

AL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

MIQUEL M. PANADÈS i CORTÉS, Advocat en exercici col·legiat ICAB 10570, adscrit al Gabinet Jurídic de la CONC, i amb domicili professional a BARCELONA (08003), Via Laietana núm. 16, 6a, actuant en nom i en representació de la Confederació sindical de la **COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA - Federació d'Ensenyament - Secretariat Interuniversitari – Sector Laboral**, representació que acredita amb els poders notariaus que s'acompanyen, com millor escaigui en dret, E X P O S O :

Que, mitjançant el present escrit i de conformitat amb allò disposat a l'article 154, en relació amb l'article 151, del TR de la Llei del procediment laboral, interesso, en la representació ostentada i degudament acreditada, l'intent de conciliació prèvia en matèria de PROCEDIMENT DE CONFLICTE COL·LECTIU, amb **les universitats públiques catalanes**:

- **UNIVERSITAT DE BARCELONA**, amb domicili a BARCELONA (08071), Gran Via de les Corts Catalanes núm. 585;
- **UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**, amb domicili a BELLATERRA (08193) (Cerdanyola del Vallès), Campus de la UAB;
- **UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA**, amb domicili a BARCELONA (08034), Campus NORD - Edifici R, c. Jordi Girona núm. 31;
- **UNIVERSITAT POMPEU FABRA**, amb domicili a BARCELONA (08002), Plaça de la Mercè núm. 10-12;

- **UNIVERSITAT DE GIRONA**, amb domicili a GIRONA (17071), Plaça Sant Domènec núm. 3 - Edifici Les Àligues;
- **UNIVERSITAT DE LLEIDA**, amb domicili a LLEIDA (25003), c. Víctor Siurana núm. 1;
- **UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI**, amb domicili a TARRAGONA (43003), Edifici del Rectorat, c. de l'Escorxador s/n.

Totes elles, però, amb **domicili a efectes de citacions i de notificacions** en la seu de la SECRETARIA D'UNIVERSITATS I RECERCA del DEPARTAMENT D'ECONOMIA I CONEIXEMENT DE LA GENERALITAT, siti a **BARCELONA (08003), Via Laietana núm. 33, 6è 2a, Tel. 93 552 67 00; Fax 93 552 67 01; info.sur@gencat.cat**.

En base a les següents,

AL·LEGACIONS

A) DE FET:

PRIMER.- ÀMBIT: El procediment de conflicte Col·lectiu del qual s'interessa l'acte de conciliació, afecta a la totalitat **DELS ÀMBITS (funcional: totes i cadascuna de les Universitats Públiques de Catalunya; territorial: Catalunya; i personal: personal laboral) DEFINITIS EN EL CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (codi 7902770) I EN EL CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR (codi 7902500) al servei de LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE CATALUNYA.**

SEGON.- MOTIU: El motiu pel qual s'insta el procediment de conflicte col·lectiu és el següent:

REDUCCIONS DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL ESMENTAT PRODUCTE DE L'APLICACIÓ DE LA LLEI 1/2012, DEL 22 DE FEBRER, DE PRESSUPOSTOS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA PER AL 2012, DE LA LLEI 5/2012, DEL 20 DE MARÇ, DE MESURES FISCALS, FINANCERES I ADMINISTRATIVES I DE CREACIÓ DE L'IMPOST SOBRE LES ESTADES EN ESTABLIMENTS TURÍSTICS, I DE L'ACORD GOV/46/2012, DE 29

DE MAIG, PEL QUAL S'ADOPTEN MESURES EXCEPCIONALS DE REDUCCIÓ DE LES DESPESES DE PERSONAL PER A L'EXERCICI PRESSUPOSTARI 2012 EN L'ÀMBIT DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES CATALANES I ENTITATS DEPENDENTS (DOGC núm. 6139, de 31/05/2012).

TERCER.- FETS:

Primer.- Les gerències de cadascuna de les universitats públiques demandades han fet saber al seu personal d'administració i serveis i al docent i investigador amb vincle laboral que per imperatiu de la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2012, que ha entrat en vigor el 28 de febrer, ha de reduir i acotar algunes condicions laborals. En concret, durant l'exercici 2012:

1. Les retribucions íntegres no experimenten cap increment respecte les fixades per a l'exercici 2011.
2. Reducció de les retribucions del 2012.
3. Se suprimeixen:
 - a) Les percepcions retributives vinculades a productivitat o conceptes anàlegs.
 - b) Les aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació.
 - c) Els ajuts en concepte de Fons d'acció social, així com altres ajuts que tinguin la mateixa naturalesa i la mateixa finalitat. A aquest efecte, els beneficis econòmics no salarials del personal de les universitats públiques es consideren integrants del fons d'acció social de la universitat. Cal entendre beneficis econòmics no salarials els ajuts a la matrícula universitària, així com l'ajut a la roba de treball.
 - d) Les percepcions en concepte d'ajuts per al menjar del personal.
 - e) L'execució de les ofertes d'ocupació pública vigents la convocatòria de les quals no hagi estat publicada.
4. Finalment estableix la suspensió parcial dels acords i clàusules dels convenis que contradiguin el que disposa la llei de pressupostos.

