



SECRETARIA SECTOR
ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT
Rambla Raval, 29-35, 3^a. Planta
08001 Barcelona
Tel. 93 295 61 11 Fax. 93 295 61 08
fspgeneralitat@catalunya.ugt.org



Sr. Rafael Ribó
SÍNDIC DE GREUGES DE CATALUNYA
P. Lluís Companys, 7
08003 Barcelona

Registre d'entrada
Núm: E-14688/2014
Data: 06/06/2014 11:15:01

Síndic de Greuges de Catalunya

XAVIER CASAS [REDACTED], amb NIF núm. [REDACTED] com a Secretari del Sector de l'Administració de la Generalitat de la Federació de Serveis Públics de la UGT de Catalunya, en virtut de las funcions atorgades pels Estatuts Federals i en la representació de la FSP-UGT de Catalunya i amb domicili a efectes de notificacions a la Rambla del Raval 29-35, 3a planta, Barcelona 08001, com millor s'escaigui en dret,

DIC

1. Que la disposició transitòria cinquena de la Llei 5/2012, de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estàncies en establiments turístics establí que *"el govern... amb caràcter transitori i com a mesura de contenció de la despesa pública en matèria de personal per a la reducció del dèficit públic, ha d'aprovar un pla d'ocupació que inclogui, com a mesura de prestació de serveis a temps parcial, la reducció en un 15% de la jornada dels llocs de treball ocupats pel personal interí de la l'àmbit de la Mesa sectorial de negociació del personal administratiu i tècnic, d'acord amb l'article 47 de la Llei de l'Estat 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb la reducció proporcional de les retribucions del lloc de treball"*.
2. Que el 27 de març de 2012 el Govern de la Generalitat va acordar, de manera unilateral, dictar Acord de Govern GOV/28/2012 pel qual s'aprova el Pla

d'ocupació per a la racionalització de l'organització i l'optimització del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2012-2014.

3. Que el punt 4.1 d'aquest Acord disposa: *“Com a mesura de contenció de la despesa en matèria de personal per a la reducció del dèficit públic, es redueix en un 15% la jornada dels llocs de treball ocupats per personal interí de l'àmbit de la Mesa Sectorial de negociació per personal d'administració i tècnic”*. Tanmateix, el punt 3 d'aquest Acord GOV/28/2012 estableix taxativament que el Pla d'ocupació *“té una vigència de dos anys a partir de l'1 d'abril de 2012”*, i més concretament, en el punt 4.3 es recollia que *“Aquesta mesura és temporal i desplega els seus efectes, administratius i econòmics, des de l'1 d'abril de 2012 al 31 de març de 2014, sense perjudici que la durada de la mesura pugui ser objecte de reducció atenent al compliment dels objectius de reducció del dèficit públic”*.
4. Que la disposició addicional cinquena de la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya pel 2014 ha establert: ***“Es prolonga durant l'exercici del 2014 la mesura de contenció de la despesa en matèria de personal relativa a la reducció en un 15% de la jornada dels llocs de treball ocupats per personal interí de l'àmbit de la mesa sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic, en els mateixos termes i condicions que els establerts pel Pla d'Ocupació per a la racionalització de l'organització i optimització del personal al servei de la Generalitat 2012-2014”***.
5. Que la UGT de Catalunya considera que aquesta mesura de reducció del 15% de la jornada dels llocs de treball ocupats pel personal interí de l'àmbit de la mesa sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic, imposada a l'Acord de Govern GOV/28/2012 i posteriorment prolongada a la disposició addicional cinquena de la Llei de Pressupostos de la Generalitat del 2014 suposa:
 1. **Una vulneració del dret a la negociació col·lectiva dels treballadors públics.**
 2. **Una vulneració del dret a la igualtat i a la no discriminació dels treballadors que tenen la condició d'interins.**
 3. **Una vulneració de la improrrogabilitat de la mesura.**

6. Per aquest motiu, d'acord amb l'article 78 de l'EAC i Llei 24/2009, de 23 de desembre, del Síndic de Greuges, presentem una queixa fonamentada en les següents:

- 7.

CONSIDERACIONS

PRIMERA. VULNERACIÓ DEL DRET A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS PÚBLICS

En el preàmbul de l'acord de Govern de 27 de març de 2012 s'estableix que s'ha *"acomplert el tràmit de negociació sindical en l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya"*.

