

Reclamació paga extra
desembre 2012

AL RECTOR

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

JUAN JOSÉ BRAVO SAN JOSÉ, major d'edat, amb document d'identitat núm. 43509403G, i actuant en nom i en representació de la **SECCIÓ SINDICAL de CCOO** de Catalunya a la UAB, degudament habilitat com consta i acreditat amb la certificació de l'acord adoptat;

UGT ...
CSI·F

Amb domicili a efectes de notificacions als locals sindicals d'aquesta Universitat; amb aquest escrit,

FORMULEM en favor de tots els empleats públics, funcionaris i laborals, adscrits en aquesta Universitat, **R E C L A M A C I Ó DE LA PAGA EXTRAORDINÀRIA DE DESEMBRE DEL 2012 REQUERINT L'EFECTIU, ÍNTEGRE I IMMEDIAT PAGAMENT**. La fonamentem en les següents,

AL·LEGACIONS

PRIMERA.- Procedència: Aquesta reclamació es formula contra l'acte administratiu ordenant no incloure en la nòmina corresponent de cada empleat el pagament de la paga extraordinària de desembre del 2012, ço és, contra l'acte en via de fet consistent en no liquidar-la.

És procedent de conformitat amb allò disposat a l'article 193 dels Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona, aprovats pel Claustre General en la sessió de 22 de maig de 2003 i pel Decret 237/2003, de 8 d'octubre (DOGC 22.10.2003), en concordança amb l'article 48 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, en relació amb l'article 70 de la Llei espanyola 30/92, de 26 de novembre.

SEGONA.- Legitimació: Les seccions sindicals reclamants estan legitimades per interposar aquesta reclamació en ostentar el dret a plantejar conflictes col·lectius, a l'empara d'allò disposat a l'article 2.2.d) de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i representar interessos econòmics i socials col·lectius i plurals, d'acord amb allò disposat en els articles 1, 6.1 i 7.1 de la mateixa LOLS, en relació amb l'article 28.1 de la Constitució i amb els articles 25.5 i 45.6 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i per això són titulars d'interessos legítims col·lectius el que les dota de la condició d'interessada en el procediment administratiu, de conformitat amb l'article 31.2 de la Llei 30/92, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en concordança amb l'article 19.1.b) de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

TERCERA.- Termini: La formulem en el termini legal de quatre anys establert per a la prescripció del dret i de les accions en reclamació de quantitats que disposa l'article 26 del Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya.

QUARTA.- FETS I ANTECEDENTS:

Primer.- El Diari Oficial de la Generalitat núm. 6075 de 27.02.2012 va publicar la Llei 1/2012, de 22 de febrer, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2012, que segons informa el Preàmbul de la Llei "...*donen continuïtat als criteris de racionalització incorporats en l'exercici del 2011...*" i presenten una situació d'equilibri pressupostari "*amb l'objectiu de reduir el dèficit fins a l'1,3% del PIB segons el vigent programa d'estabilitat i convergència.*"

L'article 26 fixa les retribucions que han de percebre els funcionaris d'acord amb el sistema de retribució establert pel text refós aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, que d'acord amb les equivalències (normativa bàsica estatal) establertes per la Llei espanyola 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, com són:

- El sou i els triennis, establerts en l'apartat a), que configuren les retribucions bàsiques;
- Les pagues extraordinàries estipulades en l'apartat b); i
- El complement de destinació, en les quanties establerts en l'apartat c), el complement específic assignat a cada lloc de treball segons el previst en l'apartat d), el complement de productivitat segons disposa l'apartat e), les gratificacions per serveis extraordinaris previstes en l'apartat f), i el complement personal transitori que regula l'apartat g), i que configuren les retribucions complementaries.

Tot i així, l'Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya de 28 de febrer del 2012, en l'exercici de la facultat prevista en l'article 34 de la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya, va adoptar la mesura excepcional de reducció de les despeses de personal equivalent al 6% de les retribucions totals referides als sis primers mesos de l'any i d'aplicació proporcional i preferent a les pagues addicionals dels conceptes que tinguin la consideració de complement específic o equivalent en la liquidació de la paga extraordinària

corresponent al mes de juny, fent extensiu l'impacte equivalent sobre les retribucions del personal laboral de l'Administració de la Generalitat i la resta del sector públic.

Tanmateix, el posterior Acord del Govern de 29 de maig del 2012 va modificar aquella mesura inicial, emparada per la mateixa disposició pressupostària, incrementant fins al 5% de totes les retribucions anuals la reducció de les despeses de personal, afectant proporcionalment els mateixos conceptes en la liquidació de les pagues extraordinàries corresponents als mesos de juny i de desembre (Nadal), mantenint l'àmbit d'aplicació equivalent sobre el personal laboral de l'Administració i la resta del sector públic de la Generalitat.

Segon.- La Llei 2/2012, de 29 de juny, va aprovar els Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2012, i fou publicada en el BOE del 30 de juny, amb les retribucions fixades en l'article 22.5 i .6 d'acord amb el conceptes establerts en l'article 26.1 per al personal funcionari.

No obstant, el següent dia 14 de juliol del 2012 el BOE publicà el Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, l'article 3 de la qual establí:

Article 3. Paga extraordinària i addicional o equivalent del mes de desembre de 2012 del personal del sector públic estatal.

1. D'acord amb el que disposa l'article 2 d'aquest Reial decret llei, el personal funcionari, estatutari i els membres de les carreres judicial i fiscal inclòs en els articles 26, 28, 29, 30, 31 apartats ui dos, 32 i 35 de la Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2012, no percebrà al mes de desembre de 2012 cap quantia ni en concepte de paga extraordinària ni, si s'escau, en concepte de paga addicional de complement específic o equivalent.

2. Al personal laboral del sector públic estatal inclòs en l'article 27 de la Llei 2/2012 li és aplicable el que disposa l'article 2, apartat 2.2, d'aquest Reial decret llei.

3. Per al personal inclòs en l'article 31, apartat tres de la Llei 2/2012, l'aplicació del que preveu l'article 2 d'aquest Reial decret llei es durà a terme, d'acord amb el que preveu la Llei orgànica del poder judicial, respecte dels conceptes de sou i triennis, minorant una catorzena part de la quantia anual per aquests conceptes i prorratejant aquesta minoració entre les mensualitats ordinàries i extraordinàries pendents de percebre en el present exercici a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.

Tampoc percebran, al mes de desembre, les quanties contingudes en l'annex XI de la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2011, ni les corresponents a l'esmentat mes de desembre de l'apartat segon de l'Acord de Consell de Ministres de 8 de maig de 2009, publicat per Ordre 1230/2009, de 18 de maig, del Ministeri de la Presidència.

Al personal inclòs en l'article 31 apartat quatre, li són aplicables les reduccions que preveu aquest article d'acord amb la normativa que els sigui aplicable.

4. Als membres del poder judicial i del Ministeri Fiscal a què es refereix l'apartat cinc de l'article 31 de la Llei 2/2012, en aplicació del que disposa l'article 2 d'aquest Reial decret llei, se'ls reduirà una catorzena part de les retribucions totals anuals que figuren en l'esmentat article, inclosa la paga corresponent al mes de desembre recollida en l'annex X de la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a 2011.

5. Aquesta minoració es prorratejarà entre les nòmines pendents de percebre en el present exercici a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.

6. El que disposen els apartats anteriors no és aplicable a aquells empleats públics les retribucions per jornada completa, exclosos incentius al rendiment, no arriben en còmput anual 1,5 vegades el salari mínim interprofessional que estableix el Reial Decret 1888/2011, de 30 de desembre.

Tercer.- En aquest context, el Govern va adoptar l'Acord GOV/78/2012, de 24 de juliol, d'adequació de les mesures de reducció retributives dels Acords de Govern de 28 de febrer del 2012 i de 29 de maig, publicant-lo en el DOGC núm. 6179, de 26.07.2012, ordenant l'aplicació del previst en aquella disposició estatal en l'àmbit del sector públic de la Generalitat, de manera que romangué establerta la reducció de les retribucions anuals

per l'import equivalent a la totalitat de la paga extraordinària i de la paga addicional del complement específic o concepte equivalent corresponent al mes de desembre del 2012, compensant les quantitats aplicades en la liquidació de la paga extraordinària del juny anterior.

Així cal advertir, tot i sent plenament conscients de l'ofec financer a que l'Estat espanyol la sotmet, l'erràtica actuació seguida per l'Administració de la Generalitat de Catalunya en l'adopció de les mesures excepcionals destinades a la reducció de la despesa de personal sense cap mena de justificació objectiva del desequilibri pressupostari o desviació dels objectius de dèficit públic que pogués motivar la suspensió de l'obligació de retribuir la paga extraordinària i la paga addicional del complement específic corresponent al mes de desembre del 2012.

Quart.- El mes de desembre del 2012 al conjunt dels empleats no se'ns ha abonat en la nòmina d'aquest mes la paga extraordinària corresponent.

CINQUENA.- MOTIUS DE LA PRESENT RECLAMACIÓ requerint de pagament la paga extraordinària de desembre del 2012:

Primer.- La normativa bàsica d'aplicació i que entenem que vulnera la decisió de no abonar-nos la paga extraordinària de referència, és la següent:

I. Estatut de Catalunya:

Article 4. Drets i principis rectors

1. Els poders públics de Catalunya han de promoure el ple exercici de les llibertats i els drets que reconeixen aquest Estatut, la Constitució, la Unió Europea, la Declaració universal de drets humans, el Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i els altres tractats i convenis internacionals subscrits per Espanya que reconeixen i garanteixen els drets i les llibertats fonamentals.

Article 25. Drets en l'àmbit laboral

3. Tots els treballadors tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones.

4. Els treballadors, o llurs representants, tenen dret a la informació, la consulta i la participació en les empreses.

Article 15. Drets de les persones

1. Els ciutadans de Catalunya són titulars dels drets i els deures reconeguts per les normes a què fa referència l'article 4.1.

