



## **Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional que Avala la Contrarreforma Laboral: Significación para Nuestras Estrategias Sindicales**

La [sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de julio de 2014](#), que avala, por amplia mayoría, la contrarreforma laboral del gobierno del PP, con la complicidad de CiU, **tiene consecuencias muy negativas y de fondo en nuestro estado social de derecho, en nuestro Derecho del Trabajo, y para el sindicalismo confederal y nuestro sistema de relaciones laborales.**

La sentencia desestima el recurso de inconstitucionalidad del Parlamento de Navarra contra algunos elementos centrales de la Ley 3/2012, y predetermina, mediante un cambio brusco en aspectos sustanciales de la doctrina jurisprudencial del propio Tribunal Constitucional, los diversos recursos de inconstitucionalidad que quedan pendientes de resolver.

Las cuestiones a que se refiere la sentencia del Tribunal Constitucional tienen relación con el llamado **contrato de emprendedores, la inaplicación del convenio colectivo, y la prioridad aplicativa absoluta del convenio colectivo de empresa.**

La sentencia está siendo objeto de diversos análisis jurídicos, así como de la evaluación política y sindical de su alcance. CCOO y UGT, ya han [manifestado públicamente su crítica](#). En el mismo sentido, se han pronunciado, analistas y expertos juristas, como [Antonio Baylos](#), Eduardo Rojo Torrecilla en su [blog](#) o Jesús Cruz Villalón en el [propio](#), entre otros, que alertan de la extrema gravedad de la nueva interpretación constitucional, desequilibrada y clasista, que pone en riesgo elementos fundamentales de nuestro estado social de derecho.

Desde el punto de vista jurídico, merece la pena, por su claridad y utilidad en la comprensión de los contenidos y significación de la sentencia, detenerse en el [voto particular](#) contrario a la sentencia de Fernando Valdés Dal-Ré, que acompaña al texto de la sentencia en nuestro Boletín Jurídico sindical.

Antes de sistematizar los aspectos concretos de crítica a los contenidos de la sentencia, conviene analizar los fundamentos políticos que inspiran y orientan el conjunto de la sentencia y su interpretación jurídica, y que al mismo tiempo, contribuyen a reafirmar nuestro análisis de las verdaderas razones ideológicas y objetivos de las contrarreformas laborales y sociales, de las que la Ley 3/2012 es una pieza central.

## **Un ataque al Estado social y democrático de Derecho**

En palabras de Antonio Baylos, se ha producido “un desmoronamiento de la legitimidad democrática del Tribunal Constitucional”, “el problema que se plantea es la ruptura del pacto constitucional...cambiando el acuerdo fundante de la convivencia entre los españoles efectuado en 1978”. La sentencia del TC, niega “una lectura de la Constitución en cuyo centro se sitúe el trabajo configurado como base del ejercicio de derechos de ciudadanía y de un interés colectivo que transforma paulatinamente la realidad en un sentido igualitario”.

En expresión de Fernando Valdés DaL-Ré, en el voto particular, analizando la gravedad del ataque al derecho constitucional de negociación colectiva del art. 37.1 de la Constitución, y consiguientemente del art. 28.1 de libertad sindical, del que forma parte, indica que estos derechos están vinculados al art. 1.1 de la Constitución, que nos configura como “Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”.

## **Un ataque al Derecho del Trabajo**

Las contrarreformas y la sentencia suponen un fuerte ataque al Derecho del Trabajo, un derecho constitucionalizado, progresivamente, a lo largo del siglo XX, en toda Europa; una conquista social y sindical producto del esfuerzo conflictivo de generaciones y una identidad fundamental de nuestro modelo social europeo, que en su conformación actual es el resultado histórico del pacto social de posguerra. Un derecho tuitivo, de naturaleza protectora, para la construcción de equilibrios frente a la desigualdad implícita en la relación laboral.

Un ataque a las instituciones constitucionales del Derecho del Trabajo, que en la interpretación de la sentencia y la contrarreforma laboral, son subalternos y deben someterse al derecho de la economía. En este sentido es muy explícito Eduardo Rojo Torrecilla.

## **Un ataque al sindicalismo confederal, el derecho constitucional a la negociación colectiva y la libertad sindical**

Es una realidad transversal del conjunto de las contrarreformas laborales y de los contenidos de la propia sentencia, como veremos en la crítica a sus contenidos concretos. Se trata de un ataque al sindicalismo como sujeto titular del derecho de negociación, y del derecho de libertad sindical del que forma parte. Se trata con claridad de limitar el derecho a la acción sindical y la negociación colectiva, debilitando al sindicato y el conflicto social, aumentando en los poderes unilaterales del empresario.

