

**AL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA DE CATALUNYA
SALA SOCIAL**

(...), Procurador dels Tribunals, actuant en nom i representació del sindicat CAU-IAC, Col·lectius Assemblearis d'Universitats – Intersindical Alternativa de Catalunya, comparec i com millor procedeixi en **Dret, DIC:**

Que per mitjà del present escrit **FORMULO DEMANDA DE CONFLICTE COL·LECTIU CONTRA LA UNIVERSITAT DE BARCELONA**, (amb domicili a la Gran Via de les Corts Catalanes, 585, 08007 Barcelona, telèfon 934021665 i fax 934035459) **PER L'IMPAGAMENT DE LA PAGA EXTRAORDINÀRIA DE DESEMBRE DE 2012, I SUBSIDIÀRIAMENT PER L'IMPAGAMENT DE LA PAGA EXTRAORDINÀRIA MERITADA I NO ABONADA AL PERSONAL DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA FINS A L'ENTRADA EN VIGOR DEL RD-L 20/2012**, i això en base als següents

FETS

PRIMER: En data 14 de juliol de 2012 es publica el Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i el foment de la productivitat (en endavant RD-L 20/2012). En aquest Reial Decret Llei, i més concretament en el seu article segon, es suprimeix la paga extraordinària de desembre per a tot el sector públic de l'Estat, **a la qual cosa aquesta organització sindical s'hi oposa.**

Que en data 4 de febrer de 2013 es va dur a terme el preceptiu acte de conciliació previ a la demanda de conflicte col·lectiu entre la UNIVERSITAT DE BARCELONA i l'organització sindical que represento, i que aquest acte va acabar **SENSE AVINENÇA (document adjunt).**

A la intranet de la Universitat de Barcelona es publica amb data 19 de desembre de 2012 una Nota del Vicerectorat d'Administració i Organització i de la Gerència sobre la nòmina del mes de desembre, on bàsicament es comunica als empleats el procediment tècnic mitjançant el qual es retindrà una catorzena part de les retribucions reals anuals sota el concepte "Reducció R.D. 20/2012" i es retornarà l'import retingut a la nòmina de juny de 2012 sota el concepte "Reducció 5% Gencat".

SEGON: Que la demanda afecta a la totalitat dels treballadors i treballadores adscrites a la plantilla del personal d'administració i serveis amb contracte laboral amb la universitat pública catalana UNIVERSITAT DE BARCELONA (en endavant UB), un total de 1.298 treballadors i treballadores aproximadament.

TERCER: El Reial decret legislatiu 1/1995, de l'Estatut dels Treballadors, estableix en el seu article 26 i següents la regulació en matèria de salaris per als treballadors amb contracte en règim laboral, de forma i manera que el propi article 26 estableix en el seu literal que es considera salari *"la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors..."*. Aquesta regulació que fa l'ET, la UB la trasllada en el seu Conveni Col·lectiu en els articles 32 i següents del Capítol 7, reconeixent que el salari es compon per un salari base i els complements que s'especifiquen en aquest conveni.

L'art. 34 estipula que en el salari base anual s'integren tres paques extraordinàries.

Si tenim en compte aquestes dues circumstàncies hem de concloure que la UB rebaixa el salari dels seus treballadors al mateix temps que, per altra part, augmenta la seva jornada laboral anual en dues hores i mitja a la setmana, **i tot això sense la preceptiva negociació col·lectiva amb els representants legals dels treballadors, cosa que podria suposar una modificació substancial de les condicions de treball sense negociar amb el Comitè d'Empresa, obviant el poder negociador a que tenen Dret els treballadors en general i els seus representants en particular.**

Efectivament, hem de pensar que el Dret a la negociació col·lectiva no neix única i exclusivament dels articles 7 i 37 de la Constitució Espanyola, sinó també dels Convenis ratificats per l'Estat Espanyol, que són normes *supra* legals per sobre, fins i tot, de les lleis laborals ordinàries, i per tant molt per sobre del Reial Decret Llei 20/2012.

Entre aquests Convenis Internacionals cal esmentar els de la OIT, i no només els clàssics 87 y 98 en relació a la Llibertat Sindical i a la negociació col·lectiva, sinó també als Convenis 151 y 154 en relació a la negociació col·lectiva, el primer d'ells específic per a les administracions públiques, que, com no pot ser d'una altra manera, fou ratificat per Espanya, així com les Recomanacions núm. 91, en relació als contractes col·lectius, núm. 159, en relació a les relacions de treball a les administracions públiques i 163, també en relació a la negociació col·lectiva.

