

# **La Sentencia 8/2015 del Tribunal Constitucional y la “Desconstitucionalización” del Derecho del Trabajo, por Juan Manuel Tapia**

El Tribunal Constitucional con su sentencia 8/2015 de 22 de enero, vuelve a avalar la contrarreforma laboral establecida por la Ley 3/2012, como ya hizo con la sentencia 119/2014 –que analizamos en [anterior artículo](#) del Boletín de Actualidad Jurídica y Sindical nº6 del CERES. Insiste así en su **pretensión de dismantelar el valor constitucional del Derecho del Trabajo y sus instituciones, muy especialmente de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.**

En esta ocasión, se pronuncia contra el recurso de inconstitucionalidad promovido por los partidos de la izquierda política, un recurso que incorporaba un amplio abanico de materias modificadas negativamente por la reforma laboral, y lo hace justamente en el momento en que la resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales constata que la reforma laboral vulnera aspectos básicos de la Carta Social Europea –[Informe 4/2015 del Gabinete de Estudios Jurídicos de la Confederación de CCOO](#) –, que deberían ser vinculantes para legislador español. Se trata de una calculada “cortina de humo” para ocultar el incumplimiento de los tratados internacionales que significa la Ley 3/2012.

Antes de adentrarnos en aspectos más concretos de la sentencia del constitucional, conviene hacer tres reflexiones sindicales de fondo, para comprender en toda su profundidad el enorme alcance político y social que implica esta involución del Tribunal Constitucional.

## **Tres reflexiones sindicales de fondo para fundamentar nuestra comprensión y nuestras estrategias sindicales**

La primera reflexión es ubicar correctamente el alcance de este proceso de “desconstitucionalización” del Derecho del Trabajo. Se trata de una pieza central en la estrategia de destrucción legal del Estado Social de Derecho. Aunque parezca una afirmación extrema el análisis de esta decisión judicial nos permite observar que el objetivo perseguido es cuestionar la definición constitucional de nuestro Estado de Derecho como “social”, o de nuestro sistema económico como economía “social” de mercado. La adjetivación como “social” que realiza nuestra constitución no es gratuita, por el contrario, tiene un gran alcance político y social porque nos configuran constitucionalmente como una democracia social.

Asistimos a un serio intento de reforma constitucional “encubierta” y “por la puerta de atrás”, que **busca consolidar en nuestro ordenamiento jurídico, mediante una interpretación constitucional “sui generis”, la concepción ideológica neoliberal de**

**sometimiento del derecho a la economía;** de la política y la sociedad a la lógica del mercado y los grupos de poder capitalista que lo gobiernan. Nunca tan pocos, las personas que controlan la mayoría de este tribunal, han manipulado y vulnerado la voluntad consensuada de tantos que significa nuestra constitución social.

No es casual que el ataque a la constitucionalidad del derecho del trabajo sea un elemento central de esta estrategia. El sindicalismo confederal y de clase, junto a las expresiones políticas del movimiento obrero, han sido históricamente el “corazón” constructor del Estado Social de Derecho. Dicho sea de paso, también de las reglas básicas del propio sistema político democrático desde las luchas del cartismo inglés, y por el propio sufragio universal en nuestro país.

Es el movimiento obrero organizado el artífice de un itinerario histórico de generaciones, que junto a la transición de la democracia censitaria a la democracia ciudadana, colocaron el trabajo y el derecho del trabajo, en la columna vertebral de las constituciones de nuestras sociedades europeas, para dar a luz, en un proceso aún inacabado, a los derechos sociales de ciudadanía, el estado del bienestar, y la progresión de las libertades sociales y la igualdad.

Haríamos bien, nosotros y nosotras sindicalistas, en reafirmar la memoria de este largo camino, para comprender plenamente nuestro papel de ayer y de hoy, y las conquistas que están en juego.

La segunda reflexión está relacionada con la paradoja de que es el propio Tribunal Constitucional, y su mayoría conservadora y neoliberal, el protagonista de este proceso de desmantelamiento. Las consecuencias de este hecho ponen en riesgo aspectos básicos del sistema político democrático.

