Roj:	STS 2837/2012
Id Cendoj:	28079140012012100224
Órgano:	Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sede:	Madrid
Sección:	1
Nº de Recurso:	60/2011
Nº de Resolución:	
Procedimiento:	Casación
Ponente:	MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL
Tipo de Resolución:	Sentencia

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticuatro de Abril de dos mil doce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por el Procurador D. Luis Arredondo Sanz, en nombre y representación de EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS AGRARIOS GALEGOS, S.A. (SEAGA), contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 18 de febrero de 2011, dictada en autos número 19/10 , en virtud de demanda formulada por el SINDICATO NACIONAL DE CC.OO. DE GALICIA, contra la EMPRESA PÚBLICA DE SERVIZOS AGRARIOS GALEGOS, S.A. (SEAGA), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIGA) y CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT), sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Han comparecido en concepto de recurridos el Procurador D. Miguel Torres Álvarez actuando en nombre y representación del SINDICATO NACIONAL COMISIONES OBRERAS DE GALICIA (CCOO), la Procuradora Dª Carmen García Martín en nombre y representación de CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG) y el Letrado D. José Manuel Vales Raña en nombre y representación del sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE GALICIA.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación del SINDICATO NACIONAL DE CC.OO. DE GALICIA, se presentó demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: "se declare que, en función de los acuerdos y prácticas empresariales vigentes en el SEAGA, las retribuciones a percibir por los trabajadores en los meses de junio de 2010 y sucesivos, han de ser las mismas que venían percibiendo hasta entonces, dejando sin efecto las reducciones retributivas efectuadas por la empresa y retrotrayendo la situación al momento existente previo a esta aplicación unilateral. Subsidiariamente, declare que las retribuciones a percibir por los trabajadores del SEAGA en los meses de junio de 2010 y sucesivos, han de ser las mismas que venían percibiendo hasta 31 de diciembre de 2009, al no resultar a partir de este momento de aplicación la subida salarial establecida para 2010, del 0,3%, dejando sin efecto las reducciones retributivas efectuadas por la empresa que excedan de tal porcentaje (4,7%) y retrotrayendo la situación al momento existente a excepción de la precitada reducción del 0,3% y en consecuencia se avenga, en ambos casos, a reponer a los trabajadores en su derecho, manteniendo los conceptos salariales y cuantías inherentes a cada uno de ellos".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 18 de febrero de 2011 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando la demanda de conflicto colectivo promovida por Doña Remedios , en representación del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, a la que se han adherido el Letrado Sr. López de Castro Ruíz, en representación del Sindicato

