

LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LA RUPTURA LABORAL*

BORJA SUÁREZ CORUJO**

Resumen: El presente trabajo analiza con detalle la sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 de julio, que resuelve un recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Parlamento de Navarra contra la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. A partir del examen de los tres motivos de inconstitucionalidad planteados (periodo de prueba de un año en el contrato de emprendedores, arbitraje obligatorio en supuesto de descuelgue convencional y prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa, reflexiona críticamente sobre el nuevo marco constitucional de relaciones laborales resultante.

Palabras clave: relaciones laborales; recurso de inconstitucionalidad; periodo de prueba; convenio colectivo; empleador.

Abstract: This article thoroughly examines the Constitutional Court Judgment No. 119/2014, of July 16, that resolves the action of unconstitutionality brought by the Parliament of Navarre against three provisions of the Act 3/2012 on urgent measures to reform the labour market. Going through the three reasons alleged by the appellants against its constitutionality (probationary period of one year, mandatory arbitration in case of opting out from the collective agreement and the absolute priority given firm level collective bargaining), the article critically reflects on the new constitutional frame of industrial relations.

Key words: industrial relations; action of unconstitutionality; probationary period; collective bargaining; employer.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN: LA REGULACIÓN LABORAL EN TIEMPOS DE CRISIS; II. EL MARCO CONSTITUCIONAL DE LAS RELACIONES LABORALES TRAS LA STC 119/2014; 1. La nueva dimensión individual de la legislación laboral: A propósito del periodo de prueba en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores; 2. La nueva dimensión colectiva de las relaciones laborales: a propósito del procedimiento de arbitraje para la inaplicación de convenios y de la prioridad aplicativa del convenio de empresa; A. El arbitraje obligatorio en los supuestos de inaplicación del convenio; B. La prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa; III. A MODO DE RECAPITULACIÓN; IV. BIBLIOGRAFÍA.

* Fecha de recepción: 14 de noviembre de 2014.

Fecha de aceptación: 28 de noviembre de 2014.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.

“Cuando el trabajo se conceptualiza como mercancía, se contempla como gobernado por el mercado, con resultados determinados por la oferta y la demanda. Hay entonces poca base para considerar estándares para el trabajo que vayan más allá de la libertad de las personas de trabajar en cualquier ocupación y dejarla por su mera voluntad, de modo que el trabajo se asigne eficientemente”

JOHN W. BUDD, *El pensamiento sobre el trabajo*

I. INTRODUCCIÓN: LA REGULACIÓN LABORAL EN TIEMPOS DE CRISIS

Una de las caras más dramáticas de la devastadora crisis económica que sufre España desde 2008 es el desempleo. La contundencia de unas cifras que superan lo soportable explica la presión permanente sobre el legislador para que actúe sobre la regulación del mercado de trabajo evitando la sangría de puestos de trabajo, primero, e incentivando la creación de empleo, después. Antes de 2012, diversos factores –entre otros, la propia desesperación de la ciudadanía– contribuyeron a generar cierta confianza en los efectos taumatúrgicos de un cambio legal. Éste finalmente se produjo a través del *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (luego *Ley 3/2012, de 6 de julio*). Y, pese a la ‘agresividad’ de la reforma¹, esos anhelados efectos positivos no se han producido hasta 2014 –y sólo de un modo débil–, poniendo de manifiesto que la evolución del empleo depende más de la actividad económica y de las características del modelo productivo que del marco normativo.

Ahora bien, este ‘desenmascaramiento’ no significa que los cambios normativos sean irrelevantes. Al contrario, su orientación ha de ser decisiva en el medio y largo plazo, e incluso puede tener incidencia en un periodo de tiempo más cercano, sobre todo en términos de calidad del empleo. Desde esta perspectiva, los cambios introducidos por la Ley 3/2012 son decisivos porque alteran por su entidad la configuración del marco de relaciones laborales asentado en nuestro país desde la aprobación de la Constitución de 1978.

Desde la reinstauración de la democracia, a semejanza de los países europeos de nuestro entorno, el modelo español de relaciones laborales se ha basado en el equilibrio entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo; un equilibrio en el que la prevalencia económica del empleador es compensada a través de una protección singular de los trabajadores como individuos, así como del reconocimiento de éstos como sujeto colectivo con capacidad de actuación en defensa de sus intereses.

¹ Evocando la identificación que el Ministro de Economía y Competitividad hacía de la reforma como una actuación “extremadamente agresiva”.

La Ley 3/2012 dinamita los pilares de ese diseño equilibrado: pese a lo que reivindica su Exposición de Motivos, el rasgo fundamental del nuevo marco de relaciones laborales es la quiebra de ese equilibrio a costa de los trabajadores, de sus derechos individuales y colectivos. Así, con una clara inspiración anglosajona (neoliberal), el eje central en torno al cual se articulan a partir de ahora las instituciones del mercado de trabajo español es un nuevo concepto de flexibilidad que, prescindiendo del componente de seguridad, refuerza el poder de actuación unilateral del empresario y debilita hasta límites insospechados ese equilibrio característico de las relaciones laborales en el modelo social europeo.

A la vista de lo anterior, no parecía exagerado hablar de una ‘ruptura’ laboral. Con semejante expresión quería subrayarse la envergadura de los cambios, lo que en sí mismo no prejuzgaba su constitucionalidad. De hecho, puede decirse que el grueso de la regulación contenida en la Ley 3/2012 no suscitaba dudas en el plano constitucional –más allá de las discrepancias, fundadas, que pudiera haber–. Había ciertamente previsiones que podían haber ido demasiado lejos, tal como el recurso de inconstitucionalidad planteado por el Parlamento de Navarra y resuelto por la STC 119/2014 pone de manifiesto. Pero de algún modo cabría señalar que se trataba de aspectos ‘puntuales’ que, siendo relevantes, no desvirtuaban el giro de la normativa.

Por tal razón, podía considerarse *a priori* que el juicio acerca de la (in)constitucionalidad de las medidas tendría un recorrido limitado. Dicho en otras palabras, la sentencia podría desestimar –como así ha sido– los motivos planteados sin que ello impidiera seguir defendiendo el espíritu inconstitucional de la iniciativa. Sin embargo, la STC 119/2014 no se limita a validar constitucionalmente los cambios comentados, sino que lo hace a través de un razonamiento que poco tiene que ver con el que tradicionalmente ha defendido el Tribunal y que, en tal sentido, refuerza la ruptura o superación de un modelo de relaciones laborales basado en el equilibrio de las partes, esto es, en la corrección de la asimetría existente entre ellas.

