

COPIA

Defensor del Pueblo
REGISTRO

09 OCT 2012

A LA DEFENSORA DEL PUEBLO

C/ Zurbano nº 42 28010 Madrid.

D. Miguel Borrà Izquierdo con DNI núm. 25443806-X, Presidente de la **Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F)**, D. Enrique Francisco Fossoul de la Sierra, con DNI núm. 1397144-D, Secretario General de **Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO)**, D. Rafael Espartero García con DNI núm. 73531352-F, Secretario General de la **Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT)**, D. Luis Deleito Reyes con DNI núm. 50542300-F, Secretario General de la **Federación de Empleados Públicos de la Unión Sindical Obrera (FEP-USO)**, D. Alejandro Laguna Martín-Meldaña, con DNI núm. 5622388-S, Secretario General del **Sindicato de Enfermería (SATSE)**, D. Francisco Miralles Jiménez con DNI núm. 27258411-F, Secretario General de la **Confederación Estatal de Sindicatos Médicos (CESM)**, D. Francisco Javier Carrascal García, con DNI núm. 5610420-F, Secretario de organización de **ANPE Sindicato Independiente**, D. Ignacio López García de la Torre con DNI núm. 2221773-L, Secretario General de la **Confederación Española de Policía (CEP)**, D. Fernando Boró Herrera con DNI núm. 08034530-D, Presidente de la **Federación Estatal de Asociaciones de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (FESESS)**, D. Carlos Cruzado Catalán con DNI núm. 50945441-G, Presidente del **Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA)**, D. Daniel López Fáfila, con DNI núm. 51637815 -D, Secretario General del **Sindicato Libre de Correos y Telecomunicaciones (SL)**, D. Alfredo Perdiguer Monjón con DNI núm. 50072858-H, Secretario General del **Sindicato Independiente de Policía Española (SIPE)**, D. José Ángel Fuentes Gago con DNI núm. 11958836-D, Presidente del **Sindicato Profesional de Policía (SPP)**, D^a. Emilia Rubio Clave con DNI núm. 01495807-W, Delegada Sindical y miembro de la Ejecutiva del **Sindicato de Trabajadores de la Administración de Justicia (STAJ)**, D. José Manuel Sánchez Fornet con DNI núm. 28666703-D, Secretario General del **Sindicato Unificado de Policía (SUP)**; D. Javier Jesús Arrillaga Rejano con DNI núm. 450775436-G, Secretario General del **Sindicato Unión Federal de Policía (UFP)**; D. Manuel Mato Vázquez con DNI núm. 33306880-M, Secretario General de la **Unión de Guardias Civiles (UNIONGC)**, D^a. María Dolores Martínez Márquez con DNI núm. 5046622, Secretaria General de la **Unión Sindical de Auxiliares de Enfermería (USAE)**; D. José Domingo Martínez Polo DNI 02203784Q Secretario Nacional de Administración de **UCESHA**, D. Anxo Rama Fernández con DNI núm. 44817077-J, Secretario de Nuevas Tecnologías de **Alternativa Sindical de Policía (ASP)**, D. Justo Valiente Martín DNI 51608434-E Secretario General del **Colectivo Profesional de Policía Municipal (CPPM)**, y, todos ellos integrantes de la **PLATAFORMA SINDICAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE ESPAÑA**, con domicilio a efectos de notificaciones en CSI.F calle Fernando El Santo nº 17 28010 de Madrid, como peticionario principal que por medio del presente escrito pasa a **EXPONERLE LO SIGUIENTE:**

LA PRESENTE SOLICITUD, TIENE POR OBJETO INSTAR A ÉSA INSTITUCIÓN, A QUE PROCEDA A REALIZAR LOS TRÁMITES LEGALES OPORTUNOS, PARA QUE SEA INTERPUESTO RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA EL REAL DECRETO LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD Y, CONTRA TODAS LAS NORMAS QUE SEAN CONSECUENCIA DEL MISMO, EN BASE A LOS SIGUIENTES,

ARGUMENTOS:

PRIMERO.- La aplicación de este Real Decreto-Ley afecta a los derechos y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I de la Constitución Española y más concretamente el artículo 37 sobre el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los Convenios, como también los artículos 31 y siguientes del Capítulo IV, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

El artículo 86 de la Constitución Española prohíbe al Decreto-ley “afectar... a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I” de la Constitución.

El debate se ha suscitado en determinar si tales derechos, deberes y libertades, eran los reconocidos únicamente en la Sección 1^a, del Capítulo II de dicho Título I, es decir, a la materia reconocida doctrinalmente como derechos fundamentales, o a todos los derechos y libertades del Título I, donde entraría el derecho a la negociación colectiva contenido en el artículo 37 de la Constitución.

El Tribunal Constitucional ha interpretado que, el ámbito de prohibición del Decreto-ley no puede reducirse a los derechos fundamentales, tal como se recoge en la STC 93/98:

“No es posible, sin embargo, aceptar el planteamiento que hace la Sala al equiparar en lo que afecta a los derechos fundamentales y libertades públicas, el ámbito negativo de exclusión del Decreto-ley del artículo 86.1 de la Constitución Española con el positivo de exigencia de ley orgánica del artículo 81.1.”

No obstante, si bien el ámbito de aplicación de la exclusión del artículo 86.1 se extiende a todos los derechos y libertades del Título I, el Tribunal Constitucional ha matizado la intensidad de dicha exclusión material. En las sentencias del Tribunal Constitucional 111/83 y 95/ 88 se concluye que una interpretación extensiva del concepto “afectar” haría imposible la figura en sí del Decreto-ley por lo que rechaza tal interpretación y declara que:

"La cláusula restrictiva del artículo 86.1 CE ("no podrán afectar"...) debe ser entendida de modo que ni reduzca a la nada el Decreto-ley, que es un instrumento normativo previsto por la Constitución "del que es posible hacer uso para dar respuesta a las perspectivas cambiantes de la vida actual (FJ 5º, Sentencia de 4 de febrero de 1983), ni permita que por Decreto-ley se regule el régimen general de los derechos deberes y libertades del Título I, ni de pie para que por Decreto-ley se vaya en contra del contenido o los elementos esenciales de alguno de tales derechos. Esta vía interpretativa exige también que se tenga muy en cuenta la configuración constitucional del derecho afectado en cada caso e incluso en su colocación en el texto constitucional dentro de las diversas secciones y capítulos del su Título I, dotados de mayor o menor rigor protector a tenor del artículo 53".

Pues bien, el Real Decreto-ley 20/2012, incide de forma plena en uno de los contenidos esenciales del derecho a la negociación colectiva, cual es de de la autonomía colectiva y el de valor del convenio como ley entre las partes, cuyo contenido no puede ser alterado por un tercero fuera de la órbita negocial.

El artículo 37 de la Constitución Española se halla protegido, en efecto, por el artículo 53 del mismo texto constitucional que impide al legislador alterar el contenido esencial de los derechos constitucionales. El propio Tribunal Constitucional ha definido este concepto de contenido esencial, en la sentencia de 8 de abril de 1981, como aquel que dota al derecho de sus elementos definitivos de forma que si se le excluye o se desconoce tal elemento, el derecho deja de ser el que es para transformar su naturaleza:

"constituyen el contenido esencial de un derecho subjetivo aquellas posibilidades o facultades de actuación necesarias para que el derecho sea reconocible como pertinente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a este tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro, desnaturizándose, por decirlo así".