Confederación Intersindical Galega, y el Letrado Sr. Vales Raña en representación Sindicato Unión General de Trabajadores, contra la Empresa demandada SEAGA (Servicios Agrarios Galegos, SA.), representada por el Letrado Sr. Rodríguez Mallo, declaramos nula de pleno derecho la decisión de la referida Empresa Pública de reducir un 5% las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina de los trabajadores de su plantilla, con efectos de 1 de julio de 2010, y declaramos que dichos trabajadores tienen derecho a ser repuestos en las condiciones retributivas que venían disfrutando con anterioridad a la decisión empresarial de reducir en un 5% de las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina, con efectos de 1 de julio de 2010, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **1º.-** Con fecha 20 de mayo de 2010 se aprobó en Consejo de Ministros el Real Decreto Ley 8/2010, publicado en el BOE de 24 de mayo de 2010, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Adicionalmente, se acompañan a dicho Real Decreto-Ley distintos Acuerdos del Consejo de Ministros con los que se concreta la reducción del gasto en 2010 y 2011, dicho RDL fue convalidado por el Congreso de los Diputados el 27 de mayo de 2010. **2º.-** Por la Dirección de la Empresa demandada SEAGA (Servicios Agrarios Galegos, SA), se procedió en fecha 13 de julio de 2010 a convocar a una reunión urgente a los Comités de Empresa para el día 14 de julio a las 18,00 horas, en la sede oficial de dicha empresa sita en la Calle Marconi, nº 14 (Polig. Industrial de Tambre) Santiago de Compostela, y que tendría como único punto del orden del día tratar, la modificación de las tablas salariales vigentes. **3º.-** En la reunión celebrada en la fecha indicada de 14 de julio de 2010, la empresa demandada SEAGA, hizo entrega a los distintos Comités de Empresa, entre otra documentación, de las nuevas tablas salariales con reducción del 5% de la retribución de su personal. SEAGA, no realizó ningún descuento en la nómina del mes de junio de 2010, pero tampoco abonó el incremento del 0,3% adicional que estaba previsto. **4º.-** A partir del 1º de julio de 2010, la empresa Pública SEAGA aplica una reducción salarial de un 5% en las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina de todos los trabajadores de la citada entidad, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Novena del Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo , y de la Disposición Adicional Sexta de la Ley 3/2010 de 23 de junio , por la que se modifica la Ley 9/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2010, que había seguido el límite presupuestario establecido en la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, que en su artículo 22, apartado 2 , establece con efectos de 1 de enero de 2010, que las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,3 por ciento con respecto a las del año 2009. **5º.-** El presente conflicto colectivo afecta a toda la plantilla de trabajadores de la empresa SEAGA, que prestan servicios en los Centros de Trabajo que la referida Empresa Pública de Servicios Agrarios Galegos, SA tiene en Santiago de Compostela, Lugo, Ourense y Pontevedra. Dicha empresa no cuenta con convenio colectivo propio. **6º.-** Ninguno de los trabajadores afectados por la medida de la reducción salarial, tiene la condición de personal laboral directivo. **7º.-** La empresa SEAGA (SERVICIOS AGRARIOS GALEGOS SA.), es una Sociedad. Mercantil Pública, creada por Decreto 260/2006 de la Consellería de Economía y Hacienda de la Xunta de Galicia, por el cual también se aprueban sus Estatutos, creada en desarrollo de las competencias que el artículo 149.1º.23 de la Constitución Española , en relación con el artículo 27.10º del Estatuto de Autonomía de Galicia, adjudica a la Comunidad Autónoma. Siendo su capital fundacional suscrito y desembolsado íntegramente por la Comunidad Autónoma de Galicia. El objeto social de esta Empresa Pública consiste en la realización de todo tipo de actuaciones, obras, trabajos y prestación de servicios en materias forestales, especialmente las relacionadas con la prevención y lucha contra los incendios forestales; la elaboración de estudios, planes, proyectos y cualquier tipo de consultoría y de asistencia técnica y formativa en materia forestal, etc, etc. **8º.-** Con fecha 12 de agosto de 2010, se celebró acto de conciliación, previo a la interposición de demanda de proceso de Conflicto Colectivo, ante la Dirección Xeral de Relacións Laborais de la Consellería de Traballo e Benestar de la Xunta de Galicia, promovido por la representación del Sindicato Nacional de CC.OO de Galicia, frente a la empresa demandada SEAGA, que concluyó con el resultado de "sin avenencia". **9º.-** La demanda de conflicto colectivo se ha promovido ante esta Sala de lo Social, por Doña Remedios , actuando en nombre y representación del sindicato Nacional de CC.OO de Galicia. En el acto del juicio se adhirieron a la demandada las representaciones letradas de los Sindicatos U.G.T. y C.I.G.".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de la EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS AGRARIOS GALEGOS, S.A. (SEAGA), basándose en el siguiente motivo: De conformidad con lo establecido en el art. 205 e) de la LPL , se alega la violación de La Disposición Adicional Novena del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo , en relación con la Disposición Adicional Sexta de la Ley 3/2010, de 23 de junio , por la que se modifica la Ley 9/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2010.

SEXTO.- Por providencia de fecha 7 de julio de 2011 se procedió a admitir a trámite el citado recurso y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso procedente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 17 de abril de 2012, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El Sindicato Nacional CCOO de Galicia presentó ante la Sala de lo Social del TSJ de Galicia demanda de conflicto colectivo contra la "Empresa Pública de Servicios Agrarios Galegos (SEAGA)", cuyo Suplico dice: "que se declare que, en función de los acuerdos y prácticas empresariales vigentes en el SEAGA, las retribuciones a percibir por los trabajadores en los meses de junio de 2010 y sucesivos, han de ser las mismas que venían percibiendo hasta entonces, dejando sin efecto las reducciones salariales retributivas efectuadas por la empresa y retrotrayendo la situación al momento existente previo a esta aplicación unilateral". Subsidiariamente, que se declare que las retribuciones deben ser las mismas que se venían percibiendo hasta 31 de diciembre de 2009, sin aumento pero también sin reducción alguna.