Segon.- La reducció i acotació de les dites condicions de treball, popularment *retallades*, s'han fet efectives a la nòmina de març d'enguany, tot i que algunes mesures han estat implementades amb efectes retroactius del dia 1r de gener del 2012.

Tercer.- Un cop aprovada la Llei 5/2012, de mesures fiscals, financeres i administratives i de

creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics (LMFFA), que conté diverses disposicions en matèria de funció pública que esdevenen directament aplicables al personal de les universitats públiques catalanes des de la seva entrada en vigor, el 24 de març d'enguany, les gerències les han aplicat; en concret:

- a) Jubilació: Es modifiquen les causes de concessió/denegació del perllongament de la permanència dels funcionaris al servei actiu un cop produïda la jubilació, que es declararà d'ofici als 65 anys.
- b) Dies d'assumptes personals: Es rebaixa a 6 el nombre de dies de permís per assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies està subordinada a les necessitats del servei i en tot cas s'ha de garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumeix sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del treballador al qual es concedeix el permís. Per a l'any 2012, i atesa la data d'entrada en vigor de la norma, es reconeix al PAS, funcionari i laboral, un total de 8 dies d'assumptes personals sense justificació. En tot cas, el PAS tindrà dret a gaudir de 2 dies addicionals en complir el sisè trienni, dret que s'incrementarà en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.
- c) Conciliació: Es modifiquen les condicions de la reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions contingudes en l'article 24 de la Llei 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i desenvolupades en l'Acord Concilia de la mesa d'universitats de setembre de 2008. En conseqüència, des de l'entrada en vigor de la LMFFA, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de 12 anys tenen dret a gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la seva jornada amb reducció proporcional de les seves retribucions (fins ara percebien el 60 i el 80% de les retribucions respectivament). Les reduccions de jornada atorgades abans de l'entrada en vigor de la llei es regeixen per la normativa vigent en el moment en que es van autoritzar.
- d) Complement d'IT: De conformitat amb el que estableix la Disposició Addicional sisena de la LMFFA, a partir de l'entrada en vigor de la llei, només es completarà la prestació per incapacitat temporal per contingències comunes de la Seguretat Social del PAS funcionari durant els tres primers mesos en que el personal romangui en situació d'IT. A partir del tercer mes ja no es completaran la prestació per IT.
- e) Premis per vinculació o antiguitat: De conformitat amb el que estableix la disposició addicional sisena de la LMFFA, a partir de l'entrada en vigor de la llei, no s'acreditaran premis vinculats als anys de serveis prestats ni es reconeixeran dies addicional de vacances ni de lliure disposició vinculats a l'antiguitat que superin els establerts en l'art. 48.2 de l'EBEP (2 dies addicionals en complir el sisè trienni, dret que s'incrementarà en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè).
- f) Excedència voluntària amb reserva de lloc de treball. La Disposició transitòria sisena de la llei regula una excedència voluntària d'una durada mínima d'un any i màxima de tres

durant la qual el funcionari té dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps a efectes de triennis i grau personal amb reserva de lloc de treball. Es podrà gaudir d'aquesta llicència durant els tres anys següents a l'entrada en vigor de la llei. Aquesta excedència impedeix d'ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació funcionariat o contractual. Només pot acollir-se a aquesta excedència el personal funcionari i el personal estatutari que, en el moment de l'entrada en vigor d'aquesta llei, estigui en situació administrativa de servei actiu o en una altra situació administrativa que comporti reserva del lloc de treball.

- g) Jornada: Pel que fa a la jornada, la Disposició addicional dotzena de la llei estableix que la jornada ordinària de treball del personal d'administració i serveis de les universitats públiques de Catalunya ha de tenir una mitjana setmanal no inferior a trenta-set hores i mitja. Aquesta mitjana setmanal s'entén sens perjudici de la jornada continuada en períodes de vacances i de les jornades especials que les universitats estableixin reglamentàriament.
- h) La Disposició addicional 14a de la LMFFA estableix que d'acord amb l'article 38.10 de la Llei de l'Estat 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, ateses les circumstàncies econòmiques excepcionals que comporten el redimensionament necessari de la despesa pública, resten suspesos parcialment tots els acords i pactes sindicals signats en l'àmbit del personal funcionari i estatutari en els termes estrictament necessaris per a la aplicació correcta d'aquesta llei. Esdevenen inaplicables les clàusules contractuals o les condicions regulades pels convenis col·lectius en l'àmbit del personal laboral que contradiguin el que disposa aquesta llei.
- i) Reducció de la despesa de personal per al període 2012-2014, contemplant la reducció d'un 15% de la jornada de treball dels llocs ocupats per personal interí amb reducció proporcional de retribucions. Aquesta mesura es preveu fer-la efectiva durant el mes de setembre de 2012.