El artículo 37 reconoce, en efecto el derecho a la negociación colectiva, uno de cuyos elementos fundamentales es el de remitir a las partes negociales la regulación de las condiciones de trabajo, de forma que en dicho convenio se contienen los derechos y deberes laborales pactados, y que sólo pueden ser modificados por un nuevo acuerdo entre las partes.

En consecuencia, el Decreto-ley 20/2012, altera el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, al asumir que mediante una norma se puede alterar unilateralmente lo pactado entre las partes en un pacto o convenio colectivo.

Si se aceptase dicha tesis, se estaría consagrando en el derecho laboral una regulación estatutaria, contraria a la esencia de la autonomía colectiva, que deriva de la acción sindical en ejercicio del derecho de sindicación reconocido como derecho fundamental en el artículo 28 de la Constitución.

El Real Decreto-ley 20/2012 usa para ello argumentos que no se pueden aceptar, como la suspensión de manera unilateral de cualquier acuerdo entre partes que mejore la legislación básica actual.

Igualmente, el Real Decreto-ley, al incidir en una regulación de las condiciones pactadas en un convenio colectivo, por las hipotéticas o potenciales consecuencias (en todo caso fruto de una interpretación unilateral del Gobierno), que un convenio tiene para el interés general, está ocupando un espacio de regulación fuera de los cauces ordinarios de las relaciones laborales.

Debemos reseñar la sentencia núm. 92/1992 del Tribunal Constitucional, la cual recoge textualmente lo siguiente:

"El artículo 37.1 CE reconoce el derecho a la negociación colectiva y garantiza la eficacia vinculante del convenio colectivo, encomendando al legislador de manera imperativa garantizarla, de modo que la facultad normativa de las partes sociales encuentra su reconocimiento jurídico en la propia Constitución (STC 58/1985, fundamento jurídico 3º). Y aunque esa facultad negociadora debe entenderse sometida lógicamente a la Constitución y la regulación que el Estado establezca, (STC 210/1990), dada la subordinación jerárquica del convenio colectivo respecto a la legislación (artículo 3.1 LET), lo que implica que el convenio colectivo ha de adecuarse a los establecido a las normas de superior rango jerárquico (STC 58/1985, 177/1988 y 171/1989), la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no sólo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio colectivo, sino incluso los principios garantizados en el artículo 9.3 de la Constitución.

Por consiguiente, sería contraria al artículo 37.1 de la Constitución Española una interpretación del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores que permitiera a la Administración laboral autorizar al empresario la introducción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo previstas y reguladas en un convenio colectivo vigente”

Todo ello constituye, por lo tanto, una flagrante vulneración de los derechos establecidos en el artículo 37.1 de la Constitución Española que, de ser admitida, no tendría parangón pues supondría la validación de un acto que se podría repetir en cualquier ámbito empresarial del sector público así como en cualquier entidad privada cuyas actividades tengan total o parcialmente la consideración de “públicas”, es decir, con algún tipo de impacto en los servicios prestados a los ciudadanos.

SEGUNDO .- Por otro lado, se produce una vulneración del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores donde se recoge la eficacia de los Convenios Colectivos.

Entendemos además que el Real Decreto-Ley 20/2012 vulnera el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, de aplicación supletoria para el personal laboral al servicio de la Administración, cuyo tenor literal dice:

"Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social"

Pues bien, como queda dicho, la Administración no ha negociado las materias contenidas en el Real Decreto-Ley, tal como resulta preceptivo, y ha procedido a aprobar unilateralmente la misma, con lo que estamos en presencia de una flagrante vulneración del mencionado artículo y del artículo 37 de la Constitución que establece meridianamente en su artículo 37 las materias que por afectar al empleado público, han de ser objeto de negociación con los agentes sociales.

TERCERO.- Otro aspecto a destacar es la vulneración en que incurre el Real Decreto-Ley 20/2012 con respecto al derecho a la Libertad Sindical reconocido en el artículo 28 de la Constitución Española.

El artículo 28.1 de la Constitución Española dispone que todos tienen derecho a sindicarse libremente, y que la libertad sindical comprende... "el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas". Este precepto se conecta directamente con el artículo 7 CE, en el que se diseña lo que la doctrina constitucional ha denominado "*la vertiente funcional de la libertad sindical*", que es el resguardo de los derechos de actividad sindical (STC 168/1996, de 29 de octubre) y que sirve para atribuir a los sindicatos todas aquellas facultades que les permitan cumplir con el papel asignado en defensa de los intereses sociales que les son propios (SSTC 53/1982, de 22 de julio, 4/1983, de 28 de enero y 118/1983, de 13 diciembre, por citar sólo las primeras históricamente dictadas)

y de dónde cabe extraer el núcleo mínimo indispensable de medios de acción del que debe disfrutar el sindicato a fin de cumplir las funciones que constitucionalmente le han sido encomendadas (SSTC 9/1988, de 25 de enero y 1/1994, de 17 de enero), entre las que sin duda se sitúa la negociación colectiva (STC 4/1983); funciones que, por otra parte, hay que esperar del sindicato conforme al sistema constitucional, pues les son reconocidas para su actuación efectiva y no para la mera ostentación de su titularidad (STC 29/1986 de 20 de febrero).

La doctrina constitucional describe adecuadamente el alcance del derecho fundamental de libertad sindical, observando que si bien ... “*del tenor literal del art. 28.1 CE pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, este Tribunal ha declarado reiteradamente [en virtud de una interpretación sistemática] de los arts. 7 y 28 CE, efectuada según el canon hermenéutico del art. 10.2 CE, que la enumeración de derechos efectuada en el precepto constitucional no se realiza con el carácter de numerus clausus, sino que en el contenido de dicho precepto se integra también la vertiente funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden*” (por todas, SSTC 94/1995, de 19 de junio, FJ 2; 308/2000, de 18 de diciembre, FJ 6; 185/2003, de 27 de octubre, FJ 6; 198/2004, de 15 de noviembre, FJ 5; 281/2005, de 7 de noviembre, FJ 3; y 236/2007, de 7 de noviembre, FJ 9), de modo que tales facetas, organizativas o asociativas, por un lado, y funcionales o de actividad, por otro, constituyen el contenido esencial de la libertad sindical (SSTC 70/1982, de 29 de noviembre, FJ 2; 37/1983, de 11 de mayo, FJ 2; 281/2005, de 7 de noviembre, FJ 3 y, la más reciente hasta ahora, 152/2008, de 17 de noviembre, FJ 3).

Este reconocimiento constitucional está en sintonía con la legislación ordinaria y así la LOLS establece que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical [artículo 2.1, d)] y que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de su libertad sindical, tienen derecho a desarrollar actividades sindicales en la empresa o fuera de ella [artículo 2.2, d)]. A partir de estos datos, la más solvente doctrina ha hecho notar que el modelo pluralista de relaciones laborales, materializado en la norma constitucional, lleva aparejadas claras consecuencias para el legislador ordinario, entre ellas, la imposibilidad de establecer por vía normativa ... “*situaciones que impliquen indefensión de intereses respecto a grupos y a actividades de los mismos constitucionalmente susceptibles de protección*” [indefensión que podría darse] ... tanto por una limitación de la libertad sindical a nivel organizativo de tales grupos como por una restricción de los derechos de autotutela de sus intereses”.