La reducción salarial en cuestión se operó como consecuencia de la promulgación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, de medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, que modificó la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, concretamente su artículo 22 , en el sentido de establecer -en lo que ahora nos concierne- una reducción de la masa salarial del personal laboral del sector público como *"consecuencia de la aplicación a este personal, con efectos de 1 de junio de 2010, de una minoración del 5 por ciento de las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos* ", precisando a continuación lo siguiente *: "Sin perjuicio de la aplicación directa e individual en la nómina del mes de junio de 2010 de la reducción a que se refieren los párrafos anteriores, la distribución definitiva de la misma podrá alterarse en sus ámbitos correspondientes mediante la negociación colectiva sin que, en ningún caso, de ello pueda derivarse un incremento de la masa salarial como consecuencia de la aplicación de las medidas recogidas en los puntos anteriores".* Se trata de una norma básica, aplicable a todas las Administraciones Públicas y que, en cuanto tal, ha sido implementada por las diversas CCAA. En el caso de Galicia, ello se llevó a cabo mediante la promulgación de la Ley 3/2010, de 23 de junio, modificadora de la Ley 9/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2010.

SEGUNDO.- El argumento principal en que se fundamenta la demanda gira en torno a la fuerza vinculante que el artículo 37.1 CE atribuye a los convenios nacidos de la negociación colectiva, lo que impide que su contenido pueda ser modificado unilateralmente por el empresario o entidad empleadora, salvo que se acuda al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo previsto en el artículo 41 del ET . Por lo tanto, se habría vulnerado, por parte del RDL 8/2010 y quienes lo aplican, el derecho de libertad sindical de cuyo contenido esencial forma parte la negociación colectiva, según la conocida doctrina constitucional que se cita en la demanda.

El segundo argumento es que, incluso aplicando el RDL 8/2010, el mismo contiene una Disposición Adicional Novena según la cual la reducción salarial en cuestión no se aplicará al personal laboral no directivo de "las sociedades mercantiles a que se refiere el artículo 22,Uno,g) de la Ley 26/2009, de PGE para 2010 " que, entre los entes que integran el sector público, menciona: *"Las sociedades mercantiles públicas que perciban aportaciones de cualquier naturaleza con cargo a los presupuestos públicos o con cargo a los presupuestos de los entes o sociedades que pertenezcan al sector público destinadas a cubrir déficit de explotación".* Esta Disposición Novena del RDL 8/2010 es trasladada -en la forma que luego veremos- por la Disposición Adicional Sexta de la Ley gallega 3/2010. Entiende el sindicato demandante que los trabajadores de SEAGA, ninguno de los cuales son directivos, deben considerarse beneficiados por esta excepción a la reducción salarial.

El tercer argumento es que, existiendo el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública de 25 de septiembre de 2009, por el que se estableció un incremento del 0,3 por ciento de los salarios de todo el sector público para el año 2010, lo más que podría hacer ahora el legislador sería anular dicho incremento pero no proceder a una reducción: de ahí la petición subsidiaria de la demanda.

Finalmente, la demanda plantea de nuevo la inconstitucionalidad del RDL 8/2010 sobre la base de otros argumentos: la carencia del presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad exigido por el artículo 86 CE (con detallada exposición de declaraciones gubernamentales coetáneas al RDL 8/2010 en las que se hablaba de una mejoría de la situación económica de nuestro país en relación con la existente en septiembre de 2009 cuando se firmó el Acuerdo Gobierno-Sindicatos ya citado); la imposibilidad de modificar las leyes de presupuestos mediante Decreto-ley, pues ello implica una vulneración del artículo 134.1 CE , así

como una violación del principio de anualidad presupuestaria que consagra el artículo 134.2 CE ; la violación del principio de igualdad en que incurre la citada Disposición Adicional Novena del RDL 8/2010 al excluir de la reducción no solamente a las sociedades mercantiles ya aludidas sino también a determinadas entidades públicas empresariales: RENFE, ADIF y AENA; la extralimitación respecto al artículo 149.1 , 13ª CE , que reserva al Estado la competencia exclusiva sobre "bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica", pero no le atribuye imponer de forma concreta la manera en que habrán de aplicar esas bases las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales; y, en fin, vulneración del artículo 9.2 CE , en relación con el artículo 1 CE : la cláusula de Estado social y democrático de derecho.