II. EL MARCO CONSTITUCIONAL DE LAS RELACIONES LABORALES TRAS LA STC 119/2014

Cabe considerar que la Ley 3/2012 (en origen, RDL 3/2012) ha sido una de las iniciativas legislativas más polémicas de los últimos años. Por tres razones fundamentales.

La primera, porque el Gobierno ignoró el acuerdo que apenas unos días antes habían alcanzado los interlocutores sociales (*II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014*) y que podía haber servido de base para algún tipo de legislación concertada tras una etapa larga de desencuentros en el ámbito laboral. La segunda razón estriba en que las centrales sindicales convocaron una huelga general (29 de marzo de 2014) en protesta por el contenido y la forma –unilateral, sin previa negociación– de aprobación de la iniciativa. Y, en tercer lugar, por las actuaciones ante el Tribunal Constitucional a las

que ha dado lugar: diversas cuestiones de inconstitucionalidad², entre las que sobresale la formulada por el titular del Juzgado de lo social número 34 de Madrid contra el RDL 3/2012 –cuestión inadmitida a trámite por el ATC 43/2014, 12 de febrero de 2014–; y dos recursos de inconstitucionalidad, uno presentado por los grupos parlamentarios socialista y de Izquierda Plural –pendiente de resolución–; y otro, el interpuesto por el Parlamento de Navarra contra determinados preceptos de la Ley 3/2012, que es resuelto por la STC 119/2014, 16 de julio.

En relación con esta última, los motivos de impugnación eran tres: la previsión de un periodo de prueba de un año en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores; el establecimiento de un procedimiento de arbitraje obligatorio para la inaplicación de convenios colectivos; y la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Analicemos, pues, los argumentos utilizados por el Tribunal Constitucional para su desestimación³, y que nos van a situar ante un marco de relaciones laborales muy distinto, tanto en su dimensión individual como colectiva.

1. La nueva dimensión individual de la legislación laboral: A propósito del periodo de prueba en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores

Una de las principales novedades introducidas por la Ley 3/2012 fue la previsión de una modalidad de contratación indefinida dirigida a aquellas empresas con menos de cincuenta trabajadores –un 99,23% del total–. El artículo 4 Ley 3/2012 recoge el régimen jurídico del denominado contrato indefinido de apoyo a emprendedores con una particularidad que suscita las dudas de constitucionalidad del Parlamento navarro: la duración del periodo de prueba “... será en todo caso de un año”, lo que podría suponer una vulneración de los artículos 35.1, 14, 37.1 y 24.1 CE.

- ¿La previsión de un periodo de prueba de un año vulnera el artículo 35.1 CE?

Como punto de partida, el propio Tribunal Constitucional recuerda que el citado artículo 35.1 CE reconoce el derecho al trabajo en su vertiente individual que se concreta en un derecho a la estabilidad en el empleo que cuenta a su vez con dos manifestaciones concretas: el derecho a no ser despedido sin justa causa y la previsión de una reacción adecuada ante cese injustificado (SsTC 22/1981, 192/1993, 20/1994). Sin embargo, ya en esta caracterización general la sentencia introduce dos apuntes adicionales que van a servir para rebajar la proyección de la estabilidad en el empleo. De una parte, el hecho de

² Véase el repaso de estas actuaciones en: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. – MERCADER UGUINA, J.R. “El aval del Tribunal Constitucional a la reforma laboral de 2012”, *Revista de Información Laboral*, nº 6, 2014. Igualmente ilustrativo, y en un sentido crítico: MOLINA NAVARRETE, C. “Reforma laboral y ‘justicia constitucional’: el Tribunal Constitucional ni es ‘infalible’ ni ya tiene la ‘última palabra’”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Estudios Financieros*, nº 379, 2014, pp. 183 ss.

³ Se formula un voto particular por parte del magistrado Fernando VALDÉS DAL-RÉ, al que se adhieren la magistrada Adela ASÚA BATARRITA y el magistrado Luis Ignacio ORTEGA ÁLVAREZ.

que el Convenio 158 de la OIT admita, como excepción a dicho principio, la fijación de un periodo de prueba, con la única exigencia de que su duración sea “razonable”. Y, de otra, el criterio del Tribunal Supremo según el cual el desistimiento durante el periodo de prueba no constituye un despido, sino una condición resolutoria que ampara la extinción contractual *ad nutum* a iniciativa empresarial (*vid.* SsTC 182/2005, 173/2013).

Así, a juicio del Tribunal Constitucional, ese reconocimiento del derecho al trabajo en el artículo 35.1 CE no es absoluto ni incondicional. Al contrario, puede entrar en colisión con otros derechos dignos de tutela que justifiquen limitaciones en su configuración. Hasta aquí el razonamiento de la sentencia no llama la atención. Es en el momento de identificar los conflictos cuando el razonamiento de la sentencia se hace forzado. Quizá no tanto al apuntar al artículo 38 CE –la existencia del conflicto es incluso reconocida en el voto particular a la sentencia; otra cosa es que el criterio para la resolución sea muy distinto–, pero sí, claramente, al ampararse –de forma inesperada– en el artículo 40.1 CE.

En relación con el primero, la STC 119/2014 subraya que esa libertad de empresa consagrada por el artículo 38 CE, que exige de los poderes públicos la tutela de su ejercicio y la defensa de la productividad, puede legitimar el reconocimiento legal al empresario “... de facultades de extinción del contrato integradas en su poder de gestión de la empresa (STC 192/2003)” como excepción al principio de causalidad en la extinción por decisión empresarial que sigue presidiendo el régimen extintivo de la relación laboral. Y, a mayor abundamiento, recuerda ‘selectivamente’⁴ que el artículo 2.2 Convenio 158 de la OIT contempla expresamente la posibilidad de establecer un periodo de prueba siempre que su duración se fije de antemano y sea “razonable”.

Más desconcertante resulta la referencia al mandato a los poderes públicos, recogido en el artículo 40.1 CE, consistente en llevar a cabo una política orientada al pleno empleo. En este punto, la sentencia se limita a subrayar que tal previsión viene a consagrar la dimensión colectiva del derecho al trabajo que como tal también puede justificar la imposición de limitaciones en la dimensión individual, como recordaba la STC 22/1981 respecto de la edad máxima de permanencia en el mercado laboral.

