

FETE-UGT



Castilla y León

FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tif. 983329872-3
FAX 983329063

Apuntes Jurídicos

El Tribunal Europeo de los Derechos Humanos y la divulgación de una falsa expectativa Recurso de los empleados públicos

El recurso presentado en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante una sentencia dictada por el Tribunal Supremo por una limitación de los salarios de los empleados públicos no cuenta con argumentos jurídicos razonables para que la demanda pueda ser efectiva; este hecho, que además no conculca el Convenio Europeo hace pensar en una mera campaña propagandística

1.- Aspectos generales:

El presente artículo, además de difundir la importancia de un organismo como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), en relación con la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, pretende hacer reflexionar sobre una campaña únicamente publicitaria/electoralista que, haciendo referencia al Alto Tribunal, oculta la imposibilidad de que prospere un recurso en defensa de los empleados públicos, con fundamento en el derecho a un proceso equitativo y sin dilaciones indebidas que vulnera el principio de igualdad entre las partes y a la negociación colectiva de estos empleados públicos, en palabras de los propios actores de la campaña.

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales fue firmado en Roma el día 4 de noviembre de 1950 por los miembros del Consejo de Europa y ratificada su adhesión por España mediante Instrumento de 26 de septiembre de 1979, pasando a formar parte del Derecho interno español en virtud de lo dispuesto por el art. 96.1 CE y garantizada su adecuación a nuestra Constitución conforme al art. 95 CE.

En nuestro derecho interno esta adhesión ha tenido importantes consecuencias en cuanto permite el acceso al recurso individual ante el TEDH y ha contribuido a la sustantivación constitucional de estos derechos. Podemos afirmar que nuestro Tribunal Constitucional reafirma su doctrina haciéndose eco de la señalada por el TEDH, así recientemente STC 248/2005, de 10 de octubre, que hace referencia al derecho a la tutela judicial efectiva regulada por el art. 24.1CE.

Tal como establece el art. 96.1 CE: *“Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formaron parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones solo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional”.*

Del mismo modo el art. 10.2 CE establece que: *“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.*

En consecuencia, encontramos con un Convenio Europeo para la Protección de los Derechos

Tu participación,
nuestra fuerza

<http://fete.ugt.org/castyleon>

FETE-UGT



Castilla y León

FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tif. 983329872-3
FAX 983329063

Humanos y las Libertades Fundamentales, debidamente ratificado por España, que, junta con a normativa interna, especialmente la constitucional y alias tratados, forman el bloque de a que podríamos llamar derechos y libertades fundamentales del ordenamiento jurídico español y que obligan par igual a ciudadanos y poderes públicos, conforme establece el art. 9.1 CE.

“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretaron de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos”

Numerosas sentencias del TC hacen mención a la necesidad de interpretar las normas relativas a los derechos fundamentales de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás tratados y acuerdos internacionales, así STC 85/1994, de 14 de marzo a SIC 21/1981, de 15 de junio, entre otras.

2.- Conflicto entre Convenio Europeo y Ley Nacional:

El IC ha tenido oportunidad de pronunciarse respecto a esta posibilidad, que parecerla incongruente Si tenemos en cuenta la ya dicho respecto al art. 10.2 CE, par cuanto obliga a una interpretación de las normas sobre derechos fundamentales y libertades que la Constitución donde reconoce, conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y tratados y acuerdos internacionales ratificadas por España sobre la misma materia.

Como hemos señalado el TC, de forma, clara aborda el problema del conflicto entre la norma interna, Ley Nacional y un Tratado Internacional, debidamente incorporado al derecho interno, que tenga repercusión en materia constitucional (STC 49/1988) desde una doble perspectiva, como un problema de selección del derecho aplicable, debiendo ser resuelto por la jurisdicción ordinaria, lo que no excluye la posibilidad de que la persona que se sienta perjudicada por la aplicación de una u otra norma, como ya señalamos, integrada en el ordenamiento jurídico español, acuda al recurso de amparo si siente violado un derecho constitucional o que el propio juzgador plantee una cuestión de inconstitucionalidad ante el TC.

