

La reforma laboral a juicio del Tribunal Constitucional: ¿debe tener en el sindicato pactante un «amicus curiae»?

Cristóbal Molina Navarrete

*Director de la Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén (España)*
cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

La dominación perfecta es aquella en la que todos los humanos solamente jueguen.

H. Byung-Chung (No-Cosas)

1. Conforme a la contrarreforma exprés (nueva modificación de la Ley orgánica del Poder Judicial, ahora de su [art. 570 bis](#)) tramitada para que el Consejo General del Poder Judicial, cuya mayoría ha cuestionado, a su vez, la legitimidad de esta reforma, pueda nombrar –frente a lo que se decidió precedentemente– a dos nuevas personas magistradas del Tribunal Constitucional (TC), el Gobierno podrá, a su vez, nombrar a las otras dos que le corresponden, provocando, antes del 13 de septiembre, la renovación tan anhelada (y obligada constitucionalmente) del Alto Tribunal de garantías. La renovación no constituye solo un dato procedimental ni neutral. Además de la satisfacción por el cumplimiento de un mandato constitucional, la culminación del procedimiento conllevará –se dice– un cambio de la mayoría del TC (en términos de política jurisdiccional del derecho): de la (función) conservadora pasará a la (función) progresista.

No es insustancial el cambio para la suerte, en el futuro próximo (seguimos con una cultura y tradición en las que pesa más la visión política que la jurídica del máximo órgano de garantías constitucionales, lamentablemente), de un buen número de causas pendientes (por ejemplo, ley del aborto –los cambios de rumbo y sus disfunciones en esta cuestión civil y penal tan relevante se han podido comprobar por el giro copernicano, errado, del Tribunal Supremo norteamericano–). Otras se auguran, en virtud de la dura pugna política, además de social y cultural, desplegada en el proceso de tramitación de iniciativas legislativas como la «ley trans». A finales de junio recibió el banderín de salida del Gobierno (no sin conflictos internos) para su tramitación, institucional y parlamentaria, reconociendo, entre otros derechos para este colectivo vulnerable, el de la autodeterminación de género (derecho a cambiar el nombre y el sexo en el DNI solo con una decisión

individual). Por cierto, la importante Sentencia del TC (STC) 67/2022, de 2 de junio, diferenciando claramente entre el sexo y el género, reconoce el derecho a la identidad de género y su libre manifestación, sin que pueda ser objeto de tratamientos discriminatorios, tampoco en el trabajo.

¿Por qué traemos a colación esta cuestión en una reflexión laboral? Porque el nuevo TC tendrá que enjuiciar la reforma laboral, una vez que se ha presentado contra ella un recurso de inconstitucionalidad.

2. El grupo parlamentario de Vox ha formulado un recurso de inconstitucionalidad (RI) contra el Real Decreto-Ley (RDL) 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, y el artículo cuarto del RDL 1/2022, de 18 de enero. Por escrito firmado el 2 de junio de 2022, el Pleno del TC acordó su admisión a trámite, lo que supuso dar traslado de la demanda y documentación adjunta a las partes pasivamente legitimadas (Cortes Generales: Congreso de los Diputados y Senado, a través del conducto de sus presidencias, y al Gobierno, a través del Ministerio de Justicia), al objeto de que se personaran en el proceso constitucional abierto, para hacer las alegaciones que estimen por conveniente, se entiende que en defensa de la legalidad constitucional de tan significativa reforma, considerada histórico-social (quizás con algo de exageración, que no banaliza su trascendencia, como ya se ha explicado en números anteriores de esta revista). El BOE de 9 de junio publica la incoación de dicho RI (núm. 2191-2022).

No hay que realizar mucho esfuerzo argumental para poner de manifiesto la gran trascendencia, jurídica y práctica, de este RI. En el plano jurídico, porque, en primer lugar, estamos ante una ley especial, típica «ley laboral socialmente concertada», que cuenta con el consenso de los sujetos sociales ex artículos 7 y 28 de la Constitución española (CE). En consecuencia, gozaría de un plus de legitimación social, un rasgo ausente en las últimas reformas laborales emprendidas. En segundo lugar, su realización, y el método seguido en su producción jurídica, con la búsqueda de un equilibrio entre la seguridad y la flexibilidad, era una condición comunitaria para librar las partidas comprometidas a España respecto de los fondos europeos (Next Generation EU). La magnitud de las crisis sucesivas, así como de los desafíos derivados, parecen no dejar mucho lugar a la duda en torno a la necesidad, incluso a la urgencia, de disponer de tales recursos. El elemento del «acuerdo de concertación social», como prueba el nuevo reclamo por la gobernanza económica de los (polémicos) «pactos de rentas» (retribuciones, beneficios ¿y pensiones?) para afrontar el estrés socioeconómico actual, readquiere un rol clave en los procesos