Desde Montesquieu, y su “El espíritu de las leyes” publicado en 1748, sabemos que la separación de poderes, y el equilibrio consiguiente entre el poder ejecutivo, el legislativo y el judicial, son consustanciales al régimen político democrático.

El Tribunal Constitucional, que debería ser un efectivo tribunal de garantías constitucionales, dimite de su función, y se declara a sí mismo subalterno al poder ejecutivo que controla con mayoría absoluta el legislativo.

Los propios razonamientos jurídicos de sus sentencias, en relación a la reforma laboral, explicitan ese sometimiento de los principios y valores constitucionales sacrificados a la voluntad del poder ejecutivo y sus políticas, con la abstracta justificación de las razones económicas del mercado y la crisis.

La tercera reflexión tiene por objeto reiterar el valor para el sindicalismo, siempre, pero muy especialmente en este contexto de ataque al derecho del trabajo y al sindicato, del derecho del trabajo y el derecho social internacionales.

Las reformas laborales, y las decisiones cómplices del Tribunal Constitucional han vulnerado los compromisos de internacionales de nuestro país. Obviando que los tratados internacionales firmados se incorporan a nuestro propio ordenamiento jurídico, y lo hacen con rango superior al de la legislación ordinaria, por tanto, no disponibles por las leyes ordinarias que deben respetar sus contenidos, así lo establece la propia Constitución Española, Título III, Capítulo tercero, y lo reafirma, lógicamente la más reciente [Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales](#).

En relación a la reforma laboral, tienen especial relieve la vulneración de la Carta Social Europea de 1961, a la que ya nos hemos referido, y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo –“vieja” institución del Derecho del Trabajo Internacional nacida en 1919-, ya que ambas configuran los estándares mínimos del derecho del trabajo. Constituyen normas aplicables, y exigibles en nuestra acción sindical y en nuestra acción judicial.

Hoy es fundamental para el sindicalismo su defensa, como parte de la defensa de nuestro propio derecho del trabajo, y como parte de la estrategia sindical de la globalización de los derechos del trabajo.

La STC 8/2015, desestima íntegramente el recurso de inconstitucionalidad, en las materias objeto de recurso que resolvió en la anterior STC 119/2014, se reafirma en los argumentos dados en la misma, salvo nuevos argumentos.

Por tanto, se pronuncia respecto a las restantes materias ahora recurridas de la Ley 3/2012, que van desde la reforma del art 41 del ET, que el recurso considera que aumenta la capacidad de modificación unilateral por el empresario de los pactos y acuerdos –en vulneración de los artículos 37.1 CE (derecho a la negociación colectiva) y 28.1 CE (derecho de libertad sindical); en relación al art. 84.2 de del ET, sobre la prioridad aplicativa absoluta del convenio colectivo de empresa, y por vulneración de los mismos anteriores artículos de la CE; sobre la reforma del art. 51 del ET, de despido colectivo, y en base al debilitamiento del control judicial; respecto de la disposición adicional 10ª del ET, que excluye a la negociación colectiva de la posibilidad de acordar cláusulas de jubilación forzosa; asimismo la supresión de los salarios de tramitación ante el reconocimiento del despido improcedente sin readmisión; o la no aplicación del art. 47 del ET, sobre suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada, a las administraciones públicas y entidades de derecho público.

Dada la deficiente construcción de la propia STC, es aconsejable, como guía de lectura esclarecedora, seguir los razonamientos del voto particular, contrario a la mayoría -representada en la magistrada ponente Encarnación Roca, del magistrado Valdés Dal-Re, al que se han adherido la magistrada Adela Asúa y el magistrado Luis Ignacio Ortega, y cuyos criterios y argumentos jurídicos, en general, podemos compartir.

