

PROMOCIÓ DE L'EUSKERA:
INTERFERÈNCIA A UN ACOMIADAMENT?
SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPREM
DE 15 DE JULIOL DE 1986

per María José FEIJÓO REY

Professora de Dret del Treball i de la Seguretat Social
de la Universitat Autònoma de Barcelona

Art. 6 de l'Estatut d'Autonomia del País Basc:

«1. *El euskera, lengua propia del Pueblo Vasco, tendrá, como el castellano, carácter de lengua oficial en Euskadi, y todos sus habitantes tienen el derecho a conocer y usar ambas lenguas.*

»2. *Las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, teniendo en cuenta la diversidad socio-lingüística del País Vasco, garantizarán el uso de ambas lenguas, regulando su carácter oficial, y arbitrarán y regularán las medidas y medios necesarios par asegurar su conocimiento.»*

INTRODUCCIÓ

Sentència¹ en què el Tribunal Suprem desestima el recurs de cassació per infracció de la llei, el qual ha estat interposat pels actors contra la sentència de Magistratura de Treball² dictada en actes promoguts pels recurrents contra l'Euskaltegi Municipal d'Eibar i altres, en tema d'acomiadament.

1. Sentència del Tribunal Suprem (Sala Social) de 15 de juliol de 1986. (ARANZADI, *Repertorio de Jurisprudencia* —4147— pp. 3.986-3.988.)

2. Les Magistratures de Treball han desaparegut des de la recent entrada en vigor de la *Ley de Bases de Procedimiento Laboral* de 13 d'abril de 1989 i han quedat substituïdes pels anomenats Jutjats del Social.

NORMATIVA INVOCADA

- Art. 14 de la Constitució.
- Art. 6 de l'Estatut d'Autonomia del País Basc.
- Art. 17.1; 52.a i b de l'Estatut dels Treballadors.
- Ordre del Departament de Cultura del País Basc de 8 de juny de 1984.

FETS

L'empresa Euskaltegi Municipal o *Fundación para la euskaldunización y alfabetización de adultos de Eibar* contracta uns treballadors d'acord amb els seus estatuts.

La Junta de la Fundació, per poder acollir-se a la normativa del Govern Basc sobre funcionament de l'escola d'euskera, va donar a conèixer als professors —actors— el contingut de l'Ordre de 8 de juny de 1984, per fer veure la conveniència i necessitat que es presentessin a les proves d'homologació, per solucionar la manca de titulació (títol de magisteri, diplomati o llicenciat universitari).

Malgrat tenir coneixement de les proves convocades al juny de 1984 i verificades al mes de setembre següent, no s'hi van presentar.

El dia 11 de gener de 1985 reben la carta d'acomiadament on es fa constar que, des del mes de juliol de 1984, l'Euskaltegi de l'Ajuntament d'Eibar havia experimentat una modificació dels plantejaments pedagògics i organitzatius per haver-se acollit a la xarxa d'Eusaltegis Públics.

COMENTARI DELS FETS

El cas objecte del treball és un supòsit d'acomiadament objectiu per manca d'adaptació del treballador (treballadors en aquest cas)³ a les modi-

3. Encara que no sabem el nombre de treballadors acomiadats, el fet de parlar sempre en plural permetria qualificar-lo d'acomiadament col·lectiu. Això haguera possibilitat una major protecció per als treballadors al llarg del procediment ja que així ho contempla l'articulat de l'Estatut dels Treballadors. Fins i tot és preceptiva l'autorització de l'autoritat laboral, punt que és més proteccionista que la Directiva comunitària que hi ha sobre els acomiadaments col·lectius de 17 de febrer de 1975, però aquella continua essent necessària per l'articulat de l'Acord Econòmic i Social, que permet que en aquesta directiva es faci ús del seu article cinquè que possibilita que els estats membres tinguin una normativa més favorable al treballador (aquí, autorització de l'autoritat laboral).

ficacions tècniques sofertes del seu lloc de treball (art. 52.b de l'Estatut dels Treballadors).

Els treballadors que eren professors d'euskera a un Euskaltegi aHegen un tractament discriminatori a la resolució dels seus contractes.

Van ésser professors de l'Euskaltegi Municipal d'Eibar en règim de contractació administrativa (des del 18 d'octubre de 1982 al 30 d'abril de 1983).

