

NIG: 28.079.00.4-2018/0016425

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 8 REFUERZO
MADRID**

Procedimiento: 380/2018

Materia: Conflicto Colectivo.

En la Villa de Madrid, a 29 de julio de 2020.

Vistos por mi D. Iván Jesús Ruiz Hernández, Magistrado adscrito como refuerzo al Juzgado de lo Social número 8 de Madrid, tras haber visto los presentes autos en materia de Conflicto Colectivo seguidos a instancias de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS, asistida y representada por el Letrado D. ANTONIO MURILLO COBEÑA, frente a los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, de Hacienda y Función Pública, de Empleo y Seguridad Social, de Educación, Cultura y Deporte, de Presidencia y para las Administraciones Territoriales, de Defensa, de Energía, Turismo y Agenda Digital, de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de Economía, Industria y Competitividad, de Fomento, contra la Agencia Española de Cooperación Internacional y para el desarrollo y contra el Instituto Cervantes, asistidos y representados por la Abogada del Estado D^a. [REDACTED] [REDACTED], ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA N° 142/2020

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Procedente de reparto tuvo entrada en este Juzgado de lo Social demanda de conflicto colectivo promovida por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS frente a los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, de Hacienda y Función Pública, de Empleo y Seguridad Social, de Educación, Cultura y Deporte, de Presidencia y para las Administraciones Territoriales, de Defensa, de Energía, Turismo y Agenda Digital, de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de Economía, Industria y Competitividad, de Fomento, la Agencia

Española de Cooperación Internacional y para el desarrollo y el Instituto Cervantes en la que, en base a los hechos y fundamentos de derecho que consideraba de aplicación, solicitaba se dictara sentencia en la que *“se declare la vulneración del procedimiento de negociación del incremento retributivo del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado en el Exterior así como la discriminación que para dicho colectivo ha supuesto la ausencia de incremento retributivo alguno por la administración demandada y se condene a la Administración demandada a proceder a la actualización de sus retribuciones al menos en los porcentajes de subida acordados en las leyes de presupuestos generales del estado para 2016 y 2017 y a proceder a la oportuna negociación del incremento retributivo que corresponda para el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado en el Exterior de conformidad con las circunstancias específicas de cada país y, tomando como base principal de referencia la evolución de los precios al consumo y la variación del cambio en la moneda local respecto de la divisa en la que el personal tenga fijadas sus retribuciones”*.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por Decreto se procedió a dar traslado de ella a la parte demandada, convocándose a las partes para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, el día 20/02/2019, con los apercibimientos legales para el caso de incomparecencia.

El día de la fecha se acordó, por las razones que constan en el Acta, la suspensión del señalamiento, fijándose como nueva fecha para la celebración de los preceptivos actos de conciliación y juicio el día 23/05/2019.

El día de la fecha se acordó, por las razones que constan en el Acta, la suspensión del señalamiento, fijándose como nueva fecha para la celebración de los preceptivos actos de conciliación y juicio el día 22/10/2019.

TERCERO.- Llegada la fecha señalada para los actos de conciliación y juicio se desarrollaron con el siguiente resultado. La parte demandante se ratificó en su escrito de demanda, si bien manifestó que desistía de la pretensión consistente en *“se condene a la Administración demandada a proceder a la actualización de sus retribuciones al menos en los porcentajes de subida acordados en las leyes de presupuestos generales del estado para 2016 y 2017”*. La Abogacía del Estado, en representación legal de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, de Hacienda y Función Pública, de Empleo y Seguridad Social, de Educación, Cultura y Deporte, de Presidencia y para las Administraciones Territoriales, de Defensa, de Energía, Turismo y Agenda Digital, de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de Economía, Industria y Competitividad, de Fomento, la Agencia Española de

Cooperación Internacional y para el desarrollo y el Instituto Cervantes, alegó en primer lugar la falta de jurisdicción de los Juzgados del orden jurisdiccional social para conocer del presente procedimiento, por entender que la jurisdicción competente para ello es la jurisdicción contencioso administrativa. A continuación alegó la excepción de falta legitimación activa de la actora por no haber hecho prueba de estar implantado en los 170 países. Posteriormente alegó la existencia de falta de acción dado que no existe obligación de negociar y en ningún caso el órgano jurisdiccional puede venir a determinar el contenido de la negociación o a suplir la voluntad negociadora de las partes. Se alegó asimismo la excepción de indebida acumulación de acciones, inadecuación de procedimiento y defecto en el modo de proponer la demanda, así como la satisfacción sobrevinida del objeto del proceso. Por último y en cuanto al fondo del asunto se alegó la inexistencia de vulneración del procedimiento.

Ambas partes propusieron como prueba la documental y más documental aportada en el acto de la vista; practicada la prueba y tras conceder traslado para conclusiones, las actuaciones quedaron vistas para sentencia.

La vista documentó mediante soporte apto para la grabación o reproducción del sonido y de la imagen.