Quart.- Aquestes mesures no han estat aprovades ni pel Consell social ni pel Consell de govern de cap de les universitats demandades.

B) DE DRET:

PRIMERA.- ADEQUACIÓ DE PROCEDIMENT: El procediment instat de conflicte col·lectiu és plenament adequat al cas que ens ocupa pels motius següents:

- A) atès que l'objecte de debat versa sobre l'aplicabilitat de les retallades de les condicions de treball del personal laboral al servei de les universitats públiques catalanes, és indiscutible la categoria laboral d'aquest problema, romanent, per tant, dintre de

l'àmbit d'aplicació del Dret laboral de conformitat amb allò establert a l'article 1 de la Llei de l'estatut dels treballadors i a l'article 1 de la vigent Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

- B) també és indiscutible que el present problema afecta interessos generals d'un grup genèric de treballadors i que versa sobre l'aplicació de les dites retallades, circumstància que determina el que el conflicte assoleixi la condició de col·lectiu. Per tant, atès allò disposat a l'article 153 de la LRJS, és plenament escaient el procediment de conflicte col·lectiu que aquesta part insta.

SEGONA.- LEGITIMACIÓ:

A) ACTIVA: La té aquesta part, tant la legitimació "ad procesum" com la legitimació "ad causam", atès allò disposat a la següent normativa:

- article 154.a) de la LRJS;
- article 25 de l'Estatut de Catalunya reformat per la Llei orgànica 6/2006 de 19 de juliol, i per imperatiu de l'article 4 d'aquest mateix text constitucional, article 28 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (2007/C 303/01), i article 37 Constitució del Regne d'Espanya;
- article 6.1 i 6.3 de la LOLS (Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost).
- article 87.2.b) de l'ETT.

B) PASSIVA: La tenen les Universitats públiques de Catalunya demandades.

TERCERA.- COMPETÈNCIA:

Ho resulta el TLC al qual s'adreça aquest escrit introductori, atès allò disposat a l'article 12.2 del Vè Conveni col·lectiu indicat, en virtut del qual les parts que el van signar se sotmeten al procediment de resolució de conflictes davant d'ell, en concordança amb l'article 2 del Reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya.

QUARTA.- LEGISLACIÓ SUBSTANTIVA:

I.- Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya:

- Art. 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.

- Art. 25: Drets en l'àmbit laboral

5. Les organitzacions sindicals i empresarials tenen dret a complir llurs funcions en els àmbits de la concertació social, la participació i la col·laboració social.

II.- Constitució espanyola:

- Art. 28: llibertat sindical.

III.- Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical:

- Arts. 6.3.c), 7.1 i 7.2: reconeixement de l'exercici de la capacitat representativa de les organitzacions sindicals.

IV.- Llei de l'estatut dels treballadors:

- Art. 82: força d'obligar dels Convenis.

V.- Codi civil:

- Art. 1278: obligatorietat dels contractes.

VI.- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

- Art. 38.10:

Es garanteix el compliment dels pactes i acords, llevat que excepcionalment i per una causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern de les administracions públiques suspenguin o modifiquin el compliment de pactes i acords ja signats, en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació.

VII.- Vè Conveni col·lectiu del personal laboral d'administració i serveis de les Universitats públiques catalanes:

- Art. 4.1.c): compensació salarial per la diferència de l'IPC.

- Art. 6: Prelació de normes

Les normes contingudes en aquest conveni regularan les relacions entre les universitats que hi estan compreses i els seus treballadors, amb caràcter general.

Amb caràcter supletori, i en tot el que no s'ha previst, s'aplicarà l'Estatut dels treballadors i la resta de disposicions de caràcter general.

- Art. 49, 50 i 55: ensenyament universitari, plus menjador, i fons d'acció social.

- Art. 45.2: dies laborables addicionals per assumptes propis.

- Art. 46 i) i m), i Acord CONCILIA: reducció de jornada amb el 100% de retribució.

- Art. 51: complement en situacions d'IT.
- Art. 53.2 i 56: premis vinculats a l'antiguitat en quantitats o en dies addicionals de vacances.
- Art. 42.1: jornada de 35 hores/setmana equivalent a 1462 hores/any.

IX.- Ir Conveni col·lectiu del personal docent i investigador de les Universitats públiques catalanes:

- Art. 6: prelación de normes.
- Art. 30.b): compensació salarial per la diferència de l'IPC.
- Art. 46 i 47: fons d'acció social, ensenyament universitari.
- Art. 48: complement en situacions d'IT.
- Art. 50.2: premis vinculats a l'antiguitat.
- Art. 21: jornada.
- Acord CONCILIA: reduccions de jornada.