II. Carta dels drets fonamentals de la UE:

Article 17. Dret a la propietat

1. Tota persona té dret a gaudir de la propietat dels béns que hagi adquirit legalment, a usar-los, a disposar-ne i a llogar. Ningú pot ser privat de la seva propietat més que per causa d'utilitat pública, en els casos i condicions previstos en la llei i a canvi, en un temps raonable, d'una justa indemnització per la seva pèrdua. L'ús dels béns podrà regular per llei en la mesura que sigui necessari per a l'interès general.

Article 27. Dret a la informació i consulta dels treballadors a l'empresa

Caldrà garantir als treballadors o als seus representants, en els nivells adequats, la informació i consulta amb suficient antelació, en els casos i condicions previstos en el dret de la Unió i en les legislacions i pràctiques nacionals.

Article 31. Condicions de treball justes i equitatives

1. Tot treballador té dret a treballar en condicions que respectin la seva salut, seguretat i dignitat.

III. Constitució espanyola:

Article 7

Els sindicats de treballadors i les associacions empresarials contribueixen a la defensa i a la promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis. Podran ser creats i exerciran la seva activitat lliurement dins el respecte a la Constitució i a la Llei. L'estructura interna i el funcionament hauran de ser democràtics.

Article 10

1. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social.

Article 15

Tothom té dret a la vida i a la integritat física i moral

Article 27

10. Es reconeix l'autonomia de les universitats, en la forma que la llei estableixi.

Article 33

*1. Es reconeix el dret a la propietat privada i a l'herència.
2. La funció social d'aquests drets en delimitarà el contingut, d'acord amb les lleis.
3. Ningú podrà ser privat dels seus béns ni dels seus drets sinó per causa justificada d'utilitat pública o d'interès social, mitjançant la corresponent indemnització i de conformitat amb allò que les lleis disposin.*

Article 37

1. La llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva del treball entre els representants dels treballadors i els empresaris, i la força vinculant dels convenis.

Són, doncs, drets bàsics de les persones empleades públiques la seguretat en la feina, el respecte a la seva dignitat i la prevenció dels riscos laborals com una manifestació del dret a la integritat, així com la participació i la consulta en les condicions de treball, les quals inclouen el dret a percebre la retribució legalment o convencionalment fixada, la qual s'integra en l'àmbit de la seva propietat individual i privada, gaudint de legal protecció fins el punt que la seva pèrdua ha de degudament indemnitzada. Com també ho és que les universitats gaudeixen d'autonomia i estan dotades dels seus òrgans de govern amb les competències que la Llei determina.

L'actuació de la direcció de la UAB ha oblidat tenir en compte aquestes drets, a més de no haver instruït el procediment escaient. En aprovar o decidir unilateralment aquestes mesures, implica un greu menyspreu per a la participació i consulta dels treballadors de l'empresa, i ha menystingut als seus legals representants, la qual cosa connecta amb el dret a la seguretat i a la salut laboral de tots els empleats, veient-se aquest dret perjudicat en no adoptar amb la diligència deguda totes les mesures escaients per aital fi, com és garantir la participació dels subjectes a qui es destinen les mesures contingudes en els actes administratius impugnats.

Segon.- L'elaboració i aprovació del pressupost i, per tant, de totes les mesures pressupostàries que aquest contingui, així com també la modificació i l'adaptació a normes de rang superior, és competència del Consell de govern i del Consell social de la universitat, com determina l'article 212 dels Estatuts UAB, l'article 89 c) i d) de la LLUC, i els articles 14 i 15 de la LOU.

Per tant i sent que la mesura aplicada té un eminent caràcter pressupostari, la decisió ha estat adoptada prescindint totalment i absolutament del procediment legalment establert.

Efectivament, el ja invocat l'article 212 dels Estatuts UAB, regula el procediment d'aprovació del pressupost en els següents termes:

212.1. La Gerència de la Universitat Autònoma de Barcelona elabora l'avantprojecte de pressupost, d'acord amb les directrius de l'Equip de Govern i els criteris bàsics aprovats pel Consell de Govern i pel Consell Social.

212.2. El rector presenta l'avantprojecte de pressupost al Consell de Govern per tal que, si se n'informa favorablement, sigui sotmès a l'aprovació del Consell Social.

És, doncs, competència del Consell de Govern i del Consell Social l'aprovació (i, en el seu cas, la modificació) del pressupost anyal de la UAB per imperatiu d'aquest precepte transcrit, com també de l'article 89 c) i d) de la LLUC, i dels articles 14 i 15 de la LOU, com ja hem dit.

Per bé que la implementació de la mesura s'ha produït com un simple acte d'aplicació d'unes normes superiors, les quals, tanmateix, no s'ajusten a la constitució interna (Llei orgànica 6/2006, de 18 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya), a la Constitució espanyola i a la Carta dels drets fonamentals de la UE.

Així és. L'article 172 de l'Estatut de Catalunya (EAC) regula les competències exclusives (número 1) i les compartides (número 2) de la Generalitat envers les universitats de Catalunya. Aquest precepte enumera totes i cadascuna de les dites competències, motiu pel qual s'haurà de considerar una relació tancada i exactament acotada amb impossibilitat d'eixamplar-la amb interpretacions extensives o analògiques; competències que, a més, seran exercides per l'Administració pública dels catalans *sens perjudici –diu– de l'autonomia universitària*. No inclou cap competència envers el personal d'administració i serveis (PAS) de les universitats catalanes, el qual romandrà, doncs, en l'àmbit organitzatiu autònom de les mateixes universitats catalanes, tal i com ho defineix l'article 4 de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya en dir que:

L'ordenació del sistema universitari de Catalunya es fonamenta en els principis següents:
a) El **principi d'autonomia universitària** reconegut constitucionalment, que significa que cada universitat és dipositària de l'interès general de l'educació superior, que **assumeix la plena llibertat d'organització i funcionament, amb capacitat d'autogovern**, i compleix el deure de retre comptes davant la societat en els termes establerts per la llei.

Autonomia universitària constitucionalment proclamada a l'article 27 CE, declarada a l'article 2.1 i el contingut de la qual definida a l'article 2.2, ambdós de la Llei orgànica 6/2001 (LOU). Els apartats e), h) i i) d'aquesta última norma disposen que comprèn l'autonomia de les universitats *la selecció, la formació i la promoció del personal docent i investigador i d'administració i serveis, així com la determinació de les condicions en les quals han de dur a terme les activitats; l'elaboració, l'aprovació i la gestió dels pressupostos; i l'establiment i la modificació de les relacions de llocs de treball*. I l'article 79 la proclama en l'àmbit econòmic i financer, tot garantint, endemés, que les universitats han de disposar *dels recursos necessaris per a un funcionament bàsic de qualitat*, restant sotmeses a la legislació financera i pressupostària del sector públic.

En aquest sentit, ço és, el control econòmic, financer i pressupostari de les universitats catalanes pel poder públic, la LLUC conté un seguit de normes que comencen amb la definició del règim jurídic del pressupost de les universitats públiques: *El pressupost de les universitats públiques es regeix per aquesta Llei, sens perjudici de les bases estatals establertes per la Llei orgànica 6/2001, del 21 de desembre, d'universitats, per la normativa de finances i pressupostària de la Generalitat, per la normativa que la desplega i pels estatuts o altra normativa interna de la universitat*. El desenvolupament i l'execució del pressupost i el control de les despeses (pel que ara i aquí interessa) correspon al Govern de la Generalitat a través del Conseller competent segons l'article 162, i afegeix **havent escoltat els consells socials**, com també li

correspon autoritzar els costos de personal (art. 163), i la supervisió econòmica és exercida per la Intervenció General de la Generalitat i per la Sindicatura de Comptes, i les actuacions pròpies de les funcions d'auditoria de la universitat han de ser supervisades pel consell social (art. 165). En igual sentit, l'article 82 de la LOU.

Envers al PAS en concret, l'article 74 de la LLUC defineix el seu règim jurídic en els termes següents:

1. El personal funcionari d'administració i serveis de les universitats públiques es regeix per aquesta Llei, sens perjudici de les bases estatals establertes per la Llei orgànica 6/2001, del 21 de desembre, d'universitats, i la Llei 30/1984, del 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública –substituída a l'actualitat per l'EBEP–, per la normativa dictada en llur desplegament i pels estatuts o altra normativa interna de les universitats. El personal laboral d'administració i serveis es regeix, a més, per la legislació laboral i pels convenis col·lectius que li siguin aplicables.

2. Al personal funcionari d'administració i serveis de les universitats públiques de Catalunya li és aplicable la normativa de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, aprovada pel Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, i, en especial, els preceptes relatius a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les condicions i els procediments d'accés, la provisió i la promoció, les situacions administratives, els drets, els deures i les responsabilitats i el règim retributiu amb les adaptacions necessàries a les peculiaritats d'organització i funcionament de la universitat.

I l'article 75 ordena que les universitats públiques han d'establir el règim retributiu del personal funcionari d'administració i serveis, d'acord amb el que estableix aquesta Llei. El personal funcionari d'administració i serveis és retribuit pels conceptes establerts per l'article 101 del Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre. Normativa que reconeix el dret a les mesures d'acció social (art. 92.f), a percebre dues pagues extraordinàries a l'any (art. 102), i al complement de productivitat (art. 103.1.c). També reconeix, com no pot ser d'altra manera, el dret a la consulta i a la negociació de les condicions de treball (art. 106).

I en aquest mateix sentit ho proclamen els articles 73 i 74 de la LOU, el número 2 d'aquest últim precepte encara és més precís en establir que les universitats estableixen el règim retributiu del personal funcionari, dins dels límits màxims que determini la comunitat autònoma i en el marc de les bases que dicti l'Estat.