De l'estudi de la normativa referenciada només es pot treure una única conclusió, **no pot la UB modificar les condicions laborals pactades en conveni unilateralment, ja que fer-ho suposa una clara vulneració del poder negociador dels treballadors, i el trencament de l'equilibri de forces entre empresa i treballadors que garanteix el Dret Laboral.**

Així mateix, cal no oblidar que és també important la normativa bàsica dels empleats públics a Espanya, l'EBEP, que estableix un reconeixement dels Convenis Internacionals signats per Espanya en matèria de negociació col·lectiva en el seu article 31.8.

En resum, en eliminar la paga extraordinària de Nadal, per mitjà del RD-L 20/2012, el Govern ha conculcat el Dret a la negociació col·lectiva dels treballadors laborals de la UB, i per aquest motiu entenem que la UB ha de procedir a realitzar el pagament **de tota la paga extraordinària de Nadal**.

QUART: El Reial Decret Llei és una norma amb força de llei, que emanada del Govern de l'Estat en l'exercici d'una potestat ordinària que li atorga la CE, té per objectiu fer front a circumstàncies excepcionals que facin necessària la publicació de normes amb caràcter urgent i que no poden esperar a la tramitació parlamentària normal, que és més pausada.

Entenem, doncs, que el RD-L 20/2012, vulnera els requisits causals que per a la seva elaboració estipula l'art. 86.1 CE, ja que no es donen les notes de extraordinària urgència i necessitat.

El Govern no pot invocar la **"necessitat"** d'aquest del RD-L 20/2012 per no pagar als empleats públics la paga extraordinària de desembre perquè existeixen altres possibilitats legals més acurades i raonables per aplicar a aquest cas, tals com les normes d'harmonització per acomodar la despesa autonòmica, evitar les duplicitats administratives o les administracions paral·leles, actuar sobre les competències de les diputacions o moltes altres sobre les que el Govern pot actuar per controlar la despesa i el dèficit de l'Estat espanyol.

No es compleix tampoc el requisit de necessitat **"extraordinària"**, donat que el RD-L 20/2012 esdevé actualment en norma ordinària, tal i com era de preveure, existint mecanismes legislatius per a la seva tramitació com a llei amb totes les garanties parlamentàries (fins i tot per la via d'urgència en la tramitació de la llei).

Però, com és sabut i conegut la situació de crisi econòmica no és una situació nova o sobrevinguda, ans al contrari, els efectes de la crisi econòmica es deixen sentir en l'Estat Espanyol **des de l'any 2007, per la qual cosa no es pot al·legar per part del Govern una situació extraordinària**, ja que aquesta al·legació posa en dubte la capacitat del Govern per a la gestió del país, perquè indica que allò que és del domini públic des de 2007 no pot ser desconegut pel Govern de l'Estat.

Però, a major aprofundiment en aquest tema, hem de recordar **que només 15 dies abans de la publicació del Reial Decret Llei es van aprovar els pressupostos generals de l'Estat, sense que es fes cap menció a la paga extraordinària de desembre dels empleats públics**, Llei de pressupostos de l'Estat 2/2012 de 29 de juny, **per la qual cosa és impossible que només en 15 dies apareguin "raons d'extraordinària urgència i**

necessitat” que motivin l'existència en el nostre ordenament jurídic del RD-L 20/2012, pel qual es suprimeix la paga extraordinària del personal al servei de les administracions públiques.

És més, si la paga extraordinària es merita a 1 de desembre 2012, el Govern disposà de més de sis mesos per confeccionar en seu Parlamentària les normes necessàries per obtenir recursos, tals com atacar l'elevat frau fiscal, al voltant de 70.000 milions d'euros, gravar les imposicions de les SICAV (societats d'inversió de capital variable), reprendre impostos suprimits, aprimar l'aparell de l'Estat en les seves estructures eliminant institucions o altres mesures de control fiscal i pressupostari. Però el Govern Espanyol va optar per la mesura fàcil i populista, atacar a la part més dèbil que no es pot defensar.

Cal recordar també que el Tribunal Constitucional s'ha manifestat en no poques ocasions sobre la utilització dels decrets llei com a forma de governar; per totes, la Sentència del Tribunal Constitucional 68/2007, de 28 de març, que recull l'esperit de la doctrina que el TC ha dictat en aquesta matèria:

“...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 de presupuesto habilitante por invasión de las facultades reservadas a las Cortes Generales por la constitución...”