La campana realizada ante el TEDH hace referencia, por tanto, a la adecuación y conformidad del proceso seguido ante los Tribunales españoles para la defensa de los empleados públicos, al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales o, por el contrario, conculca este Tratado Internacional ratificado por España.

Los servicios jurídicos de FETE-UGT, que también defendieron ante los Tribunales españoles los, derechos de los empleados públicos en relación con el ámbito de la enseñanza, Llegando hasta el Tribunal Constitucional, entienden que no ha habido conculcación de los derechos protegidos por el Convenio Europeo y par tanto se está creando una falsa expectativa que nada aportará a los derechos de los trabajadores.

3.- El Convenio Europeo:

Una vez establecida una aproximación al problema planteado ante el TEDH, es conveniente entrar en el contenido particular del Convenio Europeo. Para mayor precisión y acercamiento todos aquellos que estén interesados en el tema pueden contactar con la página de Internet del TEDH: www.echr.coe.int

El texto inicial del Convenio Europeo ha sido modificado en diversas ocasiones mediante distintos Protocolos, entendiéndose el último texto actualizado el día 1 de octubre de 1994 junto con los

**Tu participación,
nuestra fuerza**

<http://fete.ugt.org/castyleon>



FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tif. 983329872-3
FAX 983329063

Protocolos aprobados.

El texto con sus modificaciones consta de 59 artículos. El Título primero sobre derechos y libertades, comprende los artículos 2 a 18. El Título segundo regula el Tribunal Europeo de Derechos Humanos mediante los artículos 19 a 51 y el Título tres se refiere a disposiciones diversas y comprende los artículos 52 a 59.

“FETE-UGT entiende que no ha habido conculcación de los derechos protegidos por el Convenio Europeo”

El apartado referido a derechos y libertades comprende el derecho a la vida, prohibición de la tortura, prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado, derecho a la libertad y a la seguridad, derecho a un proceso equitativo, derecho al respeto de la vida privada y familiar, libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, libertad de expresión, libertad de reunión y de asociación, derecho a contraer matrimonio, derecho a un recurso efectivo, prohibición de discriminación, restricciones a la actividad política de los extranjeros, prohibición del abuse de derecho y limitación de la aplicación de las restricciones de derechos.

Cabe recordar en este momento que la queja presentada ante el TEDH hace referencia a posible conculcación por la administración española del artículo 6 del Convenio Europeo referido al derecho a un proceso equitativo y el artículo 11 que establece la libertad de reunión y de asociación.

Entrando en el contenido concreto de estos dos artículos para su posterior análisis, el propio lector podrá sacar sus conclusiones respecto a la posibilidad de que se hayan podido conculcar o no estos artículos en la defensa de los derechos económicos de los empleados públicos españoles.

Artículo 6- Derecho a un proceso equitativo <http://fete.ugt.org/castyleon/>

1.- Toda persona tiene derecho a que su cause sea al de equitativa, públicamente y dentro de un plaza razonable, por un tribunal independiente e imparcial, establecido por la ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella. La sentencia debe ser pronunciada públicamente, pero el acceso a la sala de audiencia puede ser prohibido a la prensa y al público durante la totalidad o parte del proceso en interés de la moralidad, del orden público o de la seguridad nacional en una sociedad democrática, cuando los intereses de las menores o la protección de la vida privada de las partes en el proceso así lo exijan o en la medida en que sea considerado estrictamente necesario por el tribunal, cuando en circunstancias especiales la publicidad pudiera ser perjudicial para los intereses de la justicia.

2.- Toda persona acusada de una infracción se presume inocente hasta que su culpabilidad haya sido legalmente declarada.

3.- Todo acusado tiene, como mínimo, los siguientes derechos:

a).- A ser informada, en el más breve plazo, en una lengua que comprenda y detalladamente, de la naturaleza y de la causa de la acusación formulada contra él.

b).- A disponer del tiempo y de las facilidades necesarias para la preparación de la defensa.

c).- A defenderse por sí mismo o a ser asistido por un defensor de su elección y, si no tiene medios para pagarlos, poder ser asistido gratuitamente por un abogado de oficio, cuando los intereses de la justicia lo exijan.