Per tant, les conclusions que cal extreure del conjunt normatiu referit són molt simples, a saber: els pressupostos universitaris han de ser aprovats (i, en el seu cas, modificats) pel Consell de Govern i pel Consell Social de les universitats públiques catalanes, sens perjudici del control de la Generalitat, i ajustant-los als dictats de tot el sector públic, i la política de costos de personal a la legislació reguladora dels empleats públics. Atès que la manca de pagament de la paga extraordinària té una evident repercussió pressupostària, prova d'això és que venen imposada per la normativa pressupostària, per ser aplicada a la UAB ha de ser aprovada per aquells òrgans resultant contrari a dret donar-li la naturalesa d'un simple acte d'aplicació, motiu pel qual està viciada de nul·litat de ple dret en haver estat adoptada prescindint totalment i absolutament del procediment legalment establert, amb infracció del principi d'autonomia de les universitats públiques catalanes.

Tercer.- Endemés, l'acord impugnat està mancat de la necessària motivació suficient, per com únicament ha decidit l'aplicació d'aquelles mesures sense parar atenció a les competències universitàries sense contenir cap manifestació o consideració envers la justificació presentada i acreditada a part de la simple constatació de l'entrada en vigor de la Llei. No hi consta cap altra informació ni indicació del procés lògic d'adopció d'aquells acords.

Quart.- Vulneració de la prohibició de retroactivitat de les disposicions restrictives de drets individuals i fallida del principi de seguretat jurídica i confiança legítima.

Els actes de reducció salarial de les retribucions de tots els empleats públics que ha suposat la supressió de la paga extraordinària del mes de desembre, és una clara vulneració del principi de preservació dels drets retributius consolidats, i suposa una fallida total i absoluta dels principis d'irretroactivitat de les disposicions restrictives de drets individuals i de seguretat jurídica, així com del principi de confiança legítima que en deriva. Per bé que una part de la doctrina considera que els drets econòmics dels empleats públics no són consolidats fins el moment de meritjar-los, tanmateix hem d'advertir que és diferent la naturalesa jurídica de les retribucions bàsiques i el de les complementàries, aquestes últimes lligades a les característiques concretes del lloc de treball prestat o a la productivitat assolida, variant quan ho fa el lloc de treball o el rendiment de l'empleat públic. Però no és pas el cas de les bàsiques que no estan sotmeses a cap altra incidència més que al fet de treballar i que romanen compreses per l'exercici en curs a partir del moment d'aprovació per llei dels seus pressupostos.

Les sentències d'1 d'octubre de 1987 i de 9 gener de 1990 del Tribunal de Justícia de la Unió Europea consideren vulnerat el principi de protecció de la confiança legítima en un cas en què, de manera sorprenent, s'havia reduït l'import de determinats ajuts en considerar que existia un acte propi previ reconeixent-los. Doncs bé, en aquest cas, també hi ha un "acte previ" propi dels poders públics, que reconeixia determinat import retributiu als empleats del sector públic: l'aprovació per llei dels per a 2012 fixant les quanties concretes que havien de ser abonades puntualment a les dates respectives de venciment, sense necessitat de cap acte previ de reconeixement, és a dir, de forma automàtica i també de forma segura; seguretat que diverses sentències del TJUE assenyalen com l'element bàsic que porta a l'aplicació del principi de no retroactivitat i de seguretat jurídica i confiança legítima. En no haver estat respectat aquest predicat hi ha una fallida total i absoluta dels principis de irretroactivitat de les disposicions restrictives de drets individuals i de seguretat jurídica proclamats constitucionalment.

La importància de tots dos principis en el nostre sistema jurídic es constata ja en l'apartat 3 de l'article 2n del Codi civil en establir taxativament que les lleis no tenen efecte retroactiu si no disposen el contrari. Això és així perquè la seguretat jurídica, principi inspirador de l'ordenament elevat a la màxima categoria jurídic en ser un dels pilars de l'Estat de dret, exigeix el coneixement previ de la norma que serà aplicada en una determinada situació jurídica, de manera que les situacions i relacions jurídiques són regits per la norma vigent en el moment en què aquelles esdevenen o es produeixen de forma definitiva, respectant l'anterior regulació en cas de ser més favorable pels destinataris de la norma; tot això s'ha de fer compatible amb el caràcter dinàmic de la legislació i la necessitat, predicable amb caràcter general, d'adaptació constant de la norma a la realitat social que pretén disciplinar o reconèixer, ja que això es produeix mitjançant la successió normativa i la derogació d'unes disposicions per les que les succeeixen. Però aquesta successió no habilita l'aplicació d'una norma o a interpretar un acte en atenció a una altra norma que es promulga amb posterioritat i sense declaració expressa d'efectes retroactius.

Certesa, predictibilitat i confiança en l'ordenament vigent són exigències per raó de la seguretat jurídica que, d'acord amb el vell axioma *tempus regit actum*, condueixen a establir el principi general segons el qual les normes són, per regla general, no retroactives, llevat que excepcionalment elles mateixes disposin el

contrari. Així ha estat proclamat per la jurisprudència -fins i tot abans de les vigents normes constitucionals- de forma reiterada (STS Sala 1a de 16.1.1963, de 22.12.1978, 19.10.1982, i de 25.5.1995), de manera que, amb independència del grau de retroactivitat que s'atribueixi a la llei posterior, fins i tot per admetre un grau feble o mínim, cal que aquesta així ho disposi, sense perjudici que això no s'hagi d'entendre en l'estricta sentit que ho faci expressament, doncs, a falta de previsió expressa, jurisprudència i doctrina admeten també la retroactivitat que resulta tàcitament de la norma posterior (SS. 26 maig 1969 i 7 de juliol de 1987), retroactivitat tàcita que ha vingut atribuïnt tradicionalment a les normes interpretatives, a les complementàries, de desenvolupament o executives, a les quals supleixin llacunes, a les processals, i en general, a les que pretenen eliminar situacions passades incompatibles amb els fins jurídics que persegueixen les noves disposicions, perquè d'una altra manera no complirien el seu objectiu (SSTS de 26.11.1934, 17.12.1941, 5.7.1986 i 9.4.1992).

Cal fer dues precisions: la primera, hom no pot inferir que existeix retroactivitat tàcita del simple fet que la nova llei, com és lògic, s'inspira en una experiència pretèrita (Sentència de 5.11.1986); la segona, l'aplicació retroactiva tàcita o expressa d'una norma no pot suposar en cap cas que siguin menystinguts o menyscabats els drets adquirits o en fase d'adquisició, que no pas en expectativa, o situacions beneficioses o favorables nascudes a l'empara de la normativa de quan es va produir el fet, ja que tal cosa va en contra del dret bàsic assenyalat.

En l'exposició de motius del Reial decret llei 20/2012, s'expressa que: *Es suprimeix durant l'any 2012 la paga extraordinària del mes de desembre i la paga addicional de complement específic o pagues addicionals equivalents del mes de desembre.* Així, la supressió governativa de les pagues del mes de desembre en el seu import íntegre o total ha estat practicada **sense reparar en el fet que ja estava compromès el seu pagament per les lleis de pressupostos i els empleats públics confiaren legítimament en rebre'l, i sense atendre al principi general de meritació de les pagues extraordinàries, segons el qual, la meritació es produeix en proporció al temps de servei prestat des de que va ser abonada l'anterior.**

D'acord amb aquest principi de meritació, i atès que els efectes de la disposició estatal, d'acord amb el que estableix la seva disposició addicional cinquena, són del 15 de juliol del 2012, cada empleat públic ha generat amb caràcter general i com a mínim des del mes de desembre del 2011 un total de 7 mesos i 14 dies corresponent a l'anomenada paga extraordinària de Nadal, en el cas que la meritació fos anual. I, de ser semestral, d'1 mes i 14 dies (entre els dies 1 de juny i 14 juliol).

Així la dita supressió desplega la seva eficàcia de forma retroactiva sobre el dret de percepció total i puntual pendent només de ser liquidat (no pas acreditat, doncs ja ho està), però també sobre el dret de meritació proporcional de la paga extraordinària generat amb anterioritat a la data d'entrada en vigor de la norma, privant d'un dret retributiu bàsic i vulnerant així la prohibició de retroactivitat de les disposicions restrictives de drets individuals constitucionalment protegit. La doctrina del Tribunal Constitucional és clara referent a això: *una norma és retroactiva, als efectes de l'art. 9.3 de la Constitució, quan incideix sobre relacions consagrades i afecta situacions esgotades, ja que el que prohibeix l'article esmentat és la retroactivitat, entesa com incidència de la nova llei en els efectes jurídics ja produïts de situacions anteriors, de manera que la incidència en els drets, pel que fa a la seva projecció cap al futur, no pertany al camp estricte de la irretroactivitat sinó al de la protecció que aquests drets, en el cas que experimentin alguna vulneració, han de rebre,* (STC de 10 de abril de 1986 i 29 de novembre de 1988).

En virtut d'aquesta doctrina constitucional, hem de concloure que la supressió de les pagues extraordinàries duta a terme per l'acte administratiu impugnat, i a les quals també es refereix l'article 2, en relació amb els articles 3 a 6, del RDL estatal 20/2012, en portar aparellada l'afectació d'un dret consolidat i que ha quedat integrat en el patrimoni del subjecte, com és el dret a la percepció de la paga extraordinària generada, és una situació constitucionalment il·legítima en vulnerar la prohibició de retroactivitat de les normes sancionadores i restrictives de drets individuals.