TERCERO.- El TSJ de Galicia estimó la demanda en su sentencia de 18 de febrero de 2011, que ahora es recurrida en casación ante la Sala Cuarta del TS por la entidad SEAGA. La estimación se basa en dos argumentos encadenados. El primero de ellos, desarrollado en el FD Tercero, consiste en que la norma aplicable es la Disposición Adicional Novena del RDL 8/2010 , que excluye de la reducción salarial al personal laboral no directivo de las sociedades mercantiles públicas mencionadas en la letra g) del artículo 22 de la Ley 26/2009, de PGE para 2010 , así como al de las Entidades Públicas Empresariales RENFE, ADIF y AENA, "salvo que por negociación colectiva las partes decidan su aplicación". Entendiendo la sentencia que SEAGA se encuentra afectada por esta concreta Disposición, concluye que, en ausencia de negociación colectiva al respecto -que, efectivamente no ha existido-, no cabe que la empleadora decida unilateralmente aplicar la reducción salarial.

Pero este argumento no lo podemos compartir. Porque sucede que SEAGA no se encuentra en el ámbito de la letra g) del artículo 22 citado sino en el de la letra h): "Entidades Públicas Empresariales", respecto a las cuales -salvo las expresamente mencionadas: RENFE, ADIF y AENA- no establece la Disposición Adicional Novena del RDL 8/2010 ninguna excepción ni condicionamiento para la reducción salarial. Que tal es la naturaleza de SEAGA lo reconoce el propio sindicato demandante de manera expresa en el Hecho Quinto de su demanda. Y basta con examinar el Decreto 260/2006, de 28 de diciembre de la Xunta de Galicia para concluir que eso es así: se trata de una entidad cuyo objeto social es básicamente todo lo relacionado con materias forestales, especialmente las referentes a prevención y lucha contra los incendios, esto es, una actividad esencial del poder público que no se desarrolla como una actividad que actúa en el mercado, de donde obtendría sus recursos y por ello se pueden producir los déficits de explotación a que se refiere la letra g) del artículo 22 de la Ley 26/2009 , y que eventualmente serían cubiertos por la Administración Pública; por el contrario, en el caso de SEAGA su financiación es casi completamente pública: el artículo 50.3 de los Estatutos de SEAGA, aprobados por el citado Decreto 260/2006 , dice: *"Los recursos económicos de la empresa estarán constituidos por: a) Las asignaciones presupuestarias de la Xunta de Galicia y de sus organismos autónomos y otros entes dependientes. b) Las subvenciones, las aportaciones voluntarias o las donaciones que le conceda cualquier persona pública o privada. c) El rendimiento de su patrimonio. d) Los ingresos obtenidos por operaciones de crédito. e) Las remuneraciones derivadas de la prestación de servicios o por la realización de actuaciones que le sean encomendadas, de conformidad con su objeto social por la Administración gallega, sus organismos autónomos o entes dependientes, o, en su caso, cualquier otra Administración pública. f) Cualquier otro que le corresponda de conformidad con las leyes.* Y a esta caracterización como entidad pública empresarial no es óbice el que la entidad en cuestión, como es el caso de SEAGA, pueda recibir la forma jurídica de una sociedad anónima.

CUARTO.- El segundo argumento de la sentencia recurrida, contenido también en el FD Tercero, reside en la aplicación de la Disposición Adicional Sexta de la Ley 3/2010, de 23 de junio , por la que se modifica la Ley 9/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Galicia, en los siguientes términos:

" *Entidades instrumentales.*

De conformidad con la disposición adicional novena del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo , la reducción salarial prevista en la presente Ley no será de aplicación al personal laboral no directivo de las sociedades mercantiles. Sin embargo, la Consellería de Hacienda fijará los costes del personal de dichas sociedades con una reducción del 5%, a los efectos de que, a través de la negociación colectiva, o por aplicación directa respecto al personal no sometido a convenio que no se encuentre recogido en el artículo 16 de la Ley 9/2009, de 23 de diciembre , se llegue a la aplicación del criterio de progresividad y homogeneidad de la reducción de las retribuciones del conjunto del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Las entidades a que se refieren las letras c, e, f y g del artículo 13.Seis de la Ley 9/2009, de 23 de diciembre , deberán remitir a la Consellería de Hacienda el resultado detallado de la aplicación de la reducción del 5% de su masa salarial prevista en la presente Ley.

Con la cuantía total del ahorro obtenido:

a) Se procederá a reducir el importe de las transferencias corrientes pendientes de realizar por la consejería de la que dependan.

b) De no financiarse con transferencias corrientes, se procederá a financiar inversiones, minorándose las transferencias de capital de la entidad en cuantía análoga.

c) Por último, de no existir dichas transferencias, se destinará a reducir el endeudamiento de la entidad" .