Llegado a este punto, el Tribunal somete la previsión legal sobre el periodo de prueba de un año a un test de constitucionalidad, valorando específicamente en qué medida la restricción del derecho al trabajo del artículo 35.1 CE que resulta de aquella (artículo 4 Ley 3/2012) cuenta con una justificación legítima –al amparo de otros bienes o derechos constitucionales también merecedores de tutela–, e igualmente resulta razonable y proporcionada

⁴ Como recuerda el voto particular a la sentencia, también son relevantes a estos efectos las previsiones contenidas en el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en los artículos 4.4 y 24 de la Carta Social Europea en torno a la protección en caso de despido injustificado. De hecho, llama la atención que la STC 119/2014 ignore que precisamente la fijación de un periodo de prueba de un año para determinados contratos laborales en Grecia ha sido considerado contrario a la citada Carta Social Europea por parte del Comité Europeo de Derechos Sociales [*Resolution CM/ResChS (2013)2*].

al fin perseguido. Y concluye, tras un razonamiento poco estructurado y algo confuso, que la nueva regulación sí supera el test.

Para empezar, y siempre bajo la cobertura implícita o explícita de los artículos 38 y 40.1 CE, la sentencia identifica un elemento fundamental para justificar la legitimidad de la medida: un contexto económico muy desfavorable marcado por una elevada tasa de desempleo. Este aspecto, al que el Tribunal volverá recurrentemente a lo largo de la sentencia, enmarca una medida que es presentada como una fórmula para incentivar la contratación laboral en aras de la realización de ese mandato a los poderes públicos de desarrollo de una política orientada hacia el pleno empleo (artículo 40.1 CE); una medida que encaja entre las articuladas para favorecer la contratación de desempleados conforme al artículo 17.3 ET que incorpora en este caso la previsión de bonificaciones y beneficios fiscales; y una medida caracterizada por una naturaleza coyuntural en cuanto disposición transitoria (9ª de la Ley 3/2012) cuya vigencia se extiende hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

Desde esa triple perspectiva, el Tribunal Constitucional considera razonable y proporcionada la duración de un año del periodo de prueba en el contrato de apoyo a emprendedores. Por lo que se refiere a la razonabilidad de la medida, comienza por recordar el criterio de la OIT a propósito de la interpretación del artículo 2.2 de su Convenio nº 158; en concreto, el reconocimiento de que la duración de dicho periodo puede llegar a ser “relativamente larga”⁵, olvidando quizá que el límite temporal del periodo de prueba es decisivo para garantizar el equilibrio de intereses, como se recuerda en el voto particular.

Pero la pieza central, y más controvertida, de su razonamiento es la determinación –revisión, podríamos decir– de la naturaleza del periodo de prueba. Bajo la égida de la problemática coyuntura económica, el Tribunal considera que el periodo de prueba cuestionado no es sólo un instrumento para valorar la aptitud y capacidad del trabajador contratado, sino “... sobre todo...” un mecanismo que permite a las empresas valorar también si el puesto de trabajo es “... viable económicamente y, por tanto, sostenible” –interés que implícitamente se ampara en la libertad de empresa del artículo 38 CE– y que sirve, en última instancia, para promover la creación de empleo estable –atendiendo, así se explicita, al mandato del artículo 40.1 CE acerca del pleno empleo–. Dicho en otras palabras, dado que para el

⁵ Así lo expresaba el *Informe aprobado por el Consejo de Administración, en la 300ª reunión, noviembre de 2007*, a propósito de la reclamación formulada contra Francia por la introducción de un contrato para nuevas contrataciones (*contrat nouvelles embauches*) que establecía un periodo de prueba de dos años. (Sin embargo, posteriormente la *Cour de Cassation* francesa declaró que tal medida vulneraba el artículo 4 del citado Convenio 158). Por otro lado, la misma STC 119/2014 refuerza la estimación de la razonabilidad de la medida subrayando que la misma OIT no llegó a pronunciarse específicamente sobre esta cuestión ante la reclamación presentada por los sindicatos CCOO y UGT en el *Informe aprobado por el Consejo de Administración, en la 321ª reunión, de junio de 2014*: el comité encargado de la elaboración del informe “... estima que no dispone de fundamentos suficientes para considerar si la extensión de un año de la exclusión del campo de aplicación del Convenio pueda ser considerada como razonable, más aún cuando dicha extensión no ha sido el resultado de la concertación social y que la exclusión se ha introducido de manera general en dicha modalidad contractual”.

Tribunal una previsión de este tipo favorece la contratación al dar amplia flexibilidad de actuación al empresario, y que lo hace en una coyuntura económica en la que la creación de empleo es urgente, la STC 119/2014 entiende que no cabe cuestionar su razonabilidad.

Aun faltaría un último obstáculo que superar el juicio de constitucionalidad: la exigencia de proporcionalidad de esta medida que restringe el derecho al trabajo reconocido por el artículo 35.1 CE como vía para el "... fomento y creación de empleo estable". En el mismo sentido favorable a la constitucionalidad de la regulación, el Tribunal Constitucional considera que el régimen jurídico del nuevo contrato incluye garantías suficientes para los trabajadores como para juzgar que la afectación del mencionado precepto constitucional es proporcionada⁶. Así, entre las previsiones que constriñen la facultad de desistimiento del empresario durante el primer año de relación laboral y que, por tanto, actúan como garantías para trabajadores y empleo, se enumeran pobremente⁷ las siguientes cuatro.

Primero, el establecimiento de un límite temporal para la utilización de la medida: hasta que la tasa de desempleo baje del 15%. Segundo, la circunscripción de esta modalidad contractual a las empresas de menos de cincuenta trabajadores, que son precisamente las más reacias a la contratación indefinida. Tercero, la previsión de cautelas legales dirigidas a favorecer la estabilidad en el empleo de los contratados a través de esta figura (condicionamiento de incentivos a mantenimiento de la relación laboral). Y, cuarto, otras previsiones que atemperan el gravamen que para los trabajadores supone esa facultad de desistimiento empresarial: la posibilidad de compatibilizar el contrato con la percepción de la prestación por desempleo y la expectativa de consolidar con plenos efectos la condición de trabajador indefinido a partir de la superación del periodo de prueba.