CUARTO.- A) En fecha 28/10/2019 se dictó providencia con el siguiente tenor literal: *“Visto el estado de las actuaciones habiéndose alegado por la Abogacía del Estado, en el acto de la vista y como cuestión previa, falta de jurisdicción por corresponder el conocimiento de los presentes autos al orden jurisdiccional contencioso-administrativo, dese traslado al Ministerio Fiscal a fin de que emita informe sobre una posible falta de jurisdicción de los órganos del orden jurisdiccional social para el conocimiento del presente procedimiento. Debiendo en todo caso, tener en cuenta que la parte demandante desistió, en el acto de la vista, de una parte del suplico de su escrito de demanda, en concreto de la petición consistente en que “y se condene a la Administración demandada a proceder a la actualización de sus retribuciones al menos en los porcentajes de subida acordados en las leyes de presupuestos generales del estado para 2016 y 2017”*

B) El Ministerio Fiscal emitió informe que tuvo entrada en este Juzgado en fecha 13/12/2019 en el que manifestaba que *“da por reproducido su informe de fecha 9 de julio de 2018, considerando que el Juzgado competente es el domicilio de la administración pública demandada (ara 10 inciso final de la LRJS por lo que estimamos los Juzgados de lo Social de Madrid para conocer de la pretensión”*.

C) En fecha 20/12/2019 se dictó providencia con el siguiente tenor literal: *“Por recibido el anterior informe del Ministerio Fiscal y dado que el traslado conferido por providencia de fecha 28/10/2019 no es para que se informe sobre la competencia funcional de los Juzgados de lo Social de Madrid respecto a la Audiencia Nacional (cuestión sobre la que versa el informe de fecha 09/07/2018) sino sobre la posible falta de jurisdicción de los órganos jurisdiccionales del orden social, por corresponder el conocimiento de los autos a los órganos jurisdiccionales del orden contencioso administrativo, requiérase nuevamente al Ministerio Fiscal para que, a la mayor brevedad posible, emita informe en los estrictos términos recogidos en la providencia de fecha 28/10/2019”*.

D) En fecha 05/02/2020 tuvo entrada en el refuerzo de los Juzgados de lo Social informe del Ministerio Fiscal con el siguiente tenor literal: *“[...] en el supuesto de autos, dado que se dirime un conflicto colectivo interpuesto sobre el incremento salarial del personal laboral de varios Ministerios, algunos de los cuales se encuentran desplazados en el exterior, solicitándose la condena de la Administración a proceder a actualizar sus retribuciones al menos en los porcentajes de subida acordados en las leyes de presupuestos generales del estado para 2016-2017, se entiende que a tenor del artículo 8 LRJS la competencia para conocer del asunto NO le corresponde a los Juzgados de lo social, sino a la Audiencia Nacional [...]”*.

E) En fecha 12/02/2020 se dictó providencia con el siguiente tenor literal:

“Dada cuenta del anterior Informe del Ministerio Fiscal de fecha 17/01/2020 se acuerda lo siguiente:

1.- En fecha 28/10/2019 se dictó Providencia con el siguiente tenor literal: “Visto el estado de las actuaciones habiéndose alegado por la Abogacía del Estado, en el acto de la vista y como cuestión previa, falta de jurisdicción por corresponder el conocimiento de los presentes autos al orden jurisdiccional contencioso-administrativo, dese traslado al Ministerio Fiscal a fin de que emita informe sobre una posible falta de jurisdicción de los órganos del orden jurisdiccional social para el conocimiento del presente procedimiento. Debiendo en todo caso, tener en cuenta que la parte demandante desistió, en el acto de la vista, de una parte del suplico de su escrito de demanda, en concreto de la petición consistente en que “y se condene a la Administración demandada a proceder a la actualización de sus retribuciones al menos en los porcentajes de subida acordados en las leyes de presupuestos generales del estado para 2016 y 2017””.

2. Pese a que en dicha resolución se indicaba expresamente que el traslado se confería por una posible “falta de jurisdicción” en fecha 17/12/2019 se emite informe por el Ministerio Fiscal en el que se indica que “El Fiscal da por reproducido su informe de fecha 9 de julio de 2018, considerando que el Juzgado competente es el domicilio de la administración pública demandada (ara 10 inciso final de la LRJS por lo que estimamos los Juzgados de lo Social de Madrid para conocer de la pretensión”.

3.- A la vista del anterior informe del Ministerio Fiscal se dictó una nueva providencia de fecha 20/12/2019 con el siguiente tenor literal: “Por recibido el anterior informe del Ministerio Fiscal y dado que el traslado conferido por providencia de fecha 28/10/2019 no es para que se informe sobre la competencia funcional de los Juzgados de lo Social de Madrid respecto a la Audiencia Nacional (cuestión sobre la que versa el informe de fecha 09/07/2018) sino sobre la posible falta de jurisdicción de los órganos jurisdiccionales del orden social, por corresponder el conocimiento de los autos a los órganos jurisdiccionales del orden contencioso administrativo, requiérase nuevamente al Ministerio Fiscal para que, a la mayor brevedad posible, emita informe en los estrictos términos recogidos en la providencia de fecha 28/10/2019”.