Per un acord del ple de l'Ajuntament aquell centre va ésser transformat en una entitat amb personalitat jurídica pròpia: *Fundación para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos de Eibar* i en conseqüència els professors citats van ser contractats en règim laboral⁴ el 9 de maig de 1983.

El camp d'aquest ensenyament era dominat majoritàriament per la iniciativa privada fins que la Llei 29/1983 de 25 de novembre crea l'HABE (*Instituto de Alfabetización y Euskaldunización de Adultos*), organisme públic al qual s'assigna l'objectiu primordial d'estendre l'ensenyament de l'euskera entre la població adulta.

L'ordre del 8 de juny de 1984 del Departament de Cultura del Govern Basc és objecte d'anàlisi a la sentència. El punt principal d'aquesta ordre que afecta el cas és el seu art. 11, on es regulen els requisits per ser professor dels Euskaltegis públics i homologats i en concret el requisit d'estar en possessió d'una titulació mínima doble:

1. El diploma EGA de coneixement de l'euskera (posseït pels actors).
2. El Títol de magisteri o de diplomat o llicenciat universitari.

Aquest darrer requisit no el complien els actors i això podia ser motiu de revocació de la nova qualificació del centre amb els conseqüents greus perjudicis econòmics i acadèmics.

Com a solució, la Disposició Transitòria segona va establir unes proves d'habilitació especials i específiques per a aquells professors d'Euskaltegis públics i homologats que acreditessin una experiència dins l'euskaldunització de cinc anys almenys.

El fet que els actors es neguessin a realitzar les proves convocades per al mes de setembre, va fer que la Junta de la Fundació el dia 11 de gener de 1985 acordés la resolució dels contractes, decisió que es va comunicar als afectats mitjançant una carta el dia 25 de gener de 1985 que complia els requisits formals exigits per l'art. 53 de l'Estatut dels Treballadors, que contempla l'extinció per causes objectives. L'extinció va tenir efectes des del 26 d'abril de 1985.

4. Des d'aquest moment la normativa que afecta els treballadors deixa de ser de caràcter administratiu i ho serà de caràcter laboral, la qual sempre és més proteccionista per al treballador.

Cal ressaltar les nombroses dades de tipus més sociològic que jurídic que han estat obviades pel Tribunal. Destaca entre elles⁵ que durant el curs 1984/1985, d'un total aproximat de 65.000 persones adultes estudiants d'euskera, 58.000 ho van fer en centres privats i només 7.000 en centres públics, de les quals només 1.443 persones han estudiat en centres d'HABE.

Aquestes dades reflecteixen una necessitat evident d'adaptar la política lingüística portada a terme, segons uns criteris més flexibles que facilitin l'accés del professorat realment existent a les exigències oficials, mitjançant fórmules de control i d'avaluació freqüents, i que siguin favorables a qui pugui acreditar els seus coneixements d'euskera, encara que no tingui títol universitari, amb concursos periòdics específics amb aquesta finalitat,⁶ sempre d'acord amb l'art. 6 de l'Estatut d'Autonomia del País Basc *in fine*.

El Tribunal Suprem no entra a valorar aquest tipus de dades totalment objectives,⁷ com tampoc que es convalidessin automàticament proves anteriors a la resolució (motiu 4t. del recurs). El Tribunal se centra en un únic punt: es tracta de jutjar els efectes de la negativa a presentar-se a les anomenades proves i, en canvi, no jutja la decisió personalíssima de per què no es varen presentar, la qual és una opció cultural i política, però que, segons el Tribunal Suprem, «les normes legals encara que es discrepi d'elles per raons ideològiques o d'un altre caire són sempre de compliment obligat».⁸

COMENTARI JURÍDIC

Els aspectes jurídics més rellevants dels acomiadaments se centren fonamentalment en dos temes (LANDA):

1. Podien entendre's com a discriminatoris?
2. Es correspon amb una deguda aplicació de l'art. 52.b de l'Estatut dels Treballadors?

Respecte a la primera qüestió s'ha de dir que els recurrents varen al·legar (motiu 6 del recurs) que existia una discriminació entre l'ésser aco-

5. Segons informació obtinguda d'Informes «HABE 1984 urteko ekitaldia» i «HABE 1985 urteko ekitaldia» Ed. Eusko Jaurlaritzakultur Saila.

6. Aquesta és l'opinió que AGIRREAZKUENAGA plasma a «*la estructura normativa del euskera en la Comunidad Autónoma Vasca*», *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 14.

