

LA REFORMA LABORAL ES CONSTITUCIONAL (STC 8/2015, de 22 de enero)



El pasado día 22 de enero el Pleno del Tribunal Constitucional dictó su Sentencia 8/2015, en la que resolvió el recurso de inconstitucional 5610/2012, promovido por los grupos parlamentarios socialista y de la izquierda plural contra determinados preceptos de la Ley 3/2012, “de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, conocida como la reforma laboral del 2012, y puede decirse que cerró con ella el grupo de resoluciones en las que ha enjuiciado esta polémica reforma.

Justamente, el fallo desestimatorio de todas ellas es lo que nos permite concluir, como lo hacemos con la rúbrica que abre ésta nota, que la reforma laboral del 2012 es, en conjunto y en cada uno de sus extremos, ajustada a la Constitución.

El recurso ahora resuelto coincide en algunos de sus aspectos con el presentado contra la misma norma por el Parlamento de Navarra, recurso que fue desestimado por el Pleno del pasado 16 de Julio, en la STC 119/2014, ya comentada en esta sección. Comoquiera que, en relación con estos puntos, como no podía ser de otra forma, el Tribunal reitera la argumentación y el enjuiciamiento expresados en aquella resolución, a la que se remite, vamos a focalizar nuestro análisis sobre los aspectos novedosos de esta última sentencia, es decir, sobre los preceptos impugnados en este recurso que no lo fueron en aquel y que sobre todo centran el análisis del Alto Tribunal en su resolución.

Antes de iniciar, sin embargo, esta exposición quisiéramos llamar la atención sobre el contenido del Fundamento Jurídico 2 de la ST, pues acota muy pertinentemente algunas de las afirmaciones de los recurrentes, rechazando sus alegaciones de que la reforma supusiera “el desconocimiento del marco estructural y axiológico en el que nuestra Constitución se inserta” y viniera a sustituir “los elementos centrales del modelo constitucional” de relaciones laborales.

En efecto, el Tribunal empieza por recordar que la Constitución no reserva la titularidad del derecho de negociación colectiva a los sindicatos sino “más genéricamente a los “representantes de los trabajadores”, con la clara intención de ampliar el elenco de los legitimados para la determinación de las condiciones de la relación laboral, depositando ese derecho, en consecuencia, no sólo en el sindicato, sino en cualquier sujeto u organización representativa de los trabajadores (como los delegados de personal y los comités de empresa)”. Para a continuación afirmar que “estando encomendada al legislador la garantía del derecho

a la negociación colectiva laboral (art. 37.1 CE), el examen de los motivos de este recurso de inconstitucionalidad ha de partir, necesariamente, de que nos encontramos ante “un derecho esencialmente de configuración legal” (STC 85/2001, de 26 de marzo, FJ 5), siendo la ley la que ha de concretar y desarrollar, tanto su contenido como los presupuestos para su ejercicio (STC 208/1993, de 28 de Junio, FJ 3). En “la configuración del ejercicio del derecho a negociar” (STC 224/2000, de 2 de octubre, FJ 4), el legislador goza de un amplio margen de libertad para delimitar, como derecho necesario, aspectos de la estructura, contenido, alcance y límites de la negociación colectiva, en razón de la superior posición que ocupa la ley en la jerarquía normativa. No hay que descuidar, de un lado, que el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva no conlleva el desapoderamiento normativo del Estado para regular los aspectos básicos de su ejercicio, y, de otro, que el principio de autonomía colectiva puede presentar excepciones siempre y cuando la limitación esté justificada (STC 11/1981, de 8 de abril FJ 24)”.

El corolario de todo este razonamiento lleva al Tribunal Constitucional a “concluir que la Constitución de 1978 no diseña un modelo cerrado de relaciones laborales, ni más concretamente, de negociación colectiva, correspondiéndole al legislador estatal, en ejercicio de las funciones que la propia Constitución le confiere, configurar el que considere más idóneo en cada momento (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 7), eligiendo entre las distintas alternativas posibles la que estime más adecuada, no sólo para alcanzar los objetivos que aquélla le impone, sino también para adoptar las medidas precisas que garanticen su realización. De todo ello se deduce la habilitación al legislador estatal para realizar su conceptualización jurídica en cada momento, entre diferentes alternativas, en atención a las circunstancias económicas subyacentes y a las necesidades sociales a las que pretenda dar cobertura”.

El análisis de la evolución normativa del modelo de relaciones laborales corrobora esta conclusión: “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 (STC 19/2012, de 15 de febrero, FJ 3)”. “No es función de este Tribunal – concluye este fundamento jurídico-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, por lo que “no resulta ocioso reiterar que toda opción legislativa, por discutible que para algunos pueda ser, resulta admisible desde el punto de vista constitucional siempre que respete las reglas que la Constitución establece” (STC20/2013, de 31 de enero, FJ 3)”.

El enjuiciamiento de los concretos preceptos y medidas impugnadas, realizado por el Tribunal en su sentencia, resulta coherente con este planteamiento de partida que subraya el pluralismo y los márgenes de libertad del legislador por lo que a la configuración del modelo de negociación colectiva se refiere.

