



EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim, a manca de novetats legislatives, dos nous comentaris jurisprudencials: Jorge Pérez comenta una recent sentència sobre acomiadaments col·lectius, mentre que Josep Aldomà ho fa respecte d'una sentència sobre discriminació per raó de sexe en processos de selecció.

SENTÈNCIES

ACOMIADAMENT COL·LECTIU EN UN AJUNTAMENT

STS de 16 d'abril de 2014, recurs 57/2013 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

La reforma laboral efectuada primer pel *Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero*, i després per la *Ley 3/2012, de 6 de julio*, va suposar la incorporació a l'Estatut dels Treballadors (ET), per primera vegada de manera expressa, dels acomiadaments col·lectius en les administracions públiques. Així, la vigent D.A. 20a ET regula l'aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció en aquest sector, el desenvolupament reglamentari del qual s'ha dut a terme en els articles 35 i següents del [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#).

En la sentència comentada es tracta aquesta important i nova regulació. Un ajuntament va procedir a l'extinció de 46 contractes de treball de persones que formaven part de la seva plantilla de personal laboral, amb fonament en causes econòmiques, com a conseqüència de la persistent insuficiència pressupostària de la Corporació. Aquesta invocació es basa en la pròpia [D.A. 20a ET](#), on es determina que s'entendrà que concorren causes econòmiques quan es presenti a les administracions públiques una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents, entenent que la dita situació es dona, en tot cas, si es produeix durant tres trimestres consecutius. L'ajuntament va invocar la persistència de la causa en aquest cas, sense fer referència a que fos sobrevinguda.

El Comitè d'empresa va presentar demanda davant el TSJ de Canàries, que va considerar ajustades a dret les 46 extincions contractuals instrumentades mitjançant el procediment establert per a l'acomiadament col·lectiu citat anteriorment. La demanda, a més de negar la concurrència de causes econòmiques que poguessin justificar l'acomiadament col·lectiu, contenia dues al·legacions d'ordre formal, interessant expressament la declaració de nul·litat de la mesura empresarial: existència de frau i abús de dret, d'una banda, i vulneració del dret fonamental a accedir a la funció pública, de l'altra. Finalment, el president del Comitè d'empresa de l'ajuntament va presentar recurs de cassació davant el TS.

En la sentència comentada, que resol l'esmentat recurs de cassació, el TS conclou, respecte dels principals motius al·legats pels recurrents, el següent:

a) En primer lloc, el propi ajuntament plantejava que la causa econòmica (insuficiència pressupostària) era persistent, però no sobrevinguda. No obstant, el TS coincideix amb la sentència recorreguda en què la Corporació demandada havia acreditat àmpliament la insuficiència pressupostària com a mínim durant els exercicis de 2010 i 2011, és a dir, durant més de tres

trimestres consecutius. Igualment, aquesta insuficiència és sens dubte sobrevinguda per al Tribunal, perquè quan va contractar els treballadors la seva situació econòmica era favorable, fins el punt que es va arribar a negociar no només l'adquisició de la condició de fixos, sinó també la seva possible funcionarització.

b) Sobre el frau i abús de dret, invocat pel recurrent per entendre que, en reconèixer l'ajuntament que la insuficiència pressupostària no era sobrevinguda, sinó persistent, la sentència recorreguda inventa o improvisa el caràcter sobrevingut de la insuficiència pressupostària, el TS conclou que es tracta d'una nova causa, diferent de les que motivar l'expedient de regulació d'ocupació portat a terme el 2011 i alguns acomiadaments individuals declarats nuls abans d'aquest acomiadament col·lectiu. No s'aprecia, per tant, el frau invocat.

c) Finalment, sobre la vulneració del dret fonamental a accedir a la funció pública, recollit en l'art. 23.2 de la *Constitución*, i de l'art. 2 del Conveni col·lectiu aplicable, que establia que el personal laboral indefinit "tindrà dret a participar en un procés selectiu de promoció interna convocat pel sistema de concurs-oposició per a convertir la seva plaça de laboral en funcionari", el TS entén que es tracta d'una expectativa de dret, que en cap cas pot suposar un impediment per a què l'empresa, de concórrer causa legal suficient, pugui extingir els contractes de treball d'aquests treballadors.

Conclou la sentència comentada amb la desestimació del recurs de cassació presentat pel Comitè d'empresa, de manera que es confirmen les extincions contractuals realitzades per la Corporació sobre 46 empleats públics amb vincle laboral.