CINQUENA.- ARGUMENTACIÓ:

A) L'actuació de les universitats demandades pateix del vici de NUL·LITAT DE PLE DRET, perquè la decisió ha estat adoptada per òrgan (la gerència) manifestament incompetent per raó de la matèria, i perquè ha prescindit totalment i absolutament del procediment establert legalment.

B) També perquè vulnera els drets bàsics de negociació, dignitat, seguretat i salut laboral, consagrats a l'article 25, paràgrafs 3 i 4, 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, amb els articles 27 i 31.1 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (2010/C 83/02), i amb els articles 28.1, en relació amb els articles 7, 10, 15, 27 i 37.1 de la Constitució del Regne d'Espanya.

C) També perquè vulnera el dret bàsic d'autonomia universitària consagrat a l'article 27.10 de la CE.

D) Pateix també dels vicis legals (infracció de la normativa aplicable) que la fan ANUL·LABLE.

Primer.- Disposen els preceptes invocats:

I. Estatut de Catalunya:

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

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

3. *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 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, així com la participació i la consulta en les condicions de treball. 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 les universitats demandades ha oblidat tenir en compte aquestes drets, a més de no tenir competència material i 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.- Així doncs, el primer motiu de denúncia és la manca de competència de la gerència i del vicerectorat de professorat per decidir la implementació de les mesures de reducció de les condicions de treball del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador al servei de les universitats públiques catalanes.

En efecte, segons l'article 77 dels Estatuts de la Universitat de Barcelona, aprovats pel Decret 246/2003, de 8 d'octubre (DOGC 22.10.2003), correspon al o a la gerent la direcció i la gestió dels recursos de la Universitat sota la direcció del rector o la rectora i seguint les directrius establertes pel Consell de Govern i pel Consell Social i, en matèria pressupostària, ha d'elaborar l'avantprojecte del pressupost, d'acord amb l'article 176 dels mateixos Estatuts.

Segons l'article 81 dels Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona, aprovats pel Claustre General en la sessió de 22 de maig de 2003 i publicats al DOGC el 22 d'octubre de 2003 (Decret 237/2003, de 8 d'octubre), el gerent, d'acord amb el rector i amb les directrius marcades pel Consell de Govern i pel Consell Social, dirigeix i gestiona els serveis administratius i econòmics de la Universitat i, en matèria pressupostària, ha d'elaborar l'avantprojecte del pressupost, d'acord amb l'article 212 dels mateixos Estatuts.

Segons l'article 74 dels Estatuts de la Universitat Politècnica de Catalunya, aprovats per l'Acord GOV/43/2012, de 29 de maig, pel qual s'aprova la modificació dels Estatuts de la Universitat Politècnica de Catalunya i es disposa la publicació del seu text íntegre, a la gerència li correspon gestionar els serveis administratius i econòmics i, d'acord amb el rector o rectora, gestionar els recursos de la Universitat en els termes que estableix la seva normativa interna, i, en matèria pressupostària, ha d'elaborar els avantprojectes dels contractes programa i dels pressupostos, d'acord amb l'article 156 dels mateixos Estatuts.

Segons l'article 57 dels Estatuts de la Universitat Pompeu Fabra publicats al DOGC el 16 de novembre del 2010 (ACORD GOV/203/2010 de 9 de novembre), correspon al gerent de la Universitat exercir, d'acord amb el rector o rectora, la direcció i la gestió dels recursos administratius i econòmics de la Universitat i, en matèria pressupostària, ha d'elaborar l'avantprojecte del pressupost, d'acord amb l'article 186 dels mateixos Estatuts.

Segons l'article 103 dels Estatuts de la Universitat de Girona publicats al DOGC el 9 de juny de 2011 (ACORD GOV/94/2011, de 7 de juny), correspon al gerent de la universitat exercir la direcció del personal d'administració i serveis de la Universitat, per delegació del rector o rectora i, en matèria pressupostària, ha d'elaborar l'avantprojecte del pressupost, d'acord amb l'article 219 dels mateixos Estatuts.

Segons l'article 68 dels Estatuts de la Universitat de Lleida publicats al DOGC el 8 de setembre de 2003 (Decret 201/2003, de 26 d'agost), el gerent o la gerent té a càrrec seu la gestió dels serveis administratius i econòmics, sota la direcció del rector o rectora i d'acord amb les normes que s'estableixin i exerceix, per delegació del rector o rectora, la direcció del personal d'administració i serveis i, en matèria pressupostària, ha de preparar el pressupost, d'acord amb l'article 171 dels mateixos Estatuts.

Segons l'article 69 dels Estatuts de la Universitat Rovira i Virgili publicats al DOGC el 2 d'abril 2012 (ACORD GOV/23/2012, de 27 de març), el o la gerent gestiona els serveis administratius i els recursos materials i econòmics de la Universitat, d'acord amb les normes que estableixen el Consell de Govern i Consell Social i, en matèria pressupostària, ha de preparar el pressupost, d'acord amb l'article 243 dels mateixos Estatuts.