El Real Decreto-Ley 20/2012 vulnera este derecho de libertad sindical en cuanto que desprecia el límite material impuesto por el artículo 28.1 de la Constitución, porque no respeta el contenido esencial del derecho de libertad sindical, que es siempre una barrera intraspasable para el legislador ordinario. El propio Tribunal Constitucional ha definido ese concepto de contenido

esencial, en la temprana sentencia 11/1981, como aquel que dota al derecho de sus elementos definitorios, de forma que si se le excluye o se desconoce tal elemento, el derecho deja de ser el que es para transformar su naturaleza y perder su identidad constitucional. Y el principal elemento que hace reconocible el derecho de libertad sindical es la posibilidad de negociar colectivamente condiciones de trabajo en representación de los trabajadores, que es, justamente, una de las funciones que el Real Decreto-Ley 20/2012 ha cercenado.

De entre las posibles facetas que componen la “vertiente funcional” del derecho de libertad sindical, el Tribunal Constitucional ha señalado que se encuentra, como contenido esencial de ésta, la negociación colectiva. En efecto, es doctrina constitucional consolidada -en una evolución que va de la STC 9/1988, de 25 de enero, a la STC 238/2005, de 26 de septiembre- la que integra el derecho a la negociación colectiva -junto a los derechos asimismo colectivos de huelga y de promoción de conflictos colectivos- en el derecho de libertad y acción sindicales, garantizados por los artículos 7 y 28.1 de la Constitución Española. La reproducción de un fragmento del Fundamento de Derecho 3º, de la sentencia citada en último lugar, no deja lugar alguno para la duda, ni para la comprobación de que no se trata de una doctrina constitucional aislada o esporádica, sino de una verdadera construcción sistemática e integrada:

... “para abordar esta cuestión desde la óptica constitucional que nos es propia, debemos comenzar recordando la doctrina de este Tribunal, que reiteradamente ha declarado que el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos está integrado en el contenido del derecho del art. 28.1 CE, como recoge, por otra parte, expresamente, la Ley Orgánica de libertad sindical al señalar que «la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical [art. 2.1 d) LOLS] y que el ejercicio de esta actividad en la empresa o fuera de ella comprende entre otros derechos, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva [art. 2.2 d) LOLS]. Ello es así, como recuerda nuestra jurisprudencia, por erigirse la negociación colectiva en un medio necesario para el ejercicio de la acción sindical que reconocen los arts. 7 y 28.1 CE (STC 98/1985, de 29 de julio, FJ 3) y porque la libertad sindical comprende inexcusablemente también aquellos medios de acción sindical (entre ellos, la negociación colectiva) que contribuyen a que el sindicato pueda desenvolver la actividad a la que está llamado por la Constitución (SSTC 9/1988, de 25 de enero, FJ 2; 51/1988, de 22 de marzo, FJ 5; 127/1989, de 13 de julio, FJ 3; y 121/2001, de 4 de junio, FJ 2, por todas) ...

... Más aún, en la negociación colectiva de condiciones de trabajo converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación con el sindicato afectado –medida la afección como perturbación o privación injustificada de medios de acción– sino que alcanza también al sindicato en cuanto representación institucional a la que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses (SSTC 3/1981, de 2 de febrero, 70/1982, de 29 de noviembre,

23/1984, de 20 de febrero, 75/1992, de 14 de mayo, 18/1994, de 20 de enero). Como repetidamente ha declarado nuestra jurisprudencia, la libertad sindical comprende el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede sin dificultad denominar «contenido esencial» de tal derecho; parte de este núcleo del art. 28.1 CE lo constituye, sin duda, la negociación colectiva de condiciones de trabajo, puesto que resulta inimaginable que sin ella se logren desarrollar eficazmente las finalidades recogidas en el art. 7 CE (SSTC 4/1983, de 28 de enero, FJ 3; 73/1984, de 27 de junio, FFJJ 1 y 4; 98/1985, de 29 de julio, FJ 3; 39/1986, de 31 de marzo, FJ 3; 187/1987, de 24 de noviembre, FJ 4; 51/1988, de 22 de marzo, FJ 5; 127/1989, de 13 de julio, FJ 3; 105/1992, de 1 de julio, FFJJ 2 y 5; 164/1993, de 18 de mayo, FJ 3; y 145/1999, de 22 de julio, FJ 3). Por ello, negar u obstaculizar el ejercicio de dicha facultad negociadora por los sindicatos o desvirtuar su eficacia han de entenderse no sólo como prácticas vulneradoras del art. 37.1 CE y de la fuerza vinculante de los convenios declarada por dicho precepto, sino también como violaciones del derecho de libertad sindical que consagra el art. 28.1 CE (SSTC 108/1989, de 8 de junio, FJ 2; y 105/1992, de 1 de julio, FJ 5)“ ...

Por tanto, entre el contenido del derecho fundamental a la libertad sindical se encuentra incluido como parte esencial, el derecho de los Sindicatos al ejercicio de las facultades de negociación y conflicto a que se refieren los párrafos 1 y 2 del artículo 37 de la Constitución Española.

El artículo 37.1 de la Constitución Española dispone que ... “*la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”. Se trata de un precepto que ha dado lugar a distintas interpretaciones, habiendo sido entendido o como un mero mandato al legislador sin proyección constitucional inmediata; o como una garantía institucional que preserva constitucionalmente la presencia de un sistema de libertad de negociación colectiva sin interferencias públicas con el límite constitucional, dirigido esencialmente al legislador, de la fuerza vinculante de sus resultados; o, finalmente, como un precepto que contiene una doble garantía de reconocimiento directo e inmediato del derecho a la negociación de los convenios colectivos y, simultáneamente, un mandato al legislador para garantizar este derecho y la eficacia jurídica vinculante.

El TC, salvo en contadísimas ocasiones (por ejemplo en la STC 208/1993, de 28 de junio, FJ 3) ha optado claramente por la tesis de la doble garantía otorgando eficacia directa e inmediata al artículo 37.1 de la Constitución Española con todas sus consecuencias, tanto en el ejercicio del derecho como en la eficacia jurídica de los convenios colectivos. Reconoce, así, de modo contundente que ... “la facultad reconocida a los representantes de los trabajadores y empresarios de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional... de otra parte, la

garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales” (STC 58/98 de 30 de abril, FJ 3).

Es éste, por tanto, un derecho constitucional no necesitado del complemento de una Ley para producir eficacia jurídica directa e inmediata al reconocimiento de dicha negociación, incluso si se trata de negociación colectiva de eficacia limitada, es decir, desprovista de eficacia general (SSTC 73/1984, de 11 de julio, 108/1989, de 9 de junio y 121/2001, de 6 de junio), puesto que la distinción entre convenios estatutarios y extraestatutarios constituye una simple decisión legislativa dependiente de que se observen o no los requisitos contenidos en la LET, sin que la eficacia general o personal de los distintos convenios colectivos constituya una diferencia de trascendencia constitucional, sino simplemente de legislación ordinaria. Es decir, en resumen, que el derecho a la negociación colectiva es un derecho constitucional de todos los sindicatos, abstracción hecha del grado de representatividad que acredite cada uno de ellos en los ámbitos territorial y funcional a los que se extienda su actividad.