L'acord de Govern 28/2012, derivat de la Llei 5/2012, modifica unilateralment els acords establerts entre el Govern de la Generalitat i els representants sindicals sense que s'hagi produït un veritable procés de negociació, vulnerant, així, no només el que prescriu l'art. 33.1 de la Llei 7/2007 (EBEP), que afirma que *"la negociació col·lectiva de les condicions de treball dels funcionaris públics s'efectuarà mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals que s'articula a través de les meses de negociació"*, sinó també el contingut de l'article 31 (EBEP) que estableix, al seu apartat primer, que *"els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball"*.

Com hem apuntat anteriorment, l'article 33.1 EBEP és clar en aquest sentit quan diu que la negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics s'ha de fer mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals. Però per superar els dubtes que es poguessin donar respecte a l'abast del concepte "condicions de treball dels funcionaris públics", l'article 37 de l'EBEP és taxatiu quan, entre d'altres, considera condicions de treball la que inclou al seu apartat c) *"Les normes que fixin els criteris generals en matèria de... plans i instruments de planificació de recursos humans"*; les que afegeix a l'apartat k) *"Les que afectin les condicions de treball i les retribucions dels funcionaris la regulació de les quals exigeixi una norma amb rang de llei"*, i les que igualment enuncia a l'apartat m) *"... així com els*

críteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en els aspectes que afectin condicions de treball dels empleats públics”.

Igualment, l'article 36.2 de l'EBEP, juntament amb el 37.1 abans enunciat, delimita l'àmbit material de la negociació col·lectiva incloent-hi *“les normes que fixen els críteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans, les que afecten a les condicions de treball i les retribucions de funcionaris, la regulació de les quals exigeix una norma amb rang de llei, i les referides al calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica”.*

També es important apuntar que malgrat l'apartat 2 de l'article 37, certament, exclou de l'obligatorietat de la negociació les decisions adoptades en l'exercici de les potestats d'autoorganització administrativa, exceptuant que tinguin repercussió sobre les condicions de treball, en el nostre supòsit queda clar que les decisions adoptades per l'Administració afecten absolutament a les condicions de treball. En conseqüència, els plans d'ocupació, i més en concret aquest Pla d'Ocupació dictat pel govern de la Generalitat, havia de ser obligatòriament negociat perquè així s'estableix a la Llei de forma expressa.

Malgrat que a alguna de les actes de la Mesa de Negociació s'inclou aquest punt del Pla d'ocupació com a punt de l'ordre del dia, només llegint el contingut d'aquestes actes resta ben clar que la negociació no va existir. La negociació va ser substituïda per un tràmit “d'informació”, recreant, d'aquesta manera, un escenari quasi teatral amb l'objectiu de superar, així, el tràmit preceptiu de la negociació que mai es va produir.

A tall d'exemple, és molt il·lustrativa l'acta de la Mesa General de Negociació de 16 de març de 2012 on no hi ha cap debat, cap aproximació de postures... i on l'Administració té una pla inicial, que és el que acaba aplicant, i que és exactament el mateix al tancament de la Mesa General de negociació. Per tant, considerant aquestes circumstàncies objectives, queda més que justificat que la actuació de l'Administració va incomplir la preceptiva obligació legal de negociació.

Informar d'una mesura, sense exposar els motius concrets que la justifiquen, amb una manca d'eloqüència impròpia dels rellevants càrrecs públics de l'Administració de la Generalitat que la representen, tot apel·lant, com a únic i genèric argument, a la situació econòmica greu que travessa el país o a la responsabilitat de les

organitzacions sindicals, no legitima a l'Administració per, finalment, aplicar la mesura tal com es va informar (que no negociar).