En aquest mateix sentit es pronuncia l'article 80 de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (LLUC), i l'article 23 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU).

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 determinen els Estatuts de cada universitat, l'article 89 c) i d) de la LLUC, i els articles 14 i 15 de la LOU.

Per tant i sent que les mesures aplicades tenen un eminent caràcter pressupostari, no li escau a les gerències ni als vicerectorats de professorat adoptar les decisions suara identificades, concurrent, doncs, la causa de nul·litat que denuncio.

Tercer.- Així mateix, concorre el defecte causant de nul·litat de ple dret en haver prescindit totalment i absolutament del procediment legalment establert.

Efectivament, els invocats articles 176 dels Estatuts UB, 212 dels Estatuts UAB, 156 dels Estatuts UPC, 186 dels Estatuts UPF, 219 dels Estatuts UdG, 171 dels Estatuts UdL, 243 dels Estatuts URV regula el procediment d'aprovació del pressupost en els següents termes:

176.6 La Gerència elabora el projecte de pressupost anual seguint les directrius establertes pel Consell de Govern.

176.7 El rector o la rectora presenta el projecte de pressupost al Consell de Govern, amb l'informe previ de la Comissió Econòmica delegada. Aprovat pel Consell de Govern, el rector o la rectora el sotmet al Consell Social perquè n'obtingui l'aprovació definitiva.

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.

156.1 Els avantprojectes dels contractes programa i dels pressupostos anuals són elaborats pel gerent o gerenta. Aquests avantprojectes han de tenir en compte les necessitats de les diferents unitats estructurals, han de seguir les directrius del rector o rectora i han d'estar d'acord amb la formulació de necessitats econòmiques i prioritats que estableix el Consell Social.

156.2 A partir d'aquests avantprojectes, el Consell de Govern elabora els projectes corresponents i els proposa al Consell Social perquè els aprovi. L'autorització efectiva dels crèdits es produeix mitjançant l'aprovació del pressupost anual per part del Consell Social.

156.3 El rector o rectora ha de trametre el pressupost de la Universitat al departament de la Generalitat de Catalunya competent en matèria d'universitats, en el termini d'un mes des de la data en què ha estat aprovat.

186.3 El pressupost de la Universitat Pompeu Fabra és aprovat pel Consell Social a proposta del Consell de Govern, a partir dels criteris bàsics d'elaboració d'aquests —en la definició dels quals ha d'haver participat el Consell Social— i de l'avantprojecte presentat pel gerent de la Universitat.

219.1 El pressupost de la Universitat de Girona és aprovat pel Consell Social, a proposta del Consell de Govern, sobre la base de l'avantprojecte formulat i presentat per la Gerència de la Universitat seguint les directrius del Consell de Direcció i d'acord amb els criteris de pressupostació que pugui establir el Consell Social.

171.3 El gerent o la gerent prepara el pressupost. El Consell de Govern ha d'establir el procediment d'elaboració del pressupost, que ha de preveure la participació del Consell Social d'acord amb la legislació vigent i de la Comissió Econòmica en la determinació dels criteris bàsics. L'aprovació final correspon al Consell Social a proposta del Consell de Govern.

243. 1. L'avantprojecte de pressupost anual de la Universitat Rovira i Virgili l'ha d'elaborar la Gerència, seguint les directrius del Consell de Direcció i els criteris bàsics fixats pel Consell Social.

243. 2. El projecte de pressupost aprovat pel Consell de Govern ha de ser presentat al Consell Social perquè l'aprovi, si s'escau.

És, doncs, competència del Consell de Govern i del Consell Social de cada universitat l'aprovació del seu pressupost anyal per imperatiu d'aquests preceptes transcrits, com també de l'article 89 c) i d) de la LLUC, i dels articles 14 i 15 de la LOU, com ja he dit.

No he d'oblidar, però, que la implementació de les mesures decidides per aquells òrgans incompetents tenen el seu fonament en la Llei 1/2012, del 22 de febrer, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2012, la qual conté en el seu títol III totes i cadascuna de

les previsions que han fet seves; així com també les previstes en el capítol IV del títol II de la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics. I en l'Acord GOV/46/2012, DE 29 DE MAIG, pel qual s'adopten mesures excepcionals de reducció de les despeses de personal per a l'exercici pressupostari 2012 en l'àmbit de les universitats públiques catalanes i entitats dependents. Circumstància que indubtablement planteja una qüestió, a saber: si aquestes Lleis 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, qüestió que s'ha de resoldre, a parer de qui subscriu, de forma negativa.

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*.