Antes de nada, conviene hacer la exégesis de la disposición que se acaba de reproducir. Es evidente que la misma pretende simplemente aplicar la excepción prevista en el RDL 8/2010 relativa al personal laboral no directivo de sociedades mercantiles públicas, "salvo que por negociación colectiva las partes decidan su aplicación". La única novedad que establece la norma gallega es la de no condicionar la reducción salarial a esa negociación en los supuestos en que se trate de "personal no sometido a convenio". Podríamos adentrarnos en el examen de esta relativa divergencia de la norma gallega en relación con el RDL 8/2010 y sobre su validez o no. Pero ello sería del todo superfluo, habida cuenta de que ya hemos advertido en el FD anterior que SEAGA no se encuentra en el ámbito de la letra g) sino en el de la letra h) de la Ley 26/2009 de PGE para 2010 y, por lo tanto, se encuentra completamente al margen de esta problemática. Por lo tanto, no resulta adecuado razonar en los términos en que lo hace el FD Tercero *in fine* y en el FD Cuarto de la sentencia recurrida al afirmar que, dado que SEAGA no tiene convenio colectivo propio, se le debe aplicar directamente la legislación laboral que, en virtud del artículo 149.1 , 7ª CE , no puede ser otra que la estatal, esto es, el Estatuto de los Trabajadores; y, dado que éste establece que cualquier modificación sustancial de condiciones de trabajo debe llevarse a cabo por el procedimiento establecido en el artículo 41 , y no se ha hecho así, procede anular la decisión unilateral de SEAGA y abrir un proceso de negociación con los representantes de los trabajadores. Por la razón expuesta, este argumento no resulta tampoco acertado.

QUINTO.- En realidad, la aplicabilidad o no al caso del artículo 41 del ET no depende de que SEAGA tenga o deje de tener convenio colectivo propio. De hecho, el mismo artículo 41.5 del ET nos dice que también son modificaciones colectivas sustanciales las que afecten a condiciones de trabajo disfrutadas por los trabajadores " *en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos* ", y no solamente las que estén establecidas en pactos o acuerdos o, más concretamente, en convenios colectivos estatutarios. Pero hay que recordar que solamente en este último caso es imprescindible el acuerdo (art. 41.6), mientras que en todos los demás casos, si la negociación termina sin acuerdo, lo que prima es la voluntad unilateral del empresario, puesto que -nos dice el art. 41.5- " *una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión* ". Por lo tanto, el camino que nos llevaría al artículo 41 precisamente por no existir convenio colectivo propio de SEAGA, no nos conduce en realidad demasiado lejos.

En definitiva, debemos llegar al fondo del asunto. Sabemos que la negociación colectiva en el ámbito del sector público está sometido a un condicionamiento presupuestario, de acuerdo con lo que prescribe el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril), cuyo artículo 27 , bajo el título " *Retribuciones del personal laboral",* dice: *"Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto* ". Y el artículo 21, bajo la rúbrica " *Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos* " establece lo siguiente: " *1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios públicos, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos. 2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal* "; y lo mismo cabe decir respecto a las Comunidades Autónomas, a todas las cuales es aplicable el EBEP, como establece su artículo 2.1 y su Disposición Final Segunda, todo ello al amparo del artículo 149.1 , 18ª de la Constitución .

Siendo esto así, la única cuestión a plantearse es si tal supeditación a la ley de presupuestos -que, en definitiva, traduce la superioridad jerárquica de la norma legal sobre la norma colectiva, principio esencial en nuestro sistema de fuentes- puede plantearse, como se ha hecho en este caso, a mitad del curso anual presupuestario lo que, en la práctica, conduce a una reducción de los salarios. Es evidente que se trata de una cuestión mayor y de una situación absolutamente excepcional que no se había planteado hasta ahora. Pero la cuestión ha sido ya resuelta, al menos en sus elementos esenciales, por la doctrina de esta Sala, con apoyo en el Auto del TC 85/2011, de 7 de junio, que inadmitió la cuestión de inconstitucionalidad presentada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en relación con el Real Decreto-ley 8/2010, en el que el TC afirma que

los preceptos cuestionados " *no regulan el régimen general del derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 37.1 CE , ni nada disponen sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos en general, ni, en particular, sobre los directamente por aquellos concernidos, que mantienen la fuerza vinculante propia de este tipo de fuente, derivada de su posición en el sistema de fuentes* ", posición que es la de subordinación jerárquica a la ley y, concretamente, a las limitaciones presupuestarias de la negociación colectiva en el ámbito del sector público. Y añade el citado Auto del TC: " *Abstracción hecha de que la intangibilidad o inalterabilidad no puede identificarse ni, en consecuencia, confundirse, como se hace en el Auto de planteamiento de la cuestión, con la fuerza vinculante del convenio colectivo, lo cierto es que, como ya ha tenido ocasión de declarar este Tribunal, del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevenida (STC 210/1990, de 20 de diciembre , FFJJ 2 y 3)* ".