**Tu participación,
nuestra fuerza**

<http://fete.ugt.org/castyleon>

FETE-UGT



Castilla y León

FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tif. 983329872-3
FAX 983329063

d).- A interrogar a hacer interrogar a los testigos que declaren contra el y a obtener la convocatoria e interrogación de los testigos que declaren a su favor en las mismas condiciones que los testigos que lo hagan en su contra.

e).- A ser asistido gratuitamente de un intérprete, si no comprende o no habla la lengua empleada en la audiencia.

Del análisis del referido artículo, considerando que la cuestión planteada en España era concerniente al derecho de los empleados públicos a la revisión de sus salarios en los años 1995, 1996 y 1997, en relación al aumento del coste de la vida y otras variables económicas, como consecuencia de la aplicación de los acuerdos habidos con la administración española; considerando que los argumentos de los sindicatos recurrentes fueron revisados por la justicia, mediante un tribunal independiente e imparcial, cabría señalar que posiblemente el único argumento que podría ser admitido por el TEDH es el que tiene relación con el plazo razonable para resolver. Pero como más adelante diremos, tomando como referencia jurisprudencia de este mismo tribunal, ni siquiera en esta cuestión se ha producido una demora excesiva, conociendo el discurrir de los procesos judiciales. No parece que tendría repercusión alguna en el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la administración que este Alto Tribunal dijera que la justicia española ha tardado demasiado en pronunciarse.

El art. 11 del Convenio Europeo, también invocado para justificar la personación ante el TEDH, dice literalmente:

“Artículo 11 - Libertad de reunión y de asociación.

1.- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otros, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.

2.- El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado”.

Analizando este artículo, junto al derecho a la fundación de sindicatos y a la libre afiliación, se establece la posibilidad de restricciones legítimas al ejercicio de los derechos sindicales, para el caso que nos ocupa en la Administración del Estado.

Esta circunstancia reiteradamente denunciada por los sindicatos y particularmente por FETE-UGT, limita y cercena el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos por cuanto los posibles pactos, acuerdos o convenios colectivos, deberán pasar la sanción de la Ley de Presupuestos Generales del Estado o de la Comunidad correspondiente, en tanto el objeto de la negociación tenga consecuencias económicas.

Como ya se ha dicho en otras ocasiones y el TC español ha reiterado en su amplia doctrina, los derechos de los empleados públicos se ven limitados por la necesidad de adecuar los costes que se deriven a las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, regulada como competencia exclusiva del Estado por el Art. 149.1. 13ª CE.

Efectivamente, existen unas limitaciones a la negociación colectiva de los empleados públicos pero

**Tu participación,
nuestra fuerza**

<http://fete.ugt.org/castyleon>

FETE-UGT



Castilla y León

FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tif. 983329872-3
FAX 983329063

conforme a lo ya razonado estas limitaciones obedecen a un fin de interés general, cual es la planificación económica general.

<http://fete.ugt.org/castyleon/>

Por la tanto as limitaciones a restricciones en la negociación colectiva, siguiendo la doctrina constitucional y a literalidad del propio artículo 11 del Convenio Europeo transcrito, estarían justificadas por un interés general mayor.

Tampoco parece, de lo manifestado hasta el momento, que haya argumentos, a excepción de los puramente propagandísticos, para llevar al TEDH la sentencia dictada por el TS y que no hace otra cosa que reiterar la doctrina ya expuesta en numerosas ocasiones, en las que se han limitado las subidas salariales de los empleados públicos.

3.- El Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Como anteriormente señalamos está regulado en el Título segundo del Convenio Europeo.

Una vez que se establece la naturaleza de esta institución, el número de jueces, forma de elección, duración de su mandato y forma de funcionamiento, para lo que a nosotros nos interesa conocer en este momento, hemos de señalar el contenido de los artículos 34 y ss. respecto a las demandas, condiciones de admisibilidad y la intervención de terceros, así como el examen de los asuntos, la vista pública y la sentencia.