Consecuencia de todo lo anterior es que el derecho a la negociación colectiva, como manifestación primaria del contenido esencial de la libertad sindical, constituye una clara resistencia frente a la posible tentación legislativa de invadir y asfixiar la autorregulación de las condiciones laborales exigida por ambas libertades. La negociación colectiva como libertad de negociar convenios colectivos no consiente interferencias impeditiva u obstaculizadoras de los poderes públicos, ya que supone un sistema de autorregulación colectiva que debe ser garantizado por el legislador tal y como ordena el artículo 37.1 de la Constitución. Este ámbito de libertad negocial recibe además protección constitucional, a través del artículo 28.1 de la Constitución, cuando es el sindicato quien ejerce tal derecho. Por otro lado, la libertad negocial, que se ejerce respecto de la contraparte en el seno de la relación laboral, se ejerce fundamentalmente frente al poder público, que carece de potestades para limitar injustificadamente la negociación colectiva garantizada constitucionalmente, con el valor añadido de la fuerza vinculante de sus resultados.

Se consagra en la Constitución Española, por un lado, el derecho consistente en un ámbito de autonomía privada de la voluntad, de dimensión colectiva, que no puede ser sacrificado ni violentado por los poderes públicos y, de otro lado, la garantía constitucional de un sistema legal de negociación colectiva cuando obliga a la ley a asegurar la actividad contractual colectiva y la fuerza vinculante de los convenios.

Si se trata de identificar el contenido esencial propio del derecho a la negociación colectiva -distinto evidentemente del contenido esencial del derecho de libertad sindical- debe concretarse aquél en la suma de cinco facultades, a saber: la de negociación, la de elección de nivel de negociación,

la de selección de las materias negociables, la de la fuerza vinculante del convenio colectivo y la de la administración de lo convenido. Este conjunto de facultades es el que define el espacio constitucional de la negociación colectiva y también ha de ser inmune a las injerencias o intromisiones públicas porque se trata de libertades que expresan la idea de la autonomía privada de la voluntad en una dimensión colectiva dotada de reconocimiento constitucional, que se relaciona estrechamente con la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

La fuerza vinculante de los convenios colectivos, reconocida por el artículo 37.1 CE, constituye otro límite impuesto a los poderes públicos. Porque la fuerza vinculante de lo convenido se explica mediante la teoría normativa, aceptando que el convenio colectivo constituye una norma y no un contrato o pacto privado, que se impone a los contratos de trabajo y se incorpora al sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. Afirman así las SSTS 58/1985, de 30 de abril, 177/1988, de 10 de octubre, 171/1989, de 19 de octubre, y 151/1994, que ... *"el convenio colectivo, una vez negociado, produce eficacia normativa y se incardina en el sistema formal de fuentes del Derecho [porque] los Convenios colectivos son auténticas normas jurídicas"*.

En concreto, como resumen de todo lo anterior, en el caso que nos ocupa, hay que concluir que el derecho constitucional a la negociación colectiva ha sido vulnerado por el Real Decreto-Ley 20/2012, ante todo porque ha alterado el régimen autonómico de determinación de las condiciones de trabajo de los trabajadores en particular, la determinación de las condiciones de trabajo, en cuanto a la retribución pactada, de un grupo indeterminado de trabajadores. A través de aquella disposición legal, además de vaciar el contenido del derecho a la negociación colectiva, se está "seleccionando" un colectivo concreto de trabajadores para privarles de los medios constitucionales de fijación libre de las condiciones de trabajo, a través de la eliminación de los derechos pactados colectivamente y mediante la introducción de parámetros en la negociación de determinados aspectos que vulneran la libertad negocial del sindicato. Con ello se infringe no sólo la garantía institucional de respetar el sistema de negociación colectiva existente, sino la libertad de elección del nivel de negociación adecuado a la representatividad de las partes que lo negociaron.

Esa extracción de la negociación colectiva del ámbito de los sujetos legitimados constitucionalmente produce, sin dudar, la afectación del contenido esencial del derecho de libertad sindical, habida cuenta de que el ámbito de acción sindical alterado por el Real Decreto-Ley 20/2012, impide la regulación de condiciones de trabajo y, además, afecta al contenido nuclear de la negociación colectiva; al margen de que la entidad empleadora puede tener una u otra naturaleza (pública y no privada, por ejemplo), pues su naturaleza pública influirá en aspectos cuantitativos, como el del límite fijado al crecimiento de la masa salarial, pero no a los aspectos cualitativos vinculados al ejercicio de la autonomía colectiva. Porque el derecho a la negociación colectiva en el ámbito laboral cuenta en todo caso con eficacia directa e inmediata, reconocida como se ha visto por la doctrina constitucional, como lógica consecuencia de la aplicación imperativa del art. 53.1 Constitución Española, a cuyo reiterado tenor

... "los derechos y libertades reconocidos en el capítulo segundo del presente título [título I] vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con el artículo 161.a)".

Todo ello, es consecuencia de una consideración del derecho de libertad sindical que atiende no sólo a su significado individual consagrado en el artículo 28.1 de la Constitución, sino también a su significado colectivo, en cuanto derecho de los Sindicatos al libre ejercicio de su actividad de cara a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios (artículo 7 de la Constitución Española).

La legitimación negocial, tal y como aparece regulada en el Estatuto de los Trabajadores, constituye un presupuesto de la negociación colectiva que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente.

Han de aplicarse las reglas generales de legitimación negocial a aquellos casos en los que lo perseguido sea modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas normas para regular las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio. Estos casos han de ser tratados como una negociación, cualquiera que sea el nombre que se le dé.

Cuando en un sistema social dado el instrumento típico de determinación de las condiciones de trabajo es la negociación colectiva de eficacia general y, más todavía, cuando dicha negociación ya se ha producido y ha diseñado una unidad de contratación, la exclusión de la negociación supone de hecho la exclusión del Sindicato de su función de participar en la fijación de las condiciones de trabajo y, en consecuencia, de una de sus funciones esenciales.

En el presente caso es evidente que el Real Decreto-ley 20/2012 vulnera la legitimación negocial reconocida como derecho a la libertad sindical, al haber procedido unilateralmente a la alteración, suspensión y eliminación de condiciones de trabajo y derechos pactados legítimamente por los sujetos legitimados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, es obvio que, mediante el citado Real Decreto-ley 20/2012, el Gobierno se ha inmiscuido en el contenido del texto negocial limitando, por lo tanto, la capacidad y legitimación reconocida constitucionalmente que tienen las partes negociadoras a través del derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el artículo 37.1 del texto constitucional.

Además podemos decir que el derecho a la negociación colectiva, y las retribuciones complementarias que se fijan en la Ley de Presupuestos Estatal, vincula a todos los poderes públicos sin excepción como establece el artículo 53.1 de la Constitución Española, el cual, establece textualmente lo siguiente:

“ Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente título vinculan a todos los poderes públicos...”

Por último, al haber sido una decisión unilateral del Gobierno, También se ha incumplido el Principio de Participación Impuesto por el artículo 105 de la Constitución Española.

CUARTO.- Otra vulneración que se establece es la del derecho a ser indemnizado, en caso de expropiación de los derechos reconocidos en el artículo 33.3 de la Constitución Española.

El apartado 3, del artículo 33 de la Constitución Española, establece lo siguiente:

“Nadie podrá ser privado de sus bienes y derechos, sino por causa justificada de utilidad pública o interés social, mediante la correspondiente indemnización y de conformidad con lo dispuesto en las leyes”.