Cinquè.- No concorre la causa d'excepcionalitat que justifica l'exercici pel Govern de l'habilitació prevista per l'article 34 de la Llei 1/2012, de 22 de febrer, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2012, ja que objectivament no consta acreditada ni quantificada la desviació dels ingressos previstos ni l'alteració de les despeses de personal establertes en la Llei que motiven la necessitat urgent de corregir els objectius de contenció de la despesa i de reducció del dèficit públic, tot i que és més que evident la situació d'ofec financer de la Generalitat. Cal advertir que els motius que informen l'adopció de la mesura de reducció de les retribucions acordada pel Govern es limiten a reproduir l'extraordinària situació de crisi econòmica recollida en l'exposició de motius de Llei de Pressupostos per al 2012 i, sense cap altre raonament, considera necessari d'implementar les mesures de generació d'estalvi pressupostari, en matèria de despesa de personal, en exercici de l'autorització prevista en la Llei, que qualifica de caràcter excepcional i temporal.

D'acord amb la Llei de Finances Públiques de Catalunya, les desviacions advertides en matèria d'execució de les partides pressupostàries s'han de formalitzar en document comptable que ha de preveure el supòsit de pagament de les retribucions de personal, com és el cas, i que determina el reconeixement de l'obligació mitjançant notificació personal del crèdit no satisfet per l'acte administratiu de suspensió que en aquest cas no s'ha produït, tot i que ha estat suspès el pagament de la paga extraordinària sense cap mena de justificació de la causa que la motiva. No obstant, el caràcter transitori de la mesura només justifica la necessitat urgent de disposar, de manera immediata, d'estalvi pressupostari sense cap mena de referència a la causa excepcional que la motiva, omissió que constitueix la infracció del requisit essencial establert per la norma pressupostària d'habilitació i que obliga al Govern de la Generalitat a justificar objectivament, de forma raonada i concreta, la reducció addicional de les retribucions del personal i la seva extensió a tot el sector públic dependent. En aquest sentit, l'autorització legal no pot ser interpretada com un mandat imperatiu de desenvolupament de la norma pressupostària sinó una facultat sotmesa a la concurrència d'una situació excepcional i diferent a la deficient situació econòmica general que va informar l'elaboració de la Llei de pressupostos per al 2012 i que, en el moment de la seva aprovació pel Parlament de Catalunya el dia 22 de febrer (publicada al DOGC el següent dia 27), resulta necessari acreditar i objectivar l'existència de la greu i imprevista desviació dels objectius de contenció de la despesa i de reducció del dèficit públic o dels paràmetres econòmics que permetin advertir el desequilibri pressupostari, omissió que no justifica l'excepcionalitat de les mesures de reducció de les retribucions adoptades pel Govern de la Generalitat, tot i tenir en compte que l'aprovació del pressupost per al 2012 dona continuïtat a les mesures de contenció adoptades en els exercicis 2010 i 2011 anteriors.

El mateix hem de predicar envers l'actuació del "Gobierno". Referent a això, cal aclarir que no ens trobem davant d'una situació nova sinó davant d'una crisi que va començar fa ja alguns anys, sent breu l'única argumentació que fa en l'exposició de motius per motivar la situació extraordinària en esmentar únicament "*la pròpia naturalesa d'aquesta crisi*", i per motivar la urgència "*la celeritat amb què s'han d'emprendre*

les reformes en el nostre sistema d'ocupació pública que contribueixi a reforçar la garantia de compliment dels compromisos adquirits per Espanya en matèria de despesa pública", **modificant** amb aquesta mesura **el pressupost aprovat només 15 dies** abans amb la Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per al 2012 (BOE del 30.6.2012), **aprovada per les Corts**, no podent haver donat temps, pel tan curt termini, a noves raons d'urgència que expliquin i possibilitin l'aprovació pel "Gobierno" del Reial decret llei, ja que la "situació econòmica" en que el fonamenta ja existia quinze dies abans. No pot haver "urgència", en el cas de la supressió de la paga extraordinària de desembre, ja que es merita l'1 de desembre, amb el que havia prou temps per NEGOCIAR amb els interlocutors socials i tramitar una llei que hauria definit qui, com i quant n'ha de ser privat, si fos el cas.

Tot plegat acredita que la mesura adoptada, així com el conjunt de les retallades que estem patint, no venen causades exclusivament per la crisi econòmica general causada –ja no és cap secret- per l'afany desmesurat de lucre –llogre- de qui ostenta el capital, especialment financer, sinó també per la manca de planificació, programació i prospectiva dels gestors polítics responsables de prendre les decisions, és a dir, d'una molt gran seva incapacitat.

Sisè.- Vulneració per infracció del principi de seguretat jurídica, restringint drets individuals, com el dret a la propietat privada, i vulnerant els drets consolidats del personal a qui es dirigeix, afectant-los retroactivament. Segons la normativa bàsica invocada, a saber: l'Estatut d'Autonomia (constitució interna), la Carta de drets fonamentals de la UE, i la Constitució espanyola, tota persona té dret al respecte dels seus béns; ningú pot ser privat de la seva propietat més que per causa d'utilitat pública i en les condicions previstes per la llei i els principis generals del dret internacional. A aquests efectes, hem d'entendre que el treball productiu de l'individu, i, per tant, la remuneració o salari que obté pel mateix, integren el seu patrimoni, el qual s'ha vist afectat per la decisió de suprimir el pagament de la paga extraordinària de constant referència, ja que s'ha vist privat d'una part d'aquest patrimoni. Atès que el treball productiu podem definir-lo com aquell a través del qual es proveeix la persona dels mitjans materials o béns econòmics que necessita per subsistir. Però **en una realitat social en la qual els fruits directes del treball, en virtut de la nota d'alienat són atribuïts directament a persona -física o jurídica- diferent de qui ha executat el treball, no és sinó el salari o compensació econòmica per aquell el que s'integra en el patrimoni del treballador**, ja que aquest no és el propietari dels mitjans de producció, i molt menys en l'àmbit que ens ocupa –les administracions públiques.

Doncs bé, el salari que perceben els empleats públics, considerat en termes anuals, que és, com diem, el que constitueix el seu patrimoni respecte de l'activitat laboral que desenvolupa, es configura com un dret consolidat dins de la relació bilateral i sinal·lagmàtica de prestació dels seus serveis a l'Administració, en virtut de la qual, obté aquell. Com ha assenyalat el Tribunal Suprem, les administracions públiques poden alterar l'estructura retributiva mes no poden rebaixar el sou als empleats, llevat dels complements absorbibles (com així fa, per exemple, la disposició transitòria 1a EBEP): STS. de 19.12.1986, 26.10.1994, 29.5.1995, 19.2.1996, 14.10.1996, 30.12.1998, i 21.9.1999). Reiteradament ha considerat que, dins l'àmbit de la funció pública, només cap el reconeixement de dos tipus de drets adquirits: aquells que es refereixen a la naturalesa de la tasca desenvolupada i els que es refereixen al muntant consolidat de les seves retribucions. És summament significativa la Sentència (Sala 3a, sec. 7a) dictada el 29 de maig de 1995, en el recurs número 1311/92, la qual, en el seu fonament de dret quart, assenyala:

D'altra banda, en la **sentència de 12 de juliol de 1991** dèiem que dins l'ampli camp que la noció estatutària del règim jurídic dels funcionaris ofereix als poders públics per introduir innovacions en aquest règim, sense que davant les mateixes resulti eficaç invocar la intangibilitat característica dels drets adquirits, la jurisprudència, acompanyada en la seva doctrina per una usual pràctica normativa, ha delimitat aquell camp en sostenir que **encara que no pot incloure entre els drets adquirits el manteniment d'una determinada estructura de les retribucions, però sí mereix aquella qualificació l'import consolidat de les mateixes**, a qui normalment sol atendre, en cas que el nou règim el disminueixi, mitjançant la tècnica dels complements personals i transitoris, absorbibles per futurs augments (sentències de 17 de febrer i 11 de juliol de 1988).

Igualment, el Tribunal Constitucional va resoldre el debat dels drets adquirits en la Sentència núm. 99/1987, d'11 de juny, en el recurs d'inconstitucionalitat plantejat respecte de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública:

... Val a dir que l'eficàcia i protecció del dret individual -neixi d'una relació pública o d'una privada- dependrà de la seva naturalesa i de la seva assumpció més o menys plena pel subjecte, del seu ingrés en el patrimoni de l'individu. Per això s'ha dit que la doctrina -i la pràctica- de la irretroactivitat només és aplicable als drets consolidats, assumits, integrats en el patrimoni del subjecte, i no els pendents, futurs, condicionats i expectatives, segons reiterada doctrina del Tribunal Suprem ...

Per continuar assenyalant:

*... Que, per això, cal reiterar la solució mantinguda per la sentència d'aquest Tribunal abans esmentada (108/1986 de 29 juliol), en dir que la invocació del principi d'irretroactivitat no pot presentar-se com una defensa d'una inadmissible petrificació de l'ordenament jurídic (STC 27/1981 de 20 juliol, 6/1983 de 4 febrer, entre altres), i d'aquí la prudència que la doctrina del Tribunal Constitucional ha mostrat en l'aplicació del referit principi, assenyalant que **només pot afirmar que una norma és retroactiva, als efectes de l'art. 9.3 CE, quan incideix sobre "relacions consagrades" i "afecta situacions esgotades", i que "el que es prohibeix en l'art. 9.3 és la retroactivitat entesa com incidència de la nova Llei en els efectes jurídics ja produïts de situacions anteriors, de manera que la incidència en els drets, pel que fa a la seva projecció cap al futur, no pertany al camp estricte de la irretroactivitat (STC 42/1986 de 10 abril).***

Conseqüentment, està fora de tot dubte que els drets econòmics dels funcionaris públics, i que resulten afectats per la decisió governativa de referència, estan dins dels que preveu l'article 17 de la CDFUE, motiu pel qual creiem que no dubte en reconèixer que els drets econòmics dels empleats públics estan dins el conjunt de drets econòmics que reconeix i protegeix la dita Carta.