A més, l'exercici de la negociació col·lectiva està subjecte a una sèrie de principis bàsics que s'han d'observar i que es relacionen a l'article Article 33.1 EBEP: *"La negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics... està subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència..."*

Regint, tal com hem vist, el principi de la bona fe negocial com un dels principis d'obligat compliment en les negociacions, i a major abundament, l'article 34.7 que reitera que *"Les dues parts estaran obligades a negociar sota el principi de la bona fe i proporcionar-se mútuament la informació que necessitin relativa a la negociació"*, la manifestació fonamental de la bona fe és, en sí mateix, el deure de negociació, deure que no s'ha complert per part de l'Administració de la Generalitat. Si bé és cert que el deure de negociar no implica l'obligació d'arribar a un acord, també ho és que la negociació amb bona fe no és un simple tràmit d'audiència. I així és com ha actuat l'Administració. La bona fe negocial requereix d'una actitud oberta a la possibilitat de compromís, d'intercanvis de posicions, de flexibilitat, d'escoltar les contrapropostes.... (STS 13-11-2006).

Quan al principi d'informació que igualment opera en l'exercici del dret a la negociació, L'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC), en el seu article 25, estableix el següent: *"Els treballadors, o llurs representants, tenen dret a la informació, la consulta i la participació en les empreses... 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."*

La Mesa General de Negociació havia de disposar de les dades necessàries i la documentació justificativa per poder, com a mínim, entendre els motius que porten al Govern a adoptar les mesures proposades. No es va lliurar ni un sol document als representats sindicals. No només això, sinó que la UGT Catalunya, a la Mesa General de Negociació va sol·licitar verbalment a la Secretària d'Administració i Funció Pública les dades concretes per poder estudiar de forma precisa la viabilitat d'alternatives a la reducció del 15% de jornada al personal interí. Aquesta informació no va ser lliurada

pels representants de l'Administració pública. Ni tan sols van justificar el motiu del silenci.

Tal com expressa el propi Síndic de Greuges, en l'Apartat 5, Conclusions, de "l'informe sobre el dret d'accés a la informació pública":

"5.1. El dret d'accés a la informació pública està vinculat al dret fonamental de participació en els afers públics i al de llibertat d'informació, i és garantia d'una opinió pública lliure, indissolublement unida al pluralisme polític de l'Estat democràtic."

"5.4. La dimensió particular o individual del dret d'accés a la informació pública es concreta en la possibilitat que una organització o un ciutadà pugui accedir a la informació que considera rellevant per als seus interessos."

L'article 30 de l'EAC regula el dret d'accés als serveis públics i a una bona administració. Doncs, a aquest efecte, cal recordar que el Defensor del Poble Europeu, en una decisió de 14 de juliol de 2008, va determinar, per exemple, que era mala administració no facilitar informació sobre les despeses dels membres del Parlament Europeu, incloses les relatives a dietes per viatges i manutenció (cas 3643/2005(GK)WP).

Però no és només l'EBEP i l'EAC els que s'han vist vulnerats per la manca de negociació. La Constitució Espanyola, en el seu article 7, reconeix que el dret a la negociació sindical és una de les màximes expressions dintre de les funcions dels sindicats. Per tant, l'incompliment d'aquest dret invocat conculca el dret a la llibertat sindical que consagra la Constitució Espanyola a l'article 28.1, drets igualment reconeguts i emparats pels Convenis 87, 98 y 154 de la OIT. En aquest sentit, la OIT ha desenvolupat una normativa que insta als Estats a l'adopció de mesures per estimular i fomentar el dret a una negociació col·lectiva incomplida per part del Govern de la Generalitat de Catalunya.

El propi Tribunal Constitucional espanyol senyala en reiterada jurisprudència que la llibertat sindical abasta el dret a la negociació col·lectiva, l'incompliment de la qual constitueix una violació del dret a la llibertat sindical, dret que no està restringit als funcionaris i treballadors públics, i que obliga a totes i cadascuna de les diferents administracions de l'Estat Espanyol.

No és en el marc d'aquesta reclamació davant del Síndic de Greuges on la UGT de Catalunya ha de reivindicar el seu exercici de responsabilitat profund i permanent davant la situació econòmica actual, tal com s'ha argumentat per part dels representants de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per tal d'esbiaixar la seva obligació legal de negociació, però sí considerem necessari recordar que, per més difícil que sigui la conjuntura actual, res no impedeix el compliment del principi de legalitat. És a dir, el que determina la Constitució, norma suprema del nostre ordenament jurídic, el que afirma clarament l'Estatut de Catalunya, el que reiteren els diferents Convenis de la OIT subscrits per l'Estat Espanyol en el marc del dret internacional, i el que clara i taxativament recull l'EBEP que, recordem, és una llei bàsica d'aplicació a tot l'Estat Espanyol, que no és una altra cosa que el dret a la negociació col·lectiva efectiva que invoca la UGT de Catalunya.