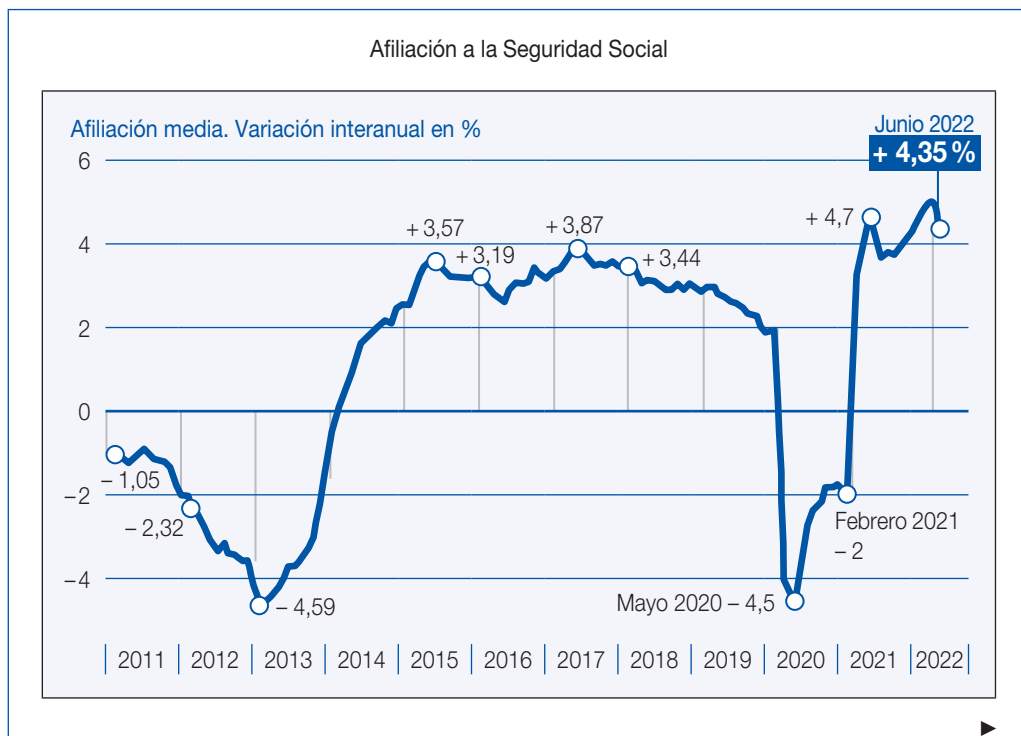
El nuevo TC tendrá que enjuiciar la reforma laboral, una vez que se ha presentado contra ella un recurso de inconstitucionalidad

El elemento del «acuerdo de concertación social» readquiere un rol clave en los procesos de reforma

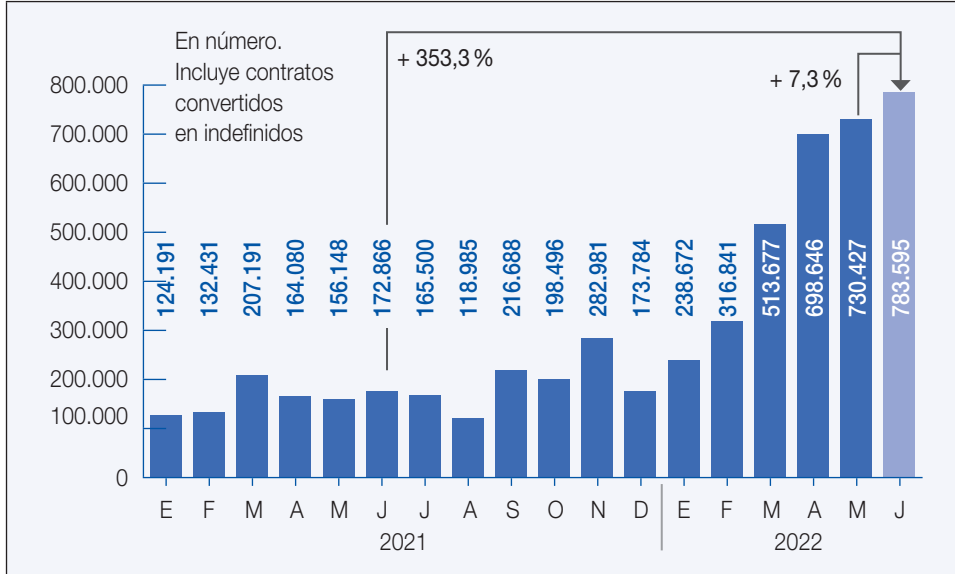
de reformas reguladoras y transiciones (a modo de los, quizás demasiado añorados, Pactos de la Moncloa, pero con mayor protagonismo de sindicatos y patronales).