En el art. 34 del Convenio Europeo se regulan las demandas individuales, que podrán ser presentadas por personas físicas o instituciones. En el caso que no ocupa un sindicato ha presentado su demanda entendiendo que se conculcan derechos recogidos en el Convenio Europeo a en sus Protocolos, como ya señalamos en el apartado anterior.

No parece que haya argumentos, a excepción de los puramente propagandísticos para llevar al TEDH la sentencia dictada por el TS

El art. 36 posibilita a intervención de terceros, lo que no se hace con la mera remisión de una instancia, como se ha intentado decir sembrando la confusión entre los empleados públicos. La entrega masiva de instancias únicamente supone la adhesión a la demanda presentada, sin que tenga otro efecto que el testimonial.

Así lo establece el Art. 36.2 del Acuerdo, que transcribimos: *“En interés de la buena administración de la justicia, el presidente del Tribunal podría invitar a cualquier a cualquier Alta Parte Contratante que no sea parte en el asunto o a cualquier persona interesada distinta del demandante, a que presente observaciones por escrito o a participar en la vista”.*

Como se puede apreciar de a literalidad de este apartado el Tribunal lógicamente invitará al Gobierno español a realizar sus alegaciones. Respecto a las personas que están realizando sus escritos de adhesión a la propuesta del demandante, no cabe que argumenten distinto de lo que la propia demandante manifieste. Únicamente supone plasmar la imagen de que el sindicato demandante defiende intereses generales de los trabajadores, como no podría ser de otra forma, mas, como ya hemos señalado, los derechos que invocan como conculcados nada tiene que ver con la cuestión jurídica planteada en España.

La sentencia de la Sala que se ocupe del tema será definitiva, salvo que se declarase un caso excepcional y se remitiera a la Gran Sala, a solicitud de cualquiera de las partes, articulas 42 y 43 del Convenio Europeo.

**Tu participación,
nuestra fuerza**

<http://fete.ugt.org/castyleon>

FETE-UGT



Castilla y León

FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tif. 983329872-3
FAX 983329063

Si el Tribunal declara que ha habido violación del Convenio a de sus Protocolos y si el derecho interno de a Alta Parte Contratante (el Estado denunciado) sólo permite de manera imperfecta reparar las consecuencias de dicha violación, el Tribunal concederá a la parte perjudicada, si así procede, una satisfacción equitativa.

Teniendo en cuenta que el demandante es una organización sindical sería ésta la que recibiera una indemnización por las costas y gastos ocasionados en a defensa de los derechos conculcados, que sería pagada por el Estado español. Los posibles trabajadores adheridos mediante sus instancias carecerán de derecho alguno al no ser parte demandante.

4.- Jurisprudencia del TEDH

A continuación transcribimos el contenido de algunas sentencias para que el lector tenga una visión aproximada de la forma de actuación de este Tribunal, naturalmente no hemos encontrado ninguna que se refiera a un caso similar.

Sobre a estimación de un plazo razonable en la resolución de los litigios que se plantean ante los tribunales el TEDH se pronuncia en los siguientes términos:

STEDH de 20 de julio de 2004. Protección Europea de Derechos Humanos, demanda 74628/2004.

El tiempo transcurrido en tres instancias judiciales en un proceso contencioso administrativo cuya duración fue de nueve años, dos meses y doce días, no corresponde a la exigencia de un plazo razonable, por lo que se viola el art. 6.1 del Convenio Europeo.

Tras el análisis detallado de las circunstancias que concurren en el caso estudiado el Tribunal decide que la demora del proceso más allá del plazo razonable causó al demandante un daño moral cierto que justificarla la concesión de una indemnización que se cuantifica en 6000 €, que deberá abonar el Estado demandado dentro del plazo de tres meses. Igualmente, si no se abonara en el plazo indicado se deberá pagar un interés simple conforme al establecido por el Banco central europeo incrementado en tres puntos.