En aquest cas, ni a l'Acord de Govern que conté el Pla d'Ocupació, ni molt menys a la Disposició cinquena de la Llei de Pressupostos 2014 que, literalment, prolonga aquest Acord de Govern i que, hem de destacar, tenia com un dels seus eixos fonamentals la improrrogabilitat, ha hagut cap voluntat negociadora per part dels representants de l'Administració de la Generalitat. En substitució a una veritable negociació col·lectiva s'ha fet un exercici de *comunicació*, sense que els representants dels treballadors tinguessin la més mínima oportunitat de conèixer els motius concrets de les mesures adoptades, ni el seu veritable impacte econòmic, i ni tan sols presentar contrapropostes.

SEGONA. VULNERACIÓ DEL DRET A LA IGUALTAT I A LA NO DISCRIMINACIÓ DELS TREBALLADORS QUE TENEN LA CONDICIÓ D'INTERINS.

Un dels principis fonamentals que han jugat en quan a la negociació col·lectiva entre l'Administració de la Generalitat i els representants sindicals des de l'entrada en vigor de la Constitució Espanyola de 1978 i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 1979 ha estat el respecte al principi d'igualtat entre els funcionaris de carrera i el personal interí. En base a l'article 14 CE els processos negociadors des de llavors s'han caracteritzat per l'aplicació d'un tracte igualitari entre ambdós col·lectius, esmenant, d'aquesta manera, la injusta desigualtat històrica imperant fins a aquell moment.

En el marc de la igualtat entre aquests dos col·lectius hem de fer referència al III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit de la Mesa General de

Negociació de l'Administració de Catalunya. Aquest III Acord, en relació a l'àmbit d'aplicació, determina que el seu contingut pivota envers la recerca de fórmules legislatives que equiparin els drets dels funcionaris de carrera i el personal interí, en substitució d'aquelles matèries que vulneraven el principi d'igualtat de l'article 14 (en concordança amb l'article 15.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i l'article 20 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE) i, més en concret, l'article 23 CE, establint que els ciutadans tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics amb els requisits que senyalen les lleis. Aquest precepte ha estat interpretat per la Jurisprudència del TS entenent que la igualtat és un dret que no sols ha de respectar-se en l'accés, sinó també durant la permanència en la funció pública.

Només d'una senzilla lectura de l'apartat segon del III Acord sobre l'àmbit personal d'aplicació podem observar que aquest III Acord, sobre el paper, és un exemple d'aplicació efectiva del principi d'igualtat. I com a exemples concrets d'això, enunciem l'apartat 5.5 del III Acord que iguala les retribucions econòmiques, o l'apartat 8.1 que atorga al personal interí determinats drets que fins al moment només ostentaven de manera exclusiva els funcionaris de carrera.

Com diem, aquests exemples d'aplicació pràctica del principi d'igualtat del III Acord, s'han avançat, en molts casos, a posteriors i importantíssimes modificacions legislatives, com la recollida al propi EBEP. L'article 10.5 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic disposa inequívocament que "*als funcionaris interins els hi serà aplicable, en quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera*". Això va significar millores substancials en les condicions de treball del personal interí i va suposar un pas definitiu en direcció a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat i no discriminació invocat. En aquest sentit, només hem de fer lectura de l'article 25 de l'EBEP per corroborar la igualtat de tracte dels funcionaris interins respecte dels de carrera en quan a les retribucions bàsiques, extraordinàries i complementàries (al punt 1), i el reconeixement de triennis (al punt 2).

En la mateixa línia es va expressar al seu moment la Instrucció dictada el 6 de juny de 2007 per la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració, òrgan depenent del Departament de Governació i Administracions Públiques de la Generalitat de Catalunya per a l'aplicació de determinats aspectes de l'EBEP, Instrucció que disposava literalment que: "*1. D'acord amb l'EBEP, els funcionaris interins tenen dret a que els hi siguin reconeguts els triennis corresponents als serveis prestats...*", recollint inequívocament el principi d'igualtat que des de 2012 ve vulnerant la Generalitat de

Catalunya amb la reducció d'un 15% de la jornada dels llocs de treball ocupats pel personal interí de l'àmbit de la Mesa Sectorial de negociació del personal administratiu i tècnic.