En el plano práctico, la importancia de esta impugnación presenta cifras, lo que aportaría incluso una «prueba estadística» (pese a la célebre cita atribuida a Mark Twain: «hay tres tipos de mentiras: las mentiras, las malditas mentiras y las estadísticas»; cita que sirvió a la abogada general para ilustrar el poder persuasivo del número, reflejado en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –STJUE– de 30 de junio de 2022, asunto C-625/20, que abre la puerta a reconocer el derecho a una doble pensión por incapacidad permanente total en el mismo régimen de Seguridad Social, por el efecto discriminatorio, aun indirecto, de la prohibición legal –art. 163.1 Ley general de la Seguridad Social– para las mujeres). Si uno de los grandes problemas (no único) de nuestro mercado de trabajo es el exceso de temporalidad y rotación, **que prácticamente uno de cada dos contratos firmados en junio (44,3 %) sean indefinidos (783.595)**, implicando cada mes desde la entrada en vigor de la reforma un nuevo máximo de la serie histórica, habla bien, aun sin vano triunfalismo, del paso tan significativo dado para resolver de forma razonable un problema endémico, en un escenario de (récord de) creación de empleo.

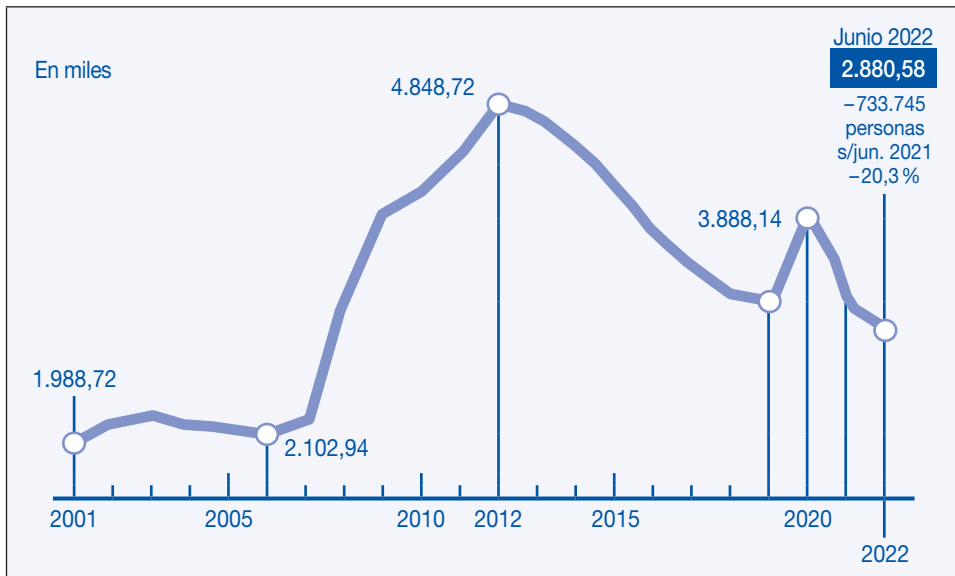
El mercado laboral en junio de 2022



Evolución de los contratos indefinidos registrados



Parados



Fuente: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/07/04/economia/1656917475_146019.html

Cierto, toda lectura ponderada, realista, deja en evidencia algunas cifras más preocupantes. Así, junto a la prevista discontinuidad de la fijeza contractual, crece la parcialidad (facilita su gestión flexible la [STJUE de 5 de mayo de 2022, asunto C-265/20](#): no impone un porcentaje de carga de trabajo respecto a la de quien trabaja a tiempo completo): 312.000 contratos fueron a tiempo completo (triple del año pasado), pero son 178.000 a tiempo parcial (suben un 316 %), aproximándose a los 300.000 los de fijeza discontinua (un 1.000 % más). El aumento era previsible conforme a la regulación del [artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) (141.000 son contratos temporales convertidos en indefinidos no fijos).