4.- Pues bien, pese a que en la referenciada resolución se indicaba expresamente, que el traslado conferido por providencia de fecha 28/10/2019 no es para que se informe sobre la competencia funcional de los Juzgados de lo Social de Madrid respecto a la Audiencia Nacional en fecha 17/01/2020 se emite un nuevo informe por el Ministerio Fiscal con el siguiente tenor literal: en el supuesto de autos, dado que se dirime un conflicto colectivo interpuesto sobre el incremento salarial del personal laboral de varios Ministerios, algunos de los cuales se encuentran desplazados en el exterior, solicitándose la condena de la Administración a proceder a actualizar sus retribuciones al menos en los porcentajes de subida acordados en las leyes de presupuestos generales del estado para 2016-2017, se entiende que a tenor del artículo 8 LRJS la competencia para conocer del asunto NO le corresponde a los Juzgados de lo social, sino a la Audiencia Nacional.

Como quiera que el Informe emitido por el Ministerio Fiscal en fecha 17/01/2020 sigue sin pronunciarse sobre la posible falta de jurisdicción de los órganos jurisdiccionales del orden social, por corresponder el conocimiento de los autos a los órganos jurisdiccionales del orden contencioso-administrativo, es por lo que se requiere nuevamente al Ministerio Fiscal para que en el plazo de CINCO DÍAS proceda a emitir informe en los términos contenidos en los

proveídos de fechas 28/10/2019 y 20/12/2019, las cuales se dan por reproducidas en su integridad.

Transcurrido dicho plazo sin haberse atendido el requerimiento o sin informar sobre la falta de jurisdicción alegada se entenderá por evacuado el trámite y quedarán las actuaciones en la mesa de S.S.ª para resolver”

F) En fecha 18/02/2020 tuvo entrada en este Juzgado escrito del Ministerio Fiscal con el siguiente tenor literal: *“LA FISCAL, en el traslado efectuado mediante la resolución de fecha 12 de febrero de 2020, con carácter previo a emitir el correspondiente informe y con suspensión del plazo conferido, interesa que se le facilite copia del CD de la vista en la que el Abogado del Estado suscitó la cuestión de competencia a fin de poder conocer sus argumentaciones”.*

Por Diligencia de Ordenación de fecha 20/02/2020 se accedió a lo solicitado por el Ministerio Fiscal y se le facilitó copia de la grabación de la vista.

G) En fecha 14 de marzo de 2020 se publicó en el BOE el Real Decreto 463/2020 por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en cuya disposición adicional segunda se disponía: *“[...] 1. Se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo [...]”.*

H) En fecha 26/05/2020 se dictó Diligencia de Ordenación con el siguiente tenor literal: *“Por recibido el anterior escrito presentado por el Letrado D. Antonio Murillo Cobeña en nombre y representación de la parte demandante FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS de fecha 06/03/2020, se une a las actuaciones, teniéndose por hechas las manifestaciones en él contenidas y por desistida de la demanda interpuesta en lo que respecta única y exclusivamente a la codemandada INSTITUTO CERVANTES, manteniéndose la acción formulada respecto del resto de codemandadas”.*

I) Por Diligencia de Ordenación de fecha 29/07/2020 se dio cuenta del informe del Ministerio Fiscal en el que se indicaba que la competencia para el conocimiento de los presentes autos corresponde a los órganos jurisdiccionales del orden social, quedando los autos en la mesa de S.S.ª para resolver.

QUINTO.- En la tramitación del presente juicio se han observado y cumplido las disposiciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta al personal laboral al servicio de las Administración General del Estado que presta sus servicios en el exterior.

SEGUNDO.- En fecha 18/12/1990 el Grupo de trabajo sobre “Personal Laboral en el exterior”, constituido para el estudio y propuesta de soluciones del colectivo citado en el seno de la Mesa de Negociación del Personal Laboral de la Administración del Estado, elevó a la Mesa “PROPUESTA DE ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACION Y LAS CENTRALES SINDICALES SOBRE TEMAS QUE SE ENUNCIAN RELATIVOS AL PERSONAL LABORAL CONTRATADO EN EL EXTERIOR” en la que acordaba:

“1.- Criterios de revisión salarial.

La Administración, previa consulta con los Sindicatos, revisará anualmente los salarios del personal laboral contratado en el exterior atendiendo prioritariamente a la evolución del índice de precios al consumo en aquellos países en que los interesados perciben su retribución en moneda local. Cuando la percepción sea en una divisa convertible, se tendrá en cuenta la variación en el cambio de la moneda local con respecto a la divisa de que se trate.

Con carácter circunstancial, se considerarán igualmente; la aplicación de normas de derecho necesario del país de que se trate, la modificación en las condiciones fiscales o de protección social, la utilización como referente de las retribuciones de mercado y la incidencia de peculiares condiciones políticas, económicas o sociales que condicionen la capacidad adquisitiva y la calidad de vida.

2.- Asistencia sanitaria.

De acuerdo con las posibilidades presupuestarias de la Administración, ésta concertará con entidades libres de seguro privado una póliza para complementar y mejorar la actual prestación de asistencia sanitaria del personal laboral contratado en el exterior de nacionalidad española que haya optado u opte por el Régimen General de la Seguridad Social, asimilándola a la que actualmente recibe el personal funcionario.

3.- Reconocimiento del derecho a la antigüedad en los términos que se expresan.