7. Comentari ressaltat per LANDA, J. P. a «*Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo: profesoras de euskera*» (*Comentario Jurisprudencia* p. 418, volum 1/87, de la *Revista Relaciones Laborales*).

8. Ja que segons l'art. 6.1 del Codi Civil i l'art. 9.3 de la Constitució, la ignorància de les lleis no excusa llur acompliment.

miadats i les seves idees i opcions polítiques, violant els art. 4.2.c. i 17.1 de l'Estatut dels Treballadors en relació amb els arts. 9.2 i 14 de la Constitució.

El Tribunal Suprem contesta que aquesta alegació no afecta el cas en haver-hi unes proves objectivament iguals per a tots els afectats que les havien de realitzar, ni tampoc no afecta el fet que anteriorment s'haguessin fet altres proves, que si bé eren desiguals,⁹ no eren arbitràries, per haver-se produït en circumstàncies ben diferents i justificables objectivament i raonable.

En un intent ampli de justificació, el Tribunal Suprem va més enllà d'allò que era necessari quan manifesta que el que sí que hauria estat discriminatori és que se'ls hagués admès com a professors oficials respecte a d'altres que van passar les proves o a aquells altres que no les varen superar per possible ineptitud.¹⁰

Pel que es refereix al segon punt, el Tribunal Suprem és clar i rotund ja que entén que no hi ha aplicació indeguda ni errònia de l'art. 52.b de l'Estatut dels Treballadors, ja que de fet concorren al supòsit els requisits exigibles, a saber:

- a) «es produeix una modificació tècnica»
El desig de la Fundació d'acollir-se a la normativa del Govern Basc, opció estimada com a raonable per poder beneficiar-se del règim de subvencions.
- b) «que afecti el lloc de treball»
Perquè com a conseqüència de l'opció anterior realitzada per l'empresa, i per haver-se de sotmetre a la normativa citada, s'exigeix l'habilitació del professorat.

9. El mateix Tribunal reconeix que eren proves de contingut desigual i no diferent («diferent» implicaria no identitat de contingut, però sí igualtat quant a contingut).

10. És convenient i il·lustratiu conèixer el posicionament del Tribunal Constitucional respecte del principi d'igualtat (art. 14 de la Constitució), sentències del 5 de maig, 16 de juny i 15 de novembre de 1982.

- «Ha d'ésser entès com el reconeixement a cadascú del seu dret singular, concedint un tracte igual a tots aquells ciutadans que es trobin en les mateixes circumstàncies.
- «No implica en tots els casos un tractament legal igual, amb abstracció de qual-sevol element diferenciador de rellevància jurídica, pel qual sols pot donar-se davant de situacions idèntiques que siguin conformes a l'Ordenament Jurídic.»
- «Existeix desigualtat quan la discriminació sigui arbitrària, és a dir, desproveïda de justificació objectiva i raonable.»
- No es pot estendre, verificant dades comparatives amb els qui no acrediten les circumstàncies concretes, ja que equivaldria a confondre igualtat amb uniformitat.»

- c) «que es produeixi una manca d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques»
Adaptació que es va oferir als actors, els quals es varen negar a acceptar-la.

En resum, destaca la debilitat dels arguments del Tribunal Suprem per enquadrar el supòsit de fet a la figura jurídica de l'extinció per falta d'adaptació a les modificacions tècniques operades en el lloc de treball.

Segons la doctrina, la introducció de modificacions tècniques en el lloc de treball ha d'ésser *raonable*. En aquest cas, la relació contractual, primer administrativa i després laboral, és aquesta darrera la que s'extingeix, la que uneix sempre a dues parts: treballador i empresari. No s'ha d'oblidar que entre ambdues parts hi ha un desequilibri econòmic en detriment del treballador. El Dret del Treball pretén restablir l'equilibri¹¹ i és per això que la raonabilitat canviarà segons el punt de vista que es tingui en compte: el de l'empresari o el del treballador. Des de la perspectiva del primer, primarà la lògica de l'eficiència i de la productivitat i, per això, té interès en la introducció de noves qualificacions en els llocs.¹²

En canvi, des de l'òptica del treballador, allò que és raonable és la modificació que repercuteixi sobre el mateix lloc de treball, que, respecti les funcions inherents segons la classificació professional prevista i, en qualsevol cas, els límits del grup professional.¹³ De no ésser respectats els límits anteriors, ens trobaríem davant d'un supòsit de modificacions substancials dels contracte, la qual cosa n'implicaria l'extinció.

