



CONSELL DE GARANTIES ESTATUTÀRIES
DE CATALUNYA

**D I C T A M E N 10/2012, de 22 d'agost,
sobre la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la
reforma del mercat laboral**

El Consell de Garanties Estatutàries, amb l'assistència del president Eliseo Aja, del conseller Pere Jover Presa, del vicepresident Joan Egea Fernández, del conseller Marc Carrillo, de la consellera Antonia Agulló Agüero, del conseller secretari Jaume Vernet Llobet, i dels consellers Enric Fossas Espadaler i Àlex Bas Vilafranca, ha acordat emetre el següent

D I C T A M E N

Sol·licitat per més d'una desena part dels diputats del Parlament de Catalunya, del Grup Parlamentari Socialista, sobre la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol de 2012).

ANTECEDENTS

1. El dia 24 de juliol de 2012 va tenir entrada en el Registre del Consell de Garanties Estatutàries un escrit de la presidenta del Parlament de Catalunya, de la mateixa data (Reg. núm. 2502), pel qual es comunicava al Consell l'admissió interna, per part de la Mesa del Parlament, de la sol·licitud de dictamen presentada el 23 de juliol de 2012, a instància de més d'una desena part dels diputats del Parlament, del Grup Parlamentari Socialista, en relació amb la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, d'acord amb allò que preveuen els articles 16.2.a i 23.f de la Llei 2/2009, de 12 de febrer, del Consell de Garanties Estatutàries.

Els sol·licitants demanen d'aquest Consell el dictamen, atès el seu caràcter preceptiu, segons l'article 76.3 EAC, per al cas que el Parlament acordés interposar un recurs d'inconstitucionalitat contra aquesta disposició.

2. El Consell de Garanties Estatutàries, en la sessió del dia 26 de juliol de 2012, un cop examinada la legitimació i el contingut de la sol·licitud de dictamen, la va admetre a tràmit i es va declarar competent per emetre el dictamen corresponent. A continuació, es va designar ponent el president Eliseo Aja.

Així mateix, d'acord amb l'article 25, apartats 4 i 5, de la seva Llei reguladora, el Consell va acordar adreçar-se als sol·licitants, al Parlament, a tots els grups parlamentaris, i també al Govern, a fi de sol·licitar-los la informació i la documentació complementàries de què disposessin amb relació a la matèria sotmesa a dictamen.

3. Finalment, després de les corresponents sessions de deliberació, es va fixar com a data per a la votació i per a l'aprovació del Dictamen el dia 22 d'agost de 2012.

FONAMENTS JURÍDICS

Primer. L'objecte del Dictamen

1. Tal com consta en els antecedents, aquest Dictamen és conseqüència de la sol·licitud presentada per més d'una desena part dels diputats del Parlament de Catalunya, amb caràcter previ a l'eventual interposició, per part del Parlament, d'un recurs d'inconstitucionalitat en relació amb la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (en endavant, Llei 3/2012).

Ara bé, abans d'exposar el contingut dels preceptes concrets en els quals se centren els dubtes de constitucionalitat i d'estatutarietat plantejats pels sol·licitants i les raons que fonamenten aquests dubtes, cal assenyalar que aquests preceptes són el resultat de la tramitació com a projecte de llei del Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (en endavant, RDL 3/2012), sobre el qual va recaure el nostre Dictamen 5/2012, de 3 d'abril. Aquest Decret llei va suposar una important modificació, tant quantitativa com qualitativa, del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març (en endavant, ET), i la reforma, en graus diversos, d'altres lleis substantives i processals en matèria laboral i de Seguretat Social.

La conversió del RDL 3/2012 en la Llei objecte d'aquest Dictamen, no ha provocat una diferència important en els seus objectius principals ni en el redactat dels seus preceptes, encara que presenta algunes modificacions, entre les quals destaquen la possibilitat que una empresa de treball temporal actuï com a agència privada de col·locació, la limitació de les característiques especials del contracte als emprenedors, l'ampliació del 5 al 10% de la jornada de treball que l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any i la reducció dels supòsits de l'extinció del contracte de treball per faltes d'assistència a la feina. Altres canvis, que s'exposaran més endavant, afecten els preceptes que són objecte de consulta.

2. Aquest Dictamen es demana a fi que ens pronunciem sobre l'adequació a l'Estatut i a la Constitució de la Llei 3/2012, en especial sobre els preceptes següents:

– L'apartat u de l'article 12, que dóna una nova redacció a l'article 41 ET, precepte aquest darrer que es titula «Modificacions substancials de condicions de treball». Ara bé, a la sol·licitud es diu que aquest precepte «dóna una nova redacció a l'apartat 6 de l'article 41» ET, motiu pel qual cal entendre que la sol·licitud no té per objecte tot l'article 41 ET, sinó només el seu apartat 6. Aquest apartat 6 simplement estableix que la modificació, per part de la direcció de l'empresa i per provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, de les condicions de treball establertes en els convenis «s'ha de realitzar de conformitat amb el que estableix l'article 82.3», motiu pel qual la seva anàlisi (i l'argumentació que s'hi refereix, a la sol·licitud de dictamen) es duu a terme conjuntament amb la del precepte següent.

– L'apartat u de l'article 14, que modifica l'apartat 3 de l'article 82 ET, que regula el procediment a seguir per inaplicar un conveni col·lectiu quan

concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. En aquest cas, la sol·licitud també restringeix l'objecte d'aquest Dictamen al paràgraf vuitè de l'article 82.3 ET, el qual estableix que, en els procediments d'inaplicació de convenis col·lectius per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, qualsevol de les parts pot sotmetre a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes les discrepàncies manifestades durant el període de consultes que no hagin estat resoltes, si és el cas, pels altres procediments previstos en l'esmentat article 82.3 ET.

– L'apartat tres de l'article 14, que modifica el redactat de l'article 84.2 ET, en el sentit de donar prioritat aplicativa al conveni d'empresa respecte dels convenis sectorials estatals, autonòmics o d'àmbit inferior.

– L'apartat tres de l'article 18, que substitueix el text de l'article 51 ET, rubricat «Acomiadament col·lectiu», que preveu que quan tinguin lloc unes determinades causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció l'empresa pugui dur a terme aquest tipus d'acomiadament.