Esta es la doctrina recogida por esta Sala Cuarta del TS. Así, en la Sentencia de 23/2/2012 (Rec. 146/2011) afirmamos: " *La única característica singular del caso es que la limitación presupuestaria no se hizo solamente ex ante sino también ex post, debido a circunstancias de crisis bien conocidas. Pero por eso fue necesario modificar la Ley de Presupuestos del año 2010, si bien no se hizo con efecto retroactivo puesto que la modificación, y la consiguiente reducción salarial, ha operado a partir del mes de junio de 2010, es decir con posterioridad a la norma que establece dicha modificación. Siendo esto así, no estamos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo que debiera seguir el procedimiento del artículo 41 del ET sino ante una nueva fijación de límites a la negociación colectiva dimanante de normas presupuestarias de superior rango que, en el caso, solamente tienen la ya citada singularidad de su inhabitual fecha de promulgación, lo que implica la reducción salarial que se denuncia* ".

En definitiva, resulta irrelevante que las condiciones salariales de SEAGA, antes del RDL 8/2010, se basaran en un convenio colectivo propio o en uno de ámbito de la Comunidad Autónoma o incluso directamente en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos de septiembre de 2009. Lo cierto es que esas condiciones respetaban lo establecido en las leyes de presupuestos -estatal y autonómica- para el año 2010, que posteriormente fueron modificadas. Y si declaramos, como hacemos, que esa modificación es posible, es claro que no podrá ser estimada ni la pretensión principal ni la subsidiaria de la demanda: donde las Leyes de Presupuestos permitían un incremento salarial del 0,3 por ciento, ahora imponen una reducción del 5 por ciento. Y esto nada tiene que ver con el artículo 41ET , cuyas primeras palabras son: "La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo". Pero aquí la dirección de la empresa -la Xunta de Galicia, en definitiva- no acuerda nada sino que se limita a aplicar lo que el legislador (vía Decreto-ley en este caso) le ordena.

SEXTO.- El recurrente plantea un único motivo del recurso, al amparo del artículo 205,e) de la LPL , por infracción de normas jurídicas. Concretamente, aduce que se han infringido la Disposición Adicional Novena del RDL 8/2010, de 20 de mayo , y su trasunto para la Comunidad de Galicia, la Disposición Adicional Sexta de la Ley 3/2010, de 23 de junio. Y , efectivamente, de acuerdo con lo que hemos expuesto anteriormente, se ha producido una infracción por aplicación indebida de la primera de dichas disposiciones -que la segunda, a su vez, intenta implementar- por cuanto se refiere a la letra g) del artículo 22 de la Ley 26/2009, de PGE para 2010 , siendo así que SEAGA se encuentra en el ámbito de la letra h) de dicho precepto normativo. Y, por otra parte, el recurrente argumenta en torno a la constitucionalidad del RDL 8/2010, que también hemos ya analizado y cuya aplicación, en cualquier caso, no fue cuestionada por la sentencia recurrida -antes al contrario: su decisión se fundamenta, como hemos dicho, en la aplicación de la Disposición Adicional Novena del RDL 8/2010 - por lo que tampoco procede entrar a considerar otros aspectos de esa posible inconstitucionalidad que constaban en la demanda, tales como la falta del presupuesto habilitante o la violación del principio de igualdad, que, en cualquier caso han sido también rechazados por la jurisprudencia de esta Sala Cuarta (STS 19/12/2011, RC 64/2011 ; STS 10/2/2012, RC 107/2011 , STS 23/2/2012, RC 146/2011 y STS 18/4/2012, RC 192/2011). El recurso, pues, debe ser estimado.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación interpuesto por el Procurador D. Luis Arredondo Sanz, en nombre y representación de EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS AGRARIOS GALEGOS, S.A. (SEAGA), contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 18 de febrero de 2011, dictada en autos número 19/10 , en virtud de demanda formulada por el SINDICATO NACIONAL DE CC.OO. DE GALICIA, contra la EMPRESA PÚBLICA DE SERVIZOS AGRARIOS GALEGOS, S.A. (SEAGA), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIGA) y CENTRAL

UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT), sobre CONFLICTO COLECTIVO, revocamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en la instancia, desestimamos la demanda tanto en su pretensión principal como en la subsidiaria. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