Por todo lo anterior, la STC 119/2014 concluye que la previsión de un periodo de prueba de un año en todo caso en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores no vulnera el artículo 35.1 CE: "... en términos razonables y proporcionados pretende favorecer el acceso de desempleados a un puesto de trabajo estable, en el marco de una excepcional coyuntura de emergencia, caracterizada por elevadísimos niveles de desempleo, en ejecución de mandato a poderes públicos del 40.1 CE".

Tal conclusión no es baladí. Pues, en realidad, lo que subyace tras ella es una novedosa concepción de la dimensión individual del derecho al trabajo consagrado en el artículo 35.1 CE al menos en un contexto de crisis. Así, lo que el Tribunal defiende es que del citado precepto sólo se deriva el derecho a la estabilidad en el empleo de forma subordinada al

⁶ Resulta llamativo el contraste existente entre la pobre argumentación de la sentencia y el fino análisis jurídico sobre el test de proporcionalidad del voto particular. En este sentido, también, el voto supera a la sentencia.

⁷ La sentencia parece olvidar –como apunta una vez más con acierto el voto particular– la exigencia de indispensabilidad de la restricción del derecho al trabajo que, en tal sentido, debería ser lo menos gravosa posible. Algo que resulta difícilmente compatible con la previsión de que la fijación de un periodo de prueba de un año se establece "en todo caso", sustrayendo a las partes todo margen de actuación, y obviando que había soluciones mucho menos gravosas.

derecho de acceso al mismo⁸: “el empleo, como objetivo, actúa contra su protección jurídica, contra su ‘calidad’ ...”⁹. Es decir que en una coyuntura de crisis se devalúa el derecho del trabajo en la medida en que los poderes públicos pueden limitarse a tutelar el acceso al puesto de trabajo *a cualquier precio*, incluido el precio de la precariedad y de la inestabilidad. Algo que sintoniza bien con el nuevo “reformismo económico”, descrito magistral y lúcidamente por la profesora M^a.E. CASAS BAAMONDE, como un planteamiento que “... implica un cambio de prioridades y valores, de funciones y fines que, de manera reductora, ha conducido a un Derecho del Trabajo declinante hacia una posición sometida y meramente instrumental a la política económica y financiera, considerada como la máxima –la única– fuente de eficacia y eficiencia de ese Derecho para recuperar el empleo”¹⁰

- ¿Y el principio de igualdad reconocido por el artículo 14 CE?

Más convincente resulta, en principio, la desestimación del segundo motivo de impugnación del recurso, en virtud del cual, el que la duración del periodo de prueba se establezca de forma idéntica para todos sin diferenciar en función de la cualificación profesional necesaria para el desempeño de cada puesto podría vulnerar el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 CE. Así, el Tribunal recuerda en este punto la doctrina que sostiene que tal principio de igualdad no sirve para fundamentar un reproche de discriminación por indiferenciación (SsTC 164/1995, 181/2000).

Por el contrario, resulta mucho más dudoso –en la línea ya expresada– que se admita la ampliación de la finalidad típica del periodo de prueba para incluir también la verificación de la sostenibilidad económica del puesto de trabajo ocupado por el trabajador contratado. Se trata de una manifestación de la voluntad decidida de favorecer hasta el extremo la flexibilidad empresarial que da pie para llamar la atención sobre la desproporcionalidad de una regulación por la cual la duración del periodo de prueba se extiende *en todo caso* durante un año. Sin perjuicio de lo que enseguida se dirá, cabe apuntar que precisamente las diferencias existentes entre los trabajadores hacen difícilmente encajable en el marco constitucional una previsión que establece una duración del periodo de prueba que resulta, al menos con carácter general, excesiva; y que se formula de modo imperativo excluyendo “en todo caso” la autonomía individual y, aún más grave en este punto, la autonomía colectiva. Precisamente las implicaciones para esta última son analizadas a continuación.

- ¿Y el derecho a la negociación colectiva consagrado por el artículo 37.1 CE?

El análisis de la incidencia de la Ley 3/2012 en la delimitación del marco de la negociación colectiva afecta a diversos preceptos del Título III del Estatuto de los Trabajadores

⁸ Algo ciertamente distinto a la doctrina constitucional plasmada en las SsTC 22/1981, 20/1994 y 192/2003 en la que se defiende la centralidad de la estabilidad en el empleo como contenido del derecho del trabajo en su dimensión individual, tal como recuerda el voto particular del magistrado VALDÉS DAL-RÉ.

⁹ CASAS BAAMONDE, M^a.E. “La eficacia y la eficiencia del Derecho del Trabajo: reflexiones sobre un Derecho cuestionado por la economía y el desempleo”, *Relaciones Laborales*, n^o 10, 2014, p. 11.

¹⁰ “La eficacia...”, *op. cit.*, p. 10.

que son modificados por la citada norma. Pero algunos rasgos relevantes de la novedosa caracterización de este derecho ya son apuntados por la STC 119/2014 en la resolución de este primer motivo de inconstitucionalidad. En concreto, la previsión de que la duración del periodo de prueba fuera de un año “en todo caso” podría suponer una vulneración del derecho a la negociación colectiva en cuanto limitación injustificada de la autonomía colectiva de empresarios y trabajadores. La STC 119/2014 desestima también este motivo, pero lo más relevante es que el enjuiciamiento de este aspecto da pie al Tribunal para esbozar algunos de los (nuevos) rasgos constitucionales de nuestro sistema de negociación colectiva que van a ser tratados más adelante en la misma sentencia.

El punto de partida es, de alguna manera, una obviedad dentro de nuestro sistema de fuentes normativas: el reconocimiento de que el derecho a la negociación colectiva (artículo 37.1 CE) no es absoluto, sino que puede quedar limitada por la Ley en cuanto a las materias reguladas o al sentido de esa regulación, siempre que tales restricciones cuenten con una justificación “... legítima, razonable y proporcionada”. Pues bien, siguiendo el mismo razonamiento que le llevó a desestimar la vulneración del artículo 35.1 CE, la sentencia considera que la articulación de la medida como norma de derecho necesario absoluto –excluyendo por completo la intervención de la negociación colectiva– queda amparada en una doble circunstancia. De una parte, que se trata de una medida coyuntural adoptada en un contexto de grave crisis económica marcado por un alto desempleo. Y, de otra, que así se favorece la iniciativa empresarial con el fin de facilitar la creación de puestos de trabajo estables en cumplimiento del mandato de realización de política orientada al pleno empleo.