– La disposició addicional segona, que afegeix a l'ET una disposició addicional, la vintena, intitulada «Aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció al sector públic», que permet que, en aquestes circumstàncies, el sector públic també pugui dur a terme acomiadaments col·lectius o d'àmbit més reduït del seu personal laboral.

– La disposició addicional tercera, que incorpora a l'ET una altra disposició addicional, la vint-i-unena, sobre «Aplicació de l'article 47 de l'Estatut dels treballadors al sector públic», segons la qual el personal laboral de les administracions públiques i les entitats de dret públic que no es financin majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions

realitzades al mercat no pot ser objecte de suspensions de contractes o reduccions de jornada.

3. Amb relació als preceptes indicats, els sol·licitants aporten els arguments següents per fonamentar els seus dubtes d'inconstitucionalitat:

– Pel que fa als articles 12, apartat u, i 14, apartat u, de la Llei 3/2012, referents al procediment d'inaplicació del conveni col·lectiu, els sol·licitants recorden que el Dictamen 5/2012 d'aquest Consell «va assenyalar la inconstitucionalitat d'aquests preceptes [del RDL 3/2012] ja que vulneraven els articles 24.1 i 37.1 de la Constitució, així com advertia que en el cas de l'article 14, apartat u, existia una vulneració de les competències de la Generalitat en matèria de treball i relacions laborals de l'article 170 de l'EAC». Aquests defectes, segons el seu escrit, no van ser corregits durant la tramitació del projecte de llei que va donar lloc a la Llei 3/2012, motiu pel qual els interessa saber l'opinió del Consell de Garanties Estatutàries.

– L'article 14, apartat tres, de la Llei 3/2012, que dóna prioritat als convenis d'empresa, viola, segons els sol·licitants, «el dret constitucional a la negociació col·lectiva, en connexió amb el dret fonamental de llibertat sindical en el seu vessant de dret a l'activitat col·lectiva, reconeguts en els articles 37.1 i 28.1 de la Constitució», perquè priva «les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives d'àmbit estatal o autonòmic, de la llibertat de pactar tant l'estructura negocial, com la solució dels conflictes de concurrència entre convenis col·lectius que han de regir en un determinat sector o en un àmbit territorial concret d'abast interprofessional».

– Quant a l'article 18, apartat tres, de la Llei 3/2012, que tracta dels acomiadaments col·lectius, els sol·licitants al·leguen que «constitueix una doble violació d'una part del dret del treball, en el seu vessant individual (art.

35.1 CE) i d'altre, del dret a la tutela judicial efectiva, proclamada per l'article 24.1 de la CE que garanteix el control judicial de les decisions empresarials de l'extinció del contracte de treball». Aquesta reforma, segons ells, «suprimeix la necessitat que el fet econòmic, tècnic, organitzatiu o productiu mantingui una vinculació amb l'extinció dels contractes decidida per l'empresari a través d'algun judici de raonabilitat, ponderació, adequació o necessitat», cosa que «no és compatible, ni amb l'article 35.1 de la CE que exigeix justa causa per a la finalització del contracte de treball, ni amb l'article 24.1 de la CE».

- De la disposició addicional segona, que regula els acomiadaments al sector públic, es diu, en l'escrit dels sol·licitants, que «suposa una manifesta i extrema desigualtat de tracte» entre els funcionaris i els empleats laborals de les administracions públiques (art. 14 CE). Així mateix, en aquest precepte «no es delimita el que s'entén per "causes productives"» per a les administracions públiques, i, per a les causes econòmiques, es fa servir «un concepte indeterminat com és el de la situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda», cosa que «provoca una total inseguretat jurídica contrària a l'article 9.3 de la Constitució», que «es tradueix en una inseguretat laboral pels empleats públics, atemptant a l'article 35» CE.

- Finalment, sobre la disposició addicional tercera (restricció de les suspensions de contractes o reduccions de jornada al sector públic), els sol·licitants consideren que vulnera l'article 35.1 CE perquè «configura l'acomiadament com l'única mesura a disposició de les administracions i entitats de dret públic exclouent la possibilitat d'utilitzar mecanismes menys lesius pel dret al treball, com són la suspensió de contractes o la reducció de jornada».

4. De totes aquestes qüestions plantejades en la sol·licitud de dictamen, les al·legacions formulades a l'entorn dels articles 12, apartat u, i 14, apartat u, i de la disposició addicional tercera de la Llei 3/2012 ja van ser resoltes en el nostre Dictamen 5/2012, en relació amb els preceptes equivalents del RDL 3/2012. La Llei 3/2012 introdueix algunes modificacions en l'article 14, apartat u, com ara la comparació que s'ha de fer amb l'any anterior per determinar que es produeix una disminució del nivell d'ingressos o vendes durant dos trimestres consecutius, o la impossibilitat que l'acord d'inaPLICació de les condicions de treball doni lloc a l'incompliment de les obligacions del conveni relatives a l'eliminació de la discriminació per raó de gènere o de les del pla d'igualtat aplicable a l'empresa, però considerem que aquestes modificacions no alteren la fonamentació ni la conclusió de la decisió que vam adoptar en relació amb els articles 12, apartat u, i 14, apartat u, en el nostre Dictamen 5/2012 i, per tant, ens remetem a la declaració d'inconstitucionalitat que vam concloure sobre la base dels fonaments jurídics corresponents (FJ 4 i 6).

Així mateix, també ens hem de remetre als mateixos fonaments jurídics i a la declaració de constitucionalitat que conté el Dictamen 5/2012 en resposta a la sol·licitud sobre la disposició addicional tercera, que no implica cap canvi respecte al RDL 3/2012 i respecte de la qual tampoc no s'aporten nous arguments d'inconstitucionalitat en la sol·licitud.

Per contra, les al·legacions actuals dels sol·licitants sobre els articles 14, apartat tres, i 18, apartat tres, de la Llei 3/2012 difereixen de les que es van adduir en les sol·licituds de dictamen que vam rebre en relació amb el RDL 3/2012, per la qual cosa les haurem d'estudiar ara expressament.

Finalment, caldrà ampliar el paràmetre que hem d'utilitzar en l'anàlisi de la disposició addicional segona, perquè les sol·licituds de dictamen amb motiu del Reial decret llei 3/2012 no van plantejar l'afectació dels articles 9.3 i 14 CE, com ara fan.