El Tribunal Constitucional ha establecido, entre otras en la sentencia 48/2005 de 3 de marzo y en el Auto 17/2007, de 16 de enero:

“son tres las garantías derivadas del artículo 33.3 CE frente al poder expropiatorio reconocido a los poderes públicos:

- 1) *un fin de utilidad pública o interés social, o causa expropianda;*
- 2) *el derecho del expropiado a la correspondiente indemnización, y*
- 3) *la realización de la expropiación de conformidad con lo dispuesto en las Leyes.*

Para que la expropiación de un bien o derecho no vulnere lo dispuesto en dicho precepto constitucional es preciso que se cumplan dichas garantías.”

En el presente caso, mediante el Real Decreto-ley 20/2012, se realiza una privación material de un derecho obtenido por convenio colectivo respecto a las condiciones de trabajo (la remuneración conforme a una norma pactada), que el artículo 37 CE ya mencionado declara de fuerza vinculante, sin contener ni una declaración previa de utilidad pública o de interés social para realizar tal despojo, ni tampoco contener una cláusula indemnizatoria, lo que avala, una vez más y en base a otra argumentación distinta, la inconstitucionalidad de su contenido, puesto que, al no cumplir con dos de las garantías exigidas por la doctrina de nuestro más alto Tribunal, se está vulnerando lo dispuesto en el artículo 33.3 de la Constitución Española. Únicamente se hace referencia a la distribución de forma equitativa del esfuerzo entre la sociedad pero no obstante limita su aplicación al 13 por ciento de la población activa, quedando el principio de equidad bastante desvirtuado.

QUINTO.- Infracción del art. 86 de la Constitución, donde se reflejan los requisitos que debe cumplir el Gobierno para dictar decretos-leyes.

Entendemos que Real Decreto Ley 20/2012, vulnera los requisitos causales exigidos en el artículo 86.1 de la Constitución Española, para este tipo de normas, al no existir una extraordinaria y urgente necesidad, según se exige en dicho artículo. Así, la figura del Decreto-Ley se configura como una forma extraordinaria de regulación normativa, ya que supone una invasión de las competencias atribuidas al poder legislativo.

Así, en el artículo 86.1 de la Constitución Española aparece un primer límite causal a esta potestad normativa excepcional. Este límite es el de la “extraordinaria y urgente necesidad”

Sin duda este límite constituye un concepto jurídico indeterminado y está dotado, por tanto, de una determinada flexibilidad en su apreciación, pero ello no significa que no pueda ser objeto de control.

Esta doble característica, flexibilidad y control ha sido afirmada de forma constante por el Tribunal Constitucional a la hora de la interpretación constitucional de este límite de la potestad normativa del Gobierno. En su sentencia 29/82 ya estableció que: “*Es competencia de los órganos políticos determinar cuándo la situación, por consideraciones de extraordinaria y urgente necesidad, requiere el establecimiento de una norma por vía de Decreto-ley*”

Se trata, por tanto, de una flexibilidad que no elude su consideración de apreciación en términos políticos, así lo reafirma el Tribunal Constitucional con más claridad en la sentencia 111/83, donde señala que:

“*El Gobierno ciertamente ostenta el poder de actuación en el espacio que le es inherente a la acción política, se trata de actuaciones jurídicamente discretionales, dentro de los límites constitucionales, mediante unos conceptos que, si bien no son inmunes al control jurisdiccional, rechazaron por la propia función que compete al Tribunal- toda injerencia en la decisión política que, correspondiendo al ala elección y responsabilidad del gobierno, tiene el control, también desde la dimensión política, además de los otros contenidos plenos del control del Congreso*”

Sin embargo, el Tribunal Constitucional en ambas sentencias recuerda que tal decisión política está sometida a su control en términos de derecho constitucional. En la sentencia 29/82 se nos dirá que tal interpretación fáctica se realiza: “sin perjuicio del posible y ulterior control jurídico constitucional que corresponde a este Tribunal Constitucional”

Igualmente en la sentencia 111/83 se reconoce que el respeto del juicio político: “no puede ser obstáculo para extender también el examen

sobre la competencia habilitante al conocimiento del Tribunal constitucional en cuanto sea necesario para garantizar el uso del Decreto-Ley adecuado a la Constitución”

En base a estos argumentos, el Tribunal Constitucional en la mencionada Sentencia 29/82 determinó que no concurría el hecho causal habilitante, dado que la concreción del mismo se remitía a una norma reglamentaria sin plazo.

Por ello el Tribunal Constitucional entiende que la extraordinaria y urgente necesidad del Decreto-Ley es controlable en todo caso, si se entiende que la solución del supuesto de hecho hubiese sido posible regularla en el plazo de tramitación de una ley por el procedimiento de urgencia: “*Máxime cuando no se fija un plazo perentorio para dictar tal regulación, que haber de ser inferior al necesario para tramitar la deslegalización como proyecto de ley por el trámite de urgencia*”

De toda la doctrina anterior, cabe extraer una conclusión fundamental: la habilitación causal del artículos 86.1 de la Constitución Española es controlable por el Tribunal Constitucional especialmente si la extraordinaria y urgente necesidad no es tal, y si el supuesto de hecho regulado por el Decreto-Ley podía haber esperado a una tramitación de ley parlamentaria por el procedimiento de urgencia.

No puede apreciarse la “*necesidad*” del Decreto-Ley para no pagar lo que corresponde según ley en concepto de paga de Navidad, ya que existen otras alternativas legales mas lógicas y racionales, tales como el posible uso de las Leyes de armonización para acomodar el paso del gasto autonómico, aprobar normas básicas estatales sobre competencias autonómicas divergentes, duplicidades administrativas, administraciones paralelas, o actuar sobre las competencias de las Diputaciones o tantas otras, sobre las que el Gobierno no ha actuado o no lo ha hecho suficientemente.

La exigencia del requisito de necesidad “*extraordinaria*”, tampoco se cumple, pues ha devenido en “*ordinaria*”, y como tal previsible, existiendo sobrados mecanismos legislativos para la tramitación como Ley, con todas sus garantías parlamentarias (incluso por la vía de urgencia) antes que por medio de un Decreto-Ley aprobado por el Gobierno en un claro abuso de poder, y de utilización indebida de este instrumento legal previsto para otros usos. A este respecto, es preciso aclarare que no nos encontramos ante una situación nueva sino ante una crisis que empezó hace ya algunos años, sin que se hayan tomado ningún tipo de medidas contra la misma, por lo que la única argumentación que realice el Gobierno en la exposición de motivos sea aludir a una situación extraordinaria al hacer mención a la crisis económica con origen en la crisis financiera internacional y con efectos sobre el crecimiento y el empleo.