- En fin, ¿y el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido por el artículo 24.1 CE?

Como cuarto y último motivo de inconstitucionalidad de la reiterada previsión del artículo 4 Ley 3/2012, el Parlamento de Navarra plantea si el reconocimiento al empresario de plena libertad de desistimiento durante un año –eso es lo que implica el periodo de prueba– podría estar privando al trabajador de la capacidad de reacción para someter a control judicial la decisión. Seguramente el razonamiento de la impugnación resulta un tanto forzado, pues, en verdad, lo que se trata de cuestionar es el desequilibrio en la relación laboral que implica permitir al empresario desistir libremente durante el primer año. Por eso, no resulta sorprendente que el Tribunal desestime también este motivo con dos argumentos principales.

En primer lugar, considera que el acceso a la tutela judicial está plenamente garantizado para impugnar determinado tipo de resoluciones contractuales: aquellas en las que el desistimiento empresarial no se ajusta al régimen jurídico establecido –por ejemplo, porque se haya superado el límite temporal o porque ya haya desempeñado las mismas funciones en la empresa empleadora con anterioridad–; y esas otras que responden a motivos discriminatorios o vulneran derechos fundamentales. Y, en segundo lugar, observa también el Tribunal que la propia naturaleza del periodo de prueba implica que en tales casos la tutela judicial efectiva no abarca el acceso a la jurisdicción para exigir una justificación causal o,

en su defecto, el cobro de una indemnización para compensar el desistimiento empresarial. En definitiva, no se parecía vulneración del artículo 24.1 CE.

2. La nueva dimensión colectiva de las relaciones laborales: a propósito del procedimiento de arbitraje para la inaplicación de convenios y de la prioridad aplicativa del convenio de empresa

Los dos motivos de inconstitucionalidad restantes se proyectan sobre la dimensión colectiva de las relaciones laborales y, en particular, afectan a la configuración del modelo de negociación colectiva. Puede ya adelantarse en este punto que, más allá de la desestimación de los preceptos impugnados, el razonamiento del Tribunal Constitucional resulta incluso más rupturista que el ya expuesto en torno al primer motivo.

Reflejo seguramente de la novedad que en el plano doctrinal va a suponer la sentencia, el Tribunal comienza su argumentación con una (inesperada) apelación al *pluralismo político* como uno de los valores superiores del ordenamiento. Ello le da pie para recordar que dentro del marco constitucional caben diversas soluciones legales para la regulación de las relaciones laborales (Cfr. STC 6/1984) o, lo que viene a ser lo mismo, no existe un modelo constitucional de relaciones laborales, por mucho que sí se establezcan algunas premisas para su desarrollo (STC 210/1990). En esta línea, y centrando su atención específica en la negociación colectiva, el Tribunal quiere dejar claro desde el inicio que no existe un modelo cerrado de la misma en la Constitución y que, por tanto, corresponde al legislador la concreción y el desarrollo del artículo 37.1 CE. Hasta aquí nada debería llamar particularmente la atención, si no fuera porque de forma implícita –más adelante se hará explícito– se reconoce que los límites que ha de respetar el legislador son casi testimoniales.

Los dos preceptos cuya constitucionalidad se discute son el artículo 82.3 ET, cuya previsión de establecer un procedimiento de arbitraje obligatorio para resolver los conflictos de inaplicación de los convenios colectivos podría estar vulnerando los artículos 37.1, 28.1 y 24.1 CE; y el artículo 84.2 ET, el cual al fijar la prioridad aplicativa del convenio de empresa podría transgredir también el artículo 37.1 CE (en conexión con el artículo 28.1 CE).

A. El arbitraje obligatorio en los supuestos de inaplicación del convenio

El artículo 14.uno Ley 3/2012 modifica el artículo 82.3 ET para establecer una nueva regulación de los supuestos de inaplicación del convenio colectivo. El aspecto cuya constitucionalidad se discute afecta a aquellas situaciones de bloqueo ante las cuales cualquiera de las partes puede decidir unilateralmente someter la pretendida inaplicación del convenio a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (u órgano autonómico correspondiente) a través de un procedimiento de arbitraje obligatorio que concluirá con un laudo que tendrá la misma eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consulta.

- ¿Vulnera el art. 82.3 ET la fuerza vinculante de los convenios colectivos (37.1 CE)?

Pese a que el recurso no cuestiona en ningún momento la existencia de un mecanismo de inaplicación del convenio, la STC 119/2014 comienza por subrayar que la finalidad perseguida por el artículo 82.3 ET, como excepción al reconocimiento de la fuerza vinculante del convenio, es constitucionalmente legítima: la adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias sobrevenidas tras la aprobación de convenio entronca con la protección de la estabilidad de la empresa –lo que implícitamente afectaría al artículo 38.1 CE– y del empleo que podría verse amenazado por la falta de adaptación infringiendo el (ahora reforzado) deber de los poderes públicos del artículo 40.1 CE.

A mayor abundamiento, antes de entrar en el aspecto controvertido, la sentencia repasa –de nuevo aquí de forma selectiva– algunos precedentes laborales de previsión de un arbitraje obligatorio que supone una restricción a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante del convenio: primero, se alude a la *Ley 11/1994*¹¹ en la que se reconocía a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la facultad de someter a arbitraje obligatorio las controversias en torno a la cobertura de regulación derivados de la derogación de las (antiguas) ordenanzas de trabajo (Disposición Transitoria 6ª). Y, segundo, de un modo más genérico se refiere también a la admisibilidad excepcional del arbitraje obligatorio para la resolución de conflictos que perjudiquen gravemente los intereses generales, sobre la que expresamente se pronunció la STC 11/1981.

Hechas estas consideraciones, el Tribunal recurre al mismo test de constitucionalidad que anteriormente aplicó al periodo de prueba para enjuiciar si, desde la perspectiva del derecho a la negociación colectiva, la imposición de un arbitraje supera los parámetros de justificación objetiva, razonabilidad y proporcionalidad. El juicio es positivo.

