

LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA LABORAL



El último pleno del Tribunal Constitucional ha desestimado por amplia mayoría el recurso de inconstitucionalidad presentado por el Parlamento de Navarra contra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Se trata de una resolución importante, por cuanto se resuelven en ella alguna de las principales incógnitas que habían sido suscitadas sobre la constitucionalidad de la reforma, hasta el punto de que aunque está pendiente de resolución el recurso de inconstitucionalidad general presentado por el Partido Socialista Obrero Español y la Izquierda Plural, a la vista de la sentencia que comentamos, puede concluirse que los principales interrogantes que la reforma planteaba han sido despejados.

Los preceptos cuestionados por los recurrentes, que han centrado los debates y sobre los que la resolución se pronuncia, han sido tres: el art. 4.3, que establece un periodo de prueba de un año para el nuevo contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores; el art. 14.1, que prevé la posibilidad de que, en caso de discrepancia entre la empresa y los trabajadores respecto de la posible no aplicación de un convenio colectivo (el denominado “descuelgue”), la solución del conflicto pueda someterse a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a órganos autonómicos equivalentes; y, por último, el art. 14.3, que establece la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los de ámbito superior en una serie concreta de materias.

ARTÍCULO 4.3

Para los recurrentes, la previsión legal de un periodo de prueba de un año para el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, contrato previsto para las empresas de menos de cincuenta trabajadores, vulneraría los derechos al trabajo (art. 35.1 CE), a la igualdad (art.14 CE), a la negociación colectiva (art. 37.1 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). El primero por cuanto la duración de un año resultaría injustificada e irrazonable a la luz del Convenio 158 de la OIT, pues rompería el principio de causalidad en la extinción del contrato de trabajo y la exigencia de una reacción adecuada frente al despido. El segundo por cuanto el nuevo precepto contempla una

regulación general de la duración del periodo de prueba, abstracción hecha de la cualificación de los trabajos a desempeñar. El tercero porque la previsión legal de la duración del período como indisponible para la negociación colectiva lesionaría a ésta. Y el cuarto por cuanto la norma impugnada, al permitir al empresario desistir libremente del contrato, privará al trabajador de capacidad de reacción.

La sentencia va examinando pormenorizadamente estas alegaciones para desecharlas. Para responder a la primera, sin duda la de mayor entidad, el Tribunal recuerda que junto a la vertiente individual del derecho al trabajo, constitucionalmente reconocido en el art. 35 CE, éste tiene una vertiente colectiva vinculada al mandato constitucional de llevar a cabo “una política orientada al pleno empleo” (art 40.1 CE), vertiente cuya satisfacción, así como la de otros derechos y bienes constitucionales, puede justificar el establecimiento de límites a la primera.

A continuación, el Tribunal analiza detenidamente el régimen jurídico del nuevo contrato: un contrato indefinido previsto para las empresas de menos de cincuenta trabajadores, cuyo mantenimiento se liga al de altos índices de desempleo –el contrato se mantendrá mientras la tasa de desempleo en España no se sitúe por debajo del 15 por ciento- y cuya utilización se incentiva a través de una serie de incentivos (beneficios fiscales y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social), lo que pretende “hacer atractiva a las empresas la contratación indefinida de trabajadores”. La previsión legal de un período de prueba de un año, institución de estricta configuración legal, respondería a esta misma finalidad incentivadora y vendría a sumar a la función tradicional de la institución, esto es, la de comprobar la aptitud de los trabajadores, una función nueva: la de comprobar asimismo “*la sostenibilidad económica del nuevo puesto de trabajo creado*”.

El Tribunal pone de manifiesto, además, las “importantes limitaciones o condiciones legales” que fija la ley para que los empresarios puedan ejercer la facultad del desistimiento del contrato durante el periodo de prueba. Para no perder los incentivos vinculados a este tipo de contrato, el empresario, en efecto, no podrá alterar el nivel de empleo en la empresa durante un año y deberá mantener en su puesto al trabajador durante al menos tres años más.