5. Del nostre anterior Dictamen 5/2012, a part de l'argumentació referent als preceptes concrets que són també sol·licitats en aquest nou Dictamen, volem recollir igualment el que vam afirmar en el fonament jurídic primer en relació amb la possibilitat de dictaminar sobre normes que reproduïen normes anteriors. Així mateix, resumirem breument el que vam exposar en els fonaments jurídics tercer i cinquè, que ens pugui servir en aquest nou Dictamen, en relació amb el marc constitucional i estatutari de distribució de competències en l'àmbit laboral i els drets de l'àmbit laboral.

Així, en el fonament jurídic tercer, vam considerar que, dels títols competencials invocats en la disposició final catorzena RDL 3/2012, el prevalent en les matèries regulades pels preceptes sol·licitats era el contingut en l'article 149.1.7 CE (legislació laboral), i vam recordar la delimitació de la matèria «laboral» i de la funció «legislació» que es deriva de la jurisprudència constitucional.

I en el fonament jurídic cinquè, dedicat a l'anàlisi dels drets en joc, vam examinar el dret a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), el dret al treball (art. 35.1 CE) i el dret a la negociació col·lectiva (art. 37.1 CE), a part de referir-nos al mandat establert a l'article 10.2 CE d'interpretar les normes relatives als drets de conformitat amb la normativa internacional i descartar el dret comunitari com a paràmetre de constitucionalitat.

6. En vista de les delimitacions anteriors, i per tal de donar resposta a la sol·licitud, estructurarem el Dictamen de la manera següent: en el fonament jurídic segon tractarem l'apartat tres de l'article 14 de la Llei 3/2012, sobre

la prioritat del conveni d'empresa i la seva adequació a l'article 37.1 CE; en el fonament jurídic tercer, examinarem l'apartat 3 de l'article 18, relatiu a les causes d'acomiadament col·lectiu, en relació amb els articles 35.1 i 24 CE, i en el quart i darrer fonament jurídic, estudiarem la disposició addicional segona, referent a l'aplicació de les causes objectives d'acomiadament a l'Administració pública respecte als articles 14 i 9.3 CE.

Segon. La prioritat del conveni d'empresa (art. 14, apt. tres, de la Llei 3/2012)

1. L'article 14, apartat tres, de la Llei 3/2012 modifica l'article 84.2 ET, que s'insereix en el títol III d'aquesta norma, «[d]e la negociació col·lectiva i dels convenis col·lectius».

L'article 84.2 ET, en el seu primer paràgraf, disposa ara que «la regulació de les condicions que estableix un conveni d'empresa, que es pot negociar en qualsevol moment de la vigència de convenis col·lectius d'àmbit superior, té prioritat aplicable respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior» en tota una sèrie d'aspectes importants de la negociació laboral, que enumera a continuació (lletres a a g d'aquest mateix paràgraf). Per tant, en els casos de concurrència de convenis col·lectius, es prescriu una regla general de preferència aplicativa dels acords o pactes col·lectius d'empresa que, d'ara en endavant, designarem com a «prioritat del conveni d'empresa», encara que inclou, també, els convenis col·lectius per a un grup o una pluralitat d'empreses vinculades entre si.

En consonància amb aquest criteri d'aplicació prioritària, el darrer paràgraf del precepte examinat estableix que «[e]ls acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 no poden disposar de la prioritat aplicativa que preveu aquest apartat». I, així mateix, per tal de facilitar l'eficàcia de

l'esmentada regla d'aplicació, la Llei introdueix la novetat que aquest tipus de conveni es podrà negociar en qualsevol moment al llarg de la vigència del conveni d'àmbit superior.

Aquesta reforma del règim d'aplicació dels convenis, introduïda primerament pel Reial decret llei i consolidada després per la Llei que dictaminem, concerneix un aspecte rellevant del dret a la negociació col·lectiva, si bé, en realitat, la potenciació del conveni d'empresa davant dels d'àmbit superior ja va ser iniciada pel Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva. Aquest darrer, però, condicionava llavors la prioritat del conveni d'empresa al fet que els convenis d'àmbits més generals no establissin el contrari.

L'objectiu de la reforma seria, com diu el preàmbul de la Llei 3/2012, dotar el mercat laboral de més flexibilitat, de manera que la negociació col·lectiva sigui un instrument per adaptar les condicions laborals a les circumstàncies concretes de l'empresa.

En aquest sentit, la fonamentació d'aquest canvi del model de negociació col·lectiva, explicada pel mateix preàmbul, després d'exposar les xifres de l'atur, és que: «La crisi econòmica ha posat en evidència la insostenibilitat del model laboral espanyol. Els problemes del mercat de treball, lluny de ser conjunturals, són estructurals, afecten els fonaments mateixos del nostre model sociolaboral i requereixen una reforma d'envergadura [...]».

D'acord amb la sol·licitud llavors formulada, el nostre Dictamen 5/2012, de 3 d'abril (FJ 2), va tractar el precepte equivalent del RDL 3/2012 només des de la perspectiva dels límits materials que per al decret llei estableix l'article 86.1 CE. I, en aquest sentit, va concloure que la mesura adoptada pel legislador, que suposava reduir l'eficàcia dels convenis de sector, en determinades condicions, era una reforma rellevant del règim jurídic del dret

a la negociació col·lectiva i que, per tant, no es podia regular mitjançant un decret llei.

L'actual sol·licitud de dictamen sobre l'article 14, apartat tres, de la Llei 3/2012 considera que el canvi legislatiu suposa «la privació a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives d'àmbit estatal i autonòmic de la llibertat de pactar tant l'estructura negocial, com la solució dels conflictes de concurrència entre convenis col·lectius que han de regir en un determinat sector o en un àmbit territorial concret d'abast interprofessional».

D'acord amb això anterior, haurem d'examinar l'adequació de l'article 14, apartat tres, de la Llei 3/2012 al dret constitucional a la negociació col·lectiva (37.1 CE). En concret, si la prioritat de l'acord d'empresa és una opció política legítima de les Corts Generals, que s'adequa al dret a la negociació col·lectiva entre els representants dels treballadors i dels empresaris i a les seves garanties constitucionals.