Comenzando por la justificación objetiva, lo primero que constata la sentencia es que la restricción a la negociación colectiva que implica el arbitraje obligatorio en supuestos de inaplicación del convenio responde a una finalidad legítima para salvaguardar otros derechos constitucionales. Y ello se encuentra estrechamente vinculado, como aspecto decisivo, al “... contexto de crisis económica muy grave”. A juicio del Tribunal, el artículo 82.3 ET persigue favorecer la viabilidad de proyecto empresarial y evitar recurso empresarial a decisiones extintivas de contratos; es decir que apuesta por favorecer un mecanismo de flexibilidad interna que en nuestro país tiene un recorrido muy limitado y que, insiste, resulta particularmente gravoso en aquellos supuestos en los que las empresas se encuentran sujetos a convenios sectoriales¹². Y ante la grave situación de desempleo considera que tal finalidad es constitucionalmente legítima –justifica la restricción del derecho a la nego-

¹¹ *De 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

¹² Sorprende que la sentencia critique de forma tan explícita el modelo de eficacia personal general. Considera que otros países europeos no tienen este riesgo de bloqueo porque en ellos los convenios colectivos son de eficacia personal limitada. Lo cierto es que no se acaba de entender muy bien el razonamiento.

ciación colectiva— en la medida en que atiende otros derechos y bienes constitucionales: el derecho al trabajo (artículo 35.1 CE), el deber de los poderes públicos de defensa de la productividad (artículo 38 CE) y el deber de los mismos de realizar una política orientada al pleno empleo (40.1 CE).

Antes de analizar los argumentos empleados por el Tribunal en el análisis de la razonabilidad y proporcionalidad de la previsión impugnada, conviene detenerse en la identificación de los elementos constitucionalmente tutelados que colisionan con el artículo 37.1 CE. En realidad, la pieza central, lo que realmente pretende preservarse, es la libertad de empresa desde el convencimiento (¿ideológico?) que la salvaguarda de la competitividad y viabilidad empresarial es un (el) mecanismo (más) adecuado para favorecer el empleo. Se produce así una devaluación de las garantías laborales —ancladas no sólo en el artículo 35.1 CE, sino, antes, en el artículo 28 CE y, desde una perspectiva más general, en los artículos 1.1 y 9 CE.

Pero, retomando la argumentación del Tribunal, la restricción que la previsión de un arbitraje obligatorio supone para el derecho constitucional a la negociación colectiva supera además las exigencias de razonabilidad y proporcionalidad. Aunque lo hace de forma un tanto embarullada, la sentencia aprecia la concurrencia de esas dos notas a partir de los límites, circunstancias y garantías que conforman el régimen jurídico del descuelgue convencional y del arbitraje obligatorio.

Apunta, en primer lugar, a la existencia de límites causales a la decisión de inaplicación de las condiciones previstas en un convenio, pues, lejos de ser una opción libre, exige la concurrencia de circunstancias sobrevenidas vinculadas a la viabilidad y a la preservación de la competitividad de la empresa específicamente afectada. Con la particularidad de que la regulación reglamentaria entorno a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos prevé que ésta ha de ponderar la adecuación de la medida y los términos de ésta.

En segundo término, el Tribunal subraya que la inaplicación del convenio se circunscribe a determinadas materias, listadas, que se encuentran vinculadas a la defensa de la productividad y a las consecuencias sobre el mantenimiento del empleo. Y en esta misma línea de limitación de la intromisión en el campo de la negociación colectiva, la sentencia resalta dos características adicionales, tercera y cuarta: la previsión de que la medida de inaplicación del convenio tiene una eficacia temporal limitada; y el hecho de que tal solución tiene carácter subsidiario, como último recurso, pues se reconoce una preferencia inicial a la autonomía colectiva.

En quinto lugar, la atención de la sentencia se dirige a la naturaleza y características del órgano encargado de resolver el arbitraje con el fin de marcar diferencias con el arbitraje público obligatorio para la resolución de conflictos laborales que la STC 11/1981 declaró

inconstitucional¹³ y con el que, por cierto, el voto particular encuentra muchas similitudes. Centrándose en la CCNCC, razona que se trata de un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pero que no se encuentra incorporado a su estructura jerárquica lo que supone que ejerce sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas, subrayando que la Administración debe servir con objetividad los intereses generales (libertad de empresa, productividad, pero también la negociación colectiva, el derecho al trabajo y el pleno empleo). La clave, a su juicio, reside en que la composición de este órgano es tripartita y paritaria, lo que implica que los acuerdos se adoptan preferentemente por consenso o, en su defecto, mayoría absoluta; y que, en todo caso, la Administración nunca tendrá capacidad decisoria por sí sola –necesita apoyo de una de las partes–, olvidando que en un conflicto con las dos partes enfrentadas, a favor y en contra de una medida, es el criterio de la Administración el que decantará la balanza en un sentido o en otro.

Y, en fin, la sexta y última de las garantías previstas en la aplicación de este mecanismo es que la decisión de la CCNCC o el laudo del árbitro están sometidos a un posible control judicial; asunto sobre el que volveremos enseguida.

En resumen, el Tribunal concluye que la previsión del artículo 82.3 ET constituye una medida razonable y proporcional para preservar los bienes constitucionales de los artículos 35.1, 38 y 40.1 CE, de forma que no cabe apreciar vulneración del artículo 37.1 CE ni, por derivación, del artículo 28.1 CE.

- ¿Vulnera el 82.3 ET el derecho a la tutela judicial efectiva (24.1 CE)?

Una consolidada doctrina constitucional establece que la previsión de un arbitraje obligatorio vulnera el artículo 24.1 CE cuando el control judicial del laudo quede limitado a garantías formales o aspectos externos (STC 174/1995 y 75/1996). Ello supone, en principio, un obstáculo mayor para salvar la constitucionalidad del artículo 82.3, párrafo octavo ET que restringe el control judicial de la decisión de la CCNCC a unos motivos tasados, y de naturaleza esencialmente formal, que no incluyen –aparentemente– el enjuiciamiento de la concurrencia del hecho causal, ni de la pertinencia y coherencia de las modificaciones.