El análisis de la finalidad del contrato y la de su régimen jurídico, “*de los límites y cautelas legales*”, llevan al Tribunal a concluir que la previsión cuestionada resulta constitucionalmente razonable y es proporcionada, en la medida en la que los sacrificios que impone al derecho al trabajo son adecuados para tutelar la satisfacción de otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos, señaladamente del mandato que a los poderes públicos dirige el art. 40.1 CE. La regulación legal –concluye el Tribunal- “*constituye una medida legislativa coyuntural adoptada en un contexto de grave crisis económica con una elevada tasa de desempleo; atiende a la legítima finalidad de potenciar la iniciativa empresarial como medio para facilitar el empleo estable, lo que conecta con el deber de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo (art. 40.1 CE)*”. “*En tal sentido hemos explicado que la ampliación de la duración del periodo de prueba en esta nueva modalidad contractual no sólo cumple la finalidad típica del periodo de prueba; además permite al empresario comprobar, en un contexto de crisis como el actual, si el puesto de trabajo ofertado con carácter indefinido es viable económicamente y por tanto sostenible. Se trata, en suma, de una medida dirigida a facilitar las decisiones de creación de empleo estable de las pequeñas y medianas empresas (que constituyen la inmensa mayoría del tejido empresarial*

español), reduciendo las incertidumbres propias de todo proyecto de inversión empresarial, en una coyuntura económica tan difícil y adversa como la actual”.

Los restantes motivos de impugnación son desechados con menor esfuerzo argumental. La pretendida violación del art. 14 CE se contesta afirmando que la Constitución no tutela la discriminación por indiferenciación y trayendo a colación la nueva finalidad del período de prueba. La del derecho de negociación colectiva subrayando los márgenes de libertad de los que goza el legislador al desarrollar el art. 37 de la Constitución. Y, por último, sobre la alegada infracción del derecho a la tutela judicial efectiva se responde que el trabajador tiene garantizado el pleno acceso a los jueces y tribunales para impugnar las decisiones empresariales no ajustadas a Derecho.

ARTÍCULO 14.1

Según los recurrentes, la posibilidad de que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos autonómicos equivalentes acuerden no aplicar lo pactado en un convenio colectivo (“descuelgue”) vulneraría el reconocimiento constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos (art. 37.1 CE), la libertad sindical (art. 28.1 CE) y el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

El Tribunal rechaza asimismo esta impugnación. Y al efecto empieza recordando que la finalidad de la intervención de la citada Comisión no es otra que posibilitar “la adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias adversas que concurran en una empresa, sobrevenidas después de la aprobación del convenio” ante el riesgo de que el mantenimiento de esas condiciones “pueda poner en peligro la estabilidad de la empresa y, con ello, el empleo”. Es decir, “facilitar la viabilidad del proyecto empresarial y evitar el recurso a decisiones extintivas de los contratos de trabajo” en un contexto de crisis económica “muy grave”.

El Tribunal se detiene en el análisis del régimen jurídico de la intervención de la Comisión para subrayar las cautelas y limitaciones con que está prevista: solo se produce cuando en la empresa concurren “causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” determinadas por la ley y cuando empresario y trabajadores ya han agotado todas las múltiples vías de negociación previstas y no logran llegar a un acuerdo sobre la inaplicación del convenio. La inaplicación del convenio deberá, además, ceñirse “estrictamente” a las materias tasadas por el precepto legal, directamente ligadas “a la finalidad de defensa de la productividad de la empresa y sus consecuencias sobre el mantenimiento del empleo”. Y, en fin, la duración de esta inaplicación del convenio, limitada en el tiempo, no podrá prolongarse más allá de la vigencia del propio convenio.

Importante relevancia otorga, asimismo, el Tribunal en su enjuiciamiento a la naturaleza de la Comisión, un órgano integrado por representantes de Administración, empresa y sindicatos, que, pese a estar adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “no se encuentra incorporado en la estructura jerárquica” del citado Ministerio y que “ejerce sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas”.

Partiendo de este extenso análisis, que hemos sintetizado mucho, el Tribunal enjuicia la reforma a la luz del principio de proporcionalidad y concluye que la posibilidad de intervención de la Comisión “constituye una medida excepcional, que resulta justificada, razonable y proporcionada,

en atención a la legítima finalidad constitucional perseguida con la misma y a las limitaciones impuestas por el legislador para su puesta en práctica, lo que conduce a descartar la alegada vulneración del art. 37.1 CE, y, por derivación, del art. 28.1 CE”.