2. El conveni de sector (estatal, autonòmic o provincial) és negociat pels sindicats dels treballadors i les associacions d'empresaris més representatives de cada nivell, mentre que l'acord o el conveni d'empresa i el d'àmbit inferior és negociat per l'empresari i pel comitè d'empresa o pels delegats del personal (segons el nombre de treballadors que hi ha en cada empresa) o per les representacions o seccions sindicals (en cas que n'hi hagi). Quant als convenis d'empresa, als quals fa referència el precepte que hem d'examinar, la part dels treballadors en la mesa de negociació pot estar constituïda, per tant, d'una banda, per la representació unitària, que és resultat d'un procés electoral en el qual participa el conjunt dels treballadors de l'empresa o centre de treball, a la totalitat dels quals representen els elegits; o, de l'altra, per les representacions sindicals, quan aquestes, en

conjunt, representin la majoria dels membres del comitè o dels delegats del personal (art. 87.1 ET).

Els diferents tipus de convenis se situen, doncs, clarament, en l'àmbit de la negociació col·lectiva prevista a l'article 37.1 CE, respecte del qual en el DCGE 5/2012 (FJ 5), abans citat, s'afirma que:

«[P]el que fa a una eventual lesió del dret a la negociació col·lectiva, el paràmetre interpretatiu que ens ofereix la doctrina jurisprudencial (STC 58/1985, de 30 d'abril, FJ 3, i 98/1995, de 20 de juny, FJ 3) gira al voltant de l'autonomia negocial que ha de presidir les relacions entre els treballadors i els empresaris, la força vinculant dels convenis respecte de les parts que els acorden (art. 37.1 i 28.1 CE) i la funció constitucional dels sindicats i de les organitzacions empresarials com a entitats de defensa dels interessos econòmics i socials que els són propis (art. 7 i 27.1 CE).» (FJ 6.3)

Quant als subjectes legitimats per exercir el dret a la negociació col·lectiva, el Tribunal Constitucional ha reconegut que aquest dret és part integrant del contingut essencial de la llibertat sindical, i que també forma part de l'activitat del sindicat com a organització representativa d'interessos (vegeu, entre d'altres, la STC 238/2005, de 26 de setembre, FJ 3). Però aquest dret, que s'ha de garantir «entre els representants de treballadors i empresaris» i que té un reconeixement primari en els sindicats, no és exercit per aquests «en una posició de monopoli» ni de forma excloent, ja que la Constitució parteix «de un amplio reconocimiento de los titulares de los derechos colectivos laborales» (STC 118/1983, de 13 de desembre, FJ 4).

En aquest sentit, l'OIT, en el seu Conveni relatiu a la protecció i facilitats que s'han d'atorgar als representants dels treballadors a l'empresa, núm. 135, de 23 de juny de 1971 (art. 3), i en d'altres en la mateixa línia, inclou en l'expressió «representants dels treballadors» les persones reconegudes com

a tals en virtut de la legislació o la pràctica de cada Estat, ja siguin: a) «representants sindicals» (nomenats o elegits pels sindicats o pels seus afiliats) o b) «representants electes» (lliurement elegits pels treballadors de l'empresa, de conformitat amb la legislació i les funcions dels quals no compreguin activitats que siguin reconegudes a cada Estat com a prerrogatives dels sindicats).

En el cas que ara es dictamina, com hem indicat, es produeix un canvi substancial en la regulació dels convenis col·lectius, principalment en el sentit d'establir la prioritat del conveni d'empresa. No obstant això anterior, no es pot concloure que aquest aspecte de la reforma laboral vulneri el dret a la negociació col·lectiva, atès que no impedeix les facultats de negociació col·lectiva que la Constitució atribueix a les representacions sindicals, ni tampoc afecta el caràcter vinculant dels convenis (art. 37.1 CE).

En conclusió, i per les raons exposades, l'article 14, apartat tres, de la Llei 3/2012, en la redacció que dóna a l'article 84.2 ET, no vulnera l'article 37.1 CE.

Tercer. La nova regulació de l'acomiadament col·lectiu (art. 18, apt. tres, de la Llei 3/2012)

1. L'article 18, apartat tres, de la Llei 3/2012, objecte d'aquest Dictamen, ha introduït modificacions diverses en l'extens article 51 ET respecte de la redacció atorgada pel Reial decret llei. Entre d'altres, destaquem que s'incorporen noves precisions legals sobre la causa econòmica per a l'acomiadament; s'afegeix la possibilitat de la intervenció de l'autoritat laboral durant el període de consultes amb diverses finalitats; es precisa que la impugnació per l'autoritat laboral dels acords adoptats en el període de consultes té com a objectiu la declaració de nul·litat, i es preveu que aquesta

control·li el compliment per part de l'empresa de les actuacions previstes per a la recol·locació dels treballadors.

Nogensmenys, les novetats principals operades en el règim jurídic de l'acomiadament col·lectiu ja es trobaven en el Reial decret llei 3/2012, que precedeix la Llei objecte de dictamen. Entre aquestes novetats, es pot destacar la supressió del control administratiu previ sobre els acomiadaments col·lectius.

Aquesta supressió té una gran significació històrica, perquè el control per part de l'autoritat laboral havia estat introduït a la Segona República (al 1935, per pal·liar els efectes de la Gran Depressió); es va mantenir sota el franquisme, amb la denominació d'*expedient de regulació d'ocupació* des de l'any 1972; i es va adaptar al període democràtic i va ser reforçat per l'ET amb la introducció del procés de consultes de l'empresari als representants dels treballadors, la qual cosa va suposar l'establiment de més garanties en el procés de l'acomiadament col·lectiu.

Segons el nou règim d'acomiadament col·lectiu, la decisió extintiva dels contractes correspon a l'empresa, i el control de la decisió solament és *a posteriori* i de caràcter judicial, si bé l'Administració laboral continua present en el procediment. Entre d'altres actuacions, ha d'assegurar les consultes entre l'empresa i els representants dels treballadors; pot dur a terme actuacions d'assistència o de mediació; i intervé amb posterioritat mitjançant el servei públic d'ocupació competent per verificar el compliment per part de l'empresari, en determinats casos, de les obligacions que li imposa l'article 51 ET per facilitar la recol·locació dels treballadors.