Pero el Tribunal encuentra una vía para extender el tipo de control judicial a cuestiones de fondo como requisito imprescindible para salvar la constitucionalidad de la medida. De un modo seguramente forzado, acude al artículo 163.1 LRJS en el que se establece que la impugnación de un convenio colectivo o de los *laudos arbitrales sustitutivos de éstos* puede producirse por lesión grave del interés de terceros o, lo que ahora más importa, por conculcación de la legalidad vigente. Y es que la sentencia considera que esta última referencia supone una habilitación a los tribunales para llevar a cabo un control judicial pleno sobre

¹³ Igualmente se trae a colación la previsión de intervención de la autoridad laboral en supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que, por razones bien distintas, la STC 92/1992 había considerado constitucional en tanto la potestad administrativa no alcanzaba a las condiciones pactadas en convenio.

la adecuación normativa de laudo que incluiría la concurrencia de causas y adecuación de las medidas adoptadas. Se descarta así la vulneración del artículo 24.1 CE.

B. La prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa

Como último de los motivos del recurso, el Parlamento de Navarra plantea la inconstitucionalidad del artículo 84.2 ET por vulneración del artículo 37.1 CE –y por extensión del artículo 28.1 CE– en un triple sentido: por la previsión de una aplicación prioritaria de los convenios de empresa sobre convenios de ámbito superior en determinadas materias; por el reconocimiento de que los convenios de empresa puedan ser negociados en cualquier momento de la vigencia de los convenios de ámbito superior; y por la prohibición de que los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos sectoriales a los que se refiere el artículo 83.2 LET, puedan disponer de esa prioridad aplicativa de convenios de empresa.

El argumento central del Tribunal Constitucional en este punto es que no existe un modelo constitucional predeterminado de negociación colectiva y que, en consecuencia, el legislador dispone de un extenso margen de libertad de configuración de este derecho dentro del cual se incluyen –a título ilustrativo pero relevante en este caso concreto–: la opción por someter el convenio a la naturaleza dispositiva o imperativa de la norma legal; o la configuración (des)centralizada de la negociación colectiva, pues la Constitución no impone ni un modelo ni otro y, de hecho, se han dado soluciones diversas hasta la fecha.

Ahora el legislador opta en el artículo 84.2 ET por la *preferencia* aplicativa del convenio de empresa sobre los convenios supraempresariales, con la particularidad de que expresamente establece que tal solución resulta indisponible para acuerdos profesionales. De este modo se pretende favorecer la flexibilidad empresarial en aquellas materias en las que puede ser más necesaria la acomodación con el fin último de defender la productividad y la viabilidad de empresa y empleo; un objetivo que entronca, a juicio del Tribunal, con los artículos 38, 35.1 y 40.1 CE, olvidando –tal como acertadamente observa el voto particular– la necesaria ponderación de aquéllos con otro derecho como el de negociación colectiva (artículo 37.1 CE) que además se encuentra íntimamente ligado al reconocimiento de la libertad sindical, derecho fundamental de la sección 1ª del Capítulo II.

La sentencia maneja otros cuatro argumentos adicionales para tratar de apuntalar la constitucionalidad de esta regla de prioridad absoluta de los convenios empresariales o, lo que es lo mismo, para justificar –de forma poco convincente, a mi juicio– que el derecho a la negociación colectiva del artículo 37.1 CE no se ve perjudicado. Llama la atención que en este punto el Tribunal no recurra a los parámetros del test de constitucionalidad utilizados en los motivos anteriores (razonabilidad y proporcionalidad).

Se señala, primero, que el artículo 84.2 ET no impone una determinada unidad de negociación –y, por tanto, no impide los convenios sectoriales–, sino que lo que establece es una regla de concurrencia entre convenios. Segundo, que el citado precepto no excluye

la intervención de la negociación colectiva para establecer la estructura de la misma a través de los acuerdos interprofesionales del artículo 83.2 ET y que, además, las cláusulas de los convenios sectoriales serán aplicables a todas las empresas de su ámbito en tanto éstas no aprueben su propio convenio, una previsión de gran relevancia a la vista del tipo de tejido empresarial de nuestro país en el que abundan empresas tan pequeñas que no pueden negociar su convenio. Tercero, que la prioridad aplicativa del convenio empresarial queda limitada a determinadas materias sin restar eficacia al convenio sectorial, sin perjuicio de que, por las razones expuestas, se privilegie una manifestación de negociación colectiva sobre otra. Y, cuarto, que el hecho de que convenio de empresa negociado por los representantes unitarios desplaze la regulación convencional supraempresarial –necesariamente sindical– no vulnera el derecho a la libertad sindical del artículo 28.1 CE, por cuanto la Constitución no impone la prioridad absoluta de la negociación colectiva de naturaleza sindical.

Para finalizar, dos breves reflexiones críticas acerca de la (re)configuración del derecho a la negociación colectiva que deriva de estos dos últimos motivos de la sentencia. De una parte, es evidente que no existe en la Constitución un modelo cerrado de negociación colectiva, pues se trata de un derecho de configuración legal. Pero igualmente claro es –debería ser, al menos– que la libertad del legislador en la delimitación del derecho no es absoluta, pues debe respetar en todo caso su contenido esencial. Y, como señala el voto particular, en él se incluye una garantía institucional que exige una intervención legislativa que asegure la efectividad de las previsiones constitucionales. Es decir que en un modelo promocional de negociación colectiva el legislador debe adoptar medidas que incentiven la negociación colectiva y tutelar a los interlocutores sociales frente a limitaciones no justificadas desde perspectiva constitucional.

De otra parte, cabe cuestionar la utilización que el Tribunal hace de la libertad de empresa y, en concreto, de la salvaguarda de la competitividad y viabilidad empresarial a la que se refiere el artículo 38 CE como mecanismo para favorecer el mantenimiento del empleo. En esta línea crítica con la sentencia, puede defenderse que lo que este precepto tutela es la libre iniciativa empresarial y la igualdad en el mercado, y no cualquier elemento que pueda tener incidencia en el interés empresarial. Ciertamente es posible tomar en consideraciones esos elementos adicionales, pero siempre preservando el contenido esencial de la negociación colectiva.

III. A MODO DE RECAPITULACIÓN

No por esperada resulta menos decepcionante la sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 de julio, que resuelve el primero de los recursos de inconstitucionalidad presentados frente la reforma laboral aprobada en 2012 (Ley 3/2012). A lo largo de estas páginas, he tratado de llamar la atención sobre los aspectos más significativos de un pronunciamiento que por su gravedad y trascendencia han de condicionar la regulación del mercado de trabajo y de las relaciones laborales en nuestro país.

Los motivos del recurso eran tres y todos ellos son desestimados, pese a que existían buenos argumentos para sostener su inconstitucionalidad a partir de la doctrina que el propio Tribunal había defendido hasta ahora, tal como recuerda el voto particular.