## **Un ataque a las condiciones de trabajo y los derechos**

Es una realidad íntimamente relacionada con el ataque a los derechos sindicales colectivos de los trabajadores. Es el objetivo real de los cambios legislativos que ahora avala el Tribunal Constitucional: presionar a la baja las condiciones de trabajo, facilitar -como así ha ocurrido- un descenso generalizado de los salarios, extender la precariedad y la pobreza laboral, y destruir derechos y garantías personales del trabajador frente al empresario, y para hacerlo posible, debilitar los derechos colectivos y sindicales de defensa y reacción sindical.

## **Un ataque a la significación y valor de la legislación social europea y los tratados internacionales**

El conjunto de los cambios legislativos que confirma la sentencia, significan una clara colisión y violación de la legislación social comunitaria, especialmente la Carta Social Europea, y los tratados internacionales, explícitamente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que deberían haber sido respetados.

El derecho del trabajo comunitario, y el internacional son, también, el resultado de una conquista social del movimiento sindical internacional y una conquista de la civilización.

## **La sentencia del TC contra el derecho constitucional a la negociación colectiva**

Es necesario e importante analizar la trascendencia constitucional del derecho a la negociación colectiva, y su significación. El art. 37.1 de la CE, señala “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral....así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos”.

La Constitución garantiza, y mandata, a la ley a garantizar, condiciona al legislador, y a la ley. La Constitución establece una protección directa del derecho a la negociación colectiva, y al mismo tiempo, ordena a la ley desarrollarla e integrarla en el marco de esa protección constitucional.

La garantía constitucional es doble:

--Garantiza el derecho a la negociación colectiva como ámbito de la libertad de organización y acción, que incluye la libertad de la autonomía colectiva, sindicatos y patronales, de decidir las materias objeto de negociación y su contenido.

--Garantiza la fuerza vinculante del convenio colectivo, su eficacia general, y más allá, obliga a los poderes públicos a promover la propia negociación colectiva.

La Ley 3/2012, confirmada por la sentencia del TC, no cumple como veremos esta exigencia. Por el contrario, intenta justificar permanentemente la contrarreforma, en base al **art. 38 de la CE**, dedicado a establecer la libertad de empresa en el mercado.

Cuando **esta previsión constitucional tiene por objeto real defender la iniciativa empresarial en el mercado y no incidir sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales**. Esta es una de las críticas centrales que realiza el voto particular a la sentencia. Además, el art. 38 de la CE, no goza de la especial protección constitucional de la que goza, por su especial valor, el art. 37.1 de la CE, vinculado al art. 28.1 de la CE.

Este argumento reiterativo de la sentencia tiene valor para desvelar, y descubrir, cual es el verdadero sentido y objetivo de la contrarreforma laboral. Supeditar el derecho del trabajo y a la negociación colectiva, al poder unilateral del empresario. Supeditar el Derecho del Trabajo al derecho de la empresa, rompiendo así los equilibrios que supone la negociación colectiva.

Lo mismo ocurre con las reiteradas menciones, que pretenden justificar el cambio legislativo, a conceptos económicos que son jurídicamente indeterminados, como la productividad, la competitividad, o la defensa del empleo, que la sentencia pretende situar en colisión con el derecho constitucional a la negociación colectiva.

### **Cuestiones relacionadas con la inaplicación del convenio colectivo y el arbitraje forzoso con intromisión de un tercero**

El establecimiento por la Ley 3/2012, de un mecanismo de arbitraje forzoso, con intervención de la administración laboral, para el caso de desacuerdo en los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos, es uno de los elementos más negativos de la contrarreforma, y de la sentencia que la confirma, por cuanto es una de las más claras violaciones del derecho constitucional a la negociación colectiva.

El voto particular contra la sentencia, también crítica este aspecto, y la justificación que hace la sentencia del mismo, al volver a pretender fundamentar el mecanismo en el objetivo de favorecer una política empresarial de defensa del empleo, la productividad y la competitividad.