Consecuentemente, es ya constatable una notable reducción de la contratación temporal, según esta línea de política socialmente concertada y legalmente formalizada del mercado laboral. Una opción reflejada en la jurisprudencia que, más equívoca, se siente concernida para coadyuvar en la reducción de la temporalidad no justificada, acotando esta arraigada cultura, privada y pública (por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo [–STS– 453/2022, de 18 de mayo](#): el contrato eventual no es adecuado para abordar desajustes estructurales en el sector público). Línea seguida, en el ámbito estatutario, con la paradoja de crear nuevas figuras temporales (arts. 9, 9 bis, 9 ter) por el [RDL 12/2022, de 5 de julio](#) –modifica el Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud– (o en el ámbito del profesorado no universitario, la [STS, Sala 3.ª, 572/2022, de 13 de mayo](#), descarta que los sistemas de listas para la selección de personal sean una medida equivalente ex cláusula 5.ª de la [Directiva 1999/70/CE](#)).

La activación de estas nuevas dinámicas de favor hacia la estabilidad y restrictivas de la temporalidad, en las leyes y en la jurisprudencia, ratifica el valor de la reforma. Aunque no sea la (idealmente) querida desde diversas posiciones, unas más garantistas, que, por ejemplo, le reprochan mantener la regulación del despido sin causa o causa irreal [si bien estos temas están removidos en el derecho vivo –una lectura tradicional en [STS 356/2022, de 20 de abril](#)– bien a través de la reclamación colectiva de la UGT ante el Consejo de Europa por violación del art. 24 [Carta Social Europea revisada, como se explicó en el número anterior](#); bien la posibilidad de predicar la nulidad del despido por enfermedad a raíz de los arts. 26 y 27 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que prohíbe toda represalia por enfermedad o condición de salud]; otras, en cambio, en sentido contrario, más flexibilizadoras, a las que su éxito, en términos razonables, siempre mejorables, no puede serles regateado. Por lo tanto, es también evidente el descalabro jurídico-social que provocaría jurídica y socialmente ser invalidada constitucionalmente.

La activación de estas nuevas dinámicas de favor hacia la estabilidad y restrictivas de la temporalidad, en las leyes y en la jurisprudencia, ratifica el valor de la reforma

Ahora bien, con ser importante exponer, siquiera sucintamente, las principales razones del RI, este procedimiento constitucional puede presentar una novedad, aun en el plano procesal, de una enorme significación, sin duda un hito histórico-jurídico en la dinámica evolutiva

del «Estado social y democrático constitucional de derecho» (art. 1 CE). La razón de este calificativo reside en la [petición](#) hecha por los dos sindicatos más representativos a nivel estatal, firmantes de la reforma, en su dimensión de norma de coyuntura con valor de ley socialmente concertada, para ser reconocidos como «sujetos procesales coadyuvantes» ex [artículo 81 de la Ley orgánica del Tribunal Constitucional](#) (LOTC). A través de este expediente procesal, los sindicatos pretenden defender ante el TC la legitimidad constitucional de la (su) ley de reforma laboral concertada socialmente.

Los sindicatos pretenden defender ante el TC la legitimidad constitucional de la (su) ley de reforma laboral concertada socialmente

¿Si prevé esta posibilidad de personación de un sujeto coadyuvante tercero a los procesos constitucionales abiertos en sede del TC, dónde está lo «histórico-jurídico»? De un lado, en que no se prevé de forma expresa en el RI ([art. 34 LOTC](#)). De otro, que no se ha reconocido por el TC, hasta el momento, a ningún sindicato. Finalmente, y como contrapunto, esta práctica excluyente es una anomalía en la mayor parte de los tribunales de garantías de derechos fundamentales, que conocen la figura del «*amicus curiae*» («amigo del tribunal») para canalizar situaciones como la aquí en juego.

3. Antes de afrontar, de forma breve, la cuestión raíz de este editorial, la referida cuestión procesal (destacada por analistas como el profesor [A. Baylos](#)), la legitimación sindical para personarse como sujeto procesal coadyuvante ex [artículo 81 de la LOTC](#) en la defensa de la constitucionalidad de la ley de reforma que han concertado socialmente, excluyendo, además, que se tramite mediante proyecto de ley para evitar correcciones desequilibradoras, se hará una breve incursión en los principales argumentos (algunos han sido avanzados por el profesor [E. Rojo](#)) sostenidos por el sujeto recurrente para la interposición del RI contra el RDL 32/2021. A tal fin, como es fácilmente comprensible, la línea de razonamiento principal que lo sustenta reside en la pretendida vulneración del [artículo 86 de la CE](#), esto es, la inexistencia, a su juicio, del estricto presupuesto constitucional que habilitaría para dictar la norma de coyuntura: necesidad urgente y extraordinaria. El propio grupo parlamentario de Vox ha presentado públicamente una síntesis de razones de lo que llama «[batalla en el Constitucional](#)».

