

## **Comentarios a la Sentencia del TSJC sobre Impugnación del VI Convenio del personal laboral de administración y servicios (PAS) de las Universidades Públicas Catalanas**

Para situar al lector de esta entrada, diremos que el V Convenio del PAS laboral de las Universidades catalanas, se encontraba en periodo de ultraactividad, y cuando se inició el proceso de negociaciones para acordar un nuevo convenio colectivo, las mismas se ven prolongadas e incluso suspendidas durante largo periodo de tiempo debido al inicio de las medidas de recortes y austeridad, en el conjunto de las administraciones públicas en el año 2010.

No me extenderé en el largo proceso de negociación que las partes han desarrollado a lo largo de estos casi cuatro años, pues creo que eso corresponde a los propios actores, en todo caso quisiera felicitar a las partes y especialmente a mis compañeros del interuniversitario de CCOO por su trabajo sindical y su persistencia. La Comisión negociadora encontró finalmente los mecanismos que permitiese la firma del VI convenio y, que de manera muy sintética, se limitaron a preservar los avances y derechos de anteriores convenios. Los mencionados avances entraban en colisión con la batería de normas estatales y autonómicas que desde el año 2012 se habían ido aprobando por los gobiernos del PP en España y de CiU en Cataluña. Concretamente, mediante las siguientes normas legislativas:

- [Llei del Parlament de Catalunya 5/2012](#), de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives.
- [Ley 7/2007](#), de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
- [Real Decreto-ley 20/2012](#), de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad
- Els decrets llei [2/2012](#) i [2/2013](#) de la Generalitat de Catalunya
- [Ley 3/2012](#), de 6 de julio (Reforma Laboral).

La fórmula era bien sencilla: mantener el antiguo redactado y las condiciones de anteriores convenios, que se vieron modificadas por imperio de la Ley, pero dejando en suspenso su aplicación hasta que las leyes sean modificadas o pierdan vigencia. Es decir, si **el contexto legislativo se modifica no tendremos que volver a negociar aquellos avances que se habían conseguido a lo largo de los anteriores convenios** y que se han visto devaluados por las leyes y normas anteriormente descritas. Simplemente, las partes negociadoras se limitaron a incorporar al redactado del convenio colectivo una **disposición transitoria** a cada uno de los artículos que las medidas de austeridad y de recortes impedían aplicar. No solamente a los referidos a

incrementos salariales, sino también a aquellos que afectaban a la jornada de trabajo, a los permisos y al complemento de IT en caso de baja por enfermedad.

La impugnación de este convenio por parte del “Departament d’Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya”, supuso un serio revés para sus promotores, en cuanto tiene la responsabilidad del control de legalidad de los convenios con anterioridad a su publicación. En el caso presente, en vez de limitarse a ejercer dicho control de legalidad el Departament ha querido hacer de “empleador cicatero”. La sentencia todavía no es firme, y habrá que ver si la Generalitat de Catalunya recurre ante el Tribunal Supremo, pero hay que recordar que la última instancia catalana es el TSJ de Catalunya.

A mi entender, y de ahí la novedad, es que en este caso **No** es una de las partes del convenio, es decir, una de las patronales o uno de los sindicatos, que tienen un interés directo y están legitimados, según lo establecido en el artículo [90 del ET](#) y el [art. 163](#) y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, quien impugna aquellas partes del convenio que considera contrarias a ley o bien porque entiende que no se ha respetado su cuota de representación. Por el contrario, es la Administración Laboral quien impugna, lo cual ya no es tan habitual y más si tenemos presente que la parte patronal son universidades públicas.

Pero analicemos qué ha resuelto el [TSJ de Catalunya, 25/2015](#), cuya ponente ha sido la Magistrada la Sra. Juana Vera Martínez Vera, y cuáles son los fundamentos jurídicos expuestos. Primero, el tribunal rechaza las excepciones procesales, ante la deficiente argumentación del Departament d’Empresa i Ocupació, a la hora de concretar en qué consistía la “conculcación legal” recogida en los artículos del convenio, en concreto: 42.1, 45.2, 46.2, 51, 53.1, 53.3 y 53 puntos 2,4 y 5, y el 56, así como las disposiciones transitorias relacionadas con los mismos.

Entiende el Tribunal que aunque de manera deficiente, quedaba clara la controversia jurídica que pretendía exponer el Departament. En resumidas cuentas, es que de acuerdo con la jerarquía normativa y aun reconociendo la fuerza vinculante de los convenios y su carácter normativo (art.37 CE), estos debían someterse a las normas legales, conforme a lo establecido en el art. 9.3 de la CE, el art. 85.1 en relación con el 3.3 del ET, y que las normas mencionadas anteriormente que colisionan con los artículos del convenio son de derecho necesario y ocupan una posición superior a las previsiones que pueda contener el convenio y que utilizar disposiciones transitorias genera confusión jurídica.

Por contra, las partes firmantes del convenio y demandadas, consideraban que **lo que hacían las disposiciones transitorias era salvaguardar la preminencia de las normas y su rango preferente**, y que era técnica habitual de los legisladores suspender de manera transitoria preceptos legales a la espera de condiciones más favorables para su aplicación y, que en este supuesto, la Comisión Negociadora del Convenio había utilizado dicha técnica con el fin de preservar y no tener que volver a negociar aquellos preceptos que afectados en el supuesto de que las normas restrictivas pierdan vigencia.

En el fundamento jurídico quinto, sus señorías nos recuerdan ese carácter normativo de los convenios y su fuerza vinculante (art. 37 CE) y que aquellos que se han ajustado a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores ([art. 82 ET](#)) se integra en el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico con sometimiento no solamente a la Constitución, sino a las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, sobre todo a las que establezcan mínimos de derecho necesario. Pero también recuerda el Tribunal la sentencia de esa propia sala, en concreto la [12/2007, de 29 de marzo](#), que reproduzco literalmente: ***“... En un Estado Democrático, los poderes públicos deben, en un papel subsidiario, limitarse a proscribir aquello que es inaceptable en el área de la libre expresión de la autonomía de la voluntad negociadora por no respetarse un <<standard>> mínimo, pues, respetando éste, los poderes públicos tiene un papel subsidiario. Se trata de compatibilizar la libre expresión de la autonomía de la voluntad con un <<estándar>> mínimo, de orden público que debe ser respetado. Máxime, cuando la negociación colectiva expresa la voluntad de los interesados: trabajadores, sindicatos y empresarios legitimados para negociar y se basa en la acreditación de mayorías (tiene, por tanto, una raíz democrática).”***

**El propio Tribunal entiende que los artículos impugnados no son ilegales**, ya que las partes firmantes son concedoras de que los mismos están afectados por normas de rango superior, pero el hecho de utilizar las disposiciones transitorias para dejarlos en suspenso y que su aplicación sea acorde a la ley hace que los mismos no sean ilegales, y por consiguiente si no vulneran la legalidad vigente tampoco puede decirse que conculquen la seguridad jurídica, por consiguiente alcanzan la conclusión de que no puede dar lugar a la nulidad de los artículos y disposiciones transitorias impugnadas.

Para concluir y a título informativo decir que el VI Convenio del PAS laboral de las Universidades públicas catalanas afecta a 3140 trabajadores i trabajadoras.

Buena lectura y Salud y República

**Jesús Martínez**