Como hemos visto, una de las alegaciones que los recurrentes hacían al impugnar la medida legal era la referida a la posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. En efecto, para los recurrentes la norma impugnada impondría restricciones al control judicial de la decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que vendrían a vulnerar el derecho constitucional. Pues bien, el Tribunal para despejar cualquier duda sobre el particular, dudas que el análisis de la remisión legal al procedimiento y a los motivos previstos en el art. 91 ET podría quizás haber despejado, realiza una interpretación conforme sobre el alcance del control judicial que se lleva al fallo. De acuerdo con éste, el nuevo párrafo octavo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores es conforme a la Constitución siempre y cuando el precepto se interprete *“en el sentido de que cabe un control judicial pleno sobre la adecuación normativa de la decisión o laudo arbitral de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas, acotado a los aspectos jurídicos propios del conocimiento de la jurisdicción, incluido el control sobre la concurrencia de las causas y la adecuación a ellas de las medidas adoptadas”.*

ARTÍCULO 14.3

Según los recurrentes, el precepto legal, que da nueva redacción al apartado 2 del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, en la medida en la que establece la aplicación prioritaria de los convenios de empresa sobre los convenios de ámbito superior e impide a los acuerdos interprofesionales y a los convenios colectivos sectoriales disponer de dicha prioridad aplicativa, vulneraría los art. 37.1 (fuerza vinculante de los convenios) y 28.1 (libertad sindical) de la Constitución.

También en este punto el recurso es desestimado. El Tribunal parte al efecto del fundamental presupuesto de que no existe *“un modelo constitucional predeterminado de negociación colectiva”.* La Constitución no impone ni una negociación colectiva *“centralizada”* (de carácter general o sectorial) ni tampoco una negociación colectiva *“descentralizada”* (de empresa), resultando ambos modelos de negociación colectiva constitucionalmente legítimos.

En el caso que nos ocupa, la norma impugnada impone la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los sectoriales en relación con materias ligadas a la retribución, tiempo de trabajo y vacaciones, sistema de clasificación profesional, modalidades de contratación o conciliación. En las restantes materias, será de aplicación el convenio colectivo sectorial. La medida, señala la sentencia, responde a la finalidad de *“la defensa de la productividad y la viabilidad de la empresa y, en última instancia, del empleo; objetivos ambos que entroncan directamente con derechos y principios constitucionales como el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE) y el fomento del empleo (art. 40 CE)”.* La ley recurrida, por consiguiente, *“responde a una finalidad constitucionalmente legítima”.*

A mayor abundamiento, el Constitucional señala que el artículo impugnado no impone una determinada unidad de negociación y, por tanto, no impide seguir negociado convenios colectivos sectoriales. En efecto, la determinación de la unidad de negociación depende de la voluntad de las

partes, libertad de elección que ampara tanto la negociación de convenios colectivos sectoriales como de convenios de empresa. Lo que la norma establece es que, negociado un convenio colectivo de empresa, éste será de aplicación prioritaria en una serie de materias respecto de los de ámbito superior, es decir, lo que se establece es una regla de concurrencia, perfectamente constitucional dentro del ámbito de configuración legal que la Constitución reconoce en el art. 37 CE al legislador.

Es más, la regulación legal no excluye la intervención de la negociación colectiva para establecer la estructura de la negociación colectiva, pues los acuerdos interprofesionales podrán seguir estableciendo cláusulas al respecto al amparo de lo dispuesto en el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores per, cuyo tenor permanece inalterado.

El muy extenso voto particular discrepante, elaborado por el Magistrado Fernando Valdés y al que se han adherido otros dos magistrados, entiende, en contra del parecer de la mayoría, que la sentencia debió de declarar la inconstitucionalidad y nulidad de los tres preceptos: 1) el art. 4.3, que instituye en un año la duración del período de prueba en el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, ampliando en seis meses la extensión máxima de dicho período de aplicación generalizada en el contrato común así como en la inmensa mayoría de las relaciones laborales especiales, por violación del principio de causalidad de las extinciones contractuales debidas a la voluntad del empresario, en su condición de contenido esencial del derecho al trabajo; 2) el art. 14.1, que da nueva redacción al art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), instituyendo la figura de un arbitraje obligatorio en caso de desacuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo, por lesionar el derecho de negociación colectiva (art. 37.1 CE) en razón de dictarse sin fines de preservación de intereses; 3) y, en fin, el art. 14.3, que modifica el art. 84.2 ET, atribuyendo una prioridad aplicativa absoluta a los convenios colectivos de empresa en caso de concurrencia entre convenios colectivos, sin posibilidad de pacto en contrario negociado en los ámbitos sectoriales o interprofesionales, por contrariar los derechos de negociación colectiva (art. 37.1 CE) y de libertad sindical (art. 28.1 CE).

Esta comunicación es parte de una selección de las noticias y normativa que se han considerado relevantes sobre los temas de referencia y no pretende ser una recopilación exhaustiva de todas las novedades del período.

La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

En la confianza estos comentarios sean de utilidad, si tienen cualquier duda sobre la información aquí reflejada póngase en contacto con oleartabogados@oleartabogados.com y en breve nos pondremos en contacto con Vdes.