



CONSELL DE GARANTIES ESTATUTÀRIES
DE CATALUNYA

Nota en relació amb el Dictamen del Consell de Garanties Estatutàries 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*

Conclusió del Dictamen

***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, 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*

L'article 14, apartat tres, de la Llei 3/2012, modifica l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, de manera que, en els casos de concurrència de convenis col·lectius, estableix la regla general que, en tota una sèrie d'aspectes importants de la negociació laboral, té preferència l'aplicació del conveni d'empresa respecte dels convenis col·lectius d'àmbit superior.

Els diferents tipus de convenis (els convenis de sector, estatal, autonòmic o provincial, i els convenis d'empresa) se situen en l'àmbit del dret constitucional a la negociació col·lectiva (art. 37.1 CE). 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 d'un ampli reconeixement dels titulars dels drets col·lectius laborals. El Conveni núm. 135 de la OIT, de 23 de juny de 1971 (art. 3), relatiu a la protecció i facilitats que s'han d'atorgar als representants dels treballadors a l'empresa, 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: «representants sindicals» (nomenats o elegits pels sindicats o pels seus afiliats) o «representants electes» (lliurement elegits pels treballadors de l'empresa).

El canvi substantiu de la regulació dels convenis col·lectius, que suposa establir la prioritat del conveni d'empresa, no vulnera el dret constitucional de l'article 37.1 CE, atès que no impedeix les facultats de negociació col·lectiva que la Constitució atribueix a les representacions sindicals, ni tampoc no afecta el caràcter vinculant dels convenis.

L'article 18, apartat tres, de la Llei 3/2012, introdueix diverses modificacions en l'article 51 de l'Estatut dels treballadors. Segons el nou règim d'acomiadament col·lectiu que preveu, la decisió extintiva dels contractes correspon a l'empresa, i el control d'aquesta decisió és a *posteriori* i de caràcter judicial.

La delimitació legal de les causes objectives d'acomiadament que efectua l'article 84.2 ET és respectuosa amb l'article 35 CE perquè el legislador no estableix un principi de llibertat d'acomiadament sense causa justa i compleix amb l'exigència constitucional de definir-les.

* *El contingut de l'article 12, apartat u, de l'article 14, apartat u, i de la disposició addicional tercera, de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, es va examinar en el DCGE 5/2012, de 3 d'abril, en relació amb els preceptes equivalents del Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. En relació amb aquests preceptes, el Consell es remet a aquest Dictamen, atès que considera que les modificacions incorporades a la Llei 3/2012, que resulten de la tramitació del Reial decret llei com a projecte de llei, no han alterat la fonamentació ni la conclusió de la decisió que s'hi va adoptar (FJ 1).*

D'altra banda, 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. La supressió de l'expressió «raonabilitat» com a element de la definició legal anteriorment vigent de la causa econòmica constitueix una opció legítima del legislador d'acotar amb una major precisió i certesa la seva delimitació, que no redueix el marge d'apreciació judicial de la causa, atès que el jutge pot exercir la seva funció constitucional plenament.

Existeix una jurisprudència constant 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. Pel que fa a l'aplicació de l'article 51 ET en aquest aspecte, la Llei reguladora de la jurisdicció social (art. 124.2) preveu expressament que el control judicial de la decisió empresarial es pot estendre als supòsits de frau, dol, coacció o abús de dret, així com també permet anul·lar els acomiadaments en aquests casos. De totes maneres, aquest control judicial esdevé possible igualment a l'empara de l'article 7 del mateix Codi civil, que imposa que l'exercici dels drets (en aquest cas, de l'article 38 CE) es faci de conformitat amb les regles de les exigències de la bona fe.

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).

Finalment, la disposició addicional segona de la Llei 3/2012, que afegeix una disposició addicional vintena a l'Estatut dels treballadors, estén al personal laboral del sector públic el procediment d'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que preveuen els articles 51 i 52.c de l'Estatut dels treballadors. Aquesta disposició, tot i que no s'aplica als funcionaris, no vulnera el principi d'igualtat (art. 14 CE) perquè s'adreça a dos col·lectius (funcionaris i personal laboral) que tenen un règim jurídic diferent que, segons la jurisprudència constitucional, es troba justificat en l'estructura mateixa de la Constitució. En les darreres dècades s'han produït aproximacions en la normativa que els regeix, 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.

Pel que fa a les causes econòmiques d'aquests acomiadaments a les administracions públiques, la «insuficiència pressupostària» 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. Quant a les causes productives, no estan definides a la disposició, però el seu contingut es pot inferir de l'article 51 ET. Es constata, doncs, una definició poc ajustada d'aquestes causes, però aquest és un defecte de tècnica legislativa que, d'acord amb la doctrina del Tribunal Constitucional, no implica vulneració del principi constitucional de seguretat jurídica (art. 9.3 CE).

Barcelona, 23 d'agost de 2012