Es pretén, amb la mesura governativa aquí recorreguda, atorgar als drets econòmics dels empleats públics el caràcter de "despesa administrativa" o "de gestió" com si estiguéssim parlant d'un consumible més. És a dir, han actuat les administracions públiques com si el poder de disposició de les remuneracions dels empleats públics els correspon i no als seus legítims propietaris. És a dir, es pretén negar el caràcter de dret al que en rigor ho és: el dret a una remuneració justa és un dret econòmic i no una gràcia arbitrària, variable o improvisada. És un dret que neix d'una obligació legal i que és conseqüència de l'exercici d'un deure. Un dret de tipus econòmic, líquid i avaluable, amb incidència en el tràfic i en el mercat, amb plena identitat, doncs, amb el dret a la propietat. La manca de pagament de la paga suposa, doncs, la vulneració d'aquest dret a més de contribuir a l'empobriment dels empleats afectats i, per extensió, de tot el país, motiu

pel qual afirmem categòricament que va en contra dels interessos generals i només obeeix tristament a criteris comptables de poca volada.

D'aquesta manera, no cap, de cap manera, que es pugui prendre la decisió de prescindir d'aquesta despesa com una mesura purament estalviadora, sense més repercussió que la de la que afecta les arques públiques. S'obvia així el caràcter de dret constitucionalment reconegut i emparat. Prendre una mesura de tipus polític com és aquesta sota l'empara de l'estalvi en les arques públiques està tan allunyat de l'esperit i la norma constitucional com ho estan les confiscacions.

Havent determinat amb la supressió de la paga extraordinària una reducció de les retribucions dels empleats públics afectats, en els termes establerts, el que està clar és que **aquesta reducció suposa una afectació negativa en el seu patrimoni i en els seus drets consolidats, vulnerant tant els principis de seguretat jurídica i d'irretroactivitat normativa, com el dret a la propietat privada, no només pel que fa a la seva proclamació constitucional, trobant-se per tant viciada de nul·litat l'actuació administrativa acordant les minoracions o descomptes retributius**, pel que entenem que és procedent que declari la nul·litat i l'anul·li.

Setè.- Subsidiàriament a la petició principal de nul·litat de l'actuació administrativa, formulem una reclamació parcial de la paga extra de desembre del 2012.

Com ja establí l'article 33 de la Llei 33/1987, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'estat per a 1988, al qual es remet expressament l'article 26 de la Llei 2/21012:

Les pagues extraordinàries dels funcionaris de l'Estat es meritaren el primer dia hàbil dels mesos de juny i desembre i amb referència a la situació i dret del funcionari en aquestes dates, excepte en els següents casos:

Quan el temps de serveis prestats fins al dia en què es meriti la paga extraordinària no compregui la totalitat dels sis mesos immediats anteriors als mesos de juny o desembre, l'import de la paga extraordinària es reduirà proporcionalment, computant cada dia de serveis prestats en l'import resultant de dividir la quantia de la paga extraordinària que en la data de la seva meritació hagués correspost per un període de sis mesos entre 182 (cent vuitanta-tres en anys de traspàs) o cent vuitanta-tres dies, respectivament.

Les dites disposicions ordenen no pagar als funcionaris públics part d'unes retribucions que ja s'han meritat quan entra en vigor el dia 15 de juliol, ja que les pagues extraordinàries dels funcionaris són semestrals, acreditades per dies, la primera el primer dia hàbil del mes de juny, la segona el primer de desembre, i la dels laborals són anuals amb dates de venciment al 30 de juny i al 20 de desembre.

Aplicant literalment la norma esmentada segons diu l'article 3 del Codi Civil, la qual estableix que l'extra de juny es merita de l'1 de desembre de l'any anterior fins al 31 de maig del següent i per abonar al juny, i l'extra de desembre, des de l'1 de juny fins al 30 de novembre abonant-la al desembre, significa que abans de l'entrada en vigor s'han meritat 44 dies de l'extra de desembre, és a dir, els dies corresponents al mes de juny i els de juliol. Així com les parts proporcionals dels complements de específic o pagues addicionals equivalents d'1/14 part que s'abonaria amb l'extraordinària de desembre. I en el cas dels laborals un total de 7 mesos i 14 dies.

Vuitè.- També concorre la nul·litat de ple dret predicada per l'atemptat a la llibertat sindical i al dret a la

negociació col·lectiva, en haver prescindit de la negociació col·lectiva de la que són titulars les seccions sindicals reclamants amb caràcter previ a l'adopció de la resolució o decisió d'implementar les mesures suara esmentades. La vulneració del dret fonamental a la llibertat sindical, en la seva dimensió relativa a la negociació col·lectiva en què incorre de manera flagrant la decisió, s'evidencia amb les següents consideracions:

L'actuació impugnada és un acte destinat a una pluralitat de subjectes determinats com són els empleats d'aquesta Universitat que ha incidit, modificant-los unilateralment, en un conjunt d'acords i pactes subscrits amb les organitzacions sindicals i amb la representació dels empleats que actuen en l'àmbit de la prestació de serveis del personal, i mitjançant la fixació d'unes mesures en l'àmbit de l'ocupació pública de forma unilateral i sense cap procés de negociació amb les organitzacions sindicals representatives del personal de les administracions públiques.

En general, afecta els acords i pactes sindicals, i també priva d'eficàcia al conveni col·lectiu que regeix les condicions de treball del personal laboral.

El dret a la negociació col·lectiva no té exclusivament una dimensió legal, sinó que per una part és objecte de reconeixement exprés per l'article 25 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en concordança i per imperatiu de l'article 15 del mateix Estatut de Catalunya, pels articles 27 i 31.1 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (2010/C 83/02), i per la Constitució espanyola -art. 37 CE-, i de la mateixa manera, constitueix una manifestació de la llibertat sindical reconeguda igualment en l'article 28 CE, com ha declarat el Tribunal Constitucional. És per això que es pot dir que no és un dret completament disponible per l'executiu.

En l'àmbit de la negociació en l'ocupació pública es recull una garantia institucional que la fixació de les condicions de treball s'ha de dur a terme després de la negociació amb les organitzacions sindicals representatives dels empleats públics. Es tracta d'una obligació que obliga als poders públics malgrat les seves potestats "polítiques", és a dir, excloses del control jurisdiccional. Això no vol dir que sigui un dret absolut o que no pugui ser susceptible de limitacions o restriccions, però hauran de ser justificades, ser raonables i proporcionades, a fi de no limitar de forma innecessària el dret fonamental a la llibertat sindical. Si es tracta del personal laboral que presta serveis en l'àmbit del sector públic, igualment la negociació col·lectiva disposa d'una garantia institucional davant l'actuació unilateral de l'Administració a l'hora de fixar noves condicions salarials i retributives enfront de les que venien resultat d'aplicació en virtut dels diferents convenis col·lectius subscrits. A més de que l'increment de la massa salarial és una matèria sobre la qual s'integra el deure de negociar la seva inclusió en el projecte de Llei de pressupostos, l'anàlisi de la legislació laboral posa en evidència que hi ha una garantia institucional del dret a la negociació col·lectiva davant els supòsits en què es modifiquin les condicions retributives que venia regulant la negociació col·lectiva.

Certament, hi ha una consolidada doctrina constitucional que ha ressaltat l'eficàcia immediata i directa de la Llei sobre els convenis col·lectius que estiguin en vigor en el moment de ser dictada aquella, imposant una subjecció incondicionada a les seves determinacions i per tant, modificant o deixant sense efecte el que el conveni col·lectiu havia regulat, en la mesura que sigui incompatible amb les noves determinacions del legislador. L'establiment d'unes noves condicions excepcionalment peyoratives per als empleats públics, diferents de les que regien, sense haver substanciat prèviament cap procés de negociació, en no haver sotmès la mesura a cap instància amb participació sindical, i haver adoptat des de la perspectiva de la unilateralitat com

un fet consumat.

La doctrina del Tribunal Suprem i del Tribunal Constitucional evidencia tota una sèrie de límits i condicionants que han de concórrer perquè les decisions polítiques puguin deixar d'aplicar, suprimir o derogar el resultat de la negociació col·lectiva que ha subscrit o validat el mateix Govern en l'exercici de les seves competències. Ha reconegut una garantia institucional de la negociació col·lectiva, manifestació del dret a la llibertat sindical, que forma part del nostre ordenament jurídic, tant internacional com a nivell constitucional i legal.

A l'hora de justificar l'afectació a la vigència dels acords, pactes i convenis col·lectius, no ens resulta desconeguda la mesura continguda en l'article 38.10 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic -EBEP-. Tanmateix, no és possible justificar-ho amb una política que suposadament (no està pas demostrat objectivament) endega processos de generació d'estalvis pressupostaris per tal de complir els objectius i principis d'estabilitat pressupostària i disciplina fiscal –justificació formal de la dita “retallada”- i menys encara que justifiqui i excusi l'obligatorietat de la negociació amb les organitzacions sindicals, la qual, insistim, és manifestació del dret fonamental a la llibertat sindical que requereix d'una qualificadíssima protecció. Ço és, per tal que cedeixi el dret fonamental, s'ha de demostrar complidíssimament la raó i justificació de la mesura que hi atempta. En realitat, la mesura implantada per l'Acord és pura i simplement la fixació d'una reducció de les condicions laborals per al conjunt del sector públic realitzada pel Govern, de la qual és concreció en l'àmbit que ara ens ocupa la resolució impugnada.

Com ha reconegut la doctrina del Tribunal Constitucional, l'article 37.1 de la Constitució reconeix el dret de negociació col·lectiva i d'ell en deriva tant la garantia d'una llibertat negocial com l'existència d'un mandat per establir un sistema eficaç de negociació, havent destacat el Tribunal Constitucional en SSTC 4/1983 de 28 de gener, 12/1983 de 22 de febrer, 37/1983 de 11 de maig, 59/1983 de 6 de juliol, 74/1983 de 30 de juliol, 118/1983 de 13 de desembre, 45/1984 de 27 de març, 73/1984 de 27 de juny, 39/1986 de 31 de març, 104/1987 de 17 de juny, 75/1992 de 14 de maig, 164/1993 de 18 de maig, 134/1994 de 9 de maig, 95/1996 de 29 de maig i 80/2000 de 27 de març, que la negociació col·lectiva forma part del dret de llibertat sindical, concebut com a mitjà primordial d'acció sindical per al compliment dels fins constitucionalment reconeguts als sindicats en l'article 7 de la CE.