La primera línea argumental de impugnación se centra en lo que consideraría es «a todas luces un abuso de la figura del real decreto-ley», agravado en este caso porque el preámbulo reconoce el carácter «estructural» de los «desequilibrios que el mercado laboral español arrastra desde [...] décadas» y que pretende resolver de forma definitiva con una norma de coyuntura. No entraremos en profundidades, pero sorprende una afirmación como esta. El TC rechazó una visión tan simplista de las relaciones entre problemas estructurales y soluciones de urgencia (por lo mismo, el [RDL 12/2022, de 5 de julio](#), que trata de poner coto al sistemático y arraigado abuso de la temporalidad en el personal estatutario de salud, también sería

La impugnación se centra en lo que consideraría es «a todas luces un abuso de la figura del real decreto-ley»

inconstitucional), por lo que no parece que resulte muy viable (por ejemplo, SSTC [47/2015](#), FJ 5.º, y [139/2016](#), FJ 3.º).

Una segunda línea de razonamiento crítico tiene que ver con la eficacia práctica de la reforma. Si se pretende resolver con urgencia un problema estructural, cambiando las reglas de juego de la contratación, parecería claro que sus efectos serán remotos en el tiempo. Las empresas necesitarán un largo tiempo de adaptación (superior al periodo de *vacatio legis* concedido –3 meses–). La referida prueba estadística parece desmentirlo.

Las empresas necesitarán un largo tiempo de adaptación. La referida prueba estadística parece desmentirlo

En una tercera línea argumental, ya no en el plano del presupuesto habilitante, sino respecto de sus límites materiales, no menor perplejidad causa que se ponga el acento en la vulneración del [artículo 86 de la CE](#) porque se afecta al contenido esencial de derechos constitucionales, como el derecho al trabajo ([art. 35 CE](#)) y el derecho a la negociación colectiva ([art. 37 CE](#)). Más aún, se pone el acento en que la reforma tendrá una «honda repercusión sobre el modelo español de relaciones laborales». Empezando por esta última cuestión, que puede ser discutible, es conocido que el TC ha venido negando que exista un modelo único constitucional propio de las relaciones laborales ([STC 8/2015, de 22 de enero](#)), por lo que no es esperable ningún cambio a estos efectos. En todo caso, tampoco es fácil de entender qué perjuicio se ocasiona al derecho al trabajo, cuando se reafirma la estabilidad en el empleo, o a la negociación colectiva, cuando no se hace otra cosa que promover su participación a la hora de concretar más de un aspecto importante para el fin último de la reforma (por ejemplo, régimen del contrato de fijeza discontinua ex [art. 16 ET](#); recuperación del régimen de ultraactividad indefinida –para el régimen precedente, plagado de conflictos, *vid.* [STS 359/2022, de 20 de abril](#): no ha lugar a contractualizar las condiciones de trabajo cuando es aplicable un convenio de ámbito superior–).

Finalmente, se pone el acento en los pretendidos vicios del Pleno en el que se convalidó la reforma. Es conocido el bochornoso espectáculo dado por la Cámara en este punto. Pero de ahí a entender que se trata de una quiebra absoluta del principio democrático parece que media un abismo. No nos detendremos en este sainete.

4. Es momento de entrar en la cuestión procesal previa que debería resolver la nueva mayoría del TC salida de su renovación: ¿es factible la petición de los sindicatos, protagonistas, incluso artífices de la reforma, hasta condicionarla a que no se tramitara como proyecto de ley para no romper los equilibrios a los que responde, para que se les reconozca el derecho a personarse como coadyuvantes en la defensa de la legitimidad constitucional del RDL 32/2021? ¿Qué dice el [artículo 81 de la LOTC](#) que alienta la legítima reclamación de los sindicatos y por qué el TC ha venido haciendo, hasta ahora, una lectura tan restrictiva que muta realmente en excluyente? ¿Concurre en los sindicatos firmantes de una ley laboral socialmente concertada un interés legítimo constitucional en el proceso de RI?