## Argumentos jurídicos generales del voto particular

El voto crítico con la sentencia agrupa sus reflexiones en torno a tres grandes ejes:

El primero. La STC “ha decidido elevar a la categoría de canon de constitucionalidad el escenario económico adverso de España”.....”En otras palabras, estas sentencias utilizan la crisis económica como parámetro de valoración constitucional de las medidas limitativas de los derechos constitucionales ubicados en el capítulo II del título I CE –por no hablar de los principios rectores de la política social y económica del capítulo III-...”

Así, por ejemplo, “del periodo de prueba de la nueva figura del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, o “la nueva regulación del denominado descuelgue salarial”, y la “vulneración de los arts. 37.1 y 28.1 CE” que implican.

**Esta subalternidad de los derechos fundamentales constitucionales a los avatares de la economía y del mercado, tienen “una devastadora potencialidad sobre el desarrollo y consolidación del Estado Social... poniendo a disposición del legislador ordinario unas facultades que, no es aventurado entender, podrían terminar hermanándose con las atribuidas al legislador constituyente”.** Notamos en este párrafo la fina ironía que avisa del ejercicio de un poder absoluto y autoritario atacando las garantías y derechos constitucionales.

“O por enunciar la idea en los términos recientemente expresados por el Comité Europeo de Derechos Sociales al elaborar las conclusiones sobre las quejas presentadas por nuestras dos organizaciones sindicales más representativas sobre el cumplimiento por la legislación española de la Carta Social Europea”....”El Comité considera que las medidas que pretenden consolidar las finanzas públicas, asegurar la viabilidad de los regímenes de pensiones de jubilación o incentivar el empleo podrían estimarse legítimas en tiempos de crisis económica, pero no deben traducirse mediante una reducción de los derechos reconocidos en la Carta, de modo que los gobiernos deben adoptar las medidas necesarias para lograr que estos derechos sean efectivamente garantizados.”.

Plantea el voto crítico: “el contenido accesorio o no esencial de estos derechos puede acomodarse al entorno económico. Pero esta maleabilidad no es predicable de su contenido esencial que, por su propia configuración, ha de estar dotado de una estabilidad al abrigo de los vaivenes de la coyuntura no solo política sino, además, económica.”

El segundo. “El art. 53.1 CE estatuye un límite infranqueable al ejercicio, por el legislador ordinario, de sus poderes normativos sobre los derechos y libertades reconocidos en el capítulo II de título I del texto constitucional: es decir, en los

artículos del 14 al 38 CE. En suma, el contenido esencial se alza como límite de los límites en la ordenación tanto de los derechos fundamentales y libertades públicas como de los derechos de los ciudadanos.”.

El propio Tribunal Constitucional, ha señalado, desde su fundación que “las restricciones establecidas al ejercicio de los derechos constitucionales, en todo caso, han de respetar su contenido esencial.”.

La STC no hace la menor alusión, en toda su extensión, al contenido esencial de dos derechos fundamentales, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) y el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE).

Esto no es extraño porque las últimas sentencias del Tribunal Constitucional “insisten, una y otra vez en la idea de que ambos derechos constitucionales son derechos de configuración legal”. Otra vez, con claridad, la idea que hemos expresado en todo nuestro análisis, la Constitución sometida a la arbitrariedad del poder ejecutivo, sostenida ahora por la mayoría absoluta del poder legislativo. La Constitución sometida a la modificación de la ley ordinaria.

El tercero. Se utiliza por la STC un pretendido criterio de “proporcionalidad” para justificar la limitación de derechos fundamentales constitucionales. Se hace así, por ejemplo, respecto de la reforma del art. 41 de la LET, modificación sustancial de condiciones de trabajo, que se declara “idónea, necesaria y proporcionada”. Se sacrifica el valor constitucional cierto del derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de lo pactado (37.1 CE), en aras de un abstracto objetivo de evitación de pérdida del empleo, mediante la capacidad unilateral del empresario para modificar las condiciones de trabajo.