A més, la Llei orgànica de llibertat sindical reconeix en el seu article 2.2 el dret de les organitzacions sindicals a la negociació col·lectiva, sense distincions o matisacions respecte dels funcionaris públics. Aquest mateix dret s'infereix a la vista dels Convenis Internacionals ratificats pel Regne d'Espanya, en especial els Convenis núm. 151 y 154 de la OIT, que imposen l'obligació d'adoptar procediments que permetin la participació dels representants dels empleats públics en la determinació de les condicions d'ocupació i que la negociació col·lectiva sigui aplicable i respectada en les administracions públiques.

El dret a la negociació col·lectiva forma part del contingut essencial del dret a la llibertat sindical en la seva vessant funcional, perquè la negociació col·lectiva és un mitjà necessari per a l'exercici de l'acció sindical que reconeixen els articles 7 i 28.1, i perquè la llibertat sindical comprèn inexcusablement també aquells mitjans d'acció sindical (entre ells la negociació col·lectiva) que contribueixen a que el sindicat pugui desenvolupar l'activitat a la qual està cridat per les normes fonamentals a dalt especificades, atès que s'ha entès així per la doctrina constitucional, en la qual s'ha defensat que la llibertat sindical integra els drets d'activitat i els mitjans

d'acció que, per contribuir de manera primordial a que el sindicat pugui desenvolupar les funcions a les que és cridat per l'article 7 CE, constitueixen el nucli mínim i indispensable de la llibertat sindical (SSTC 11/1981, de 8 d'abril, 37/1983, d'11 de maig, 95/1985, de 29 de juliol, 9/1988, de 25 de gener, FJ 2, 51/1988, de 22 de març, FJ 5, i 127/1989, de 13 de juliol, FJ 3). Entre aquests drets d'activitat i mitjans d'acció aquest Tribunal ha vingut incloent el dret a la negociació col·lectiva (SSTC 4/1983, de 28 de gener, 12/1983, de 22 de febrer, 37/1983, de 11 maig 1959/1983, de 6 de juliol, 74/1983, de 30 de juliol, 118/1983, de 13 de desembre, 45/1984, de 27 de març, 73/1984, de 27 de juny, 39/1986, de 31 de març, 104/1987, de 17 de juny, 124/1988, de 23 de juny, FJ 5, 75/1992, de 14 de maig, 164/1993, de 18 de maig, 134/1994, de 9 de maig, 95/1996, de 29 de maig, 80/2000, de 27 de març i 121/2001).

El contingut essencial propi de la negociació col·lectiva integra pròpiament cinc facultats: la de negociació, la d'elecció del nivell de negociació, la de selecció dels continguts negociables, la de força vinculant del conveni i la d'administració del que s'ha pactat, havent entès la doctrina científica que aquest conjunt de facultats defineix l'espai constitucional de la negociació col·lectiva i també que ha de ser immune a les ingerències i intromissions públiques davant l'autonomia col·lectiva (Sentència de l'Audiència Nacional de 10 de maig de 2010, actuacions 41/2010, que tot i que ha estat cassada pel Tribunal Suprem i sotmesa a l'empara del Tribunal Constitucional).

La restricció de drets fonamentals ha de recolzar-se en la pròpia norma catalana, europea, i espanyola que els estableix, sent insuficient el seu suport en simples interessos apreciats per l'executiu, i es manté aquest mateix criteri en el Conveni Europeu de Drets Humans que utilitza reiteradament la coneguda clàusula de "mesures necessàries en una societat democràtica, mitjançant la qual la restricció dels drets proclamats només es pot fer per salvaguardar determinats valors (seguretat pública, salut, imparcialitat judicial, etc.).

La ponderació entre els interessos en joc s'ha de recolzar necessàriament en el principi de proporcionalitat, que és l'eina utilitzada per aclarir si els actes que restringeixen els drets fonamentals han respectat els límits establerts per les normes fonamentals, resultant necessari per a això superar un triple test: 1) Que la intervenció sigui adequada per assolir la finalitat que es proposa. 2) Que la intervenció sigui necessària, de manera que no càpiga una altra alternativa menys costosa. 3) Que sigui proporcionada en sentit estricte, entenent com a tal, que no suposi un sacrifici excessiu del dret o interès sobre el qual es produeix la restricció del dret.

No s'ha justificat degudament la necessitat de la mesura decidida, concorrent diversitat de parers i punts de vista que s'han expressat en la majoria de tribunes públiques, algunes d'elles perfectament fonamentades que fortament contesten a nivell públic la justificació i motivació donades i que no assoleixen el mínim necessari per justificar el sacrifici del dret fonamental.

Les raons excepcionals per dur a terme el necessari equilibri pressupostari dels comptes públics pot actuar com un límit al deure d'atendre la negociació col·lectiva, el que pot suposar restriccions addicionals, però en tot cas la justificació del sacrifici d'aquest dret fonamental només cobreix el cànon de constitucionalitat mitjançant la raonabilitat, la justificació, la idoneïtat, la transparència (participació) i la proporcionalitat de la mesura.

L'excepcionalitat i gravetat de la situació econòmica no té correspondència amb l'exclusió prèvia d'un

procés negociador, substanciat amb bona fe amb vista a arribar a un acord, al marge del resultat que hagués pogut tenir, atès que es tracta d'un dret individual dels empleats públics exercit col·lectivament, tal i com disposa l'article 15 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic. Aquest dret a la negociació és entès per l'article 31.2 del mateix EBEP com el dret a negociar la determinació de les condicions de treball dels empleats de les AAPP, incloent (art. 37) l'aplicació de l'increment de les retribucions, la determinació i aplicació de les retribucions complementàries, els plans de previsió social, els criteris de l'acció social, les previstes a la legislació de prevenció de riscos laborals, i les condicions de treball i retributives sotmeses al principi de reserva de llei. I tot això són bases del règim estatutari dels funcionaris i normativa laboral bàsica, d'acord amb la disposició final primera.

En conclusió, la imposició de la supressió de la paga extra, implica la vulneració del dret fonamental a la llibertat sindical i a la negociació col·lectiva, amb afectació del dret a la seguretat jurídica, quan aquesta unilateralitat es projecta sobre la reducció de les condicions laborals del personal de les administracions públiques, ja que implica afectar la garantia institucional d'aquest dret fonamental.

En relació amb això, és convenient aturar-se en la singularitat que els processos previs de diàleg social aporten al procediment legislatiu. És indubtable, i no sembla necessari recordar aquí, el valor transcendent del diàleg social en el nostre Estat social i democràtic de dret (art. 1.1 CE) i la importància de la participació de les organitzacions sindicals i empresarials en el procediment d'elaboració de les lleis que puguin afectar els interessos econòmics i socials a la defensa i promoció contribueixen significadament (art. 7 CE). És clar també que aquests processos de diàleg social, precisament per venir en nombroses ocasions referits a projectes de reforma de les institucions del mercat de treball o dels sistemes de protecció social, poden estar condicionats per la necessitat de donar resposta immediata a conjuntures econòmiques o socials problemàtiques, en les que la utilització de la legislació d'urgència, després de la conclusió del procés de diàleg, pot aparèixer plenament justificada (STC 23/1993, de 21 de gener, FJ 5).

Ara bé, els **convenis internacionals ratificats pel Regne d'Espanya** són normes supra legals per sobre fins i tot de les lleis laborals ordinàries i, per tant, molt per sobre d'un RDL, segons disposa l'article 96 de la Constitució espanyola: *Els tractats internacionals vàlidament celebrats, una vegada publicats oficialment a Espanya, formaran part del ordenament intern. Les seves disposicions només podran ser derogades, modificades o suspeses en la forma prevista en els mateixos tractats o d'acord amb les normes generals del dret internacional.* I que d'acord amb el mateix article 10.2 de la Constitució: *Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix, s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i acords internacionals sobre les mateixes matèries ratificades per Espanya.*

Entre aquests convenis internacionals es troben els de l'OIT, no només els clàssics 87 i 98 relatius a la llibertat sindical i negociació col·lectiva, que constitueixen normes bàsiques fonamentals de caràcter universal d'acord amb la Declaració de l'OIT de 1998, sinó també els ja invocats convenis 151 i 154 sobre la negociació col·lectiva (el primer d'ells específic per a les administracions públiques), ratificats igualment per Espanya, i les Recomanacions núm. 91 sobre els contractes col·lectius de 1951, núm. 159 sobre les relacions de treball en les administracions públiques de 1978, i núm. 163 sobre la negociació col·lectiva de 1981.

En aquest apartat convé recordar que també el Comitè de Llibertat Sindical de l'OIT ha declarat que *el dret de negociar lliurement amb els ocupadors les condicions de treball constitueix un element essencial de la llibertat sindical*.

També resulta de transcendental importància que la normativa bàsica dels empleats públics de l'Estat (Llei 7/2007), estableix un reconeixement explícit dels convenis internacionals en matèria de negociació col·lectiva quan en el seu article 31.8 estableix que *"Els procediments per determinar condicions de treball en les administracions públiques tindran en compte les previsions establertes en els convenis i acords de caràcter internacional ratificats per Espanya "*.