- *Reconocimiento, a partir del 1 de enero de 1991, de la antigüedad a todo el personal contratado laboralmente en el exterior, cualesquiera que sea su nacionalidad o lugar de contrato.*
- *Se reconocerá un trienio por cada tres años de servicios efectivos, cuyo importe anual será para los perfeccionados a partir de 1 de enero de 1991 el que se determina en la tablas anexas. El importe de los trienios devengados con anterioridad a esta fecha será el cincuenta por ciento del señalado en las tablas.*
- *El cómputo de la antigüedad será a partir del inicio de la relación laboral con la Administración, cualquiera que sea el vínculo jurídico, siempre que haya existido continuidad en la misma.*
- *No percibirán este complemento aquellos contratados a los que se haga efectivo este derecho por aplicación de normas reglamentarias del país en el que ejercen su función”.*

Dicha propuesta fue posteriormente aprobada por la Mesa de Negociación del Personal Laboral de la Administración del Estado – hecho no controvertido (documento nº 2 de los acompañados al escrito de demanda, obrante a los folios 22 a 27 de las actuaciones) -.

El Sindicato CCOO integraba el grupo de trabajo sobre “Personal Laboral en el exterior”, siendo uno de los firmantes de la propuesta indicada (folio 23 vuelto de las actuaciones).

TERCERO.- En fecha 03/12/2007 las representaciones de la Administración General del Estado y de las Organizaciones Sindicales UGT, CC.OO., CSI-CSIF y C.I.G. suscribieron el denominado “*Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos*”, que se da íntegramente por reproducido (folios 192 a 196 de las actuaciones, ambos inclusive).

El artículo 4.2 del citado Acuerdo establece que: “*4.2 Instrumentos de organización del trabajo.– La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración que estructurará los puestos de trabajo correspondientes al ámbito de aplicación del presente acuerdo a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, su ubicación, la categoría/grupo, el n.º máximo de dotaciones, la retribución máxima anual y la divisa de situación. Dichos instrumentos serán públicos*”.

El artículo 14 del citado Acuerdo establece que *“14. Estructura salarial. En los términos establecidos en el Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se aprueban medidas para la potenciación de la acción exterior del Estado, se procederá por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas, con la participación de los Departamentos afectados y dando información a la Comisión Técnica de personal laboral en el exterior, a racionalizar por países y zonas las retribuciones de las representaciones y oficinas”*.

Dicho acuerdo fue firmado, como organizaciones sindicales más representativas, por CC.OO, UGT, CSI-CSIF y CIG (folio 192 de las actuaciones).

CUARTO.- Obra en autos acuerdo de fecha 20/05/2008 de la mesa general de negociación de la administración general del estado para la ordenación de la negociación colectiva en la administración general del estado en el cual, entre las comisiones técnicas derivadas de la MGNAGE, figura la denominada *“5. Comisión técnica para el personal laboral en el exterior. Con la finalidad de analizar y negociar los temas referentes al personal laboral que presta servicios en el exterior, así como cualquier otra que le sea atribuida por la MGNAGE o las normas de aplicación”* – documento nº 7 de los aportados por la parte demandante en el acto de la vista (folios 5785 a 5786 de las actuaciones, los cuales se dan por reproducidos) -.

QUINTO.- El Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, es la norma por la que se regula el régimen de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero.

En fecha 11/12/1996 se procedió a la *“actualización de los módulos aplicables a las retribuciones de los funcionarios españoles destinados en el exterior”* – documento obrante a los folios 213 a 223 de las actuaciones, ambos inclusive, el cual se da íntegramente por reproducido -.

Obra en autos orden comunicada de la Ministra de Economía y Hacienda de fecha 29/12/2009 por la que se actualizan los módulos previstos en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, que se da íntegramente por reproducido (folios 224 a 227 de las actuaciones, ambos inclusive).

Obra en autos orden comunicada de la Ministra de Economía y Hacienda de fecha 21/12/2010 por la que se actualizan los módulos previstos en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios destinados

en el extranjero, que se da íntegramente por reproducido (folios 229 a 232 de las actuaciones, ambos inclusive).

Obra en autos orden comunicada de la Ministra de Economía y Hacienda de fecha 03/02/2012 por la que se actualizan los módulos previstos en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, que se da íntegramente por reproducido (folios 233 a 236 de las actuaciones, ambos inclusive).

Obra en autos orden comunicada de la Ministra de Economía y Hacienda de fecha 08/01/2013 por la que se actualizan los módulos previstos en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, que se da íntegramente por reproducido (folios 237 a 240 de las actuaciones, ambos inclusive).

Obra en autos orden comunicada de la Ministra de Economía y Hacienda de fecha 09/01/2014 por la que se actualizan los módulos previstos en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, que se da íntegramente por reproducido (folios 241 a 244 de las actuaciones, ambos inclusive).

Obra en autos orden comunicada de la Ministra de Economía y Hacienda de fecha 30/12/2014 por la que se actualizan los módulos previstos en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, que se da íntegramente por reproducido (folios 245 a 248 de las actuaciones, ambos inclusive).

Obra en autos orden comunicada de la Ministra de Economía y Hacienda de fecha 30/12/2014 por la que se actualizan los módulos previstos en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, que se da íntegramente por reproducido (folios 245 a 248 de las actuaciones, ambos inclusive).