La STC pretende una justificación similar respecto de la reforma del art. 51.1 del ET, en relación a los despidos colectivos. La STC “califica como opción constitucional la de deferir a la decisión del legislador la determinación de las causas de extinción del contrato de trabajo y, por consiguiente, no deteniéndose en analizar los límites que a la libertad del legislador impone el contenido esencial del derecho cuestionado”.

Sigue el argumento de la anterior STC, la 198/2012, cuando dimitiendo de la función propia del tribunal de garantías constitucionales, afirmaba “no corresponde a este Tribunal enjuiciar la oportunidad o conveniencia de la elección hecha por el legislador para valorar si es la más adecuada o la mejor de las posibles”.

Finalmente, se acaba justificando la mayor discrecionalidad de la decisión unilateral del empresario, de una forma “rocambolésca”, se dice “la nueva redacción no otorga mayor espacio a la discrecionalidad empresarial que la anterior en la adopción de una decisión extintiva, sino que, atendiendo, a las exigencias derivadas del principio de

seguridad jurídica (art. 9.3 CE), dota de mayor certidumbre al contenido de la decisión....”.

Cualquier analista podrá observar que con semejante argumento puede justificarse la mayor de las arbitrariedades en la decisión de un empresario, por el solo hecho de bloquear cualquier opción de cuestionamiento de esa decisión, y así asegurar su viabilidad legal.

### **Argumentos jurídicos específicos del voto particular**

Respecto de la reforma del art. 41 del ET, el voto particular no solo cuestiona la actual reforma que implica la Ley 3/2012, sino que hace una evaluación crítica del recorrido de todo un proceso histórico de debilitamiento de la negociación colectiva, y la participación sindical en la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo. Tanto por lo que hace a la existencia de los “umbrales” en el número de personas afectadas, como, y he aquí la principal crítica, el cuestionamiento de la naturaleza de negociación colectiva, y por tanto, de la fuerza de obligar de los convenios colectivos, a productos de la negociación colectiva como los pactos y acuerdos.

Este es un proceso constante de devaluación del derecho fundamental a la negociación colectiva del art 37.1 CE que establece que “la ley garantizará....la fuerza vinculante de los convenios colectivos”. Además de vulnerar el art. 28.1 CE que establece el derecho a la libertad sindical, en el cual el derecho a la negociación colectiva se integra de forma esencial.

En el sindicato sabemos que además es un proceso que resulta contradictorio con la evolución de la realidad organizativa de las empresas y la realidad económica, que exige, cada vez más, en el mundo dinámico de la flexibilidad, acuerdos y pactos, coyunturales y puntuales, que difícilmente encajan en la rigidez típica de la estabilidad que necesita un convenio colectivo, y que son, como el convenio colectivo, producto de la negociación colectiva y la autonomía negocial de las partes.

Conviene recordar que la propia negociación colectiva puede establecer procedimientos de participación sindical en las mal llamadas modificaciones individuales de condiciones de trabajo, lo mismo que respecto de los despidos objetivos que se analizan más adelante, y que es posible otorgar valor de convenio colectivo a los pactos y acuerdos, mediante su reconocimiento como convenios específicos por razón de materia o ámbito de aplicación –por ejemplo, centro de trabajo o empresa- o asimilando, de común acuerdo, el acuerdo a un convenio mediante su ratificación en el Tribunal Laboral de Catalunya.

En relación a la reforma del art. 51.1 del ET, que plantea una modificación intensa de las causas justificativas del despido colectivo, y en su caso de los denominados despidos objetivos.

La ley 3/2012, vulnera el art. 35.1 CE, que regula el derecho fundamental al trabajo, que integra lógicamente el derecho a no ser despedido sin causa justa. Aspecto éste que conecta con el derecho del trabajo internacional.

La facultad empresarial unilateral del empresario para despedir, en base a las facultades reconocidas por el art. 38 CE regulador de la libertad de empresa, tiene en el art. 35.1 CE, tres límites claros: la exigencia de un procedimiento formal de despido, la exigencia de motivación del despido en causa justa, y por último, el derecho a someter la decisión empresarial a control judicial o lo que es lo mismo, el derecho de tutela judicial.