Malgrat la naturalesa temporal diferenciada del vincle laboral dels funcionaris de carrera i els interins, no existeix cap normativa que justifiqui la diferenciació entre uns i altres treballadors públics quan al disseny d'un pla d'ocupació. Per tant, el disseny d'un Pla d'ocupació no pot discriminar a un col·lectiu respecte d'un altre, en tot cas s'haurà de fer d'acord amb les necessitats detectades, tenint l'Administració la possibilitat d'establir uns criteris o uns altres, però de cap manera en funció de si les places afectades corresponen a funcionaris interins o de carrera. D'aquesta manera, la pròpia naturalesa del Pla d'Ocupació (planificació dels recursos humans per a l'objecte de contribuir a l'eficàcia en la prestació dels serveis i l'eficiència dels recursos econòmics disponibles) es veu atacada quan, en realitat, s'utilitza l'instrument d'un Pla d'Ocupació per a una finalitat que no és la que l'ordenament jurídic disposa. Per tant, en aquesta actuació del Govern de la Generalitat impera la desviació de poder o frau de llei, la qual cosa provoca, per les conseqüències que es manifesten en aquest cas concret, la vulneració manifesta del principi d'igualtat, tal com s'observa a l'apartat 4 de l'Annex del propi Acord de Govern: *es redueix la jornada del personal interí en un 15% com a mesura de contenció de la despesa en matèria de personal per a la reducció del dèficit públic.*

Aquesta mesura és contrària al mandat constitucional de l'article 14 CE perquè determina un tracte diferenciat del personal per raó de l'estabilitat en l'ocupació, qüestió aquesta que ha estat considerada il·legal pel Tribunal de Justícia de la Unió Europea, i també pel Tribunal Suprem espanyol.

En relació a això, l'Acord marc sobre el treball de duració determinada que figura annex a la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, té per objecte millorar la qualitat del treball de durada determinada, garantint el respecte al principi de no discriminació. La clàusula 4.1 d'aquest Acord disposa: "*En relació a les condicions de treball, no podrà tractar-se als treballadors amb un contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que als treballadors fixos... a no ser que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives*". En aquest sentit, es pot considerar que la carrera i la promoció professional certament estan excloses respecte del personal interí per la seva naturalesa d'ascens, però hi ha d'altres matèries, com triennis, retribucions... que no tenen una limitació en funció de l'estabilitat de l'ocupació

per que no hi ha una raó objectiva que ho justifiqui. En aquest sentit, la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 22 de desembre de 2010, en qüestió prejudicial plantejada pels Jutjats Contenciosos Administratius de Galícia, va reconèixer els triennis corresponents pels serveis prestats abans de l'entrada en vigor de l'EBEP. En aquesta sentència, més enllà de dilucidar el tema concret del dret a la percepció de triennis, afirma que el personal interí està inclòs a l'àmbit d'aplicació de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el treball de durada determinada, i en l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura a l'Annex d'aquesta Directiva. L'apartat 1 de la clàusula 4 de l'Acord marc annexat a la Directiva 1999/70 transcrit més a dalt, que estableix el principi de no discriminació, és suficientment precisa com per poder ser invocada davant l'Estat per funcionaris interins davant un tribunal nacional.

Queda clar, per tant, que l'Acord de Govern 28/2012, de 27 de març, estableix un tracte discriminatori als funcionaris interins respecte dels funcionaris de carrera per l'única raó de tenir un nomenament de durada determinada, sense que hi hagi una raó objectiva recollida a la llei que ho justifiqui.

En el mateix sentit s'expressa el Secretari d'Estat d'Administracions Públiques, que va trametre un escrit a totes les Comunitats Autònomes al juliol de 2012, avisant que *les retallades salarials als funcionaris interins podia provocar greus problemes: en concret, futures sancions econòmiques que s'imposarien a l'Estat espanyol per incompliment de les directives comunitàries, sancions que tindrien un major cost que el que es pretén estalviar*. A més, en aquesta missiva del Secretari d'Estat deixava clar que en aquestes circumstàncies, *l'import de la sanció hauria de ser satisfeta per les comunitats autònomes que haguessin adoptat aquesta mesura*, i per això demanava als presidents autonòmics que *cerquessin altres alternatives per estalviar*.