Sobre el derecho a un proceso equitativo hacemos referencia a la STEDH de 21 de junio de 2001, en la demanda 57442/2000, por violación de los artículos 6.1 y 11 del Convenio.

Se trata de un funcionario público, representante sindical, que tras conseguir, vía judicial, que se le concedieran las 15 horas que le pertenecían para a acción sindical, éstas fueron empleadas en el estudio de a legislación sobre elecciones sindicales y sus consecuencias en la negociación colectiva, tal como trasmite el trabajador a la empresa cuando le pide la justificación de las horas sindicales utilizadas.

“Tras analizar la situación el Alto Tribunal recuerda que el Art. 11.1 del Convenio Europeo presenta la libertad sindical como una forma de libertad de asociación que no garantiza a los miembros de los sindicatos un trato concreto por parte del Estado”

La administración procede al descuento salarial de las 15 horas por entender que no se encuentran suficientemente justificadas, ante tal descuento interpuso recurso contencioso administrativo ante el TSJ que perdió recurriendo nuevamente ante el TC que declara la inadmisión por entender que no se ha conculcado el derecho fundamental a la libertad sindical.

Invocando el art. 6.1 el demandante se queja de que los tribunales españoles no examinaron su caso de manera equitativa e imparcial. El demandante se queja igualmente de que la decisión de

Tu participación
nuestra fuerza

<http://fete.ugt.org/castyleon>

FETE-UGT



Castilla y León

FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tif. 983329872-3
FAX 983329063

deducir de su salario las quince horas de crédito sindical que se le había concedido atentó contra su derecho a la libertad sindical garantizado por el artículo 11 del Convenio.

<http://fete.ugt.org/castyleon/>

Tras analizar a situación el Alto Tribunal recuerda que el art. 11.1 del Convenio presenta la libertad sindical como una forma de la libertad de asociación que no garantiza a los miembros de los sindicatos un trato concreto por parte del Estado, ni el derecho a beneficio alguno que suponga ventajas, tal como ventajas de tipo salarial. Tales beneficios no son indispensables para el ejercicio de a libertad sindical y no constituyen derechos garantizados por el Convenio.

5.- Para finalizar, algunas conclusiones

a).- El Tribunal Europeo puede conocer de las demandas presentadas en las que se considere se ha producido por algún Estado miembro la violación del Convenio Europeo para a Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

La admisión de a demanda supone únicamente que se han seguido las formalidades necesarias para su presentación, sin que sea determinante en relación con el fondo de la demanda.

Según la propia información publicada por el sindicato que lleva su queja a Estrasburgo se han vulnerados los arts. 6 y 11 del Convenio Europeo, referidos (art. 6) al derecho a un proceso equitativo y dentro de un plazo razonable y (art. 11) a la libertad de reunión y de asociación, respectivamente.

Nada se puede objetar respecto a las garantías de un proceso justo y equitativo agotando todas las vías judiciales españolas y que en el caso del sindicato recurrente ha pasado de la AN al TS y finalmente al TC, con todas las garantías procesales que informan el Derecho español.

b).- Tal como ha reiterado el TC en abundante jurisprudencia, los aumentos salariales de los empleados públicos están sometidos y limitados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, LPGE. Esto hace que, aunque se entendiera que el acuerdo denunciado fijaba las cuantías de la elevación de los salarios, aunque fuera de manera indirecta, el Parlamento español esta legitimado para no admitir la elevación de los salarios y decidir su congelación.

Entrar en esta campana supone crear una falsa expectativa que, como ya dijimos en 1997, tiene imposible solución, pues en ningún caso se entrará en el fondo del tema planteado, esto es, el abono de un aumento salarial de los empleados públicos para 1996 y 1997, como pretendíamos en su momento.

Joaquín Chávarri Andrés __ **Asesoría Jurídica de FETE-UGT**

FETE-UGT
Castilla y León



<http://fete.ugt.org/castyleon/>

**Tu participación,
nuestra fuerza**

<http://fete.ugt.org/castyleon>