

Circular

Circular: 128/10

FEDERACIONES CC.AA., CEUTA,
MELILLA Y EXTERIOR

A/A SECRETARIOS GENERAL ES
Y DE ACCIÓN SINDICAL

Madrid, 25 de Junio del 2010

Asunto:

RECURSO AL R.D-LEY 8/2010

Estimados/as compañeros/as:

Estimados compañeros:

El pasado día 21 FSP-UGT interpuso ante el Defensor del Pueblo, queja instando a este a que eleve recurso de inconstitucionalidad en contra de la promulgación el 24 de mayo del RDL 8/2010. El objeto es que el Decreto Ley, por razones de fondo y de forma sea declarado contrario a derecho, debiendo por ello derogarse. **La interposición de recurso de inconstitucionalidad ha de hacerse antes del 24 de Julio, fecha en que cumple el plazo de dos meses desde la promulgación del RDL.** Antes es posible que el Defensor del Pueblo haya respondido a nuestra petición interponiendo o no recurso de inconstitucionalidad.

De otra parte, **hoy se interponen Contenciosos Administrativos por FSP-UGT en contra de los actos administrativos derivados de la Mesa General del día 20 de Mayo, en la que Función Pública explicó las medidas de recorte que posteriormente se incorporarían al RDL.**

Para la interposición de estos recursos las OOSS si estamos legitimados, no así para la interposición de recursos de inconstitucionalidad en contra de normas con rango de ley (el RDL 8/2010 es ley), para lo que según el art 32 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional únicamente están legitimados para recurrir el Presidente del Gobierno, El Defensor del Pueblo y 50 Diputados y Senadores. Los Contenciosos que se interponen hoy están suscritos por FSP y FETE, pues son las dos federaciones de UGT afectadas por el ámbito de decisiones de la Mesa General.

Actualmente se están publicando los decretos de medidas urgentes en materia de retribuciones de las distintas CCAA, en aplicación del RDL 8/2010.

Cada uno de estos decretos aunque contienen medidas similares a las del RDL pueden cada uno de ellos contener otras medidas en la misma línea pero con distinta configuración concreta. **Para estos casos, cada Federación de CCAA deberá interponer su recurso al decreto correspondiente, teniendo en cuenta que la interposición del recurso se ha de acompañar de certificación de la decisión de la comisión ejecutiva de interponer la actuación judicial que corresponda pues es en la comisión ejecutiva donde reside la capacidad de actuación en estos casos.**

Los recursos afectaran al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de los Decretos de CCAA, en caso de que se recurra el Decreto directamente y en caso de que interpongamos Contenciosos Administrativos en contra de actos concretos administrativos (Decisión de Mesa General, instrucción de nóminas, etc..) solo afectan al personal al que directamente se dirigen esas actuaciones administrativas.

Por otro lado, hemos de tener en cuenta que en **los Ayuntamientos y entidades locales han de adoptarse las medidas de recorte a aplicar bien en los plenos de los ayuntamientos o en otro órgano de gobierno local.** No es posible la aplicación de medidas de recorte de nóminas sin que estas generen algún acto administrativo, que sería impugnabile. En caso contrario se estaría incurriendo por parte del ente local en conductas propias de sanción en otra vía jurídica.

En el apartado de personal laboral, la aplicación de las medidas de recorte salarial requiere de la convocatoria previa de las comisiones de seguimiento para la negociación y acuerdo que permita modificar las tablas salariales de los convenios o acuerdos correspondientes a cada ámbito de negociación.

En este sentido, la postura de FSP es la de no negociar con ninguna AAPP sobre ningún aspecto referido a los citados decretos ya que nuestra única postura es la retirada inmediata de dichas medidas de recortes. Cualquier acto de la AAPP en este sentido es una imposición unilateral que encontrará nuestra respuesta en la vía jurídica. Como única medida cabe la posibilidad de asistir a las convocatorias negándonos a negociar.

La impugnación de estas medidas unilaterales que afectan a la negociación deberá hacerse mediante la presentación de CONFLICTO COLECTIVO de carácter ordinario, con motivo de la modificación de las tablas salariales incluidas en el convenio. Debemos recordar que serán

requisitos necesarios para la tramitación del proceso de impugnación en el ámbito laboral:

-La efectiva aplicación de la medida de recorte, es decir, que se haya producido el descuento en la nómina correspondiente.

-Consultar y agotar cualquier otro mecanismo que en materia de mediación contemple el convenio correspondiente.

-El intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los Convenios Colectivos.

-La interposición del conflicto colectivo no tiene en la LPL plazo específico para su interposición y el mismo se tramita por procedimiento de urgencia.

En todos los ámbitos de personal laboral, han de tener presente que la existencia de negociación o acuerdo sobre estas materias imposibilita de manera absoluta la interposición de conflicto colectivo, ya que en el trámite previo a la interposición del mismo, se alegaría por parte de la AAPP correspondiente la existencia de acuerdo de negociación, aunque este fuera total o parcial, lo cual anularía el procedimiento.

En cuanto a la posibilidad de las reclamaciones individuales, advertir que estas plantean riesgos que es necesario considerar:

-Es posible que una vez interpuesta la reclamación individual el magistrado competente entienda que existe ley vigente (RDL 8/2010) que ampara y permite la actuación reclamada con lo cual estas demandas no prosperarían y además el reclamante perdería el derecho a volver a pedir lo mismo pues se agota la vía mediante la consideración de “hecho juzgado”.

Es por esto que las reclamaciones Individuales solo son procedentes en tanto exista la cuestión de inconstitucionalidad del RDL planteada.

Además, las reclamaciones individuales solo pueden hacerse por cantidades vencidas dejadas de cobrar. Para el personal laboral la posibilidad de reclamar se pierde en cantidades dejadas de cobrar con un año de caducidad y para el personal funcionario para cantidades con más de 4 años. Ello nos permite el informar a los trabajadores de que la interposición de reclamación individual debe hacerse reclamando cantidades al menos a un año vencido pues no existe posibilidad de recurso individual de cantidad que se extienda para periodos futuros aun no percibidos (dejados de percibir en este caso).

No obstante en cualquier tipo de reclamación sería conveniente plantear a los magistrados el que insten la cuestión de inconstitucionalidad pues ellos si son competentes para ello.

En resumen, los trabajadores afiliados a FSP-UGT han de saber en todo momento que los defenderemos jurídicamente en todos los ámbitos judiciales y en el momento adecuado, teniendo en cuenta los distintos cauces jurídicos y sin dar falsas expectativas, explicando la dificultad que entrañan las demandas judiciales que se dirigen a modificar las medidas en materia económica de los distintos gobiernos.

Ante la presión y carreras sindicales **ha de imponerse desde FSP-UGT el criterio y la información como herramienta para desactivar el “provecho sindical por desinformación jurídica”**, que solo pueden traer desconcierto e incluso perjuicios para los trabajadores. **Todos los trabajadores de FSP-UGT han de tener claro que cualquier paso que nuestra organización de en materia judicial ha de estar minuciosamente estudiado, para que la posibilidad de que pueda prosperar y conseguir el objetivo de eliminación del RDL sea lo más cierta posible.**

En las actuales y novedosas circunstancias en que nos encontramos (marco jurídico nuevo (EBEP), sin precedentes en recortes salariales a empleados públicos, crisis, etc...) no caben improvisaciones.

Recibid un cordial saludo



Fdo.: Carmen Barrera Chamorro
Secretaria Federal de Acción Sindical