En aplicació dels principis de transparència i bona fe que abans ja hem esmentat, el 7 d'abril de 2014, la UGT de Catalunya va demanar a la Secretària d'Administració i Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals de la Generalitat que ens lliurés còpia d'aquesta carta enviada per la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques. Seguint amb l'obscurantisme i l'incompliment reiterat del principi d'informació i transparència amb el que es condueix els representants de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la UGT de Catalunya encara no ha rebut resposta.

La UGT de Catalunya invoca, igualment, en quan a la transgressió del principi de no discriminació els Convenis 111 i 151 subscrits per l'Estat espanyol el 6 de novembre de 1967 i el 18 de setembre de 1984 respectivament, els quals considera que també han estat vulnerats.

En definitiva, en compliment del principi d'igualtat i no discriminació de tracte del personal en funció del seu vincle (interí o de carrera), tant la legislació europea com les sentències dels seus tribunals estableix que no és possible un tracte desigual quan la naturalesa de la decisió no ho faci necessari. En el cas present (un pla d'ocupació i ordenació de recursos humans de l'Administració), no hi ha cap tipus de precepte que justifiqui una diferència de tracte en funció de la temporalitat del vincle dels treballadors als qui afecta. I es vulnera, igualment, el contingut de l'article 9.2 CE que estableix que *"Correspon als poders públics promoure les condicions per a què la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives"*.

La decisió del Govern de la Generalitat que ara és motiu de queixa davant el Síndic de Greuges buida de drets, especialment retributius en aquest cas, a la part més dèbil del vincle laboral, el personal interí, invocant una situació econòmica de crisi, sense oferir als representants sindicals la possibilitat de participar en un veritable procés de negociació, més enllà d'informar la mesura en qüestió, i sense explicar, ni tant sols a posteriori, la destinació d'aquest dubtós estalvi aconseguit, a costa de provocar, en molts casos, la impossibilitat de cobrir les necessitats bàsiques dels treballadors afectats.

TERCERA. VULNERACIÓ DE LA IMPRORROGABILITAT DE LA MESURA DE REDUCCIÓ.

Com ja hem apuntat al primer apartat d'aquest escrit, a la Llei 5/2012, de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estàncies en establiments turístics, s'establia que *"el govern... amb caràcter transitori i com a mesura de contenció de la despesa pública en matèria de personal per a la reducció del dèficit públic, ha d'aprovar un pla d'ocupació que inclogui, com a mesura de prestació de serveis a temps parcial, la reducció en un 15% de la jornada dels llocs de treball ocupats pel personal interí de la l'àmbit de la Mesa sectorial de negociació del personal administratiu i tècnic, d'acord amb l'article 47 de la Llei de*

l'Estatut 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb la reducció proporcional de les retribucions del lloc de treball".

El propi Consell de Garanties Estatutàries que, recordem, és el més alt òrgan consultiu de Catalunya, en el Dictamen 4/2012 de 6 de març, relatiu al projecte de Llei de mesures fiscals del 2012 sobre la mesura de reducció de jornada va deixar clar el següent: *"... l'Executiu, d'acord amb aquesta llei, és habilitat legalment amb la potestat d'escurçar la vigència de la reducció de la jornada del personal interí, però, en cap cas, per estendre-la, perquè aquesta lectura genera un resultat intrínsecament contradictori en els seus propis termes constitutiu d'una possible «incertesa raonablement insuperable» en els subjectes susceptibles de ser objecte de la seva aplicació, que contravindria el principi constitucional de seguretat jurídica (art. 9.3 CE)".* I en la conclusió segona del Dictamen va declarar que: *"...aquest termini no pot excedir el límit legal màxim dels dos anys de vigència de la mesura, previst a l'inici del mateix apartat del precepte".* Malgrat la claredat literal del dictamen, el Govern ha fet cas omís a les prescripcions de l'òrgan que vetlla perquè les disposicions de la Generalitat s'adeqüin a l'Estatut i la Constitució.