Tampoco es tal necesidad “*urgente*”, en el caso de la supresión de la Paga extraordinaria de Navidad, puesto que la misma se devenga el 1 de

Diciembre de 2012, con lo que hay tiempo mas que sobrado para tramitar una Ley que defina quién, cómo y cuánto debe ser privado de la misma, en su caso. En este punto, destacar que la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional sobre la necesaria concurrencia de las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que constituyen el presupuesto habilitante exigido al Gobierno por el artículo 86.1 de la Constitución Española para hacer uso de la facultad legislativa excepcional de dictar Decretos-Leyes, ha sido sintetizada en la sentencia 68/2007, de 28 de marzo, que refiriéndose a la contenido en anteriores resoluciones, concretamente las sentencias 189/2005, de 7 de julio y 329/2005 de 15 de diciembre, literalmente mantiene que:

"la necesaria conexión entre la facultad legislativa excepcional y la existencia del presupuesto habilitante conduce a que el concepto de extraordinaria y urgente necesidad que se contiene en la Constitución no sea, en modo alguno, una cláusula de expresión vacía de significado dentro de la cual el lógico margen de apreciación política del Gobierno se mueva libremente sin restricción alguna, sino, por el contrario, la constatación de un límite jurídico a la actuación mediante decretos-leyes(...) de forma que el Tribunal Constitucional podrá, en supuestos de uso abusivo o arbitrario, rechazar la definición que los órganos políticos hagan de una situación determinada y, en consecuencia, declarar la inconstitucionalidad de un decreto-ley por inexistencia del presupuesto habilitante por invasión de las facultades reservadas a la Cortes Generales por la constitución"

Tampoco se cumple la función para la que está previsto constitucionalmente la figura del Decreto Ley, al incluir en el mismo un cúmulo de cuestiones tan variadas como por ejemplo son: el incremento de IVA, la minoración de permisos de los funcionarios o, la modificación de la Ley de Dependencia, la subida de energía eléctrica, o la cuestión de los beneficios fiscales para Madrid, junto con la supresión de la paga extra de Navidad y otros derechos laborales de los empleados públicos.

En definitiva, un Decreto-Ley está previsto constitucionalmente para unas cuestiones muy específicas, tasadas y requiere el cumplimiento de unos requisitos estrictos. No puede servir para cualquier cosa, ni utilizarse de cualquier manera, ni servir para amontonar el Gobierno en él lo que se quiera sin más en un claro abuso de poder. Con todo lo cual decimos que en el presente caso se incumple claramente la previsión de la Constitución sobre la utilización de dicho instrumento normativo, por lo que ello debe llevar al Tribunal Constitucional a la declaración de la inconstitucionalidad del Real Decreto-Ley 20/2012 en el supuesto de que se planteara una cuestión de constitucionalidad sobre el citado Real Decreto-ley.

SEXTO.- Consideramos que las medidas adoptadas, igualmente vulneran el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva reconocido en el Convenio nº 98 de la OIT sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Recordemos que dicho Convenio ha sido ratificado por España, y por lo tanto, estamos ante normas internacionales, "supra legales", según dispone el art. 96 de la Constitución:

"Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional".

Concretamente se vulnera lo establecido en el art. 4 del Convenio, ya que el mismo establece:

"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Pues bien, el Real Decreto 20/2012 ha sido aprobado con la infracción de un trámite fundamental, como es la negociación con las organizaciones sindicales y, por tanto, nos encontramos ante un vicio procedural con eficacia invalidante en la medida en que se impide, el cumplimiento de la finalidad prevista en las normas, que no es otra cosa que instrumentar la participación sindical que comprende en todo caso el derecho a la negociación colectiva, todo ello en conexión con lo establecido en el artículo 10.2 CE que exige que:

"Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España."

Entendemos que un Real Decreto-Ley no puede regular materias que afecten a los derechos, deberes y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución, como es el que supuesto que nos ocupa, el derecho a la negociación colectiva de los Empleados Públicos, artículo 37.1 y concordantes de nuestra Constitución.

La publicación del referido Real Decreto Ley vulnera los artículos 28 y 37.1 de nuestra Carta Magna. *"La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios"*, artículos de nuestra Constitución, en cuanto al derecho fundamental a la negociación colectiva,

contemplados también en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 2.1. d) establece “*El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva*”, artículo que se puede extrapolar a los Empleados Públicos, al serle reconocida la negociación colectiva desde el año 2007, fecha de publicación del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se reconoce como hemos dicho anteriormente el derecho a la negociación colectiva.

La negociación colectiva, según reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional (entre otras SSTS 94/1995; 308/2000; 198/2004 y 281/2005), constituye parte del núcleo mínimo e indispensable del contenido esencial del derecho fundamental de Libertad Sindical.

SÉPTIMO.- La aplicación de este Real Decreto-Ley afecta a lo establecido en el artículo 2.2 d) de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, ya que establece que:

“Las Organizaciones Sindicales en el ejercicio de la Libertad Sindical, tienen derecho a:

- a. *El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.”*

Por tanto, en palabras de nuestro más alto Tribunal, la libertad sindical se integra por los derechos de actividad y los medios de acción que, por contribuir de forma primordial a que el sindicato pueda desarrollar las funciones a las que es llamado por el art. 7 CE, constituyen el núcleo mínimo e indispensable de la libertad sindical [...]. Entre estos derechos de actividad y medios de acción que constituyen el núcleo mínimo e indispensable de la libertad sindical este Tribunal ha venido incluyendo el derecho a la negociación colectiva, a la huelga y a la promoción de conflictos (STC 17/2005).

Consiguentemente esta medida, unilateralmente tomada por el Gobierno es una grave e injustificada injerencia en el derecho de negociación colectiva.

OCTAVO.- Asimismo se vulneran los diferentes Convenios Colectivos de aplicación.

Y se infringe, con este Real Decreto Ley, lo dispuesto a nivel retributivo de los Empleados Públicos en:

-El Acuerdo Gobierno-Sindicatos publicado en el BOE el 26 de octubre de 2009, por el que se acordó mediante negociación colectiva con las Organizaciones Sindicales un incremento salarial de fuerza vinculante y obligatorio para las partes según dispone la ley 7/1990, sobre negociación colectiva, siendo una de las partes, la Administración respecto de la cual la Ley de aplicación no reconoce ius variandi.

-El III Convenio Único para el personal Laboral de la Administración General del Estado, que establece en su art. 2.3 que de no denunciarse por ninguna de las partes en tiempo y forma, el convenio se prorroga por periodos anuales sucesivos. Además no se ha observado el procedimiento previsto tanto en el III Convenio Único como en el EBEP, toda vez que para las modificaciones de las condiciones generales del personal laboral, el art. 38.8 EBEP remite expresamente al art. 83 ET. Al no haberse producido la denuncia expresa, el III Convenio se ha prorrogado.

-Además de lo dispuesto en el art. 20 del Convenio Único Estatal en relación a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y el procedimiento a seguir para la negociación en la correspondiente Subcomisión Delegada y para su notificación al trabajador afectado y a sus representantes sindicales y a la Subcomisión Delegada con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

E incluso, fuera de todo pronóstico por ser ajeno al Sector Público, afecta a la retribución del personal de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, empleados de empresa privada regidos por el vigente Convenio Sectorial de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Somos conscientes de que el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos según el art. 38.10 EBEP queda garantizado salvo "causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas", situación en la que los órganos de Gobierno de las Administraciones Pùblicas podrán suspender o modificar el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos ya firmados pero sólo "en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público"; respecto a lo cual y en relación a lo manifestado en el párrafo anterior consideramos la reducción del salario de los empleados públicos y demás afectados una medida desproporcionada, extralimitada e injustificada.

Desproporcionada en cuanto a la adopción de una de las medidas más lesivas que se pueden tomar, atacando de manera directa a los salarios de los trabajadores sin optar previamente por otros ajustes presupuestarios a su alcance dentro del desarrollo y ajuste de su política económica. Además debemos resaltar el carácter de gasto preferente de las retribuciones de los empleados públicos sobre cualquier otro que deba realizarse con

cargo a los fondos de la respectiva entidad.

