apoyan la constitucionalidad de la regulación debatida. Así –dice la sentencia- el período de prueba previsto en el art. 4.3 de la Ley 3/2012 constituye “un instrumento adicional de incentivación de la creación de empleo”, con el que se pretende no sólo comprobar las condiciones de los contratantes sino también la viabilidad económica del puesto de trabajo; finalidad ésta legítima, además de razonable y proporcionada, dados los importantes límites legales que la norma impugnada fija a favor de los trabajadores y del empleo, a saber: el carácter coyuntural de la medida (mientras persistan las altas tasas de desempleo); su aplicación exclusivamente a las pymes; la obligación del empresario de mantener el empleo en la empresa durante un año; la prolongación del contrato durante al menos tres años para devengar incentivos, que en caso contrario debe devolver el empresario; la eventual compatibilización de salario y prestaciones de desempleo; el carácter indefinido del contrato una vez superado el período de prueba; y, en fin, el condicionamiento del período de prueba de un año al hecho de no haberse producido en la empresa extinciones contractuales improcedentes en los seis meses anteriores con el fin de cubrir puestos del mismo grupo y centro de trabajo.

No puede tampoco admitirse –sigue razonando el TC- la imputación de que la regulación de dicho período de prueba en la Ley 3/2012 vulnere el principio de igualdad y no discriminación del art. 14 CE, pues, según consolidada doctrina constitucional, tal principio no impone un tratamiento uniforme, sino que permite un trato desigual basado en razones objetivas; trato justificado en el caso que nos ocupa, dado que el período de prueba de un año se aplica a empresas de menos de cincuenta trabajadores, objeto de otras regulaciones específicas en nuestro Derecho del Trabajo, y tiene una finalidad incentivadora del empleo.

El Tribunal entiende también que el establecimiento por ley del referido período de prueba no menoscaba el derecho a la negociación colectiva, pues la propia Constitución reconoce un espacio a la ley (arts. 35.2 y 53.1), cuya superioridad jerárquica sobre el

convenio ha sido repetidamente proclamada por el Tribunal Constitucional. En fin, asimismo rechaza la sentencia comentada –que contó con un voto particular- que el período de prueba introducido por la reforma de 2012 haya vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva; primero porque el desistimiento no causal y sin indemnización es propio y definidor de la institución del período de prueba en general, y en segundo lugar, porque en todo caso está abierta la vía jurisdiccional para impugnar desistimientos que encubran discriminación o atentado contra derechos fundamentales.

* * *

Un nuevo recurso de inconstitucionalidad contra la Ley 3/2012 –éste promovido por un nutrido grupo de diputados de diversos grupos parlamentarios- dio lugar a la STC 8/2015, de 22 de enero, de la fue ponente D^a Encarnación Roca Trías. El recurso comienza acusando con extrema dureza a la Ley impugnada de desconocimiento del Estado social y democrático de Derecho y de desdén hacia los interlocutores sociales; para los recurrentes, la reforma de 2012 se sitúa “fuera de la Constitución”.

Tan drástica y absoluta descalificación de la Ley es respondida con argumentos convincentes por el Tribunal, que, siguiendo el orden de los preceptos legales impugnados, dedica la fundamentación jurídica de su sentencia al estudio y enjuiciamiento de la pretendida inconstitucionalidad de aquéllos.

Así, se ocupa en primer lugar de la censura del art. 4.3 de la Ley 3/2012, que regula el tantas veces aludido contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, incluyendo un período de prueba de un año de duración “en todo caso”. El TC recuerda que los motivos de esta impugnación (vulneración de los arts. 35.1, 37.1, 24.1 y 14 CE) fueron rechazados por la STC 119/2014 –en los términos vistos más arriba-, e insiste en las razones del rechazo.

La suma de las desestimaciones parciales llevadas a cabo en su fundamentación jurídica por la sentencia –que asimismo contó con un voto particular- arroja como lógico resultado la desestimación del recurso de inconstitucionalidad.

* * *

Una tercera STC –la 140/2015, de 22 de junio, a la que tampoco falta su voto particular- ha tenido ocasión de pronunciarse una vez más sobre la impugnación del período de prueba de un año del contrato de apoyo a los emprendedores. Promovida cuestión de inconstitucionalidad por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, el TC la desestimó, recordando que las dudas de constitucionalidad planteadas habían sido ya resueltas por las SSTC 119/2014 y 8/2015, de las que nos hemos ocupado anteriormente.

* * *

Común e insistente denominador en la doctrina del TC, y por tanto de las resoluciones aludidas, es el reconocimiento de que no existe ese modelo constitucional de relaciones laborales cuya vulneración denuncian los recurrentes. De ahí, el rechazo de los recursos y cuestiones de inconstitucionalidad basados en supuestos quebrantamientos de la Ley Fundamental, pero que en realidad obedecen a opciones político-jurídicas no más legítimas que las adoptadas en las leyes objeto de impugnación.

Como dice la STC 8/2015, reiterando doctrina iniciada en la STC 11/1981 (de la que fue ponente otro gran civilista, D. Luis Díez-Picazo), “la Constitución de 1978 no

diseña un modelo cerrado de relaciones laborales”, por lo que corresponde “al legislador estatal, en el ejercicio de las funciones que la propia Constitución le confiere, configurar el que considere más idóneo en cada momento”. De ello se desprende, como dice la STC 119/2014, concordando con las sentencias 19/2012, de 15 de febrero, y 174/2013, de 10 de octubre, que “no es suficiente la mera discrepancia política para tachar a la norma de arbitraria, confundiendo lo que es arbitrio legítimo con capricho, inconsecuencia o incoherencia creadores de desigualdad o distorsión en los efectos legales». En la misma dirección se sitúa otra importante afirmación del TC, ahora en su STC 8/2015, siguiendo la STC 20/2013: “No es función de este 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”.

Concluyendo ya nuestra exposición, hemos de decir que el supuesto de la ofensiva contra el contrato de apoyo a los emprendedores, una de las innovaciones más valoradas por la reforma de 2012, no es más que una muestra entre otras muchas existentes de la fuerte oposición que esta reforma viene padeciendo. Ahora bien; es evidente que la múltiple, potente y sin duda bien orquestada ofensiva jurídica contra la reforma laboral de 2012 arroja un resultado poco lucido para sus detractores; más aún, dicha ofensiva ha logrado lo contrario de lo que pretendía: lejos de ser expulsada del Ordenamiento, la reforma se ha consolidado gracias sobre todo a los fundados pronunciamientos emitidos por nuestro TC, de los que hemos dado razón en esta breve crónica.