A tall d'anècdota podem dir que el partit polític que sustenta el Govern de l'Estat, el Partit Popular, durant anys es va queixar en seu Parlamentària de que el Partit Socialista “*governava a cop de decrets llei*”.

Tampoc es compleix la qualitat per a la qual es va pensar el decret llei per part del Constituent, quan el Govern aprofita un decret llei per regular matèries que res tenen a veure les unes amb les altres, tals com l'increment de l'IVA, la modificació de la Llei de Dependència, l'augment de les tarifes elèctriques i els beneficis fiscals per a la ciutat de Madrid, que es barregen amb la supressió de la paga extraordinària dels empleats públics.

En efecte, advoquem per dir que el RD-L 20/2012 vulnera l'article 86 de la Constitució Espanyola, per la qual cosa ha de ser eliminat del nostre ordenament jurídic, tal és així perquè no s'ajusta al que la Constitució disposa per a l'habilitació d'aquest tipus d'instrument jurídic, perquè s'apropia de competències que el Constituent va pensar perquè fossin desenvolupades pel conjunt del Parlament, diputats i senadors, i no perquè es desenvolupin per

decret llei. En aquest sentit s'expressen les SSTC 11/2002, de 17 de gener i 137/2003, de 3 de juliol.

En resum, el RD-L 20/2012, pel qual se suprimeix la paga extraordinària de desembre no pot aplicar-se al personal al servei de les administracions públiques en general i al personal d'administració i serveis laborals de la UB en particular perquè al parer d'aquesta actora l'esmentat Reial Decret Llei **és a totes llums inconstitucional, i per tant, inaplicable**, raó per la qual entenem que la UB ha d'abonar la paga extraordinària de desembre sencera a tot el seu personal.

CINQUÈ: Al mateix temps no podem oblidar que la confecció del pressupost de l'Estat és una funció del Govern central i la realitza amb els estudis previs de despeses i ingressos que aporten tots i cadascun dels ministeris. Per la qual cosa, i com s'ha dit en el punt anterior, no es pot prendre amb seriositat un Govern que 15 dies després de publicar la seva norma anual més important, la que regula tota la vida del país, la modifica per mitjà d'un decret llei.

Doncs bé, a aquesta modificació ens hem d'oposar per entendre que vulnera la doctrina que el Tribunal Suprem ha establert en relació als crèdits pressupostaris del Capítol I dedicat a les despeses de personal.

Efectivament, ja en el seu moment el Tribunal Superior de Justícia d'Aragó, en la seva Sentència de 17 de març de 2005, va dictaminar, en relació a les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que **es pot modificar el règim retributiu del personal, però que cal respectar la quantia consolidada de les retribucions**, és a dir, que si bé es pot modificar la forma en que es paga als empleats públics, el que no es pot modificar és la seva massa salarial un cop que aquesta massa salarial està consolidada.

Aquesta Sentència no fa una altra cosa que recollir la doctrina del Tribunal Suprem, que s'ha manifestat en aquest mateix sentit, entre d'altres SSTs de 19 de desembre de 1986, 26 d'octubre de 1994, 29 de maig de 1995, 19 de febrer de 1996, 14 d'octubre de 1996 o 21 de setembre de 1999.

El que recull la doctrina del TS i de la que el TSJ d'Aragó es fa ressò, no és una altra cosa que el dret dels empleats públics al dret a la propietat privada, com qualsevol altre persona, i als fruits del seu treball directe que són compensats pel seu empresari, sigui aquest públic o privat, amb el salari.

En efecte, el Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals de 1951, ratificat per Espanya, que es concatena amb l'article 33 del nostre Text Constitucional, estipula que ningú **podrà ser privat dels seus béns i Drets**, com pretén fer l'Estat en eliminar la paga extraordinària de desembre als empleats públics.

El salari que percebem els empleats públics és el fruit de la relació sinal·lagmàtica entre empresa i treballador, i des del moment en que es consigna en la Llei de pressupostos és part d'aquesta relació entre l'empleat

públic i l'administració per a la qual treballa, quedant segellat entre ells l'esmentat contracte sinal·lagmàtic. Dit d'una altra manera, s'estén un contracte entre ambdues parts que ha de ser respectat per ambdues parts, ja que no és lògic, just i coherent que una vegada establert l'esmentat contracte **només una de les parts estigui obligada a complir-lo -el treballador- mentre que l'empresari el pot vulnerar quan vulgui i com vulgui, ja que el treballador haurà de complir la seva part del contracte, aportant la seva força de treball però per menys diners del que es va pactar, i per empitjorar la situació, amb la pretensió de l'empresari d'un augment d'hores de treball**, cosa que al nostre parer no és una altra cosa que la vulneració del Principi jurídic "pacta sunt servanda".

