

El TC avala aspectos clave de la Reforma Laboral: contrato de emprendedores y convenios colectivos

El pleno del Tribunal Constitucional acaba de sentenciar que son ajustados a derecho y, por tanto, perfectamente lícitos, tres aspectos clave de la Reforma Laboral: el periodo de prueba de un año del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, la prioridad aplicativa del convenio de empresa y el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCV). La sentencia se produce a raíz de un recurso de inconstitucionalidad presentado por el Parlamento de Navarra (sent. del Tribunal Constitucional de 16.07.14). Éstas son las conclusiones de la sentencia:

1. **Periodo de prueba de un año en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores**

El TC avala la licitud del contrato indefinido de apoyo a emprendedores (para empresas de menos de 50 trabajadores, con incentivos fiscales, bonificaciones en materia de Seguridad Social y un periodo de prueba de un año de duración (art. 4.3 de la Ley 3/2012, de 6.07.12, Reforma Laboral).

2. **Prioridad aplicativa del convenio de empresa**

El TC también declara ajustada a derecho la aplicación prioritaria de los convenios de empresa sobre los de ámbito superior (sectoriales) que incorpora la Reforma Laboral en una serie de materias tasadas que son las siguientes: retribución (cuantía del salario base y de los complementos salariales), horas extras y trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, vacaciones, sistema de clasificación profesional, modalidades de contratación, medidas para favorecer la conciliación y otras medidas que puedan disponer los acuerdos y convenios colectivos (art. 14.3 de la Ley 3/2012).

Remisión de discrepancias sobre inaplicación de un convenio ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

El TC avala también la posibilidad que incorpora la Reforma Laboral de que, en caso de discrepancias entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre la inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo (el llamado descuelgue) se puedan someter dichas discrepancias a la CCNCC o a órganos autonómicos equivalentes (art. 14.1 de la Reforma Laboral).