El precepto orgánico de referencia, ubicado sistemáticamente en título VII, dedicado a reglas comunes a todos los procedimientos constitucionales (referidos en plural en la letra del precepto), prevé que las personas (físicas o jurídicas) «cuyo interés les legitime para comparecer en los procesos constitucionales», o como parte (actora o demandada) o como «coadyuvantes», podrán hacerlo, siempre que confieran su representación a una persona profesional de la procuraduría. Consecuentemente, y dado que, como se dijo, el [artículo 34 de la LOTC](#), en relación con el procedimiento de RI, no prevé tal comparecencia de forma expresa, habrá que identificar si, en relación al interpuesto contra el RDL 32/2021, tiene el sindicato concertante de la ley de reforma laboral un interés legítimo constitucional suficiente para tal personación, en posición procesal de coadyuvancia no tanto de quien ocupa la posición de legitimado pasivo, el Gobierno, sino de la constitucionalidad del producto normativo en el que ha participado de manera principal. Que el concepto clave es la identificación de un interés legítimo al procedimiento de inconstitucionalidad viene corroborado por la aplicación supletoria de la [Ley de enjuiciamiento civil](#) para cuestiones tales como son estas relativas a la «comparecencia en juicio» ([art. 80 LOTC](#)).

¿Concurre en los sindicatos firmantes de una ley laboral socialmente concertada un interés legítimo constitucional en el proceso de RI?

5. Los sindicatos en general, y los sindicatos más representativos estatales en particular, gozan de una presunción de interés legítimo para intervenir en toda gama de procesos de la jurisdicción ordinaria, por lo común en los órdenes social y contencioso, en los que se ventilan la amplia gama de «intereses sociales económicos» que les serían propios, según el [artículo 7](#) en relación con el [artículo 28 de la CE](#). Esto es una evidencia hoy, un dato adquirido de la cultura jurídico-social y constitucional. La doctrina del TC, y la jurisprudencial tanto de la Sala 4.^a como de la Sala 3.^a del TS, en su aplicación debida, han venido reconociendo la «capacidad abstracta de los sindicatos para la protección y defensa de los derechos de los trabajadores». Así lo volvía a reconocer, trayendo una vez más los precedentes de hace 30 años del TC (por ejemplo, SSTC 201/1994 y 101/1996), la [STS 456/2022, de 18 de mayo](#) (también de interés la [STS 82/2022, de 27 de enero](#)). Ahora bien, tal capacidad para la defensa procesal del cúmulo de intereses socioeconómicos que les son propios no da una carta blanca de intervención procesal: «tal capacidad no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad». En consecuencia, deben acreditar «un vínculo especial y concreto entre el sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate», a ponderar en cada caso.

Un vínculo de conexión con el objeto del procedimiento (clásica «legitimación *ad causam*» –titularidad de un derecho o interés legítimo–, debiendo situarse en posición de defenderla expresamente en juicio –clásica «legitimación *ad procesum*»–) que se plasma ([art. 17.2 Ley reguladora de la jurisdicción social](#)) en la noción de interés legítimo económico o profesional,

traducible en «beneficio específico derivado de la eventual estimación del recurso» (en el caso, la falta de implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo que, negociado por comisión *ad hoc*, finaliza sin acuerdo, es impugnado por la UGT, hará desestimar el recurso). Por tanto, siendo el sindicato una institución de relevancia constitucional que representa, en su diversidad, los intereses sociales y económicos del conjunto de la población trabajadora (STC 89/2020, de 20 de julio), ¿cuáles son las claves jurídicas para dar el salto –cualitativo– al ámbito de los procedimientos constitucionales, no de amparo (indiscutible), sino en el de inconstitucionalidad? A mi entender, estarán en identificar ese interés legítimo como sujeto coadyuvante de la defensa de la constitucionalidad de una ley que ha «coproducido». En un plano formal, el titular de la potestad legislativa es solo el Gobierno ex artículo 86 de la CE, pero ha decidido ejercerla de forma concertada socialmente, en vez de unilateral, autolimitándose, en aras de un claro plus de legitimación social que deriva de la técnica de la concertación social.

6. Precisamente, esta última observación nos sitúa en un aspecto crucial para la defensa de la legitimación sindical, en este caso, a fin de actuar como coadyuvante para la defensa de la constitucionalidad de la reforma, como ley concertada socialmente y de la que ha sido coautor. Me refiero al nivel de máxima garantía constitucional que exige la protección de esta dimensión externa de la actividad sindical y que forma parte de la libertad sindical ex artículo 28 de la CE en relación con su artículo 10.2. Se trata, como es conocido, de un derecho de rango fundamental que, además, integraría el estándar internacional de trabajo decente, así como de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 (que incorpora, por cierto, desde el 10 de junio de 2022, un quinto: la seguridad y salud en el trabajo). Indiscutible que el ámbito material del RDL 32/2021 entra de lleno en el artículo 7 de la CE (como el propio RI reconoce –aun críticamente–), y tratándose de una ley especial por el procedimiento de producción, concertada, la clave constitucional pasa al artículo 28 de la CE.