Els **convenis de l'OIT** que entenem conculcats són els següents:

- ✓ Número 87 (Conveni sobre la llibertat sindical i la protecció del dret de sindicació, 1948). Ratificat per Espanya, el 20 d'abril de 1977.
- ✓ Número 98 (Conveni sobre el dret de sindicació i de negociació col·lectiva, 1949). Ratificat per Espanya, el 20 d'abril de 1977.
- ✓ Número 151 (Conveni sobre la protecció del dret de sindicació i els procediments per determinar les condicions d'ocupació en l'Administració Pública). Ratificat per Espanya el 1984.09.18.
- ✓ Número 154 (Conveni sobre la negociació col·lectiva, 1981). Ratificat per Espanya, el 11 de novembre de 1985.

En concret, i de manera resumida, els continguts vulnerats són els següents:

a) Violació de l'art. 4 del Conveni 98 sobre dret de sindicació i negociació col·lectiva.

S'han d'adoptar mesures adequades a les condicions nacionals, quan això sigui necessari, per estimular i fomentar entre els empresaris i les organitzacions d'ocupadors, d'una banda, i les organitzacions de treballadors, per altra, el ple desenvolupament i ús de procediments de negociació voluntària, a fi de reglamentar, per mitjà de contractes col·lectius, les condicions d'ocupació.

b) Violació del Conveni 151 sobre la protecció del dret de sindicació i els procediments per determinar les condicions d'ocupació en l'Administració Pública, 1984, en els articles 4, 7 i 8.

1. Els empleats públics gaudiran de protecció adequada contra tot acte de discriminació antisindical en relació amb la seva ocupació.

Article 7

S'han d'adoptar, si cal, mesures adequades a les condicions nacionals per estimular i fomentar el ple desenvolupament i utilització de procediments de negociació entre les autoritats públiques competents i les organitzacions de treballadors públics sobre les condicions d'ocupació, o de qualssevol altres mètodes que permetin als representants dels empleats públics participar en la determinació de les condicions.

Article 8

La solució dels conflictes que es plantegin amb motiu de la determinació de les condicions de treball s'haurà de tractar d'aconseguir, de manera apropiada a les condicions nacionals, per mitjà de la negociació entre les parts o mitjançant procediments independents i imparcials, com ara la mediació, la conciliació i l'arbitratge, establerts de manera que inspirin la confiança dels interessats.

c) Violació del Conveni 154 sobre foment de la negociació col·lectiva, 1981, en els articles 5, 6, 7 i 8.

Article 5

1. S'han d'adoptar mesures adequades a les condicions nacionals per fomentar la negociació col·lectiva.
2. Les mesures a què es refereix el paràgraf 1 d'aquest article han de tenir per objecte que:
 - a) la negociació col·lectiva sigui possibilitada a tots els empresaris i totes les categories de treballadors de les branques d'activitat a què s'apliqui aquest Conveni;
 - b) la negociació col·lectiva sigui progressivament estesa a totes les matèries a què es refereixen els apartats a), b) i c) de l'article 2 d'aquest Conveni;
 - c) sigui fomentat l'establiment de regles de procediment convingudes entre les organitzacions dels ocupadors i les organitzacions dels treballadors;
 - d) la negociació col·lectiva no resulti obstaculitzada per la inexistència de regles que regeixin el seu desenvolupament o la insuficiència o el caràcter impropri d'aquestes regles;
 - e) els òrgans i procediments de solució dels conflictes laborals estiguin concebuts de manera que contribueixin a fomentar la negociació col·lectiva.

Article 6

Les disposicions d'aquest Conveni no han d'obstaculitzar el funcionament de sistemes de relacions de treball en què la negociació col·lectiva tingui lloc en el marc de mecanismes o d'institucions de conciliació o d'arbitratge, o de tots dos alhora, en què participin voluntàriament les parts en la negociació col·lectiva.

Article 7

Les mesures adoptades per les autoritats públiques per estimular i fomentar el desenvolupament de la negociació col·lectiva han de ser objecte de consultes prèvies i, quan sigui possible, d'acords entre les autoritats públiques i les organitzacions d'ocupadors i de treballadors.

Article 8

Les mesures previstes per tal de fomentar la negociació col·lectiva no han de ser concebudes o aplicades de manera que obstaculitzin la llibertat de negociació col·lectiva.

El RDL 20/2012, implica també una directa **vulneració del principi de negociació col·lectiva que la doctrina del Comitè de Llibertat Sindical** ve establint de manera molt clara i reiterada:

1008. La suspensió o la derogació -per via de decret, sense l'acord de les parts- de convencions col·lectives pactades lliurement per les mateixes, viola el principi de negociació col·lectiva lliure i voluntària que estableix l'article 4 del Conveni núm. 98.

Si un govern vol que les clàusules d'una convenció col·lectiva vigent s'ajustin a la política econòmica del país, ha de tractar de convèncer les parts que tinguin en compte voluntàriament tals consideracions, sense imposar-los la renegociació dels convenis col·lectius vigents.

D'altra banda, l'art. 7 del Conveni 154 imposa que *les mesures adoptades per les autoritats públiques per estimular i fomentar el desenvolupament de la negociació col·lectiva han de ser objecte de consultes prèvies i, quan sigui possible, d'acords entre les autoritats públiques i les organitzacions d'ocupadors i de treballadors*. Es tracta d'un mandat als poders públics dels diferents estats membres de l'OIT, inclosos els seus governs i Parlaments, que no poden dictar normes que afecten el dret del treball, drets sindicals o negociació col·lectiva sense la prèvia obertura d'un període de consultes amb les organitzacions sindicals i patronals, l'incompliment, com en aquest cas, suposa també la vulneració del Conveni de l'OIT.

En el mateix sentit es pronuncia la Recomanació 113, el paràgraf 1.1) insisteix que:

S'haurien d'adoptar mesures apropiades a les condicions nacionals per promoure de manera efectiva la consulta i la col·laboració, en les branques d'activitat econòmica i en l'àmbit nacional, entre les autoritats públiques i les organitzacions d'ocupadors i de treballadors, així com entre les pròpies organitzacions, per a la realització dels objectius previstos en els paràgrafs 4 i 5 i per altres qüestions d'interès comú que puguin ser determinades per les parts.

Assenyalant precisament el paràgraf 5 entre aquests objectius es troba aconseguir que les autoritats públiques competents demanin en forma adequada les opinions, l'assessorament i l'assistència de les organitzacions de ocupadors i de treballadors respecte de *la preparació i aplicació de la legislació relativa als seus interessos*.

Complementàriament, el Comitè de Llibertat Sindical de l'OIT s'ha manifestat amb molta reiteració sobre casos en què els poders d'un Estat han actuat en aquestes matèries sense consulta prèvia a les organitzacions sindicals (tal com han actuat els Governos espanyol i català). Entre molts cal ressenyar els següents:

1019. El recurs reiterat a restriccions legislatives de la negociació col·lectiva només pot tenir, a llarg termini, un efecte nefast i desestabilitzador sobre el clima de les relacions laborals si el legislador intervé amb freqüència per suspendre o anul·lar l'exercici dels drets reconeguts als sindicats i als seus membres.

A més, això pot minar la confiança dels treballadors en el significat de l'afiliació a un sindicat. Els possibles membres o adherents poden veure així induïts a considerar que és inútil adherir-se a una organització amb la finalitat principal representar els seus membres en les negociacions col·lectives si comproven que els resultats d'aquestes s'anul·len sovint per via legislativa.

1038. (...) La Comissió és conscient que« la negociació col·lectiva en el sector públic exigeix la verificació dels recursos disponibles en els diferents organismes o empreses públiques, que aquests recursos estan condicionats pels pressupostos de l'Estat i que el període de vigència dels contractes col·lectius en el sector públic no sempre coincideix amb la vigència de la llei de pressupostos de l'Estat, la qual cosa pot plantejar dificultats ». En conseqüència, la Comissió pren nota enterament en compte les greus dificultats financeres i pressupostàries que han d'afrontar els governs, sobretot en períodes d'estancament econòmic general i prolongat. Ara bé, sense perjudici de l'anterior, la Comissió considera que les autoritats haurien privilegiar tant com sigui possible la negociació col·lectiva com a mecanisme per determinar les condicions d'ocupació dels funcionaris, si per raó de les circumstàncies això no és possible, aquesta classe de mesures s'haurien d'aplicar durant períodes limitats i tenir com a fi la protecció del nivell de vida dels treballadors més afectats. En altres paraules, hauria de trobar un compromís equitatiu i raonable entre, d'una banda, la necessitat de preservar fins on sigui possible l'autonomia de les parts en la negociació i, per altra, el deure que incumbeix als governs d'adoptar les mesures necessàries per superar les seves dificultats pressupostàries.

1040. En contextos d'estabilització econòmica s'ha de donar prioritat a la negociació col·lectiva per regular les condicions de treball dels seus funcionaris, en lloc de preferir promulgar una llei sobre limitació dels salaris en el sector públic.

La supressió de la paga extraordinària de desembre del 2012 dels empleats públics, suposa una substancial disminució dels seus salaris, sense que, com ja s'ha exposat en aquest escrit, hagi existit negociació col·lectiva alguna amb els seus representants, produint la vulneració greu d'aquesta recomanació del Comitè de Llibertat Sindical, ja que el govern espanyol ha preferit legislar en aquesta matèria per la via d'urgència, obviant la negociació col·lectiva.

1041. *El Comitè va deplorar que malgrat les seves anteriors crides a un govern perquè s'abstingués d'intervenir en el procés de negociació col·lectiva, hagi omès un cop més donar prioritat a la negociació col·lectiva com a mitjà per negociar un canvi en les condicions d'ocupació dels funcionaris públics, i que l'autoritat legislativa hagi considerat necessari promulgar la llei sobre la setmana de treball reduïda i la remuneració del sector públic, sobretot tenint en compte que aquesta llei és immediatament posterior a la intervenció legislativa per la qual es van congelar els salaris del sector públic per un període d'un any.*

El títol III de la Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2012, (BOE 30 juny 2012), articles 22 a 38, estableix les retribucions dels empleats públics per al present exercici. Aquesta norma va entrar en vigor l'1 de juliol de 2012. El Reial decret llei 20/2012, que redueix significativament les retribucions d'aquells en els termes ja descrits, va entrar en vigor el 15 de juliol de 2012. És així que es compleix el requisit fàctic reprovat per la recomanació esmentada, puix que la norma legal minoradora dels salaris, RD Llei 20/2012, és immediatament posterior a la vigència de la Llei 2/2012.