Aquestes competències exercides amb respecte pel principi d'autonomia de les universitats, són:

- Les exclusives: La programació i la coordinació del sistema universitari català, en el marc de la coordinació general. Les decisions de creació d'universitats públiques i l'autorització de les privades. L'aprovació dels estatuts de les universitats públiques i de les normes d'organització i funcionament de les universitats privades. La coordinació dels procediments d'accés a les universitats. El marc jurídic dels títols propis de les universitats, d'acord amb el principi d'autonomia universitària. El finançament propi de les universitats i, si escau, la gestió dels fons estatals en matèria d'ensenyament universitari. La regulació i la gestió del sistema propi de beques i ajuts a la formació universitària i, si escau, la regulació i la gestió dels fons estatals en aquesta matèria. El règim retributiu del personal docent i investigador contractat de les universitats i l'establiment de les retribucions addicionals del personal docent funcionari. I
- Les compartides: La regulació dels requisits per a la creació i el reconeixement d'universitats i centres universitaris i l'adscripció d'aquests centres a les universitats. El règim jurídic de l'organització i el funcionament de les universitats públiques, incloent-hi els òrgans de govern i de representació. L'adscripció i la desadscripció de centres docents públics o privats per a impartir títols universitaris oficials i la creació, la modificació i la supressió de centres universitaris en universitats públiques, i també el reconeixement d'aquests centres en universitats privades i la implantació i la supressió d'ensenyaments. La

regulació del règim d'accés a les universitats. La regulació del règim del professorat docent i investigador contractat i funcionari. L'avaluació i el garantiment de la qualitat i de l'excel·lència de l'ensenyament universitari, i també del personal docent i investigador.

De la simple lectura d'aquest precepte observem que no inclou cap competència envers el personal d'administració i serveis (PAS) de les universitats catalanes, i inclou la competència envers la regulació del règim del personal docent i investigador (PDI) de les universitats catalanes, és a dir, té competència compartida envers les condicions docents d'aquest personal i que són les regulades en els capítols III, IV i V del Títol II de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, no pas de les condicions laborals que ara han estat objecte de minoració, les quals condicions romandran, 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.

Per últim referir que les actuals “retallades” aplicades a les universitats públiques vulneren de manera flagrant la disposició final segona de la LLUC, la qual disposa que la Generalitat en l'horitzó del 2010 havia d'augmentar la dotació pressupostària fins arribar a un increment real mínim del 30% de la dotació pressupostada per al 2002, previsió que en aquests moments és una simple entelèquia.

Per tant, les conclusions que cal extreure del conjunt normatiu referit són molt simples, a saber: els pressupostos universitaris han de ser aprovats 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 les mesures implementades per la gerència tenen una evident repercussió pressupostària, prova d'això és que venen imposades per la Llei de pressupostos de la Generalitat, i per la Llei que l'acompanya, per ser aplicades a les universitats públiques catalanes han de ser aprovades per aquells òrgans resultant contrari a dret que el Parlament amb la seves Lleis 1/2012 i 5/2012 els hi hagi imposat amb menyspreu pels òrgans que personalitzen l'autonomia universitària, de manera que l'aplicació de les mesures contingudes en aquestes Lleis 1 i 5/2012 al seu personal està viciada de nul·litat de ple dret en haver estat adoptada per òrgan incompetent i haver prescindit totalment i absolutament del procediment legalment establert, amb infracció del principi d'autonomia de les universitats públiques catalanes.

Quart.- 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.

El requisit de **motivació** dels actes de les administracions públiques, s'ha de recordar, que s'entén acomplerta quan s'accepten **informes**, dictàmens o memòries que consten a l'expedient, en considerar que formen part del text de la resolució, i que n'hi ha prou amb una **motivació** succinta quan compleix amb les finalitats de proporcionar els elements necessaris per a una adequada defensa davant els esmentats actes i per a la seva revisió en via de recurs (TS SS 24 febr. 1978 i 15 nov. 1984).

El motiu d'impugnació esgrimit és, doncs, el de la clara i evident manca de motivació

suficient. La motivació dels actes administratius és una exigència imposada per l'article 22.1.c) de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, en concordança amb l'article 54 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, per a cert tipus d'actes -els resolutoris de recursos, els que s'aparten dels informes preceptius o dels precedents administratius, els actes d'exercici de les potestats discrecionals i d'altres-, que té per objecte garantir l'eficaç exercici del dret de participació i de consulta, i també el de defensa si fa al cas, dels administrats en general, i en aquest cas, dels empleats universitaris, en el sentit que puguin conèixer i argumentar els pressuposts fàctics i jurídics de l'activitat administrativa.