Obra en autos orden comunicada de la Ministra de Economía y Hacienda de fecha 21/12/2017 por la que se actualizan los módulos previstos en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, que se da íntegramente por reproducido (folios 2112 a 2116 de las actuaciones, ambos inclusive).

SEXTO.- La Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones, en su reunión de fecha 24/07/2002, adoptó resolución con el siguiente tenor literal:

“La ley 23/2001 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2002, establece en su artículo 35 cinco que la determinación y, en su caso, la actualización de la retribuciones del personal laboral en el extranjero se acomodará a las circunstancias específicas de cada país, correspondiendo a los Ministerios de Hacienda y de Administraciones Públicas establecer la retribuciones para dicho personal de acuerdo con dichas circunstancias.

El criterio adoptado con carácter prioritario para la revisión anual de retribuciones de este colectivo es la evolución del índice de precios al consumo, teniendo en cuenta, en su caso la variación del cambio de la moneda local respecto a la divisa en la que el personal tenga fijada sus retribuciones.

A la vista del comportamiento de la inflación de cada país, la evolución de los tipos de cambio y las condiciones de vida en que se desarrollan la actividad laboral, oído al Grupo de trabajo de personal en el exterior, se autoriza a los Departamentos Ministeriales y a los Entes Públicos que tengan personal de esta naturaleza a incrementar la retribuciones del personal laboral en el exterior hasta el porcentaje que se señala, para cada país y divisa de situación en el Anexo que se acompaña al presente acuerdo.

Con carácter general no corresponde incremento salarial en China y Vietnam cuando la moneda de situación sea el dolar, pero se exceptúa de esta previsión al personal facilitado por el Buró de servicios, al que se aplica lo establecido en el respectivo Buró, una vez comunicado a los servicios técnicos de esta Comisión ejecutiva.

La aplicación del porcentaje autorizado en el presente Acuerdo se realizará con efectos de 1 de enero de 2002, facultando a los Departamentos Ministeriales a llevar a cabo, para cada puesto de trabajo ocupado, incrementos individuales que no correspondan al del país, cuando por razones funcionales y de homologación retributiva sea aconsejable, pero siempre que el incremento de la masa salarial del colectivo afectado en el país de que se trate no supere los porcentajes autorizados para los efectivos existentes en esa fecha, y que a cada puesto de trabajo ocupado se le aplique al menos el 50 por 100 del porcentaje previsto para ese país y/o divisa.

En todo caso, las retribuciones de los puestos de trabajo cuyo incremento sea distinto al previsto para cada país, requerirán para su efectividad del previo informe favorable de esta Comisión ejecutiva.

La antigüedad se devengará conforme al régimen establecido en el acuerdo de esta comisión de 28 de diciembre de 1990, incrementando los valores de los trienios de cada país y categoría en el porcentaje de revisión se señala en el Anexo.

Lo establecido en este acuerdo solo se aplicará a aquellos colectivos o departamentos ministeriales que confeccionen las nóminas en divisas y con el límite máximo de las cuantías retributivas que figuren en el catálogo autorizado por la C.E.C.I.R., siempre que la revisión de sus retribuciones no se realice por aplicación de la legislación del local del país en el que ejercen su función. Tampoco afectará a los trabajadores a los que por sentencia judicial se les deba aplicar el Convenio colectivo único al personal laboral de la Administración del Estado” (folios 29 a 31 de las actuaciones).

SÉPTIMO.- La Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones, en su reunión de fecha 22/07/2003, adoptó resolución con el siguiente tenor literal:

“La ley 52/2002 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, establece en su artículo 34 cinco que la determinación y, en su caso, la actualización de la retribuciones del personal laboral en el extranjero se acomodará a las circunstancias específicas de cada país, correspondiendo a los Ministerios de Hacienda y de Administraciones Públicas establecer la retribuciones para dicho personal de acuerdo con dichas circunstancias.

El criterio adoptado con carácter prioritario para la revisión anual de retribuciones de este colectivo es la evolución del índice de precios al consumo, teniendo en cuenta, en su caso la variación del cambio de la moneda local respecto a la divisa en la que el personal tenga fijada sus retribuciones.

A la vista del comportamiento de la inflación de cada país, la evolución de los tipos de cambio y las condiciones de vida en que se desarrollan la actividad laboral, oído al Grupo de trabajo de personal en el exterior, se autoriza a los Departamentos Ministeriales y a los Entes Públicos que tengan personal de esta naturaleza a incrementar la retribuciones del personal laboral en el exterior hasta el porcentaje que se señala, para cada país y divisa de situación en el Anexo que se acompaña al presente acuerdo.

Con carácter general no corresponde incremento salarial en China y Vietnam (moneda, situación, euro), pero se exceptúa de esta previsión al personal facilitado por el Buró de servicios, al que se aplica lo establecido en el respectivo Buró, una vez comunicado a los servicios técnicos de esta Comisión ejecutiva. Para el citado personal en el caso de China se aplicará el 10 % de incremento de acuerdo con la información recibida el efecto.