Centrándonos, como apuntábamos más arriba, en las medidas que son objeto de novedoso enjuiciamiento en la Sentencia, abordaremos a continuación el análisis de la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en torno a tres instituciones, a saber:

- La modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- El despido colectivo
- La jubilación forzosa impuesta a través de la negociación colectiva.

Veamos,

La modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo

Como es sabido, esta institución se halla regulada en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, que atribuye al empresario la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en “acuerdos o pactos colectivos”, categoría en la que se insertan todos aquellos acuerdos y pactos colectivos suscritos que no lo hayan sido conforme a las reglas previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la regulación de los convenios colectivos. Pues bien, los recurrentes entendían que la atribución al empresario de esta facultad unilateral atentaba tanto contra el art. 37 de la Constitución, que garantiza la fuerza vinculante también de estos convenios colectivos, como contra el art. 28.1 de la Constitución, pues el derecho de negociación colectiva forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical de los sindicatos.

El Tribunal rechaza esta impugnación y parte para hacerlo de la doctrina general expuesta arriba. En concreto, para el Tribunal la medida legal constituye una limitación de la fuerza vinculante del convenio que responde a una finalidad legítima, la de favorecer la flexibilidad interna de la empresa para salvaguardar el empleo, finalidad que encuentra fundamento en previsiones constitucionales tales como el derecho al trabajo en su dimensión colectiva y la libertad de empresa en su vertiente de defensa de la productividad. Sentada la finalidad constitucionalmente legítima de la medida, el análisis de ésta a la luz del principio de proporcionalidad lleva al Tribunal a declarar su plena constitucionalidad. Al efecto, el Tribunal repasa el régimen jurídico de la institución, y en especial la negociación previa y preceptiva con los representantes de los trabajadores, así como la limitación causal para adoptarla y el que esté en todo caso sometida a un amplio control judicial.

El despido colectivo

Por lo que se refiere a la institución del despido colectivo, los recurrentes centraron sus ataques en la regulación legal de las causas, es decir, las llamadas “causas económicas, técnicas, organizativas y de producción”, pues a su juicio, dicha regulación en su parquedad vulneraba el derecho a no ser despedido sin justa causa (art. 35.1 CE) y el derecho a un control judicial efectivo sobre la causalidad del despido (art. 24.1CE), pues vendría a suprimir la obligación del empresario de acreditar “la concurrencia de la causa extintiva” y de justificar “la razonabilidad” del despido.

El Pleno del Tribunal Constitucional aborda estas impugnaciones desde el análisis de la evolución normativa de la institución, tras el cual concluye que “no puede afirmarse que el precepto impugnado haya consagrado un despido no causal o *ad nutum*, basado en un libérrimo arbitrio o discrecionalidad empresarial, sino que ha condicionado la decisión extintiva, como ha sucedido desde sus orígenes, a la concurrencia “fundada” de una causa “económica”, “técnica”, “organizativa” o “productiva”, cuyo contenido y alcance delimita, con el objeto de facilitar tanto la aplicación de la norma (por el empresario con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas), como el posterior control judicial de la decisión extintiva en función de las circunstancias concurrentes”. Frente a la alegación de que la nueva regulación legal aumenta la discrecionalidad empresarial, el Tribunal entiende que la nueva regulación, “atendiendo a las exigencias derivadas del principio de seguridad jurídica (art. 9.3 CE), dota de mayor certidumbre al contenido de la decisión”. En efecto, no sólo “no prescinde del elemento de la causalidad del despido, sino que dota a la definición de las causas extintivas de una mayor objetividad y certidumbre, al evitar la realización de juicios de oportunidad y valoraciones hacia el futuro de incierta materialización”.

La jubilación forzosa

El último de los preceptos impugnados del que vamos a ocuparnos es la Disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, que, en su nueva redacción y rompiendo con sus precedentes, excluye el que

la negociación colectiva pueda en adelante establecer cláusulas de jubilación forzosa. También este precepto se considera por los recurrentes contrario al derecho de negociación colectiva (art. 37.1 CE) y a la libertad sindical (art. 28.1 CE), así como a la prohibición de discriminación (art. 14 CE) y al derecho de acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad (arts. 23.2 y 103.3 CE).

El Tribunal rechaza estas impugnaciones recordando que la jurisprudencia constitucional sobre el particular ha admitido una política de empleo basada en la jubilación forzosa y, por tanto, en la que el legislador fije como causa de extinción de la relación laboral una edad máxima. Y ello porque, si bien la jubilación forzosa supone una limitación al ejercicio del derecho al trabajo de unos trabajadores, también sirve para garantizar el derecho al trabajo de otros. Por consiguiente, "no cabe sino afirmar que otra 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, con sustracción, en consecuencia, de esta materia de la potestad negociadora de los representantes de los trabajadores y los empresarios, encuentra perfecto acomodo también a los mandatos y objetivos constitucionales".

La medida, en fin, resulta acorde con la actual situación de "crisis económica agravada por una elevada tasa de desempleo" pues "el objetivo de estimular la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo sirve también para garantizar la protección de un interés general prevalente como es la salvaguarda de la sostenibilidad del sistema de pensiones, en particular, y la viabilidad del Sistema Nacional de la Seguridad Social, en general, evitándose "el incremento de los déficits públicos".

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.