La posición preferente en el ordenamiento jurídico-constitucional, así como en una comprensión multinivel debida ex artículos 10.2, 96 y 93 de la CE (Convenios núms. 98 y 87 OIT; art. 11 Convención Europea de Libertades Públicas y Derechos Humanos; Carta Social Europea revisada, etc.), de la libertad sindical, eje del doble principio social y democrático del Estado constitucional de derecho, tampoco está en discusión, superando de este modo su mera condición contractual, para tener otra de política indudable (por ejemplo, STC 64/2016, de 11 de abril). La necesidad de una interpretación de todas las normas (que debe incluir las de la LOTC pues forma parte del conjunto ex art. 9.1 CE), según lo más favorable a su efectividad, se plasma una y otra vez en los más dispares asuntos (por ejemplo, STS 82/2022, de 27 de enero, que hace de esa lectura expansiva un argumento más para defender la competencia del orden social en un asunto en el que estaban en juego los derechos de información sindical frente a la autoridad laboral; Sentencia del Tribunal Superior

de Justicia –STSJ– del País Vasco de 14 de junio de 2022, caso Novaltia, que condena a la empresa por vulnerar el derecho a la libertad sindical, al negar una información a la representación clave en relación a una huelga; [STSJ de Andalucía/Sevilla 1429/2022, de 19 de mayo](#), que condena a 45.000 € a cada uno de los representantes de los trabajadores objeto de persecución o acoso antisindical, entre otros criterios por el efecto disuasorio que debe provocar en la empresa, a fin de evitar violaciones de derechos tan fundamentales como la libertad sindical –y la dignidad de las personas trabajadoras–; etc.).

Ciertamente, no siempre triunfa esta dimensión expansiva del ámbito de defensa sindical de los intereses que les son propios constitucionalmente en aras del [artículo 28 de la CE](#). Es el caso de la –muy polémica– [Sentencia de la Audiencia Nacional 6/2022, de 17 de enero](#). En la demanda sindical de ambos sindicatos más representativos estatales (UGT y CC. OO.) por despido colectivo de hecho (desconexión masiva de todas las personas empleadas una vez entró en vigor el cambio legislativo) de personas que realizan tareas de reparto a través de una plataforma digital (Uber Eats), desestima la demanda por falta de la legitimación de los sindicatos, al no tener implantación suficiente en el ámbito del despido. Es evidente el argumento formal, por cuanto difícilmente podían acreditar tal vínculo cuando en la empresa se denegó la condición de personas asalariadas, para ser vinculadas formalmente como personas trabajadoras autónomas. Afortunadamente, la [STS 684/2022, de 20 de julio](#) (caso Uber Eats), que ha revocado la de la Audiencia Nacional, nos permite comprobar la efectividad real de esta dimensión representativa inherente a la libertad sindical, más allá de la dimensión formal contractual.

Ahora bien, estamos en el ámbito de un procedimiento constitucional y en una dimensión abstracta y general, como es el RI, por lo que el interés legítimo constitucional para actuar como sujeto coadyuvante ex [artículo 81 de la LOTC](#) en relación con el [artículo 24 de la CE](#) debe hallar un vínculo más estrecho y poderoso en el orden constitucional.

Y es ahí donde, se decía, la inclusión de la actividad de concertación social en la producción de las leyes, muy en especial de la aquí analizada, de la reforma laboral, como un contenido esencial, cuando menos adicional, de la libertad sindical debe aportar ese plus de vínculo con un especial procedimiento constitucional, el del RI contra la reforma laboral.

La inclusión de la actividad de concertación social en la producción de las leyes como un contenido de la libertad sindical aporta ese vínculo con el RI contra la reforma laboral

7. Estamos, pues, en un plano de defensa de derechos fundamentales, la libertad sindical. Surge, así, un argumento adicional para el reconocimiento del interés legítimo constitucional sindical a la personación, como coadyuvante, para defender la legitimidad constitucional de ley que ha coprotagonizado, es cooperador necesario o «coadyuvante material». Por supuesto se está en un procedimiento constitucional muy diferente al recurso de amparo, específico para la defensa por particulares, individuales y colectivos, de derechos de este

rango. La referencia se dirige en otra dirección y entronca con la interpretación multinivel, o de orden internacional, de estos preceptos de la LOTC, que también están afectados por tal canon hermenéutico ([art. 10.2 CE](#)).