Com hem indicat en el fonament jurídic primer d'aquest Dictamen, el Consell, en el DCGE 5/2012, ja va examinar aquesta qüestió des d'una perspectiva competencial, tal com la plantejava l'anterior sol·licitud. En concret, respecte

de la nova redacció de l'article 51 ET i l'eliminació de nombroses actuacions administratives en la tramitació i la resolució dels expedients d'acomiadament col·lectiu, diu que «la supressió d'intervencions administratives, que figuraven en el text vigent fins ara és també una decisió del legislador que no comporta vulneració de les competències de la Generalitat» (FJ 5.b).

La sol·licitud actual de dictamen planteja nous dubtes respecte de l'article 18, apartat tres, de la Llei 3/2012 i, en aquest sentit, recorda la necessitat que existeixi una causa justa per a l'extinció del contracte de treball, així com la possibilitat de control judicial sobre aquesta, i qüestiona que la Llei compleixi aquests requisits constitucionals.

Segons aquesta sol·licitud, la reforma legal suprimeix «la necessitat que el fet econòmic, tècnic, organitzatiu o productiu mantingui una vinculació amb l'extinció dels contractes decidida per l'empresari a través d'algun judici de raonabilitat, ponderació, adequació o necessitat». I, per tant, considera que «[A]questa reformulació de les causes extintives no és compatible, ni amb l'article 35.1 de la CE que exigeix justa causa per a la finalització del contracte de treball, ni amb l'article 24.1 de la CE que impedeix obtenir una tutela judicial efectiva». En aquests dos preceptes constitucionals centrarem el nostre examen, recordant que el seu cànon de constitucionalitat es va exposar en el nostre Dictamen 5/2012, al qual ens remetem (FJ 5).

2. En primer lloc tractarem si la delimitació de les causes objectives d'acomiadament col·lectiu que efectua l'article 18, apartat tres, de la Llei 3/2012 és respectuosa amb el dret al treball garantit per l'article 35 CE.

La nostra anàlisi s'ha de centrar ara, principalment, en la definició legal de les causes econòmiques que estableix el nou article 51.1 ET, que diu que:

«S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o de vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre anterior.»

La consideració de circumstàncies econòmiques negatives com a causa objectiva de l'acomiadament col·lectiu té certa tradició en el nostre ordenament jurídic («situació econòmica negativa de l'empresa»), però aquesta clàusula es desenvolupa especialment a partir de les normes laborals elaborades el 2010.

En aquesta línia, el legislador ha procurat delimitar les causes econòmiques que justifiquen l'acomiadament col·lectiu. Així, en el Reial decret llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, afegia a la situació econòmica negativa que «l'empresa ha d'acreditar els resultats al·legats i justificar que se'n dedueix mínimament la raonabilitat de la decisió extintiva» i la Llei 35/2010, de 17 de setembre, es referia a «l'existència de pèrdues actuals o previstes [de l'empresa], o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos, que puguin afectar la seva viabilitat o la seva capacitat de mantenir el volum d'ocupació. A aquests efectes, l'empresa ha d'acreditar els resultats al·legats i justificar que se'n dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva».

Més recentment, el Reial decret llei 3/2012 precisa que la «disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes s'entén» quan es produeixi «durant tres trimestres consecutius», i la Llei 3/2012, objecte de dictamen, afegeix que aquesta disminució té lloc si «durant tres trimestres consecutius

el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior».

Arribats a aquest punt, cal determinar tot seguit si la definició legal de la causa objectiva que estableix el nou article 51 ET és respectuosa amb el dret al treball (art. 35 CE). Quant a l'abast d'aquest dret constitucional i la dimensió del caràcter causal dels acomiadaments, ens remetem a allò que hem exposat en el nostre Dictamen 5/2012 (FJ 5 i 6).

L'article 51.1 ET prescriu que l'acomiadament i la subsegüent extinció de contractes de treball només poden tenir lloc quan concorrin causes «econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció». I que aquest acomiadament ha de ser «col·lectiu» si en un període de noranta dies afecta almenys un nombre determinat de treballadors.

Pel que fa a les causes econòmiques, aquestes concorren quan dels resultats de l'empresa es desprèn una «situació econòmica negativa». A més, aquesta situació s'ha de fundar en alguna de les circumstàncies que, a continuació el mateix precepte defineix, i que es concreten en «l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes». Al seu torn, també es precisa que la disminució d'ingressos ordinaris o vendes és persistent si dura tres trimestres consecutius i resulta superior a la registrada per als mateixos trimestres de l'any anterior.

En el mateix sentit, l'article 51.1 ET, tercer paràgraf, enumera les altres causes objectives que la Llei anomena «tècniques, organitzatives o de producció». Així, considera causes tècniques els canvis en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives, les que es relacionen amb canvis en els sistemes i mètodes de treball del personal; i

causes productives, els canvis en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

Però qualsevol que sigui la fórmula legal utilitzada per caracteritzar les causes objectives d'acomiadament, el més rellevant és el nexa causal entre els supòsits de fet definits i els acomiadaments que es duen a terme. Així, per exemple, no n'hi hauria prou amb l'existència d'una disminució persistent dels ingressos, perquè es pot produir aquesta situació sense que estigui justificat un acomiadament col·lectiu i, tot i que la reducció de personal resulti oportuna, tampoc no ens indica el seu volum o la seva concreció. En qualsevol cas, la justificació de l'acomiadament requereix l'examen de la baula que uneix la situació de l'empresa amb la dimensió de l'acomiadament col·lectiu i això ho examinarem amb més detenció en tractar la funció del control judicial.

En vista de l'anterior, podem dir que el legislador no estableix un principi de llibertat d'acomiadament de l'empresari sense causa justa sinó que compleix amb l'exigència constitucional de definir les causes de l'acomiadament col·lectiu i, des d'aquesta perspectiva, l'article 18, apartat tres, de la Llei 3/2012, és respectuós amb el dret constitucional al treball (art. 35 CE).

3. La sol·licitud de dictamen, com hem assenyalat, planteja també la possible vulneració del dret constitucional a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE) pel fet que el nou article 51.1 ET limita el coneixement judicial complet de la situació econòmica de l'empresa que justifica l'acomiadament per raons econòmiques.