És en aquesta lògica en la que havia d'entrar el Tribunal, diferenciant entre oportunisme de l'empresa (poder ser inclosa en el règim de subvencions) o simple abús en el treballador amb el que en el cas concret significa; és a dir, restringir les possibilitats de l'ensenyament de l'euskera per demanar excessius requisits, la qual cosa aniria en contra de la finalitat primordial de l'HASE, això és, d'estendre l'ensenyament de l'euskera a la població adulta.

En resum, hi ha uns perjudicats directes —els treballadors— i indirectament una línia de política lingüística: *la d'afavorir l'ensenyament de l'euskera en un marc legal que ho possibilita* —l'art. 6 de l'Estatut d'Autonomia del País Basc i la Constitució.

11. Donat que el Dret del Treball té com a objectius fins político-socials, segons RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Derecho del Trabajo y Proceso*, Múrcia, 1972, pp. 1 i 2.

12. DURÁN LÓPEZ, F.: «El despido por circunstancias objetivas y la nueva ordenación del despido» a la *Revista de Política Social*, núm. 117 (1978).

13. GOÑI SEIN: «La ineptitud del trabajador como causa del despido» a la *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 11 (1982).

REFLEXIÓ

Tres punts:

1. A) Amb una normativa que permet una línia de foment de l'ensenyament de l'euskera, si bé és cert que els actors no tenien un dels títols que es demanaven, no és menys cert que tota decisió judicial s'ha d'emetre amb criteris socials d'acord al moment històric.

Em refereixo al fenomen paral·lel que va tenir lloc a la Comunitat Autònoma de Catalunya als inicis del foment de la llengua catalana, on també es va possibilitar que persones sense titulació acadèmica *stricto sensu* (la requerida pel nivell del lloc de treball) podien ensenyar català sempre que els coneixements d'aquest fos suficientment acreditat.

B) En ambdós casos la solució tenia caràcter transitori, però, i aquí entra el segon punt de reflexió, ¿no és cert que l'increment de catalanoparlants ha estat més elevat i ràpid en el temps que el de vasco parlants? ¿No és cert que el nombre de veritables especialistes —filòlegs— és molt superior a Catalunya que al País Basc?

C) Aleshores, valorar el coneixement d'eukera, ¿no hauria d'ésser superior al requisit del títol general? Això, per tal de no impedir una política d'afavoriment i potenciament de l'euskera.

Tot això, sense crear a la figura del treballador la problemàtica que el fet de no presentar-se a les proves d'homologació impliqui acomiadament. Perquè el que es desconeixen són les conseqüències de no passar les proves; personalment no crec que sigui precisament una disminució en el coneixement de l'euskera i sí, en canvi, l'acomiadament.

Això sí, en ambdós casos són professors que impossibiliten al centre d'accedir al règim de subvencions, criteri fonamental en la decisió empresarial.

2. Un altre fonament de la decisió del Tribunal Suprem podia haver estat entendre que l'art. 52.b de l'Estatut dels Treballadors —«extinció del contracte per inadaptació del treballador als canvis tècnics introduïts al seu lloc de treball»— semblés un supòsit peculiar de l'extinció per ineptitud; ineptitud causada no per pèrdua de les habilitats professionals requerides per al desenvolupament de les funcions encomanades sinó per incapacitat per mantenir aquestes habilitats entorn a les exigències del progrés tècnic.¹⁴

14. La darrera Jurisprudència va en la línia que la manca de titulació sigui motiu d'acomiadament per ineptitud sobrevinguda (TCT 6.7.1979) per «sobrevenir l'exigència de titulació específica que abans no era exigible» (TCT 14.12.1977) i, per tant, enquadrable a l'art. 52.a de l'Estatut dels Treballadors i no a l'art. 52.b com és el cas objecte de l'anàlisi. Aquí cal reiterar que l'entrada en vigor de la «*Ley de Bases de*

Part de la doctrina¹⁵ creu que el matís diferencial entre el supòsit de la ineptitud sobrevinguda i la manca d'adaptació resideix que en aquest últim el tret definidor no és tant la manca d'adaptació o d'ineptitud del subjecte treballador com la modificació operada en el lloc de treball per haver de fer les funcions d'una manera diferent, més productiva i econòmica, argument aquest defensat per altres laboralistes.¹⁶

3. Entre els requisits que enumera l'Ordre 8-6-1984 destaquen els de l'art. 8.1.c).

Segons l'art. 8.1.c), és necessari:

«Disposar d'una plantilla de professors (quatre com a mínim) que compleixin els requisits de titulació exigits per l'ordre present.»