A banda de la manca de negociació i vulneració del principi d'igualtat que abans hem denunciat, queda clar que el legislador va dictar inicialment aquesta mesura de reducció del 15% de la jornada en els treballadors interins amb caràcter essencialment transitori, condició que ve corroborada, no únicament pel contingut del precepte, sinó també per la intitulació i la situació que ocupa sistemàticament en l'apartat de les disposicions de vigència temporalment limitada del Projecte de llei. Així, l'objecte material de la regulació, en l'apartat 4, estableix que la reducció del 15 per cent de la jornada del personal interí tindrà uns efectes acotats a dos anys, a partir de l'entrada en vigor.

L'apartat 4 de la disposició transitòria cinquena del Projecte de llei, relativa a la reducció de la jornada dels llocs de treball del personal interí, quan diu que *«Aquest termini pot ésser modificat per acord del Govern atenent al compliment dels objectius de reducció del dèficit públic»*, hem d'analitzar si el sentit d'aquestes paraules s'interpreten en quan que aquest termini de la mesura no pot excedir el límit legal màxim dels dos anys de vigència o, pel contrari, pot ampliar-se. Considerem que la capacitat del Govern de modificar el termini de dos anys, únicament l'habilita per escurçar la seva vigència, però en cap cas per estendre-la, perquè aquesta lectura

genera un resultat intrínsecament contradictori respecte dels propis termes de la Llei, i provocaria una possible «incertesa raonablement insuperable» en els subjectes susceptibles de ser objecte de la seva aplicació que contravindria el principi constitucional de seguretat jurídica (art. 9.3 CE).

L'incís de l'apartat 4 de la disposició transitòria cinquena del Projecte de Llei que diu que «*Aquest termini pot ésser modificat per acord del Govern atenent al compliment dels objectius de reducció del dèficit públic*», ha de ser integrat en el marc general del límit legal màxim dels dos anys de vigència previst en el mateix precepte del Projecte de Llei.


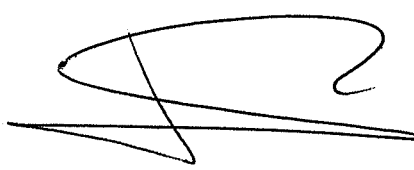
El Tribunal Superior de justícia, en diverses sentències (la de 13 de desembre 2013 i la nº 619, de 24 de maig de 2013, entre d'altres) i de manera explícita i literal ja ha resolt aquest punt de la improrrogabilitat quan afirma que “*Esta medida tendrá una vigencia de dos años*”.

Per tant, per a la UGT de Catalunya queda clar que l'Administració actua contra els seus propis actes quan incompleix el termini temporal de dos anys que tenia la mesura de la reducció del 15% dels interins i que finalitzava, literalment segons la norma, l'1 d'abril de 2014. La pròrroga posterior d'aquesta mesura continguda a la disposició addicional cinquena de la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya pel 2014 (“***Es prolonga durant l'exercici del 2014 la mesura de contenció de la despesa en matèria de personal relativa a la reducció en un 15% de la jornada dels llocs de treball ocupats per personal interí de l'àmbit de la mesa sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic, en els mateixos termes i condicions que els establerts pel Pla d'Ocupació per a la racionalització de l'organització i optimització del personal al servei de la Generalitat 2012-2014***) contravé, no només la improrrogabilitat de la mesura al provocar, com diu el propi Consell de Garanties Estatutàries, una *incertesa raonablement insuperable en els subjectes susceptibles de ser objecte de la seva aplicació, que contravindria el principi constitucional de seguretat jurídica (art. 9.3 CE)*, sinó que incompleix novament els preceptes de l'EBEP i tota la normativa comunitària i internacional que abans hem esmentat perquè torna a vulnerar, encara amb més claredat en aquesta pròrroga per la seva absoluta inexistència, el principi de negociació sindical i el principi d'igualtat i no discriminació del personal interí.

Per tot això **SOL·LICITEM**

Que el Síndic de Greuges de Catalunya garanteixi el dret a la negociació sindical, a la igualtat i no discriminació, i el dret a la seguretat jurídica dels treballadors públics que s'han vist afectats per la reducció del 15% del seus salari, que vulnera tots els preceptes del dret nacional i internacional que abastament hem referenciat.

Barcelona, 6 de juny de 2014



Xavier Casas

Secretari del Sector de l'Administració de la Generalitat
Federació de Serveis Públics de la UGT

SINDIC DE GREUGES DE CATALUNYA