Aquest dubte de la sol·licitud podria basar-se en dues raons: d'una banda, en la mateixa evolució normativa de la definició legal de la causa d'acomiadament en la qual, com hem vist, desapareix la necessitat que

l'empresari acreditat la «raonabilitat» de la decisió extintiva. I, de l'altra, en allò que diu el preàmbul de la Llei respecte d'aquesta qüestió.

En el primer cas, entenem que la desaparició de l'expressió «raonabilitat» com a element de l'anterior definició legal de la causa no és per si mateixa motiu d'inconstitucionalitat, ja que constitueix una opció legítima del legislador el fet d'acotar amb una major precisió i certesa la delimitació d'aquesta causa.

Aquesta supressió no redueix el marge d'apreciació judicial de la causa, atès que el jutge pot exercir la seva funció constitucional plenament, en els termes que més endavant exposarem.

D'altra banda, hem de recordar, d'acord amb la jurisprudència constitucional, que la llibertat de configuració del legislador per decidir el nivell de densitat normativa amb què pretén regular una determinada matèria no vulnera el principi d'exclusivitat de la potestat jurisdiccional dels jutges i magistrats (art. 117.3 CE) (STC 181/2000, de 29 de juny, FJ 19).

Pel que fa a la segona raó, el contingut del preàmbul sobre la delimitació de les causes objectives que justifiquen els acomiadaments col·lectius i el seu control judicial diu que:

«La Llei se cenyeix ara a delimitar les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que justifiquen aquests acomiadaments, i se suprimeixen altres referències normatives que han introduït elements d'incertesa. Més enllà del tenor legal concret incorporat per diverses reformes des de la Llei 11/1994, de 19 de maig, per la qual es modifiquen determinats articles de l'Estatut dels treballadors, i del text articulat de la Llei de la jurisdicció social i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aquestes referències incorporaven projeccions de futur, d'impossible prova, i

una valoració finalista d'aquests acomiadaments, que ha fet que els tribunals realitzessin, moltes vegades, judicis d'oportunitat relatius a la gestió de l'empresa. Ara queda clar que el control judicial d'aquests acomiadaments s'ha de cenyir a una valoració sobre la concurrència d'uns fets: les causes.»

A primera vista, d'aquest text es podria despendre que la Llei no exigeix una connexió entre la causa econòmica al·legada per l'empresa i la dimensió concreta de l'acomiadament col·lectiu, i que seria suficient que l'empresari acredités la situació econòmica negativa, impossibilitant així el control judicial ple sobre aquesta qüestió.

Si aquesta interpretació fos certa i existís una diferència entre el preàmbul i la norma, no hi ha dubte que prevaldria la norma, justament perquè els preàmbuls manquen de valor normatiu encara que puguin tenir un valor jurídic interpretatiu (STC 36/1981, de 12 de novembre; 150/1990, de 4 d'octubre; 212/1996, de 19 de desembre, i 173/1998, de 23 de juliol).

En la funció jurisdiccional (art. 117.3 CE), el jutge resta sotmès a la Llei, que ha d'aplicar dictant una resolució judicial motivada jurídicament. Com ha repetit el Tribunal Constitucional, el dret a la tutela judicial efectiva no pot garantir l'encert judicial de la selecció i la interpretació de les normes aplicables però sí que exigeix que la resposta judicial a la pretensió de les parts estigui motivada amb un raonament congruent fonamentat en dret (STC 29/2005, de 14 de febrer, FJ 4).

En la matèria que ara ens ocupa, existeix una jurisprudència constant en les darreres dècades, tant a la Sala Social com a la Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem, sobre la connexió entre la situació econòmica de l'empresa, com a causa justificadora suficient de l'acomiadament, i l'extinció de la relació laboral per raons objectives.

En aquest sentit, la STS de 14 de juny de 1996 (Sala Social), dictada en unificació de doctrina, inicia una línia que continua fins a l'actualitat, que considera que els elements integrants del supòsit d'acomiadament per motius econòmics de l'article 51.1 ET són tres:

El primer és la concurrència d'una causa o factor desencadenant que incideix desfavorablement en la rendibilitat de l'empresa o en la seva eficiència. L'empresari ha de provar i identificar aquests factors. El segon element és l'amortització dels llocs de treball, que pot afectar una part de la plantilla o tota. El tercer element és «la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción o extinciones de contratos de trabajo decididas por la empresa y la superación de la situación desfavorable acreditada en la misma de falta de rentabilidad de la explotación o de falta de eficiencia de los factores productivos». La Sentència aprofundeix en aquest element, comparant els casos de supressió total i parcial de la plantilla i la seva connexió amb els factors econòmics, assenyalant que «no es un juicio sobre hechos probados, sino un juicio de avenimiento del empresario a una conducta razonable, con arreglo a los criterios técnicos de actuación atendidos o atendibles en la gestión económica de las empresas» (FJ 4, 5 i 6).

L'abast d'aquest control judicial en la jurisdicció social pel que fa a l'article 18.3 de la Llei dictaminada, s'ha de posar en relació amb l'apartat 2 de l'article 124 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (tal com han quedat redactats per l'art. 23, apt. cinc, de la Llei 3/2012), que admet que la decisió empresarial pugui ser impugnada si la demanda es fonamenta en:

«2. [...]

- c) Que la decisió extintiva s'ha adoptat amb frau, dol, coacció o abús de dret.
- d) Que la decisió extintiva s'ha efectuat vulnerant drets fonamentals i llibertats públiques.»

Per tant, preveu expressament el control judicial de la causa d'acomiadament en casos de frau, dol, coacció o abús de dret, i també permet anul·lar els acomiadaments en aquests casos. De totes maneres, aquest control judicial esdevindria igualment possible a l'empara de l'article 7 del mateix Codi civil, el qual imposa que l'exercici dels drets (en aquest cas el de l'article 38 CE) es faci de conformitat amb les exigències de la bona fe.

Adicionalment, l'esmentat article 124 preveu també la nul·litat de la decisió de l'empresa per dos altres motius: per l'incompliment del procediment fixat a l'article 51 ET i per «no acreditar la causa legal al·legada».