La aplicación del porcentaje autorizado en el presente Acuerdo se realizará con efectos de 1 de enero de 2003, facultando a los Departamentos Ministeriales a llevar a cabo, para cada puesto de trabajo ocupado, incrementos individuales que no correspondan al del país, cuando por razones funcionales y de homologación retributiva sea aconsejable, pero siempre que el incremento de la masa salarial del colectivo afectado en el país de que se trate no supere los porcentajes autorizados para los efectivos existentes en esa fecha, y que a cada puesto de trabajo ocupado se le aplique al menos el 50 por 100 del porcentaje previsto para ese país y/o divisa.

En este sentido, en aquellos países donde se han establecido retribuciones de referencia por parte de esta Comisión Ejecutiva, no será posible establecer incrementos individuales que no se correspondan al del país.

En todo caso, las retribuciones de los puestos de trabajo cuyo incremento sea distinto al previsto para cada país, requerirán para su efectividad del previo informe favorable de esta Comisión ejecutiva.

La antigüedad se devengará conforme al régimen establecido en el acuerdo de esta comisión de 28 de diciembre de 1990, incrementando los valores de los trienios de cada país y categoría en el porcentaje de revisión se señala en el Anexo.

Lo establecido en este acuerdo solo se aplicará a aquellos colectivos o departamentos ministeriales que confeccionen las nóminas en divisas y con el límite máximo de las cuantías retributivas que figuren en el catálogo autorizado por la C.E.C.I.R., siempre que la revisión de sus retribuciones no se realice por aplicación de la legislación del local del país en el que ejercen su función. Tampoco afectará a los trabajadores a los que por sentencia judicial se les deba aplicar el Convenio colectivo único al personal laboral de la Administración del Estado” (folios 32 a 34 de las actuaciones).

OCTAVO.- La Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones, en su reunión de fecha 15/07/2004, adoptó resolución con el siguiente tenor literal:

“La ley 61/2003 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004, establece en su artículo 34 cinco que la determinación y, en su caso, la actualización de la retribuciones del personal laboral en el extranjero se acomodará a las circunstancias específicas de cada país, correspondiendo a los Ministerios de Hacienda y de Administraciones Públicas establecer la retribuciones para dicho personal de acuerdo con dichas circunstancias.

El criterio adoptado con carácter prioritario para la revisión anual de retribuciones de este colectivo es la evolución del índice de precios al consumo, teniendo en cuenta, en su caso la variación del cambio de la moneda local respecto a la divisa en la que el personal tenga fijada sus retribuciones.

A la vista del comportamiento de la inflación de cada país, la evolución de los tipos de cambio y las condiciones de vida en que se desarrollan la actividad laboral, oído al Grupo de trabajo de personal en el exterior, se autoriza a los Departamentos Ministeriales y a los Entes Públicos que tengan personal de esta naturaleza a incrementar la retribuciones del personal laboral en el exterior hasta el porcentaje que se señala, para cada país y divisa de situación en el Anexo que se acompaña al presente acuerdo.

El incremento salarial en China es del 1,8 % y del 1 % en Vietnam (moneda de situación dólar), no correspondiendo incremento alguno cuando la moneda de situación es el euro, pero se exceptúa de esta previsión al personal facilitado por el Buró de servicios, al que se aplica lo establecido en el respectivo Buró, una vez comunicado a los servicios técnicos de esta Comisión ejecutiva.

La aplicación del porcentaje autorizado en el presente Acuerdo se realizará con efectos de 1 de enero de 2004, facultando a los Departamentos Ministeriales a llevar a cabo, para cada puesto de trabajo ocupado, incrementos individuales que no correspondan al del país, cuando por razones funcionales y de homologación retributiva sea aconsejable, pero siempre que el incremento de la masa salarial del colectivo afectado en el país de que se trate no supere los porcentajes autorizados para los efectivos existentes en esa fecha, y que a cada puesto de trabajo ocupado se le aplique al menos el 50 por 100 del porcentaje previsto para ese país y/o divisa.

En este sentido, en aquellos países donde se han establecido retribuciones de referencia por parte de esta Comisión Ejecutiva, no será posible establecer incrementos individuales que no se correspondan al del país.

En todo caso, las retribuciones de los puestos de trabajo cuyo incremento sea distinto al previsto para cada país, requerirán para su efectividad del previo informe favorable de esta Comisión ejecutiva.

La antigüedad se devengará conforme al régimen establecido en el acuerdo de esta comisión de 28 de diciembre de 1990, incrementando los valores de los trienios de cada país y categoría en el porcentaje de revisión se señala en el Anexo.

Lo establecido en este acuerdo solo se aplicará a aquellos colectivos o departamentos ministeriales que confeccionen las nóminas en divisas y con el límite máximo de las cuantías retributivas que figuren en el catálogo autorizado por la C.E.C.I.R., siempre que la revisión de sus retribuciones no se realice por aplicación de la legislación del local del país en el que ejercen su función. Tampoco afectará a los trabajadores a los que por sentencia judicial se les deba aplicar el Convenio colectivo único al personal laboral de la Administración del Estado” (folios 35 a 37 de las actuaciones).

NOVENO.- La Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones, en su reunión de fecha 11/06/2005, adoptó resolución con el siguiente tenor literal:

“La ley 2/2004 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, establece en su artículo 34 cinco que la determinación y, en su caso, la actualización de la retribuciones del personal laboral en el extranjero se acomodará a las circunstancias específicas de cada país, correspondiendo a los Ministerios de Hacienda y de Administraciones Públicas establecer la retribuciones para dicho personal de acuerdo con dichas circunstancias.

