

La reforma laboral constitucional



JESÚS LAHERA FORTEZA
 PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL
 TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
 Y CONSULTOR ABDÓN PEDRAJAS & MOLERO

La sentencia del Tribunal Constitucional (TC) de 22 de enero de 2015 ha cerrado definitivamente el debate sobre la constitucionalidad de la reforma laboral avalando, con nueve votos frente a tres, todas las medidas impulsadas en 2012. La sentencia, que entra en diálogo con sus precedentes, el auto del TC 43/2014 y la sentencia del TC 119/2014, otorga seguridad jurídica a la controvertida reforma laboral y desplaza el debate a aspectos de interpretación legal más que de adecuación al orden constitucional.

El TC entiende constitucionales todas las medidas de negociación colectiva y de despido que transformaron notablemente las relaciones laborales. Del lado de la negociación colectiva, estas sentencias “descartan que exista un modelo predeterminado por la Constitución ni que se imponga una específica opción legal de fuerza vinculante del convenio colectivo” mencionada en el artículo 37 CE, lo que permite aceptar los medios y fines legítimos de la reforma. Del lado del despido, el TC asocia el derecho al trabajo del artículo 35 CE con “un derecho a no ser despedido sin justa causa”, pero otorga un gran margen a

la “configuración legal de la causa y los efectos del despido”, avalando así, sin problemas, las medidas más significativas de la reforma en extinción unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa.

La clave de estas conclusiones reside en el juicio de ponderación efectuado entre estos derechos constitucionales y la libertad de empresa del artículo 38 CF conexas a la política de empleo del artículo 40 CE. El contexto de crisis facilita al TC justificar la razonabilidad, adecuación al fin y proporcionalidad de cada una de las medidas reformadoras, a la luz de esta ponderación entre distintos bienes jurídicos en juego. Frente a esta metodología constitucional, los votos particulares del magistrado Fernando Valdés Dal-Ré apelan al contenido esencial de ambos derechos, entendiendo que estas medidas traspasan su frontera constitucional.

Esta interesante pugna entre pragmáticos, que adoptan la mera ponderación jurídica en un determinado contexto, y esencialistas, que construyen un contenido infranqueable de cada derecho, podría haberse dilucidado, a modo de síntesis, en una renovada ponderación de los contenidos

esenciales de la negociación colectiva y del derecho al trabajo. Este enfoque habría matizado y enriquecido la argumentación porque la virtud del pragmatismo se ve empañada por un exceso de relativismo en la ponderación jurídica, necesitada de contenidos esenciales de derechos con los que hacer de espejo, y una sobreactuación de la crisis económica como factor de argumentación en cada medida. Frente a la oportunidad de elaborar una renovada doctrina estructural, el TC parece inclinarse por unos pronunciamientos coyunturales dependientes del contexto económico, dejando abierta la gran cuestión de identificar con claridad el contenido esencial de los derechos constitucionales afectados por la reforma laboral.

Pese a ello, cabe deducir de esta jurisprudencia constitucional alguna conclusión estructural valiosa. La negociación colectiva deja de ser entendida como un pétreo poder normativo que determina la opción legal y ahora es más bien concebida como un acto de autonomía contractual sujeto a los efectos atribuidos por la ley en ponderación con otros bienes jurídicos en juego. El despido es constitucionalmente causal, lo que rechaza modelos

legales de libertad de despido sin compensaciones económicas a los despedidos, pero con la causa, procedimiento, excepciones y costes configurados legalmente, en ponderación siempre con fines razonados. Ambas aseveraciones son de enorme importancia en la configuración jurídica y social de la negociación colectiva y el despido.

La seguridad jurídica constitucional de la reforma laboral debería servir de referencia para el debate político del mercado de trabajo en pleno año electoral. Frente a las propuestas maximalistas de derogar esta reforma, lo que reproduciría nuestros problemas clásicos de rigidez laboral y, como escape, no haría más que aumentar la temporalidad, existe un amplio espacio razonable para el matiz, la ponderación y la evaluación de sus efectos, así como para la adaptación de sus medidas a un nuevo contexto económico de crecimiento. Es de esperar, así, que este diálogo de bienes jurídicos e intereses en juego traspase también el ámbito político, convirtiendo en razonable y matizado un debate que tiene el riesgo de ser polarizado con propuestas solo dirigidas a derogar o mantener la reforma laboral.

“
 La negociación colectiva deja de ser entendida como un pétreo poder normativo que determina la opción legal”