Amb una interpretació sistemàtica de la norma, l'òrgan judicial ha de relacionar la situació de l'empresa amb l'efecte que produeix sobre l'acomiadament, perquè aquest és un dels objectes sobre el qual dictarà sentència. Certament, la nova regulació no interfereix en la funció del jutge que, en exercici de la seva potestat jurisdiccional, ha de fer efectiu el dret a la tutela judicial (art. 24.1 CE), en aquest cas, del treballador acomiadat. Per tant, ha de continuar examinant, amb criteris de raonabilitat i proporcionalitat, la relació entre la situació econòmica esgrimida i la dimensió de l'acomiadament col·lectiu. D'altra banda, el control judicial en aquests termes constitueix també una garantia necessària per salvaguardar el dret al treball i la prohibició de l'acomiadament sense causa justa (art. 35 CE).

En aquest sentit, no existeix vulneració de la tutela judicial (art. 24 CE).

Un darrer argument a favor de la necessària connexió entre la situació econòmica i la dimensió de l'acomiadament col·lectiu deriva de la teoria de la «interpretació de les normes conforme a la Constitució», que, davant de la possible pluralitat de sentits d'una llei, fa que s'imposi la més concorde amb la norma suprema.

En conclusió, doncs, l'article 18, apartat tres, de la Llei 3/2012, en la redacció donada a l'article 51.1 ET, no és contrari al dret al treball reconegut a l'article 35 CE, perquè respecta el caràcter causal de l'acomiadament col·lectiu en contenir de manera inherent una connexió entre la situació econòmica de l'empresa i l'acomiadament, i tampoc no vulnera l'article 24 CE perquè el jutge, per dictar una resolució sobre l'acomiadament col·lectiu fundat en una causa objectiva, ha de verificar la concurrència dels supòsits de fet, així com la connexió entre aquests i la seva incidència en l'acomiadament.

Quart. Aplicació de l'acomiadament per causes objectives a les administracions públiques (disposició addicional segona de la Llei 3/2012)

La petició de dictamen qüestiona, finalment, les disposicions addicionals segona i tercera de la Llei 3/2012 que tenen com a tret comú el trasllat a les administracions públiques d'algunes característiques de la regulació destinada en primer terme a les empreses privades i que ja havien estat tractades al Dictamen 5/2012, però mentre a la disposició addicional tercera no es presenta cap novetat i, per tant, ens remetem directament al Dictamen esmentat (com ja s'ha explicat al FJ 1), la disposició addicional segona és objecte d'atenció a continuació perquè els sol·licitants plantegen nous dubtes d'inconstitucionalitat respecte als al·legats sobre la disposició equivalent del Reial decret llei 3/2012.

La disposició addicional segona afegeix una nova disposició addicional vintena a l'Estatut dels treballadors sobre l'acomiadament del personal laboral al servei d'ens, organismes i entitats del sector públic per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

El text d'aquesta disposició de la Llei 3/2012 és pràcticament igual que la del Decret llei previ, llevat del fet que la Llei afegeix un paràgraf que introdueix un criteri de prioritat de permanència a favor del personal laboral fix que hagi accedit mitjançant un procediment selectiu d'ingrés, quan així ho estableixi l'entitat afectada.

Com assenyala la rúbrica, el principal efecte del precepte qüestionat és l'aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció al sector públic, tal com aquest és delimitat per l'article 3 del Text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre. L'acomiadament es durà a terme de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c ET, en el marc dels mecanismes preventius i correctius previstos en la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les administracions públiques.

A continuació, la disposició delimita breument les causes econòmiques, equiparant-les a la «situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents», i també concreta la idea d'insuficiència persistent, que equival a la insuficiència durant tres trimestres consecutius. La norma defineix igualment de manera breu els conceptes de causes tècniques i organitzatives remetent a la idea de canvis en els mitjans o instruments de la prestació del servei i en els sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei, respectivament.

Abans de l'aprovació del Reial decret Llei 3/2012, existien com a causes de l'acomiadament d'aquests empleats públics l'absentisme i la manca d'adaptació a les modificacions tècniques, però no pas les raons econòmiques. De fet, la jurisprudència ordinària, majoritàriament, havia estat reticent a introduir aquestes causes per justificar els acomiadaments del personal laboral de l'Administració. Ara, en canvi, la Llei és inequívoca perquè trasllada les causes examinades per als ajustos de personal de l'empresa privada a les entitats públiques, amb una remissió a la Llei d'estabilitat pressupostària per fonamentar aquest trasllat.

El nostre Dictamen 5/2012, quan va examinar aquest precepte, va considerar que no existia ni excés de regulació estatal, atès el títol de l'Estat sobre dret laboral (art. 149.1.7 CE), ni vulneració del dret al treball de l'article 35 CE, perquè la nova normativa correspon a la llibertat de configuració del legislador, amb arguments paral·lels als admesos per a la modificació de les condicions de treball per raons objectives per a la resta de treballadors.

Ara no tornarem sobre les qüestions exposades, que donem per resoltes, però la nova petició sobre la norma equivalent de la Llei 3/2012 aporta un altre raonament en tres direccions diferents. D'una banda, considera que la Llei introdueix una discriminació entre funcionaris públics i empleats públics laborals, contrària al principi d'igualtat de l'article 14 CE; de l'altra, entén que la referència legislativa a un concepte indeterminat («situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda») provoca una gran inseguretat jurídica, contrària a l'article 9.3 CE; i, finalment, critica la falta de definició de causes productives en la mesura que habilita l'extinció del contracte al costat de les altres causes, que sí que defineix.

A) El principi d'igualtat davant la llei imposa al legislador l'obligació de donar un mateix tracte als qui es troben en situacions jurídiques equivalents, per impedir que es produeixi discriminació.

En aquest cas, efectivament, l'acomiadament per raons objectives previst en els articles 51 i 52.c ET, incorporat en la disposició addicional, es pot aplicar als empleats laborals de l'Administració pública, però no als funcionaris, la qual cosa suposa un tractament diferenciat entre els uns i els altres. Però aquesta diferència de la norma no és contrària a l'article 14 CE perquè s'adreça a dos col·lectius diferents que tenen una situació jurídica distinta i, per tant, falta la base mateixa de l'aplicació del principi d'igualtat de l'article 14 CE i es troba avalat a l'article 103.3 CE.