DRET A LA NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE EN UN PROCEDIMENT DE SELECCIÓ

STC 66/2014, de 5 de maig ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

La demandant va superar un procés selectiu per ingressar com a funcionària de carrera en un cos de Gestió. Convocada per a realitzar el curs teòric-pràctic corresponent, que s'havia d'iniciar el 16 de febrer de 2009, va sol·licitar poder integrar-se en el curs selectiu de la convocatòria següent perquè tenia programat el part per al dia 17 de febrer de 2009, superant el curs posteriorment amb els aspirants de promoció interna. La demandant va ser nomenada funcionària de carrera i va prendre possessió, amb efectes econòmics a partir d'aquesta data.

Posteriorment va sol·licitar el reconeixement amb caràcter retroactiu de tots els drets econòmics, d'antiguitat i de qualsevol altra índole des de la data en què van prendre possessió els aspirants seleccionats en el mateix procediment selectiu en què va participar. L'Administració va desestimar la petició en base a l'art. 29 del *Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia*, segons el qual "la condición de funcionario de carrera se adquirirá con la toma de posesión del primer destino".

Estimada la demanda pel Jutjat contenciós administratiu, la sentència d'aquest va ser revocada pel TSJ de Madrid, argumentant que no vulnerava l'art. 14 de la *Constitución* (CE) "en la mesura que les conseqüències d'un ajornament per causa de força major són idèntiques, qualsevol que sigui la causa de força major i el sexe de qui insta l'ajornament".

Interposat recurs d'empara, el TC recorda la seva doctrina sobre la clàusula de no discriminació per raó de sexe de l'art. 14 CE, en la que fonamentarà la sentència, en els termes següents:

a) La clàusula citada imposa com a fi i generalment com a medi, la paritat d'home i dona.

b) La conducta discriminatòria ve donada per un resultat negatiu per a la dona, que veu limitats els seus drets o expectatives legítimes per la concurrència d'un factor que la CE declara expressament que no pot ser justificatiu d'un tracte diferent.

c) Es produeix una lesió directa de l'art. 14 CE quan el factor prohibit és el fonament d'una menysvaloració o d'un perjudici laboral, no tenint valor legitimador en aquests casos la concurrència d'altres motius que poguessin justificar la mesura al marge del resultat discriminatori.

d) Aquest tipus de discriminació inclou el tracte peyoratiu originat en condicions o circumstàncies connectades directament i inequívoca amb el sexe, com ho són l'embaràs o la maternitat.

e) Per a ponderar les exigències de l'art. 14 CE s'han d'atendre circumstàncies com ara la peculiar incidència que respecte de la situació laboral de la dona té el fet de la maternitat i la lactància, havent-se de compensar els desavantatges que suposen per a incorporar-se o romandre en el treball.

f) No té valor legitimador de la resolució administrativa la manca de previsió normativa dels supòsits d'ajornament del curs de pràctiques per causa de part i/o maternitat.

La STC es fonamenta també en les disposicions de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que desenvolupa l'art. 14 CE en aquest aspecte; norma aquesta que va transposar la Directiva 2002/73/CE, sobre l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones en allò relatiu a l'accés a l'ocupació, a la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball (derogada per la Directiva 2006/54/CE).

Mereix ser destacat el paper de la jurisprudència del TJUE en aquesta matèria, en particular, la [sentència de 6 de març de 2014, assumpte C-595/12](#), cas Loredana Napoli. Un cas aquest quasi idèntic en què es fonamenta la STC que comentem per afirmar que l'Administració havia d'adoptar mesures o fórmules més flexibles que impedissin que la maternitat fos un obstacle per a l'accés a l'ocupació pública, a la promoció i a la formació professional de les dones. El TJUE declara que la [Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació](#) s'ha d'interpretar en el sentit que s'oposa a una norma nacional que, per motius d'interès públic, dóna de baixa una dona en permís de maternitat d'un curs de formació que forma part essencial del seu lloc de treball i que és obligatori per a poder optar a un nomenament definitiu com a funcionària, així com per a millorar les seves condicions de treball, malgrat que se li garanteixi el dret a participar en la següent acció foramtiva que s'organitzi.

En conclusió, segons la STC la lesió directa de l'art. 14 CE es produeix quan s'acredita que el factor prohibit ha representat el fonament d'una menysvaloració o d'un perjudici laboral. L'Administració no va tenir en compte que la condició biològica i la salut de la dona treballadora ha de ser compatible amb la conservació dels drets professionals, sense que la maternitat pugui produir cap desavantatge. En aquest cas, la maternitat va ser la causa del no reconeixement dels drets econòmics i administratius de la demandant amb caràcter retroactiu per equiparar-los amb els obtinguts pels companys de promoció, constituint un supòsit de discriminació per raó de sexe.