Me refiero a que, a mi juicio, y pese a que no hay un acuerdo pleno en la doctrina, la técnica procesal del coadyuvante sindical guarda analogía (no identidad) con la figura «amicus curiae», difundida en los procedimientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Con varias formulaciones en los ordenamientos (por ejemplo, [art. 15 Ley de enjuiciamiento civil española](#)), y dejando de lado su interpretación literal, esta figura obedece al principio de democratización de los procesos jurisdiccionales, en especial los constitucionales de más trascendencia social. De este modo, junto al principio democrático del Estado social constitucional de derecho, se refuerza el principio procesal contradictorio (una doble idea resaltada por la [Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 23 de junio de 1993, caso Ruiz Mateos vs. España](#), que terminó avalando la participación de las partes particulares). A partir de ellos, se amplían las oportunidades de éxito procesal del interés propio esgrimido en el pleito por causa ajena, como este. En esta dirección cabe razonar atendiendo al artículo 6.1 del [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#), derecho a un proceso equitativo, aplicable también en procedimientos constitucionales.

La técnica procesal del coadyuvante sindical guarda analogía con la figura «amicus curiae», difundida en los procedimientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

8. Debiendo evidenciar honestidad científica, y rigor jurídico, para que la confianza en la posición jurídica aquí defendida no genere expectativas desmesuradas o irreales, hay que recordar que la doctrina del TC no ha asumido, hasta ahora, esta comprensión del [artículo 81 de la LOTC](#). El TC ha venido rechazando la participación de sujetos que defienden intereses particulares o asociativos en los procedimientos constitucionales sobre leyes, por el carácter general y abstracto de las mismas (Autos del TC –AATC– [175/2004](#) y [1203/1987](#)). El [ATC 252/1996](#) excluye la legitimación para una asociación de médicos interinos, con un voto particular que sí admite la legitimación, o el [ATC 248/2008](#) (asociación de empresarios de vehículos de transporte con conductor respecto de una ley autonómica). Sí se reconoció en el [ATC 172/1995](#) (para un poder de autogobierno autonómico).

La doctrina del TC no ha asumido, hasta ahora, esta comprensión del artículo 81 de la LOTC

A mi juicio, esos precedentes no serían estrictamente aplicables a este caso. No estamos ni ante sujetos de la sociedad civil (particular o asociativa) ni de la sociedad política (partidos, que participan directamente en la ley a través del Parlamento, que sí tiene legitimación para la defensa en el RI), sino sujetos de relevancia constitucional que defienden

intereses generales y participan en la creación de una ley, cuya legitimidad, en cambio, no podrían defender, pese a su interés legítimo constitucional, salvo ex [artículo 81 de la LOTC](#). Además, en todo caso, es evidente que la interpretación constitucional del [artículo 81 de la LOTC](#) también debe evolucionar ([STC 198/2012, de 6 de noviembre](#)), en un contexto social y culturalmente mutado (no solo de las mayorías constitucionales).

Cierto, no parece el TC propicio para dar saltos evolutivos (piénsese –por reincidir en la cuestión de la temporalidad– en el [ATC 83/2022](#): inadmite la cuestión de inconstitucionalidad sobre el carácter discriminatorio del [artículo 49.1 ET](#), al entender que las personas interinas por sustitución no son comparables al resto de las personas trabajadoras temporales a efectos de percibir una indemnización por cese). Pero la «función de progreso» de toda actividad jurisdiccional no debería derivar de la ideología –legítima– de cada integrante del Alto Tribunal, ni de su mayoría, sino de una exigencia de la propia Constitución interpretada conforme a sus valores superiores ([art. 1 CE](#)). En última instancia, también el TC debe formar parte del «derecho vivo» (para la jurisdicción ordinaria remitimos a los numerosos ejemplos de la actualidad que se recogen en el [estudio](#) realizado por la profesora Margarita Miñarro en homenaje al maestro don Efrén Borrajo). Veremos.

No parece el TC propicio para dar saltos evolutivos. Pero la «función de progreso» de toda actividad jurisdiccional no debería derivar de la ideología, sino de una exigencia de la propia Constitución interpretada conforme a sus valores

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2022). La reforma laboral a juicio del Tribunal Constitucional: ¿debe tener en el sindicato pactante un «amicus curiae»? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 470, 5-16.