El criterio adoptado con carácter prioritario para la revisión anual de retribuciones de este colectivo es la evolución del índice de precios al consumo, teniendo en cuenta, en su caso la variación del cambio de la moneda local respecto a la divisa en la que el personal tenga fijada sus retribuciones.

A la vista del comportamiento de la inflación de cada país, la evolución de los tipos de cambio y las condiciones de vida en que se desarrollan la actividad laboral, oído al Grupo de trabajo de personal en el exterior, se autoriza a los Departamentos Ministeriales y a los Entes Públicos que tengan personal de esta naturaleza a incrementar la retribuciones del personal laboral en el exterior hasta el porcentaje que se señala, para cada país y divisa de situación en el Anexo que se acompaña al presente acuerdo.

El incremento salarial en China es del 4,29 % y del 7,45 % en Vietnam (moneda de situación dólar), no correspondiendo incremento alguno cuando la moneda de situación es el euro, pero se exceptúa de esta previsión al personal facilitado por el Buró de servicios, al que se aplica lo establecido en el respectivo Buró, una vez comunicado a los servicios técnicos de esta Comisión ejecutiva.

La aplicación del porcentaje autorizado en el presente Acuerdo se realizará con efectos de 1 de enero de 2005. Con carácter excepcional los Departamentos Ministeriales podrán llevar a cabo, para cada puesto de trabajo ocupado, incrementos individuales que no correspondan al del país, cuando por razones funcionales y de homologación retributiva sea aconsejable, pero siempre que el incremento de la masa salarial del colectivo afectado en el país de que se trate no supere los porcentajes autorizados para los efectivos existentes en esa fecha, y que a cada puesto de trabajo ocupado se le aplique al menos el 50 por 100 del porcentaje previsto para ese país y/o divisa.

En este sentido, en aquellos países donde se han establecido retribuciones de referencia por parte de esta Comisión Ejecutiva, no será posible establecer incrementos individuales que no se correspondan al del país. En todo caso dichos incrementos han de estar comprendidos entre los valores del Anexo que acompaña al presente Acuerdo.

La antigüedad se devengará conforme al régimen establecido en el acuerdo de esta comisión de 28 de diciembre de 1990, incrementando los valores de los trienios de cada país y categoría en el porcentaje de revisión se señala en el Anexo.

Lo establecido en este acuerdo solo se aplicará a aquellos colectivos o departamentos ministeriales que confeccionen las nóminas en divisas y con el límite máximo de las cuantías retributivas que figuren en el catálogo autorizado por la C.E.C.I.R., siempre que la revisión de sus retribuciones no se realice por aplicación de la legislación del local del país en el que ejercen su función. Tampoco afectará a los trabajadores a los que por sentencia judicial se les deba aplicar el Convenio colectivo único al personal laboral de la Administración del Estado” (folios 38 a 40 de las actuaciones).

DÉCIMO.- La Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones, en su reunión de fecha 21/06/2006, adoptó resolución con el siguiente tenor literal:

“La ley 30/2005 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, establece en su artículo 34 cinco que la determinación y, en su caso, la actualización de la retribuciones del personal laboral en el extranjero se acomodará a las circunstancias específicas de cada país, correspondiendo a los Ministerios de Hacienda y de Administraciones Públicas establecer la retribuciones para dicho personal de acuerdo con dichas circunstancias.

El criterio adoptado con carácter prioritario para la revisión anual de retribuciones de este colectivo es la evolución del índice de precios al consumo, teniendo en cuenta, en su caso la variación del cambio de la moneda local respecto a la divisa en la que el personal tenga fijada sus retribuciones.

A la vista del comportamiento de la inflación de cada país, la evolución de los tipos de cambio y las condiciones de vida en que se desarrollan la actividad laboral, oído al Grupo de trabajo de personal en el exterior, se autoriza a los Departamentos Ministeriales y a los Entes Públicos que tengan personal de esta naturaleza a incrementar la retribuciones del personal laboral en el exterior hasta el porcentaje que se señala, para cada país y divisa de situación en el Anexo que se acompaña al presente acuerdo.

El incremento salarial en China es del 3,7 % y del 10 % en Vietnam, pero se exceptúa de esta previsión al personal facilitado por el Buró de servicios, al que se aplica lo establecido en el respectivo Buró, una vez comunicado a los servicios técnicos de esta Comisión ejecutiva.

La aplicación del porcentaje autorizado en el presente Acuerdo se realizará con efectos de 1 de enero de 2006.

La antigüedad se devengará conforme al régimen establecido en el acuerdo de esta comisión de 28 de diciembre de 1990, incrementando los valores de los trienios de cada país y categoría en el porcentaje de revisión se señala en el Anexo.

Lo establecido en este acuerdo solo se aplicará a aquellos colectivos o departamentos ministeriales que confeccionen las nóminas en divisas y con el límite máximo de las cuantías retributivas que figuren en el catálogo autorizado por la C.E.C.I.R., siempre que la revisión de sus retribuciones no se realice por aplicación de la legislación del local del país en el que ejercen su función. Tampoco afectará a los trabajadores a los que por sentencia judicial se les deba aplicar el Convenio colectivo único al personal laboral de la Administración del Estado” (folios 41 a 43 de las actuaciones).