Una vez más, el ataque al Derecho del Trabajo, en sus elementos constitucionales, bajo la excusa de las políticas de empleo. Este es un mínimo común denominador de muchas de las reformas legislativas que ha tenido nuestro sistema de relaciones laborales, tanto bajo gobiernos de la derecha, como bajo gobiernos socialistas que han practicado políticas de marcada orientación neoliberal.

Se trata de dos universos distintos, el del Derecho del Trabajo, y el mundo de la economía. El Derecho del Trabajo no tiene por objeto el empleo. El empleo es el objeto y la obligación de las políticas públicas de empleo. Son dos derechos que no entran en colisión. Por ello, es absurdo, como hace la sentencia, en insistir en que las limitaciones al derecho constitucional de negociación colectiva se justifican por la necesidad de defender el empleo.

En cuanto al arbitraje forzoso, hay que señalar una de las principales rupturas con la anterior doctrina y jurisprudencia del propio Tribunal Constitucional, que en la

importante sentencia 11/1981, declaró inconstitucional el diseño de arbitraje obligatorio, de similar naturaleza que el actual, que establecía el Real Decreto-Ley 17/1977, que cabe recordar era preconstitucional.

Es una de las principales críticas del movimiento sindical a la Ley 3/2012, porque supone una negación del derecho constitucional de negociación colectiva, y una intervención e interferencia intolerable del Estado en las relaciones laborales, incluso cuando se presenta el arbitraje a través de la decisión de un organismo tripartito, sea la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o los organismos similares autonómicos, como nuestro Consell de Relacions Laborals, en que los agentes sociales también estamos presentes.

Este planteamiento de la contrarreforma, como los razonamientos de la sentencia, evidencian una concepción “patológica” del conflicto social, el conflicto como un problema y una disfunción que se trata de evitar, y no como lo que es realmente, un hecho natural y normal en nuestras sociedades capitalistas, cuyo ejercicio garantiza el Estado social y democrático de Derecho, porque es parte consustancial del mismo.

Las razones ideológicas de la contrarreforma y la sentencia son claras, obstaculizar, cuando no prohibir, el conflicto social.

El arbitraje obligatorio con intervención del Estado, solo puede justificarse de forma excepcional y extraordinaria, en defensa del interés general, y con proporcionalidad y razonabilidad, en defensa de otros derechos fundamentales especialmente protegidos por la Constitución. No es el caso, la Ley 3/2012, lo convierte en un mecanismo legal ordinario que vulnera el derecho constitucional a la negociación colectiva.

La sentencia del TC es contraria y hace caso omiso del informe aprobado por la OIT en marzo de 2014, que en referencia a la reforma laboral española, y en particular, a la reforma de la negociación colectiva, señala:

“La suspensión o derogación por vía de decreto -sin acuerdo de las partes- de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del convenio num. 98. Si un Gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica de un país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos”.

La Ley 3/2012, y la sentencia que la ratifica, violan así, lo establecido en el propio art. 10.2 de la CE, en referencia a la necesidad de respetar los convenios internacionales firmados, en este caso el núm. 98 de la OIT.

## **La cuestión de la prioridad aplicativa absoluta del convenio colectivo de empresa:**

La Ley 3/2012, al establecer en su art. 14.3 la prioridad aplicativa absoluta del convenio colectivo de empresa, vuelve a negar y vaciar de contenido sustancial el art. 37.1 de la CE. de derecho a la negociación colectiva. El voto particular razona, también en este sentido.

La sentencia niega el carácter directamente aplicable del art. 37.1 de la CE, y lo condiciona absolutamente a la voluntad del legislador que es quién, a través de ley ordinaria, regula la ordenación y estructura de la negociación colectiva.

Se vuelven a reiterar argumentos economicistas para su justificación de la limitación de un derecho fundamental constitucional: productividad, competitividad, y defensa del empleo.

Se limita la capacidad de la autonomía colectiva, expresada en la negociación colectiva, para organizar y ordenar la estructura de dicha negociación. Además, se prohíbe explícitamente, la disponibilidad de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa.

Es importante observar que en esta materia se produce, también, una ruptura con la larga **trayectoria doctrinal y jurisprudencial del propio Tribunal Constitucional, que ha configurado el derecho constitucional de negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical, y el sindicato como único agente negociador cubierto por la libertad sindical**, es decir, una doctrina orientada a dotar de una especial protección a la capacidad negociadora del sindicato.