Es pot citar la Sentència del Tribunal Suprem de 9 de març de 1998, que tot i fer referència als preceptes de l'antiga i ja derogada LPA, *mutatis mutandis*, els seus arguments són de rigorosa translació al text de procediment vigent avui dia: ... *és procedent assenyalar que la "motivació" quan instrument que expressa la causa, motiu i final d'un acte administratiu i permet conèixer els fets i raons jurídiques que impulsen l'actuar de l'òrgan de qui emana, s'exigeix en el nostre ordenament jurídic en els supòsits previstos a l'art. 43 LPA, entre els quals es troba el que ara ens ocupa, doncs fins i tot tractant-se d'un acte de simple autorització, quan aquesta s'exigeix per al vàlid exercici d'una activitat, en no ser atorgada es limita el dret subjectiu de l'administrat, per la qual cosa tal motivació és necessària. En tot cas convé tenir present que la motivació exigida en l'art. 43 LPA en quant "succinta referència de fets i fonaments" que permeti als destinataris conèixer les raons per les que es denegà la seva petició, no precisa incorporar el contingut íntegre dels informes o dictàmens considerats, quan amb independència d'ells és possible conèixer les raons per les quals el seu dret ha estat sacrificat i els interessos als quals s'han sacrificat, només quan l'acte en qüestió estigui mancat de tota justificació limitant-se a acceptar el contingut dels informes i dictàmens, s'ha d'exigir la incorporació del seu text en los termes previstos en l'apartat 3r de l'article 93 LPA, atès que l'esmentat precepte ho estableix com un medi subsidiari per pal·liar la manca de motivació pròpia.*

Així doncs, en no motivar l'acte, ni justificar-lo, aquells òrgans han extralimitat l'exercici de les seves potestats, la qual cosa és causa d'arbitrarietat, la qual cosa, indefectiblement, porta a al·legar que els actes han estat produïts en desviació de poder.

La desviació de poder, a què fan referència l'article 106.1 de la CE, i els articles 53.2 i 63.1 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, és definida per l'article 83.3 de la Llei jurisdiccional contenciosa administrativa com l'exercici de potestats administratives per a finalitats diferents dels establerts per l'ordenament jurídic, concepte que ha matisat la Jurisprudència declarant: a) Que és necessari un acte aparentment ajustat a la legalitat, però que en el fons persegueix

una finalitat diferent de l'interès públic volgut pel legislador; b) Que es presumeix que l'Administració exerceix les seves facultats conforme a dret; c) Que no pot ser exigida una prova plena sobre la seva existència, ni tampoc fundar-se en meres presumpcions o conjetures, sent necessari acreditar fets o elements suficients per formar la convicció que l'administració va acomodar la seva actuació a la legalitat, però amb finalitat diferent de la pretesa per la norma aplicable. De l'anàlisi d'aquests requisits ressalta que, en el present cas, la decisió de l'òrgan directiu no té cap justificació i busca, emparat en l'aparent i només aparent legalitat, eludir el deure de facilitar la participació i la consulta dels empleats.

Cinquè.- 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 és titular l'organització sindical demandant 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 recorreguda, s'evidencia amb les següents consideracions:

L'actuació impugnada és un acte destinat a una pluralitat de subjectes determinats com són els empleats de les universitats, tan funcionaris com laborals.

És un acte d'aplicació de les mesures decidides pel Parlament de Catalunya amb l'aprovació de les Lleis 1 i 5/2012 en matèria de despesa de personal.

Les mesures contingudes en la Llei 1/2012 i en la Llei 5/2012 i implementades per la gerència han 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 funcionari i laboral al servei de les universitats que regulen les matèries objecte de "retallada", 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 els convenis col·lectius que regeixen 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.

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 inclusió de l'increment de retribucions 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 regulat 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, les mesures implantades són simplement la fixació d'una reducció de les condicions laborals per al conjunt del sector públic.

Com ha reconegut la doctrina del Tribunal Constitucional, l'article 37.1 de la Constitució reconeix el dret de negociació col·lectiva i 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 empleats 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 funcionaris en la determinació de les condicions d'ocupació i que la negociació col·lectiva sigui aplicable a l'Administració Pública.

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 és 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 les "retallades", 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.

Sisè.- Tan l'article 38 de la Llei 1/2012, del 22 de febrer, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2012, com la disposició addicional catorzena de la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, disposen la suspensió parcial dels acords i pactes sindicals signats en l'àmbit de personal, i la inaplicació de les clàusules contractuals i les condicions regulades pels convenis col·lectius, d'acord amb la previsió continguda en l'article 38.10 de la Llei de l'Estat 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, circumstància que aparentment empara l'aplicació de les mesures al personal de les universitats públiques.

Ara bé, aquesta empara és només aparent perquè, a més de les consideracions relatives i derivades del principi d'autonomia universitària que ja he exposat, la Generalitat no és part en els acords i pactes, ni en els convenis col·lectius de les universitats públiques catalanes, i per aquest motiu difícilment pot "intervenir-los" legítimament.

En l'àmbit de les relacions laborals establertes per les universitats públiques catalanes,

la Generalitat ha promogut una estructura tècnica per tal d'assumir la representació de la part pública empresarial en la negociació dels convenis col·lectius i assistir les universitats, d'acord amb el que disposa la disposició addicional segona de la LLUC, però no assumeix la legitimació negocial.