En resum, com no pot ser d'una altra manera, dintre del Dret a la propietat privada està inclòs el salari pactat entre empresa i treballador públic, ja que aquest salari és el que permet, fins a cert punt, el desenvolupament de la vida privada del treballador com a persona i el sosteniment de la seva llar i família. És per aquesta raó que tant el Conveni Europeu de Drets Humans com l'article 33 de la Constitució i la doctrina del TS, protegeixen els crèdits consignats en la seva totalitat com a salari dels treballadors públics, permetent que es pugui modificar l'estructura del salari **però no el muntant econòmic consignat en el pressupost a no ser que sigui per augmentar-lo, però mai per minorar-lo, ja que aquesta minoració és un atac directe al Dret a la propietat privada de l'empleat públic**. Per això resulta inaplicable als empleats públics en general, i al personal laboral de la UB en particular, el RD-L 20/2012 pel qual es suprimeix la paga extraordinària de desembre.

SISÈ: Però encara hem de dir més i aportar més respecte del pagament extraordinari de desembre que ha estat clarament cercenat per l'Administració de la UB sense un raonament lògic, legal i coherent de part seva.

D'acord amb la disposició final XV del RD-L 20/2012, la seva entrada en vigor serà el dia 15 de juliol de 2012. D'acord amb l'article 2 del RD-L 20/2012, el personal laboral no percebrà en el mes de desembre la paga extraordinària, en aquells casos en que es percebin més de dos pagues extraordinàries l'any, es reduirà una catorzena part de les retribucions totals anuals.

SETÈ: El personal d'administració i serveis laboral rep la transferència de la nòmina del mes de desembre al seu compte corrent amb la reducció del 100% de la catorzena part de les retribucions totals anuals.

VUITÈ: L'article 162.2 de l'Estatut de la UB en relació amb l'article 27 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i de l'article 41 del 5è Conveni Col·lectiu de treball del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida, i la Universitat Rovira Virgili, per als anys 2004-2009 (codi de conveni núm. 7902770), assenyalen el següent:

- Les pagues extraordinàries són tres i s'acrediten els mesos de juny, setembre i desembre.
- Cada paga extraordinària està composta per l'import d'una mensualitat de salari base i complement d'antiguitat.
- La meritació de les pagues extraordinàries s'acredita durant els dotze mesos anteriors:
 - o Juny: 1 de juny a 31 de maig immediatament anterior.
 - o Setembre: 1 de setembre a 31 d'agost immediatament anterior.
 - o Desembre: 1 de desembre a 30 de novembre immediatament anterior.

NOVÈ: Doctrinalment, el naixement i constitució del vincle jurídic de la meritació determina, simultàniament, per part de l'empleat l'adquisició d'un dret a percebre una certa quantitat de diners, i per part de l'empresa l'assumpció de l'obligació de satisfer el pagament del dret adquirit.

D'acord amb la STS 21 d'abril de 2010 que diu “les pagues extraordinàries constitueixen una manifestació de l'anomenat **salari diferit i es meriten dia a dia**, encara que el seu venciment tingui lloc en determinats mesos de l'any, i el seu import ha d'equiparar-se al salari regularment percebut pel treballador”, **es pot afirmar de forma incontrovertible que la reducció retributiva fixada al RD-L 20/2012 no pot afectar a retribucions ja meritades en relació al període de temps treballat, perquè es tracta d'un dret adquirit del treballador, i en cas contrari s'atemptaria contra l'article 33.3 de la Constitució espanyola de conformitat amb l'Auto 184/2011 del TC.**

D'acord amb la STSJ de Madrid nº 1133/2012 que cita textualment la STS 21 d'abril de 2010 assenyalada al paràgraf anterior i que referint-se al RD-L 20/2012 assenjala que “la norma no pot tenir efecte retroactiu” i que “les pagues extraordinàries no constitueixen meres expectatives, per a la qual cosa els treballadors tenen dret a la seva percepció” i que acaba condemnant a l'empresa demandada a l'abonament als treballadors afectats a la suma dels dies ja meritats a l'entrada en vigor del RD-L 20/2012; es pot afirmar de forma incontrovertible que queda acreditada la conducta improcedent de la UB al deixar d'abonar la part ja meritada de la paga extraordinària del mes de desembre de 2012.

En vista d'això es dedueix indefectiblement que l'aplicació de la reducció retributiva fixada al RD-L 20/2012 s'hauria de restringir a la quantia no meritada de la paga extraordinària referida al moment d'entrada en vigor de la mesura, el dia 15 de juliol de 2012.