S'ha de ressaltar que la limitació establerta és en el mínim. Aleshores cal preguntar-se si la preocupació per poder accedir a la subvenció no haurà estat per aprofitar i fer una reducció de plantilla.

Perquè, a més a més, no se sap què passarà amb les vacants fruit dels acomiadaments, un altre punt que recolza la possible reducció encoberta de plantilla.¹⁷

CONCLUSIÓ

A) La decisió del Tribunal Suprem no és gens favorable al desenvolupament d'una política de foment de l'ensenyament de l'euskera, finalitat bàsica de l'HABE.

B) La sentència obre una línia d'interpretació extensiva de l'art. 52.b de l'Estatut dels Treballadors, ja que l'expressió «modificació tècnica» pot incloure qualsevol modificació que suposi una millora qualitativa que deixa

Procedimiento Laboral» implica la desaparició del Tribunal Central de Treball (sentències anomenades en aquest punt) i crea els anomenats «*Tribunales Superiores de Justicia*» a cada Comunitat Autònoma.

15. GOÑI SEIN citat a la nota núm. 3.

16. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «*Extinción por causas objetivas*». Comentarios a las leyes laborales. IX, Madrid, 1983.

17. Ja al Col·loqui Internacional del Centre d'Estudis Jurídics Europeus —Ginebra 1983— es posava en relleu la necessitat d'establir límits als acomiadaments per evitar reduccions de plantilla innecessàries i, en canvi, potenciar polítiques d'ocupació, ja que la crisi econòmica iniciada l'any 1973 tocava a la seva fi. A. MONTOYA MELGAR: «*Un debate europeo sobre la crisis de empleo y reparto de trabajo*». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, octubre-desembre de 1984, p. 500.

fora de lloc la interpretació que part de la doctrina més autoritzada¹⁸ considera que serien modificacions tecnològiques —aquestes són enteses per altres autors¹⁹ com «la necessitat de reestructurar o de reconvertir l'organització empresarial perquè aquesta continuï funcionant o produint en millors condicions. Entès així, la sentència canvia el moment temporal per al qual és pensat l'articulat de l'Estatut dels Treballadors, a saber, pèrdues econòmiques a posteriori, no pas com un articulat de tipus preventiu que tal com ho aplica el Tribunal Suprem aconsegueix aquesta funció.

En definitiva, i per acabar, donada la societat en la qual estem immersos caracteritzada pel constant avanç tecnològic, la interpretació que justifica aquest acomiadament és un fort incentiu a la formació contínua del treballador²⁰ per tal de veure mínimament garantida l'estabilitat en l'ocupació.²¹

18. MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 9a. edició, Madrid, 1988.

19. ALONSO OLEA, M., *Derecho del trabajo*. Ed. FDU, 9a. edició, Madrid, 1985, p. 332.

20. En aquesta línia explica Luciano BERROCAL a «*Movilidad y flexibilidad del mercado de trabajo en Europa*», *Revista Relaciones Laborales*, 1986, volum II, p. 1.308:

«Aquesta reprofessionalització (procés constant de formació, ja sigui a través del treball —*on the job training*—, ja sigui mitjançant cursos programats a tal efecte —*off the job training*— s'acompanya en molts casos d'un desbloqueig del sistema de qualificacions tradicionals i ens orientem cap a la creació d'un treballador polivalent, capaç de viure i de treballar en una situació d'adaptació constant.»

21. Estabilitat desitjada pel treballador com una manifestació més del principi pro-operari, que malgrat que una part de la doctrina considera molt debilitat, recentment ALARCON CARACUEL a «*La vigencia del principio pro-operario*» (en premsa) fa una clara explicació fonamentada i raonada demostrant la seva vigència.

A més a més, RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, M. a «*El nuevo papel de la negociación colectiva de empresas en Europa*» (*Relaciones Laborales* 1988, volum II, p. 1.151) parla dels més nous temes que preocupen els treballadors a l'hora de la negociació i destaquen: condicions físiques i psicològiques que envolten el lloc de treball, temps d'oci i de nou assegurar-se l'estabilitat a l'ocupació en una època en la qual la crisi sembla haver acabat.