Extralimitada en cuanto afecta a sectores que se encuadran fuera de los límites de la Administración Pública, como es el Sector de las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Injustificada en cuanto a la obligación de fijarse en el presupuesto:

- El art. 21.1. del EBEP establece que las cuantías de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán **reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos, ello no autoriza a que se apruebe el citado incremento mediante Real Decreto Ley**, y en su punto 2 establece que no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal, es decir cualquier modificación de estas cantidades se tiene que hacer en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y no en un Real Decreto-Ley, como ha hecho el Gobierno de la Nación.
- **IGUALMENTE SE VULNERA EL ART. 134.5 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA** que establece que “aprobados los Presupuestos Generales del Estado, el Gobierno podrá presentar proyectos de ley que impliquen aumento del gasto público o disminución de los ingresos correspondientes al mismo ejercicio presupuestario”; “PROYECTO DE LEY” y “no Real Decreto Ley”.

Consecuencia todo ello, es lo dispuesto en el ART. 134.2 CE QUE DETERMINA QUE LOS PGE DEBERÁN “INCLUIR LA TOTALIDAD DE LOS GASTOS E INGRESOS DEL SECTOR PÚBLICO”. REQUISITOS NO CUMPLIDOS POR LA NORMATIVA ENUNCIADA.

NOVENO.- El Decreto Ley de referencia produce una violación del principio de igualdad previsto en el art. 14 de la C.E.; de una parte, sólo afecta en el aspecto del recorte retributivo a los empleados públicos, dejando fuera a los demás posibles afectados del resto de la sociedad, y de otra, dentro de los mismos y aunque se diga que es proporcional, no es progresivo, fácilmente puede comprenderse que la privación de la paga extra a un “milionista” le ocasiona mayor perjuicio que la supresión a un técnico superior. Aquella comportará la reducción del consumo no vital, y ésta afectará incluso a los gastos más básicos y necesarios para su sustento.

Además, si la normativa retributiva fuera únicamente la estatal, podría aducirse una especie de “presión retributiva” homogénea. Sin embargo, sobre el empleado público se proyectan mas recortes en conceptos retributivos distintos de las “pagas extras” (complemento específico, productividad, etc), y procedentes en ocasiones de Administraciones distintas del propio Estado, con lo que se ve sometido a una “presión retributiva” o “tormenta de tijeretazos” que

resulta contraria a los mas elementales principios de igualdad y de proporcionalidad.

Fuera de nuestras fronteras, en el mismo sentido de la tesis que aquí sostenemos, en el país vecino de Portugal, el Tribunal Constitucional Portugués, en reciente sentencia de 5 de julio de 2012, (y en supuesto muy similar al planteado en España en el aludido Decreto Ley), ha declarado ilegal la supresión de las pagas extras a funcionarios y pensionistas decretada por el gobierno Portugués en octubre del año 2011, al considerarlo discriminatorio por cuanto que el reparto de sacrificios no se lleva a cabo de igual manera entre todos los ciudadanos proporcionalmente según sus capacidades financieras, sino sólo sobre aquellos que reciben su salario de organismos públicos.

DÉCIMO.- Igualmente contraviene el Decreto Ley, el art. 9.3 de la Constitución que garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Entendemos que importantes aspectos de este precepto han sido conculcados, sobre todo en lo relativo al principio de legalidad y la jerarquía normativa, por lo que iremos viendo, así como a la irretroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos, pues la aplicación del Decreto Ley, tiene aspectos de aplicación retroactiva, la seguridad jurídica se ha quebrantado para quienes están sujetos a una regulación legal que les otorga derechos individuales que ahora sin mas se les quitan, y la conducta del Gobierno podemos calificarla de arbitraria, pues sin mas negociación, hace caja con aquellos a los que basta darle a un botón para ello, olvidando todos los mecanismos legales existentes para adoptar decisiones razonables, que en su caso y aunque nada agradables puedan hacer partícipes a todos en la medida de sus posibilidades y con su esfuerzo, para salir de la situación actual. Aquí nada de esto se ha hecho, se ha ido a lo fácil, a por los de siempre y contra los mismos de siempre.

En conexión con los principios constitucionales anteriores, también ha de denunciarse la conculcación del principio de Derecho Comunitario Europeo de “confianza legítima”, que debía haberse respetado obligatoriamente y ampara con claridad la expectativa que se haya generado en los ciudadanos.

La infracción es clara, la paga extra de Navidad lleva cobrándose desde hace muchísimo tiempo, y su cobro además de una expectativa es un derecho reconocido el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por la Ley 7/2007, norma básica por excelencia, cuyo artículo 22 se dedica a la estructura retributiva de los funcionarios, señalando que entre las retribuciones básicas están “las pagas extraordinarias” y precisando que “Las pagas extraordinarias

serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias".

UNDÉCIMO.- En lo relativo al art. 35 de la Constitución sobre la dignidad de la persona en conexión con el derecho a una remuneración suficiente para atender las necesidades del trabajador y su familia.

El Estatuto Básico del Empleado Público diferencia entre retribuciones básicas (sueldo, trienios y pagas extraordinarias) y retribuciones complementarias. Por definición lo "básico" es lo esencial, lo mínimo e irrenunciable para que la condición de empleado público no sea onerosa, y por ello, en el peor de los casos, si no hubiese otro remedio y hubiera de practicarse un recorte retributivo, nunca debía hacerse a cargo de lo básico, de las retribuciones básicas, sino de la parte complementaria. Si se está quitando lo básico está claro que la remuneración no es suficiente, no es digna, y el trabajador no puede atender a sus necesidades y a las de su familia, esto unido a la subida de IVA, IRPF, inflación, recortes en descansos y vacaciones, prolongaciones de jornada, disminución de derechos sociales, etc. Nos llevan a decir que dicho precepto constitucional también ha sido claramente conculado

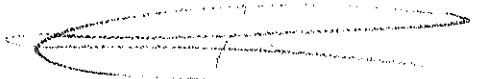
La restricción injustificada de los derechos adquiridos de carácter salarial del personal, contraviene lo dispuesto por reiterada Jurisprudencia del Tribunal Supremo (entre otras SSTS 29 de mayo 1995, 17 de febrero y 11 de julio de 1989) en la que se reconoce como derecho adquirido de carácter económico de la masa salarial consolidada, es decir, el derecho a la conservación global de las retribuciones consolidadas percibidas hasta el momento, y que en caso de establecimiento de un nuevo régimen retributivo que lo disminuya, se atenderá a la técnica de los complementos personales y transitorios absorbibles por futuros aumentos; instrumentos garantes de la masa salarial consolidada, derecho intangible que no contempla el Real Decreto Ley aludido, vulnerando así no sólo nuestros derechos salariales sino también lo dispuesto por la Jurisprudencia de nuestro mas alto Tribunal.

Por todo lo anteriormente expuesto, acudimos a esta Institución, para que, previos los trámites oportunos, ejercite, las facultades que la Constitución le atribuye, y en su virtud,

SOLICITA, A LA DEFENSORA DEL PUEBLO:

Que teniendo por presentado este escrito, lo admita y, en consecuencia a lo en él expuesto, acuerde INTERPONER RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA el REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y contra todas las normas que sean consecuencia de el mismo.