Per al càlcul de l'import de la part proporcional de la paga extraordinària del mes de desembre de 2012 del personal laboral, corresponent al període entre l'1 de desembre de 2011 i l'entrada en vigor del RD-L 20/2012, s'ha de tenir en compte que la meritació es fixa en proporció al temps de treball dintre dels dotze mesos anteriors:

- La meritació de la paga extraordinària de desembre de 2012 es fixa de l'1 de desembre de 2011 al 30 de novembre immediatament anterior: 366 dies.
- Els dies meritats pel personal laboral van de l'1 de desembre de 2011 fins el 14 de juliol de 2012: 227 dies.
- El càlcul es realitza en base als dies meritats i els dies totals de l'any necessaris per a percebre l'import de la paga extraordinària del mes de desembre.
- La quantitat deguda per la UB a cadascun dels treballadors i treballadores en concepte de paga extraordinària del mes de desembre de 2012 és el resultat de la següent operació:

$$\text{o } [(1/14 \text{ retribucions totals anuals } \times 227 \text{ dies}) / 366 \text{ dies}] \text{ euros.}$$

Als fets anteriors li són d'aplicació els següents

FONAMENTS DE DRET

- I - JURISDICCIO

Article 2 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

- II - COMPETÈNCIA

Article 7 i 10 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

- III - PROCEDIMENT

Aquest procediment es substanciarà d'acord amb els articles 153 i següents de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

- IV - FONS DE L'ASSUMPTE.

Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals de 1951, en relació al Dret a la propietat privada dels empleats públics.

Article 9.3 de la Constitució, en quan a la garantia de la irretroactivitat de les normes que impedeix que la part meritada de la paga extraordinària pugui ser afectada per la llei.

Article 33 de la Constitució, en quan a la privació de drets adquirits laboral al servei de les administracions públiques sense indemnització ni regulació que afecti retroactivament a drets ja meritats. Dret a la propietat privada i a no poder ser pertorbat en els seus béns i poder gaudir d'aquests béns de forma i manera pacífica.

Article 86 de la Constitució, en relació a la inadequada utilització de la institució jurídica del reial decret llei, al regular el Govern de l'Estat per aquesta institució qüestions que estan reservades matèries de legalitat ordinària.

Article 103.1 de la Constitució, en quan a l'actuació dels poders públics amb ple sotmetiment a la Llei i al Dret.

Article 27 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Llei 7/2007, de 12 d'abril).

Article 38 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Article 41 del 5è Conveni Col·lectiu de treball del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida, i la Universitat Rovira Virgili, per als anys 2004-2009 (codi de conveni núm. 7902770).

Article 162.2 de l'Estatut de la UB, en quan al règim jurídic del personal d'administració i serveis laboral.

- V -

S'ha donat compliment al que imposa la Llei Reguladora en els seus articles 63 i següents en relació a la conciliació prèvia.

Per tot el que s'ha exposat, al Jutjat

SOL·LICITO:

Que en temps i forma es tingui per presentat aquest escrit, les còpies que del mateix s'acompanyen i els documents adjunts, i que es tingui per interposada **DEMANDA DE CONFLICTE COL·LECTIU CONTRA LA UNIVERSITAT DE BARCELONA PER L'IMPAGAMENT DE LA PAGA DE DESEMBRE, I SUBSIDIÀRIAMENT PER L'IMPAGAMENT DE LA PART DE LA PAGA EXTRAORDINÀRIA DE DESEMBRE MERITADA I NO ABONADA AL PERSONAL DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA FINS A L'ENTRADA EN VIGOR DEL RD-L 20/2012**, i que després de seguir-se el tràmit se citi a les parts per a la celebració de l'acte de judici oral en el qual es dicti **Sentència** per la qual es declari i es condemni a la Universitat de Barcelona a:

- Procedir al pagament íntegre de la paga extraordinària de desembre de 2012 al personal d'administració i serveis laboral, ja que aquesta paga és de propietat de cadascun dels treballadors i pertany a l'àmbit de la seva esfera personal al ser un Dret inalienable de cada treballador com a persona.
- Subsidiàriament, procedir al pagament de la part de la paga extraordinària de desembre de 2012 ja meritada fins a l'entrada en vigor del RD-L 20/2012 al personal d'administració i serveis laboral.

AL JUTJAT SOL·LICITO: Que es tingui per realitzada l'anterior petició d'acord amb el que disposa l'art. 21 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.