Así, diversas sentencias anteriores, sostenidas en el tiempo, del propio Tribunal Constitucional, establecen que:

“La libertad sindical comprende inexcusablemente aquellos medios de acción sindical, entre ellos la negociación colectiva, que contribuyan a que el sindicato pueda desenvolver la actividad a la que esta llamado por la Constitución”.

Se establece, así, una conexión entre el derecho de negociación colectiva del art. 37.1 de la CE, con el derecho de libertad sindical del art. 28.1 de la CE, de forma que cualquier obstáculo o limitación del primero se convierten en una vulneración del segundo.

El art. 14.3 de la Ley 3/2012, prohíbe la disponibilidad de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa por la negociación colectiva sectorial o los acuerdos interprofesionales, instrumentos de negociación colectiva cuyo titular es el sindicato, por ello existe una clara vulneración del derecho de libertad sindical.

Aquí vuelve a desvelarse otro de los grandes objetivos de la contrarreforma, el ataque al sindicato y la configuración de sus poderes constitucionales, en favor del poder empresarial.

Si además, ponemos esta cuestión de la prevalencia del convenio colectiva de empresa sobre el sectorial, en relación con nuestra realidad socioeconómica, y el enorme predominio de la pequeña y mediana empresa en nuestro tejido productivo, los resultados son dramáticos.

El informe antes mencionado de la OIT, dice textualmente:

“La elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada menos favorable que las disposiciones de nivel superior, puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva, así como las organizaciones de empleadores y trabajadores, y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva, en violación de los principios consagrados en los convenios núms.. 87 y 98 de la OIT...”.

### **En relación al contrato de emprendedores y su abusivo periodo de prueba:**

El art. 43 de la Ley 3/2012, que conforma una nueva modalidad de contrato, denominado contrato de emprendedores, que incluye un periodo de prueba de 1 año, es una vulneración del art. 35.1 de la CE, que configura el derecho al trabajo.

En este sentido razona el voto particular contra la sentencia, y contra la propia ley. El periodo de prueba es un periodo de prueba “ficticio”. La Ley 3/2012, “defrauda” el contenido del propio Estatuto de los Trabajadores, que regula el periodo de prueba en su art. 14, caracterizándolo como un periodo en que se prueban las aptitudes del trabajador para el puesto de trabajo, y la potestad unilateral del empresario para extinguir el contrato de trabajo durante ese periodo, al constatar una inadecuación de las aptitudes profesionales al puesto.

La sentencia es, en este tema, también contraria a anteriores y reiteradas resoluciones del propio Tribunal Constitucional, desde la STC 22/1981, que señala “el derecho a no ser despedido sin causa justa”, es decir, establece que el despido ha de ser causal, quedando prohibido el denominado “despido libre”.

Vuelve a repetirse la vulneración de los Tratados y convenios internacionales, que deben ser normas vinculantes para el legislador, como ocurre con las normas comunitarias, según el art. 93 de la propia CE, o pasan a formar parte del ordenamiento jurídico interno, como ocurre con los Tratados Internacionales, según el art. 96.1 de la CE.

Además, en materia de derechos y libertades fundamentales, el art. 10.2 de la CE exige, la interpretación de los reconocidos en nuestra Constitución de acuerdo con “la

Declaración Universal de los Derechos Humanos, y a los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias”.

--En el ámbito comunitario, el art. 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000 (Carta de Niza), incorporada al Tratado de la Unión (Tratado de Lisboa) de 2007, establece “el derecho de todo trabajador a una protección en caso de despido injustificado”.

--En el ámbito europeo, el art. 24 de la Carta Social Europea de 1961, en su versión revisada de 1996, consagra, “el derecho a la protección en caso de despido”, derecho que incluye “no ser despedido sin causa justa relacionada con su capacidad o su conducta....”.

En un caso similar, el de la reforma laboral en Grecia, y ante el recurso de los sindicatos griegos, el Comité Europeo de Derechos Sociales, entendió que el periodo de prueba de 1 año es contrario a la Carta Social.

--En el ámbito internacional, el convenio núm. 158 de la OIT establece, “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta, o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa...”.

También es interesante señalar el contenido de las sentencias de la Sala Social del TS de 12 de noviembre de 2007 y de 20 de julio de 2011, que califican como abusivas, y por tanto, nulas, cláusulas de convenios colectivos que establecían periodos de prueba desproporcionados y excesivos.