Efectivament, examinant els primers articles de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es constata que els funcionaris treballen per a l'Administració vinculats per una relació estatutària regulada pel dret administratiu, mentre que els empleats públics laborals estan vinculats a l'Administració per un contracte laboral, regit pel dret del treball, i se'ls aplica l'Estatut dels treballadors. Els preceptes de l'Estatut bàsic de l'empleat públic solament són aplicables al personal laboral quan aquests mateixos així ho prevegin, segons el que estableix el seu article 7 EBEP.

És cert que en les darreres dècades s'han produït aproximacions en la normativa que regeix els dos col·lectius, però la diferència original d'estatut jurídic es manté, i és essencial en les funcions que impliquen exercici d'autoritat o de gestió de l'interès públic de la comunitat. Quan no existeixi una norma que específicament n'estableixi la igualtat, com és el cas, els dos règims d'empleats públics constitueixen situacions diferents i la diferència de la normativa aplicable no es pot considerar contrària al principi d'igualtat de l'article 14 CE.

Així, el Tribunal Constitucional ha justificat la diferència de règim d'aquests dos col·lectius en l'estructura mateixa de la Constitució:

«Se trata de regímenes jurídicos distintos aplicables a situaciones diferentes, es decir, uno estatutario y otro laboral, puesto que no son los mismos los derechos y deberes de uno y otro personal y es razonable esa distinción ya que, como se dijo en la STC 57/1982, fundamento jurídico 9º, la igualdad de trato de funcionarios y trabajadores no se infiere de la Constitución y de ello es prueba la también distinta regulación y previsión constitucional, cuyo art. 35.2 remite al Estatuto de los Trabajadores y el 103.3 al Estatuto de los funcionarios, lo que justifica "las regulaciones diferenciadas, que no parecen irrazonables". Si la distinción entre ambos regímenes es una opción constitucionalmente lícita del legislador, también lo será la diferencia en los elementos configuradores de los mismos, no justificándose por ello la sospecha de arbitrariedad.» (STC 99/1987, d'11 de juny, FJ 6.d)

Per tant, la introducció d'aquest règim diferent no vulnera el principi d'igualtat consagrat a l'article 14 CE.

B) La inseguretat jurídica, quan s'atribueix a una llei, consisteix generalment en la vulneració d'algun dels altres principis recollits en l'article 9.3 CE, com ara el principi de legalitat, la publicitat de les normes, la jerarquia normativa i la irretroactivitat *in peius*, i no empara el manteniment de la situació existent en relació amb drets i situacions determinades (STC 227/1988, de 29 de novembre, FJ 10).

La previsió legal que estem considerant (acomiadament col·lectiu o individual dels empleats públics laborals per causes objectives), certament, és nova en el nostre ordenament, però les novetats legislatives no provoquen necessàriament inseguretat. La potestat legislativa pot adaptar els diferents

règims jurídics dels empleats públics a les noves situacions i la profunda crisi econòmica desencadenada a partir del 2008 així ho ha plantejat.

En concret, la petició de dictamen es refereix al concepte indeterminat de «situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda» dient que l'aparició d'aquest concepte pot generar inseguretat jurídica. Podem entendre que *insuficiència pressupostària sobrevinguda* equival a l'esgotament, abans del previst, de les partides pressupostàries destinades a un servei o activitat de l'Administració i funciona com a pressupòsit de fet per actuar la previsió legal, però el concepte requereix, per a la seva correcta aplicació, un desenvolupament reglamentari que concreti el volum de la insuficiència i el període de temps en què s'aprecia, entre d'altres.

C) A més d'aquests aspectes sobre la inseguretat jurídica, la petició critica que no es delimiti el que s'entén per causes «productives», malgrat que s'esmentin com a causa habilitant de l'extinció del contracte al principi del text.

És cert que la disposició addicional segona, tant en el seu títol com en l'inici del primer paràgraf, es refereix a les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i en el segon paràgraf defineix breument el que s'ha d'entendre per causes econòmiques, causes tècniques i causes organitzatives, però no diu res de les productives. En el Reial decret Llei 3/2012, previ a la Llei, també hi ha aquest buit exactament en els mateixos termes.

Com sabem, el sentit de la norma és traslladar els mecanismes objectius d'acomiadament a l'Administració pública (art. 51 i 52.c ET) quan tingui lloc alguna de les causes esmentades. A l'article 51 ET també figura la definició de les causes, ara referides a l'empresa privada, i, malgrat el paral·lisme, apareixen formulacions una mica diferents pel fet d'adaptar les previstes per

a les empreses privades al sector públic, que es defineixen a l'article 51 ET com les que apareixen «quan es produeixin canvis [...] en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat».

Per tant, la Llei presenta un problema de tècnica legislativa, perquè manca una definició expressa que resultaria lògica pel paral·lelisme de les causes objectives entre l'article 51 ET i la disposició addicional segona. El contingut d'aquesta opera igualment, perquè en el primer paràgraf conté la norma que s'ha d'afegir a l'Estatut dels treballadors:

«L'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral al servei dels ens [...] s'ha d'efectuar de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c) de l'Estatut dels treballadors i de les seves normes de desplegament.»

Però mentre que el precepte següent defineix les tres primeres causes, no en diu res de la quarta. Malgrat això, el seu contingut es pot inferir de l'article 51 esmentat, canviant el terme «empresa» per l'expressió «ens, organisme o entitat» del sector públic, com diu la disposició addicional. Es constata, doncs, una definició poc ajustada de les causes productives a l'Administració pública, però aquest és un defecte de tècnica legislativa que, d'acord amb la doctrina del Tribunal Constitucional, no implica vulneració dels principis de l'ordenament recollits a l'article 9.3 CE i, per tant, no constitueix una vulneració de la seguretat jurídica.

Atesos els raonaments continguts en els fonaments jurídics precedents, formulem la següent

CONCLUSIÓ

Única. L'apartat tres de l'article 14, que modifica l'article 84.2 ET; l'apartat tres de l'article 18, que modifica l'article 51 ET; i la disposició addicional segona, que afegeix una disposició addicional vintena a l'ET, de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, no són contraris a la Constitució.

Adoptada per unanimitat.

Aquest és el nostre Dictamen, que pronunciem, emetem i signem al Palau Centelles en la data indicada a l'encapçalament.