La reforma laboral de la Ley 3/2012, en esta materia, mantiene el listado de causas de la legislación anterior, ya sumamente flexible y desequilibrada a favor del empresario, pero elimina de la norma la exigencia explícita de razonabilidad de la medida. La propia ley, en su exposición de motivos, explica que la voluntad del legislador es eliminar el principio de razonabilidad y con ello, debilitar la tutela judicial; la capacidad de enjuiciamiento del criterio de razonabilidad.

Esta lógica es transversal en toda la reforma laboral, y una muestra de que el Tribunal Constitucional diluye, no solo su propio papel y función, en la separación de poderes del sistema político democrático, sino, además, del conjunto de la jurisdicción y el poder judicial.

Sin embargo, este intento de eliminar formalmente los Principios Generales de Derecho, que sin necesidad de ser escritos, inspiran el conjunto de todos los ordenamientos jurídicos democráticos, entre ellos, la razonabilidad y la proporcionalidad, es un intento condenado al fracaso, como ha demostrado, el ejercicio continuado de tutela judicial de nuestros magistrados y magistradas. Lo que no evita que se trate de una deriva autoritaria gravísima para nuestro régimen democrático.

El voto particular continúa analizando la irracionalidad de la nueva definición de causas justificativas, así por ejemplo, la arbitrariedad del concepto del descenso continuado de ventas o ingresos, etc.

Finalmente, asegura que “el nuevo 51.1 del ET, al formular las causas extintivas del contrato de trabajo por razones vinculadas al funcionamiento de la empresa sin una motivación justa, conectada de manera efectiva, clara y cierta con la marcha económica de la empresa, no respeta la manifestación sustantiva o material del contenido esencial del derecho al trabajo en su dimensión individual...”

Y añade, en relación a los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España, y el valor interpretativo conferido por el art. 10.2 CE, que la nueva legislación vulnera el Convenio 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982, que

establece que “los órganos competentes en cada país ante los que el trabajador puede recurrir la extinción de su contrato de trabajo, no solo han de estar facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación laboral”, además han de estar facultados para “pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada”.

Esta justificación exigida por el convenio 158 de la OIT, nos remite a la necesidad de acreditar la causa, su proporcionalidad y su razonabilidad.

En relación a la supresión de los salarios de tramitación, el voto particular, reclama su nulidad por vulneración del art 14 CE y el principio constitucional de igualdad, y el art 24.1 CE de tutela judicial efectiva.

Razona correctamente el voto particular que su supresión “priva al trabajador de una protección real y efectiva ante los despidos sin justa causa....además, funciona como un incentivo económico, irracional y arbitrario, a favor de la extinción del contrato de trabajo...”.

Respecto de la exclusión en la aplicación del 47 del ET, de las Administraciones Públicas y entidades de derecho público vinculadas o dependientes, el voto particular, insiste en que vulnera el art. 14 CE y el principio de igualdad. Además razona la incongruencia de que permitiéndose la extinción del contrato de trabajo, vía art. 51 del ET, se excluya de la aplicación de medidas de flexibilidad interna alternativas al despido, que significa el art. 47 del ET.

### **Una apreciación final**

La operación legal de “desconstitucionalización” del Derecho del Trabajo, es una operación que acompaña en el campo del derecho, el desmantelamiento real del Estado del Bienestar, las políticas de ajuste y recorte presupuestario, la amenaza a las libertades públicas y muy especialmente al derecho de manifestación y el derecho de huelga, y el ataque al sindicalismo.

Se trata de una parte más del proceso de degradación de la calidad de nuestro sistema político democrático y social. Son las consecuencias de las estrategias de los poderes económicos y políticos capitalistas para ampliar su poder y su dominación ideológica, para consolidar y ampliar sus intereses de clase. Si son aspectos centrales de la fase actual de lucha de clases y el sindicalismo confederal es, como siempre, un protagonista de primera línea. He ahí nuestra responsabilidad.

**Juan Manuel Tapia**  
CCOO de Catalunya