1042. *Quan el principi de l'autonomia de les parts en la negociació col·lectiva conserva la seva validesa pel que fa als funcionaris i empresaris públics emparats pel Conveni núm. 151, aquest ha de ser aplicat amb cert grau de flexibilitat, donades les característiques particulars de l'administració pública, però al mateix temps les autoritats haurien de privilegiar tant com sigui possible la negociació col·lectiva com a mecanisme per determinar les condicions d'ocupació dels funcionaris.*

Es reiteren els arguments fàctics i consignats de l'absència total de prioritat de la negociació col·lectiva per part del Govern, independentment del seu resultat final, amb els representants dels empleats públics.

1043. *Un sistema en què els empleats públics poden només presentar «memorials respectuosos» que no són objecte de negociació, en particular sobre les condicions de treball, la determinació és d'exclusiva competència de les autoritats no és conforme amb els convenis núm. 98, 151 i 154.*

1062. *El Comitè va admetre que el Conveni núm. 98 reconeix l'especial índole de les funcions dels empleats públics contractats per l'administració de l'Estat i, en particular, la possibilitat que les seves condicions d'ocupació es fixin per mitjans diferents al procés de lliure negociació col·lectiva, així mateix, va admetre que el Conveni núm. 151, tenia com a objectiu establir una normativa més específica per a la categoria de funcionaris públics exclosos de l'àmbit del Conveni núm. 98, reconeix que determinades categories d'aquests funcionaris (inclosos aquells les obligacions són de naturalesa confidencial) poden quedar exclosos de les disposicions de caràcter més general que garanteixen als empleats públics la protecció contra actes de discriminació antisindical o l'existència de mètodes de participació per la determinació de les seves condicions d'ocupació. Tanmateix, en opinió del Comitè, no es pot considerar que l'exclusió de certes categories de treballadors dels Convenis núm. 98 i 151 afecti o desvirtui cap manera el dret essencial de sindicació de tots els treballadors garantit pel Conveni núm. 87. No hi ha res en el Conveni núm. 98 ni en el Conveni núm. 151 que indiqui la intenció de limitar l'abast del Conveni núm. 87. Per contra, a jutjar tant pels termes d'aquests convenis com pels treballs preparatoris que van portar a l'adopció del Conveni núm. 98, es dedueix que l'objectiu és precisament el contrari.*

1063. *El Comitè ha posat en relleu els termes de l'article 6 del Conveni núm. 98 on s'estableix que «aquest Conveni no tracta de la situació dels funcionaris públics en l'administració de l'Estat i no s'ha*

d'interpretar, de cap manera, en detriment dels seus drets o del seu estatut». A diferència de l'article 5 del mateix Conveni (referent a les forces armades i la policia) l'article 6, en establir que el Conveni no ha d'interpretar de cap manera, en detriment dels drets o de l'estatut dels funcionaris públics, descarta l' mateix temps el possible conflicte entre aquest Conveni i el Conveni núm. 87 i preserva expressament els drets dels funcionaris públics, inclosos aquells garantits en el Conveni núm. 87.L'argument que els efectes de les disposicions del Conveni núm. 87 queden limitats si es fa referència a l'article 6 del Conveni núm. 98 contradiu els termes concrets d'aquest article. Així mateix, el paràgraf 1 de l'article 1 del Conveni núm. 151 estableix que el Conveni s'ha d'aplicar a totes les persones empleades per l'administració pública «en la mesura que no els siguin aplicables disposicions més favorables d'altres convenis internacionals del treball». Per tant, si el Conveni núm. 98 va respectar íntegrament els drets concedits als funcionaris públics pel Conveni núm. 87, es dedueix que el Conveni núm. 151 tampoc els ha desvirtuat.

1068. El Comitè ha considerat útil referir-se a la Recomanació sobre la consulta (branques d'activitat econòmica i àmbit nacional), 1960 (núm. 113), que, en el seu paràgraf 1 disposa que s'haurien d'adoptar mesures apropiades per promoure de manera efectiva la consulta i la col·laboració en les branques d'activitat econòmica i en l'àmbit nacional entre les autoritats públiques i les organitzacions d'ocupadors i de treballadors sense fer discriminació de cap classe contra aquestes organitzacions. De conformitat amb el paràgraf 5 de la Recomanació, aquesta consulta hauria de tenir com a objectiu, en particular, aconseguir que les autoritats públiques competents demanin en forma adequada les opinions, l'assessorament i l'assistència a les organitzacions d'ocupadors i de treballadors respecte de qüestions com la preparació i l'aplicació de la legislació relativa als seus interessos.

1070. La consulta tripartida ha de donar-se abans que el Govern sotmeti un projecte a l'Assemblea Legislativa o estableixi una política laboral, social o econòmica.

1071. Es destaca la importància que en les consultes regni la bona fe, la confiança i el respecte mutu i que les parts tinguin prou temps per expressar els seus punts de vista i discutir-los en profunditat per tal de poder arribar a un compromís adequat. El Govern també ha de vetllar perquè es garanteixi el pes necessari als acords als que les organitzacions de treballadors i d'empresaris hagin arribat.

1072. El Comitè ha subratllat l'interès de consultar les organitzacions d'ocupadors i de treballadors en la preparació i elaboració d'una legislació que afecta els seus interessos.

1073. El Comitè ha assenyalat a l'atenció dels governs la importància d'una consulta prèvia amb les organitzacions d'ocupadors i de treballadors abans que s'adopti qualsevol llei en el terreny del dret del treball.

1074. El Comitè va subratllar la importància que cal atribuir a la celebració de consultes franques i sense traves sobre qualsevol qüestió o legislació projectada que afecti els drets sindicals.

1075. És essencial que, quan s'introdueixi un projecte de legislació que afecti la negociació col·lectiva o les condicions d'ocupació, es procedeixi abans a consultes detallades amb les organitzacions de treballadors i d'empresaris interessades.

Respecte al Conveni número 151, també ha emès diverses interpretacions, entre les quals cal destacar: *Les facultats pressupostàries reservades a l'autoritat legislativa no haurien de tenir per resultat impedir el compliment dels convenis col·lectius subscrits directament per aquesta autoritat o en el seu nom*" (66è informe, cas núm. 179, paràgraf 36-362 i 139è informe, cas núm. 737 , paràgraf 175).

El text del Conveni 151 atorga un ampli marge per al seu compliment però, com ja és conegut i pràctica habitual de les normes de l'OIT, en cap cas permet l'incompliment de normes més favorables i concretes.

I encara més, destacar la doctrina del Comitè de Llibertat Sindical, que relaciona les facultats pressupostàries reservades a les autoritats legislatives i el dret a la negociació col·lectiva:

1035. *S'hauria de trobar un compromís equitatiu i raonable entre, d'una banda, la necessitat de preservar fins on sigui possible l'autonomia de les parts en la negociació i, per altra, el deure que incumbeix als governs d'adoptar les mesures necessàries per superar les seves dificultats pressupostàries.*

1038. *La Comissió considera que les autoritats haurien privilegiar tant com sigui possible la negociació col·lectiva com a mecanisme per determinar les condicions d'ocupació dels funcionaris, si per raó de les circumstàncies això no és possible, aquesta classe de mesures s'haurien d'aplicar durant períodes limitats i tenir com a fi la protecció del nivell de vida dels treballadors més afectats. En altres paraules, hauria de trobar un compromís equitatiu i raonable entre, d'una banda, la necessitat de preservar fins on sigui possible l'autonomia de les parts en la negociació i, per altra, el deure que incumbeix als governs d'adoptar les mesures necessàries per superar les seves dificultats pressupostàries.*

1040. *En contextos d'estabilització econòmica s'ha de donar prioritat a la negociació col·lectiva per regular les condicions de treball dels seus funcionaris, en lloc de preferir promulgar una llei sobre limitació dels salaris en el sector públic.*

Per la seva part la Comissió d'Experts ha valorat reiteradament les al·legacions dels governs relatives a les necessitats pressupostàries, però les seves conclusions passen per la conveniència d'una participació real dels sindicats en la definició del marc i d'un "espai significatiu" per a la negociació col·lectiva. En definitiva, cal permetre als sindicats valorar les circumstàncies econòmiques per decidir conjuntament: *És fonamental, però, que els treballadors i les seves organitzacions puguin participar plenament i de manera significativa en la determinació d'aquest marc global de negociació, la qual cosa implica, en particular, que disposin de totes les informacions financeres, pressupostàries o d'una altra naturalesa que els serveixin per avaluar la situació amb ple coneixement de causa* (ICE 1991 pàg. 493).

També en el cas núm. 1919, en un cas similar al present, i també referit al Regne d'Espanya, el Comitè de Llibertat Sindical de l'OIT, expressa *"la ferma esperança que el Govern, de conformitat amb la legislació nacional, recorrerà a la negociació col·lectiva per reglamentar les condicions d'ocupació dels empleats públics. Així mateix, el Comitè ha de subratllar que el respecte mutu dels compromisos assumits en els acords col·lectius és un element important del dret de negociació col·lectiva i hauria de ser salvaguardat per establir relacions laborals sobre una base sòlida i estable. "*

En conclusió, la mesura que ens ha estat imposada és nul·la de ple dret per les causes explicitades, i també vulnera la normativa vigent i d'aplicació.

Per tot això, **S O L · L I C I T E M :** que dicti resolució declarant la nul·litat i anul·lant la que és objecte de recurs.

BARCELONA, 5 / abril / 2013