Per un altre costat, l'esmentat article 38.10 de l'EBEP disposa que la suspensió o modificació del compliment de pactes i acords ja signats ha de ser adoptat pels **òrgans de govern de les administracions públiques**. Aquests òrgans només poden ser els corresponents de cada administració pública en l'exercici de les seves competències i per salvaguardar l'interès públic en l'esfera que els correspon, més encara quan aquestes administracions públiques, les universitats catalanes, gaudeixen d'autonomia reconeguda amb caràcter de dret fonamental.

Setè.- Subsidiàriament, en el negat supòsit de no reeixir els arguments exposats, la implementació de les mesures de referència ha estat efectuada de forma retroactiva en tenir efectes del 1r de gener del 2012, quan han entrat en vigor a partir del dia 28 de febrer del 2012. Retroactivitat del tot prohibida i que comporta que les "retallades" que afecten a les condicions gaudides en el període temporal indicat són nul·les i han de ser reintegrades.

Vuitè.- Totes aquestes mesures afegides enguany a les que venim patint els empleats públics des de l'any 2010 i que ens han estat imposades sense ni tan sols intentar corresponsabilitzar-nos, estan provocant una molt gran inseguretats que està afectant a l'equilibri i a l'estabilitat psicològica de tots nosaltres, la qual cosa constitueix una infracció del deure de l'Administració empresarial a prevenir i minimitzar els riscos laborals.

En efecte, l'article 3.1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, disposa que quan en aquesta Llei es fa referència a treballadors i empresaris, s'han d'entendre compresos el personal amb relació de caràcter administratiu o estatutari i l'Administració pública per a la qual presta serveis, i l'article 42.1 preceptua que l'incompliment per part dels empresaris de les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals dóna lloc a responsabilitats administratives, així com a les responsabilitats pels danys i perjudicis derivats d'aquest incompliment.

Per altra banda però ben relacionat, els articles 5.2 i 13.10 de la LISOS disposen que es consideren infraccions laborals en matèria de prevenció de riscos laborals les accions o omissions dels diferents subjectes responsables que incompleixin les normes legals, les reglamentàries, i les clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut en el treball subjectes a responsabilitat d'acord amb aquesta Llei, constituint una

infracció molt greu el no adoptar qualsevol altra mesura preventiva aplicable a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de les quals derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors.

Disposa l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals:

1. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

Aquest dret suposa que l'empresari contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors davant els riscos laborals.

Aquest deure de protecció constitueix també un deure de les administracions públiques respecte del personal al seu servei.

En conseqüència i trobant el degut fonament fàctic en els estudis públics realitzats en aquesta matèria i en el Conveni 187 de la OIT sobre el marc promocional per a la seguretat i la salut (entrada en vigor: 20 de febrer de 2009, i ratificat a la força pel Regne d'Espanya el dia 5 de maig del 2009), el reguitzell de mesures retallant o disminuint les nostres condicions de treball i en un període continuat i persistent sense que se'ns doni un horitzó concret i plausible a partir del qual recuperem tots els drets i condicions perduts i perdudes, causa l'efecte d'ansia i d'inseguretat que deteriora la nostra salut en l'àmbit laboral.

Aquest deteriorament va en contra, com he dit, del deure de prevenir i minimitzar els riscos, però també comporta una vulneració del dret a la salut que integra el fonamental a la integritat física i moral de tot ciutadà; és per això que denuncio també la infracció d'aquest dret.

Novè.- Finalment, les mesures que se'ns apliquen per imperatiu de les Lleis 1 i 5/2012 del Parlament, tenen un molt greu *handicap* mal que ens pesi i que un cop més delata que la relació de subjecció al Regne d'Espanya ens impedeix actuar amb plena sobirania, tot i que en aquest cas ens beneficia als empleats públics catalans. Això és que aquestes lleis han envaït competències estatals i han imposat una minoració de les condicions de treball prohibides per la legislació bàsica estatal. En efecte, l'article 149.1.7a. de la Constitució espanyola disposa que l'Estat té competència exclusiva sobre la legislació laboral.

Des d'aquesta perspectiva, les retallades contradiuen el dret a tenir **garantits els drets reconeguts en el marc de la legislació laboral.**

C) CONCLUSIÓ

ÚNICA.- Del conjunt dels fets i de la interpretació de la normativa aplicable, és de dret a llei que es reconegui la pretensió exercida pels signants, ço és, que es deixin sense efectes les

decisiones d'aplicar les retallades de les condicions de treball.

És per tot això que, SOL·LICITO:

Que es tingui per presentat dintre de termini i en legal forma aquest escrit i, per tant, es tingui per interessat l'intent de conciliació en matèria de procediment de CONFLICTE COL·LECTIU, a fi que les demandades Universitats públiques de Catalunya reconeguin la pretensió exercida pels signants, ço és, que es deixin sense efectes les decisions d'aplicar les retallades de les condicions de treball, així com tots els efectes legals que l'hi són inherents.

BARCELONA, 4 / març / 2013