

Tras analizarse la últimas Sentencias dictadas en el tema de recursos frente al recorte salarial, así como la de la Audiencia Nacional en relación con el Recurso Contencioso-Administrativo contra la Resolución del Secretario de Estado de Hacienda de 25 de mayo de 2010, sobre nóminas de los funcionarios, deben destacarse las siguientes conclusiones (algunas de ellas con consecuencias muy graves para los empleados públicos):

Primero.-El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios **no es un derecho que tenga rango constitucional**, a diferencia de lo que sucede con este mismo derecho fundamental cuando se aplica los empleados laborales.

Tal conclusión supone un motivo más de discriminación en las condiciones laborales entre empleados públicos en régimen de derecho estatutario y en régimen de derecho laboral

Segundo.-En esta misma línea, la sentencia viene a señalar que el acuerdo entre la Administración y los sindicatos más representativos de septiembre de 2009 no viene a ser más que un "**acuerdo de intenciones**", sin que exista ninguna consecuencia, es decir, **sin reconocer el carácter vinculante** para la Administración del Estado y su Gobierno hacia el futuro de cualquier acuerdo al que pueda llegar con los sindicatos más representativos. Directamente, viene a reconocer que el derecho a la negociación colectiva no existe en verdad en el ámbito funcional.

Tercero.- Subsidiariamente, en cualquier caso, según la reiterada Sentencia, concurren las **circunstancias excepcionales** que hace que la Administración, en virtud de lo dispuesto en el artículo 38. 10 EBEP, pueda dejar sin efecto dicho acuerdo. Señala, con una patente la posible aplicación de la cláusula "rebus sic stantibus", que únicamente rige en el seno de los contratos civiles de tracto sucesivo y según la cual no es el arbitrio de una de las partes del contrato el que puede alterar lo negociado, sino el Juez independiente de las partes del contrato.

Cuarto.- Existe **extraordinaria y urgente necesidad**, tal como expresa la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 8/2010.

Quinto.- El Real Decreto Ley respeta los límites de **no afectar a derechos fundamentales porque el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios**, como ya se ha dicho, **no es un derecho fundamental**, como lo es el de los trabajadores. En realidad, como también se ha indicado, lo que quiere decir la Sala es que dicho derecho no existe, a pesar de lo que dice el EBEP.

Sexto.- Por **Decreto Ley se puede regular cualquier contenido presupuestario**, sin sujetarse al específico procedimiento de la Ley de Presupuestos.

Séptimo.- El **Real Decreto Ley no establece ningún tributo**, a pesar de aplicar el principio de progresividad en la reducción.

Octavo.- Es muy razonable (hasta loable) que el Gobierno establezca una **disminución progresiva del salario**, porque de esta forma el impacto es menor en los salarios más bajos.

Noveno.- **La Ley de Presupuestos no crea derechos inmutables** durante todo el ejercicio, sino que la relación estatutaria puede ser modificada por el Gobierno en cualquier momento, como sucedió con la modificación de la edad de jubilación en su día.

Por ello, FEDECA actuando siempre con estrictos criterios de responsabilidad, quiere transmitir a los asociados la conveniencia de desistir de los recursos interpuestos, en el caso de que el Tribunal Constitucional no admita la cuestión de inconstitucionalidad que ha planteado el Juzgado de Badajoz.

Muchas gracias a todos