

El Tribunal Constitucional da un nuevo respaldo a la reforma laboral en su tercer aniversario

El alto intérprete de la Constitución no aprecia motivos de inconstitucionalidad en la Ley 3/2012, por la que se aprobó la reforma laboral

La sentencia de 22 de enero de 2015 (BOE del 24 de febrero) rechaza por segunda vez los motivos de inconstitucionalidad planteados contra diversos artículos y disposiciones de la Ley

3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, desestimando el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por ciento cuatro diputados del "Grupo Parla-

mentario SOCIALISTA" y once del "Grupo Parlamentario LA IZQUIERDA PLURAL" (Izquierda Unida, Iniciativa per Catalunya Verds-Esquerda Unida i Alternativa y Chunta Aragonesista).



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

Al cumplirse tres años desde que fuera aprobada la última reforma laboral por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, tramitado posteriormente como Ley 3/2012, de 6 de julio, y poco después de que el Tribunal Supremo diera un varapalo a dicha reforma en el tema de la ultraactividad de los convenios colectivos, el garante de la Constitución falla por segunda vez que no aprecia motivos de inconstitucionalidad en la norma aprobada por el Partido Popular al llegar al Gobierno.

Cal y arena ha recibido durante este trienio una reforma laboral con la que se pretendía modificar de forma estructural la legislación laboral en nuestro país; y así, por un lado, mientras el Tribunal Supremo ha anulado cerca de la mitad de los despidos colectivos (ERES) que ha abordado, basados en la nueva normativa, por otro lado, esta ha recibido el aval tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En esta ocasión, el recurso de inconstitucionalidad se centra en los aspectos más novedosos introducidos por la nueva normativa, si bien el mismo coincide en parte, en cuanto a su objeto y fundamentación, con el promovido por el Parlamento de Navarra y que fue ya desestimado por el Tribunal Constitucional en Sentencia de 16 de julio de 2014.

Los grupos que promueven el recurso de inconstitucionalidad consideran vulnerados principalmente el artículo 37 de la Constitución Española (que garantiza el derecho a la negociación colectiva), así como el artículo 28 del texto constitucional, (que consagra el principio de libertad sindical). Frente a ello, y de modo general, el Tribunal Constitucional recuerda que la Constitución no diseña un modo cerrado de relaciones laborales, ni de negociación colectiva, sino que le corresponde al legislador estatal, en el ejercicio de las fun-

ciones que la propia Constitución le confiere, configurar el que considere más idóneo en cada momento, eligiendo entre las distintas alternativas posibles en atención a las circunstancias económicas subyacentes y a las necesidades sociales a las que pretenda dar cobertura. Afirma que el legislador constituyente no quiso definir un modelo cerrado de relaciones laborales aplicable, ni tampoco restringir la acción del legislador, dejándole un importante ámbito de posibilidades para configurar el citado modelo.

En tal sentido, recuerda que de la evolución legislativa que ha experimentado el modelo de relaciones laborales a lo largo de estos últimos treinta años, se puede extraer como conclusión que cada norma que lo ha modulado representa una opción legislativa diferente como un instrumento al servicio de una concreta política económica y social del Gobierno y Parlamento de cada momento, respecto de la cual no es suficiente la mera discrepancia política para destruir su presunción de constitucionalidad. En suma, concluye el Tribunal Constitucional, no es su papel enjuiciar si las soluciones adoptadas en la Ley impugnada son las más correctas técnicamente, o si constituyen las más oportunas 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.

Tras estas aclaraciones, y analizando los preceptos concretos que se estima vulneran la Constitución, considera, en primer lugar, que es acorde a la Constitución el establecimiento de un periodo de prueba de un año en los contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores, aun admitiendo que el legislador podría haber adoptado otras medidas alternativas, pues en términos razonables y proporcionados pretende favorecer el acceso de los desempleados a un puesto de trabajo estable, en el marco de una excepcional coyuntura de emergencia, caracterizada por elevadísimos niveles de desempleo.

Avala también la regulación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, cuyo reproche jurídico estriba en que permite al empresario alterar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en acuerdos o pactos colectivos, esto es, los conocidos como "ex-



El Tribunal Supremo ha anulado cerca de la mitad de los despidos colectivos que ha abordado, basados en la nueva normativa, por otro lado, esta ha recibido el aval tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

traestatutarios" o "de eficacia limitada". Considera el Tribunal Constitucional que ello no vulnera el derecho a la negociación colectiva sino que la norma facilita el ajuste racional de las estructuras productivas a las sobrevenidas circunstancias del mercado, fruto de la variable situación económica, con el objetivo de procurar el mantenimiento del puesto de trabajo en lugar de su destrucción, atendiendo así a fines constitucionalmente legítimos, posibilitando además el posterior control judicial.

Aborda el reproche constitucional de los recurrentes al procedimiento de "descuelgue", según los cuales la intervención de la Comisión consultiva de convenios colectivos desplaza o suplanta a la negociación colectiva y al ejercicio de la libertad sindical, rechazándolo al indicar que, antes al contrario, opera cuando los diferentes cauces de solución del conflicto previstos en la norma se han mostrado como inservibles, y por tanto, como un remedio ante el fracaso de la negociación colectiva, con el objetivo de evitar una situación de bloqueo que ponga en peligro la estabilidad de la empresa o su viabilidad. Recuerda que dicha Comisión es un órgano colegiado de composición tripartita y paritaria, formado por representantes de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindi-

cales más representativas, susceptible asimismo de ser sometida al control judicial.

Confirma la nueva regulación del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se declara que, en determinadas materias, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, avalando el objetivo del legislador de descentralizar la negociación colectiva, y recordando que dicho derecho es de configuración legal, siendo el legislador quien debe determinar las reglas de concurrencia y articulación de los convenios. Resalta que éste ha optado válidamente por declarar la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre los de ámbito superior, atribuyéndole un plus de eficacia, como una medida de flexibilidad interna, alternativa a la destrucción de empleo, a través de la cual pueden adaptarse las condiciones de trabajo que se identifican como más cercanas a la realidad de la empresa, a las circunstancias concretas por las que ésta atraviesa.

Frente a las críticas al nuevo redactado de las causas del despido colectivo (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores), el alto tribunal señala que no puede afirmarse que dicho precepto consagre un despido

colectivo no causal, basado en un libérrimo arbitrio o discrecionalidad empresarial, sino que queda condicionada la decisión extintiva a la concurrencia fundada de una causa económica, técnica, organizativa o productiva, susceptible de ser verificada judicialmente.

Tampoco considera inconstitucional que los salarios de tramitación no se devenguen en aquellos supuestos en que se declare la improcedencia del despido cuando el empresario opta por la indemnización, limitándose a los casos en que se opta por la readmisión, afirmando que tal opción legislativa entra dentro del margen de libertad de configuración de las relaciones laborales atribuida al legislador por la Constitución.

Finalmente, y frente al reproche por excluir de la negociación colectiva la posibilidad de establecer cláusulas de jubilación forzosa, el Tribunal Constitucional recuerda que, a diferencia de otros momentos en que las necesidades han sido otras, una política de empleo basada en la facilitación de la continuidad en el empleo de quienes habiendo superado la edad legal de jubilación desean continuar con su vida laboral activa, sin que ello pueda ser negociado por los representantes legales de los trabajadores y los empresarios, es perfectamente concordante con los preceptos constitucionales.