En Madrid, a 8 de Octubre de 2012.



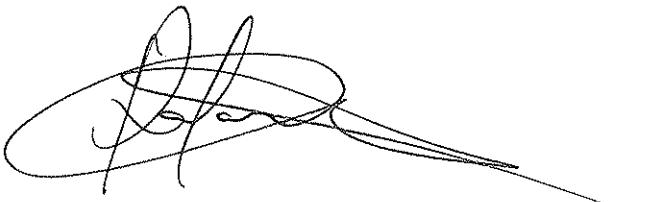
CSIF

Central Sindical Independiente y de Funcionarios



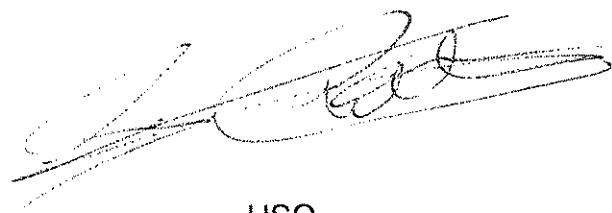
CCOO

Comisiones Obreras

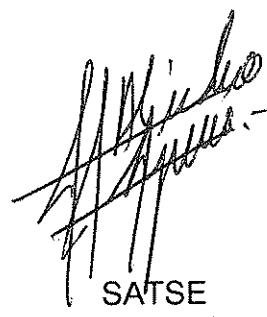


UGT

Unión General de Trabajadores

A handwritten signature in black ink, appearing to read "USO".

USO
Unión Sindical Obrera

A handwritten signature in black ink, appearing to read "SATSE".

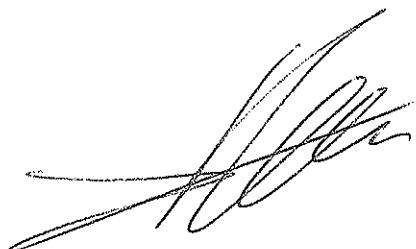
SATSE
Sindicato de Enfermería

A handwritten signature in black ink, appearing to read "AEGC".

AEGC
Asociación Española de Guardias Civiles

A handwritten signature in black ink, appearing to read "L. Casasola".

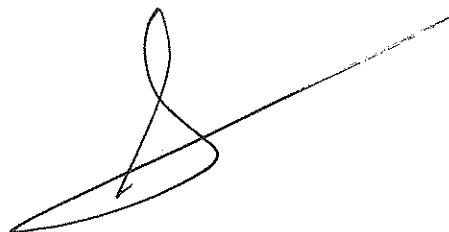
ANPE
ANPE- Sindicato Independiente

A handwritten signature in black ink, appearing to read "ASP".

ASP
Alternativa Sindical de Policía



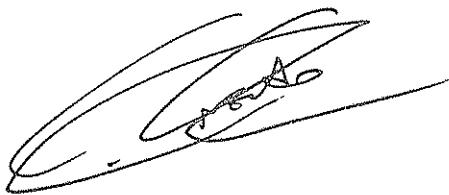
CEP
Confederación Española de Policía



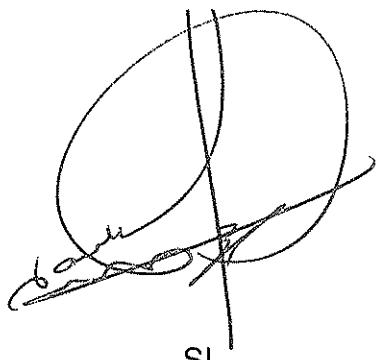
CESM
Confederación Estatal de Sindicatos Médicos



FESSES
Federación Estatal de Asociaciones de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social



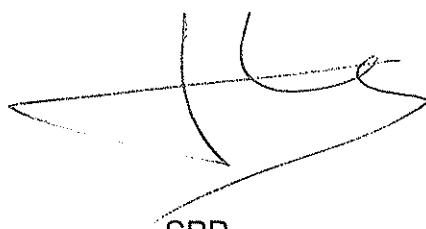
GESTHA
Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda



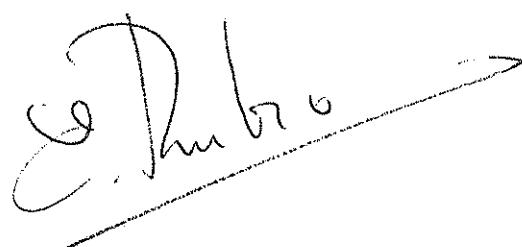
SL
Sindicato Libre de Correos y Telecomunicaciones



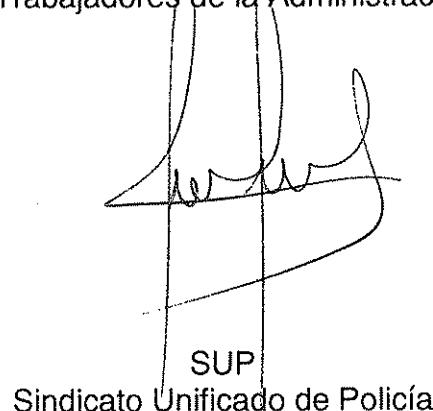
SIPE
Sindicato Independiente de Policía Española



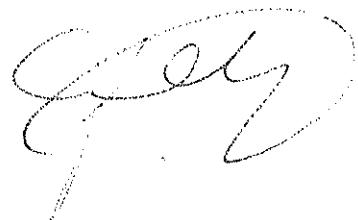
SPP
Sindicato Profesional de Policía



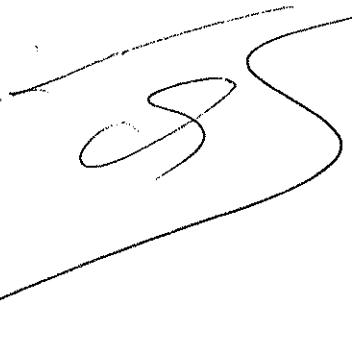
STAJ
Sindicato de Trabajadores de la Administración de Justicia



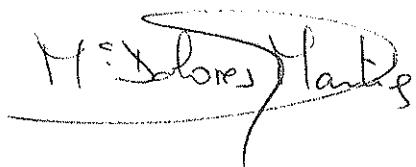
SUP
Sindicato Unificado de Policía



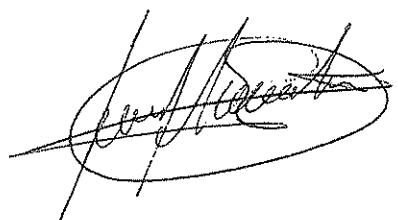
UFP
Unión Federal de Policía


Para los Desechos Químicos
de la APC y su DAÑADA
PARA EL PELIGRO.

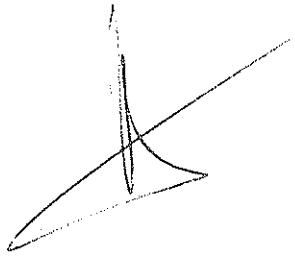
UNIONGC
Unión de Guardias Civiles


M. Dolores Martínez

USAE
Unión Sindical Auxiliares de Enfermería

A handwritten signature in black ink, enclosed within a thin oval border. The signature appears to read "Luis M. Pérez" or a similar name.

UCESHA
Unión de Grupos C de Hacienda



CPPM
Colectivo Profesional de Policía Municipal