Para empezar, la sentencia considera que el periodo de prueba –la facultad de rescisión contractual sin más justificación– de un año del contrato de apoyo a emprendedores se enmarca dentro del poder de gestión empresarial como instrumento de incentivación de la creación de empleo: ese periodo de doce meses es un tiempo razonable para valorar no sólo las aptitudes del trabajador, sino también “... si el puesto de trabajo es económicamente sostenible y puede mantenerse en el tiempo”.

Los otros dos motivos tienen que ver fundamentalmente con la negociación colectiva. De una parte, a juicio del Tribunal someter los ‘descuelgues’ de lo pactado en convenio a un arbitraje obligatorio ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tiene perfecto encaje constitucional por configurarse como un mecanismo que “facilita la viabilidad del proyecto empresarial” en un “contexto de crisis económica muy grave”: no hay vulneración del derecho a la negociación colectiva porque al tratarse de un órgano tripartito (administración, organizaciones empresariales y sindicales) la Administración no tiene capacidad decisoria. Y, de otra, la sentencia tampoco aprecia vulneración de ese derecho constitucional a la negociación colectiva en el establecimiento de una prioridad absoluta –sin margen para el pacto en contrario– de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales: argumenta que en sí misma tal previsión no impide la negociación en el ámbito superior y que tan legítima en términos constitucionales es la apuesta del legislador por un modelo centralizado de negociación colectiva como por uno descentralizado.

Pero más que los detalles de la desestimación de cada uno de estos motivos, lo que aquí me interesa destacar, a modo de recapitulación final, es la (novedosa) lógica argumentativa utilizada por el Tribunal Constitucional en esta sentencia y las importantísimas consecuencias que de ella se han de derivar por afectar a aspectos neurálgicos de nuestro modelo de relaciones laborales, tanto en el plano individual –contractual– como en el colectivo.

Puede decirse que el elemento principal sobre el que gira el razonamiento de la sentencia es un vaciamiento de los derechos al trabajo y a la negociación colectiva reconocidos en los artículos 35 y 37 de la Constitución, respectivamente. De un modo un tanto simplista, el Tribunal atribuye al legislador una capacidad casi ilimitada a la hora de regular el contenido de estos derechos. Pero olvida que se trata de derechos constitucionales que como tales tienen lo que la doctrina del propio Tribunal denomina una “imagen maestra”. Este contenido esencial debe ser respetado por el legislador en todo caso y viene condicionado en el ámbito laboral por la caracterización de nuestro Estado como social (art. 1.1), por el mandato de promoción de la igualdad real y efectiva (art. 9.2) y por el respeto a la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1).

La sentencia ignora la caracterización de esa imagen maestra de las instituciones laborales que a lo largo de las tres últimas décadas ha venido perfilando el propio Tribu-

nal Constitucional; algo particularmente evidente en el caso de la negociación colectiva, como el fundado y contundente voto particular a la sentencia pone de manifiesto. En un (in)esperado giro doctrinal, el Tribunal viene a situar la libertad de empresa y la defensa de la productividad, reconocidas por el artículo 38 de la Constitución, como piedras angulares de la regulación de las relaciones laborales. Y ello supone que, desde una concepción esencialmente economicista, la sentencia avala la conversión de la normativa laboral en un instrumento que prioriza la tutela del interés empresarial sobre las garantías de los ciudadanos trabajadores.

La validación de este cambio radical, ‘ruptura’, del modelo de relaciones laborales que hasta ahora conocíamos es apuntalada por el Tribunal Constitucional a través de dos vías.

En primer lugar, la sentencia apela en reiteradas ocasiones al artículo 40 de la Constitución que insta a los poderes públicos a promover una política orientada al pleno empleo. Resulta casi un sarcasmo la utilización de este principio rector de la política económica a la vista de los drásticos recortes que hemos vivido en los últimos años, precisamente como consecuencia de la apuesta por una política centrada en la reducción del déficit público e insensible a la destrucción de puestos de trabajo. Pero, además, sorprende el descubrimiento sobrevenido de un precepto constitucional sin apenas relevancia en el pasado y que es utilizado en un sentido bien distinto al original, pues prioriza el acceso al empleo a cualquier precio, incluso si ello supone pulverizar las garantías laborales. La constitucionalidad del ‘despido libre’ (facultad de rescisión sin coste ni causa) durante el primer año en el contrato de apoyo a emprendedores constituye una buena ilustración de ello.

La segunda vía de apoyo de esta reconfiguración de la doctrina constitucional en materia laboral es la utilización de la crisis económica y el insoportable nivel de desempleo como justificación del recorte de los derechos, individuales y colectivos, de los trabajadores. Es evidente que los poderes públicos democráticamente elegidos tienen legitimidad para impulsar las medidas que consideren más adecuadas. Pero el Tribunal parece olvidar que su papel consiste precisamente en evitar que, amparándose en las graves dificultades de la coyuntura —económica, en este caso—, se impulsen cambios que afecten al núcleo esencial sobre el que se sustenta nuestro sistema de derechos fundamentales. La excepcionalidad del contexto de grave crisis económica que atravesamos no puede ser un pretexto, sino un acicate para ser más escrupulosos en el respeto de las garantías democráticas.

En definitiva, estamos ante una sentencia histórica que avala la ruptura de un modelo de relaciones laborales basado en el equilibrio y el diálogo. Se abre, pues, la puerta constitucional a un sistema con una fuerte impronta empresarial que devalúa la relevancia constitucional del trabajo y el ejercicio colectivo de derechos que supone la negociación colectiva, dos rasgos característicos de nuestro Estado social desde el año 1978.

IV. BIBLIOGRAFÍA

CASAS BAAMONDE, M^a.E. “La eficacia y la eficiencia del Derecho del Trabajo: reflexiones sobre un Derecho cuestionado por la economía y el desempleo”, *Relaciones Laborales*, nº 10, 2014.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. – MERCADER UGUINA, J.R. “El aval del Tribunal Constitucional a la reforma laboral de 2012”, *Revista de Información Laboral*, nº 6, 2014.

MOLINA NAVARRETE, C. “Reforma laboral y ‘justicia constitucional’: el Tribunal Constitucional ni es ‘infalible’ ni ya tiene la ‘última palabra’”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Estudios Financieros*, nº 379, 2014, pp. 183 y ss.