### **La necesidad de reforzar algunas de nuestras estrategias sindicales tras la sentencia de constitucional**

Las estrategias sindicales frente a la contrarreforma laboral que hemos elaborado en los últimos tiempos siguen teniendo plena vigencia, pero es evidente que la trascendencia jurídica, política y sindical de la sentencia del constitucional que avala elementos centrales del cambio legislativo y de la Ley 3/2012, nos obliga a reforzar algunas de nuestras estrategias de acción sindical, también en sus dimensiones organizativas:

--Es necesario identificar, conocer, y extender la formación sindical de nuestra militancia, en relación a las nuevas “reglas” del sistema de relaciones laborales y en especial de la regulación de la negociación colectiva.

Esta identificación y conocimiento de las nuevas realidades legales, ahora avaladas por el constitucional, no puede, ni debe significar una resignación respecto de esta situación y sus efectos negativos.

Por el contrario, debe significar: un fortalecimiento de nuestras razones y argumentos frente a las políticas neoliberales que representa la contrarreforma en el terreno

laboral, por tanto, una reafirmación de nuestras ideas y los valores alternativos que representamos.

Debe significar una mayor centralidad de la negociación colectiva en el esfuerzo colectivo del sindicato, una negociación colectiva que sabemos difícil, que debemos comprender siempre como ejercicio legítimo y natural del conflicto entre intereses capital-trabajo, en la combinación de organización, participación, movilización y negociación.

Al mismo tiempo que el sindicato, consciente de que la actual situación es el resultado de una determinada correlación de fuerzas en el cuadro político y parlamentario, y desde nuestra absoluta autonomía e independencia, contribuimos a hacer posible un cambio que signifique la restitución y la renovación progresista de los derechos de los trabajadores y del derecho sindical y su constitucionalización.

--Es necesario incorporar a nuestras políticas organizativas respecto de la pequeña y mediana empresa, la extensión de elecciones sindicales, o la atención a los colectivos más desprotegidos, la vigilancia y tutela frente a los aspectos más negativos de la contrarreforma laboral que afectan con mayor intensidad a estas realidades más débiles del mundo del trabajo.

--Es necesario intensificar, en la acción sindical del sindicato, las estrategias frente a los expedientes de regulación de empleo, los ajustes de plantilla, los cambios organizativos en la empresa, la contratación temporal o la propia negociación colectiva, la defensa de los principios generales del derecho del trabajo; la causalización, su justificación y acreditación documental, o la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas adoptadas, valorando siempre los efectos que tienen sobre las personas concretas.

--Es necesario intensificar, con toda su transversalidad, la lucha por la igualdad efectiva en todos los escenarios de la acción del sindicato, y corregir las desigualdades existentes, sean éstas de género, profesionales, dobles escalas en razón de edad o antigüedad en la empresa, o por la diversidad de las condiciones personales.

--Es necesario continuar haciendo frente a la reforma de la negociación colectiva, intensificar los esfuerzos por conquistar una reforma de la estructura de la negociación colectiva que en lo sustancial sigue siendo posible, y hacer frente y vigilar la emergencia de convenios colectivos de empresa en fraude a los sectoriales.

--Es necesario seguir desarrollando en los convenios colectivos sistemas controlados sindicalmente de inaplicación justificada del convenio colectivo, con intervención simultánea de la comisión paritaria del convenio que permita, además, la sindicalización de la negociación donde no exista representación sindical. En este contexto adquiere mayor valor, por lo que significa de autorregulación del arbitraje obligatorio, el acuerdo del Consell de Relacions Laborals y el papel del Tribunal Laboral de Catalunya.

--Es necesario un enfoque de la negociación colectiva en sentido amplio que haga frente a la lógica que quiere imponer la contrarreforma, y que avala la sentencia. Una lógica que pretende justificar en el empleo, la caída generalizada de salarios, el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la pérdida de derechos.

Es falso que exista una dicotomía general entre empleo y salarios, condiciones de trabajo y derechos. Cuando existen situaciones justificadas en que es necesario encontrar nuevos equilibrios el sindicato es capaz, y tiene suficiente experiencia en la búsqueda de soluciones concretas. Ahora el problema es la extensión de la pobreza laboral, la precariedad y la desigualdad.

--Es necesario aumentar el conocimiento del derecho del trabajo internacional, el derecho comunitario, la Carta Social Europea, o los convenios básicos de la OIT, que cada día serán elementos más presentes en la acción del sindicato en todos los escenarios.

**Barcelona, septiembre de 2014**

**Juan Manuel Tapia**

**Jesús Martínez**