UNDÉCIMO.- La Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones, en su reunión de fecha 23/07/2008, adoptó resolución con el siguiente tenor literal:

“La ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, establece en su artículo 37 cinco que la determinación y, en su caso, la actualización de la retribuciones del personal laboral en el extranjero se acomodará a las circunstancias específicas de cada país, correspondiendo a los Ministerios de Hacienda y de Administraciones Públicas establecer la retribuciones para dicho personal de acuerdo con dichas circunstancias.

El criterio adoptado con carácter prioritario para la revisión anual de retribuciones de este colectivo es la evolución del índice de precios al consumo, teniendo en cuenta, en su caso la variación del cambio de la moneda local respecto a la divisa en la que el personal tenga fijada sus retribuciones.

A la vista del comportamiento de la inflación de cada país, la evolución de los tipos de cambio y las condiciones de vida en que se desarrollan la actividad laboral, oído al Grupo de trabajo de personal en el exterior, se autoriza a los Departamentos Ministeriales y a los Entes Públicos que tengan personal de esta naturaleza a incrementar la retribuciones del personal laboral en el exterior hasta el porcentaje que se señala, para cada país y divisa de situación en el Anexo que se acompaña al presente acuerdo.

El incremento salarial en China es del 12 % y en Vietnam del 11,9 %, para personal con divisa dólar USA y del 2,6 % para el euro, incluido el personal facilitado por los respectivos Burós que tengan reconocidas retribuciones superiores a las asignadas por estas oficinas. Los incrementos que en su día puedan señalar los Burós para su personal es exclusivamente para aquel facilitado por el mismo y cuya retribución haya sido fijada por

éste y sólo podrá aplicarse una vez comunicados a los servicios técnicos de esta Comisión Ejecutiva.

La aplicación del porcentaje autorizado en el presente Acuerdo se realizará con efectos de 1 de enero de 2008.

La antigüedad se devengará conforme al régimen establecido en el acuerdo de esta comisión de 28 de diciembre de 1990, modificado por el de 14 de febrero de 2007, incrementando los valores de los trienios de cada país y categoría en el porcentaje de revisión se señala en el Anexo.

Lo establecido en este acuerdo solo se aplicará a aquellos colectivos o departamentos ministeriales que confeccionen las nóminas en divisas y con el límite máximo de las cuantías retributivas que figuren en el catálogo autorizado por la C.E.C.I.R., siempre que la revisión de sus retribuciones no se realice por aplicación de la legislación del local del país en el que ejercen su función.

Tampoco afectará a los trabajadores a los que por sentencia judicial se les deba aplicar el Convenio colectivo único al personal laboral de la Administración del Estado” (folios 46 a 49 de las actuaciones).

DUODÉCIMO.- La Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones, en su reunión de fecha 23/07/2009, adoptó resolución con el siguiente tenor literal:

“La ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, establece en su artículo 37 cinco que la determinación y, en su caso, la actualización de la retribuciones del personal laboral en el extranjero se acomodará a las circunstancias específicas de cada país, correspondiendo a los Ministerios de Hacienda y de Administraciones Públicas establecer la retribuciones para dicho personal de acuerdo con dichas circunstancias.

El criterio adoptado con carácter prioritario para la revisión anual de retribuciones de este colectivo es la evolución del índice de precios al consumo, teniendo en cuenta, en su caso la variación del cambio de la moneda local respecto a la divisa en la que el personal tenga fijada sus retribuciones.

A la vista del comportamiento de la inflación de cada país, la evolución de los tipos de cambio y las condiciones de vida en que se desarrollan la actividad laboral, oído al Grupo de trabajo de personal en el exterior, se autoriza a los Departamentos Ministeriales y a los Entes Públicos que tengan personal de esta naturaleza a incrementar la retribuciones del personal laboral en el exterior hasta el porcentaje que se señala, para cada país y divisa de situación en el Anexo que se acompaña al presente Acuerdo.

El incremento salarial en China es del 8 % y en Vietnam del 10,6 %, para personal con divisa dólar USA y del 12,0 % para el de euro, incluido el personal facilitado el Buró de servicios en China que tengan reconocidas retribuciones superiores a las asignadas por estas oficinas. Los incrementos que en su día puedan señalar el Buró para su personal es

exclusivamente para aquel facilitado por el mismo y cuya retribución haya sido fijada por éste y sólo podrá aplicarse una vez comunicados a los servicios técnicos de esta Comisión Ejecutiva.

La aplicación del porcentaje autorizado en el presente Acuerdo se realizará con efectos de 1 de enero de 2009.

La antigüedad se devengará conforme al régimen establecido en el acuerdo de esta comisión de 28 de diciembre de 1990, modificado por el de 14 de febrero de 2007, incrementando los valores de los trienios de cada país y categoría en el porcentaje de revisión se señala en el Anexo.

Lo establecido en este acuerdo solo se aplicará a aquellos colectivos o departamentos ministeriales que confeccionen las nóminas en divisas y con el límite máximo de las cuantías retributivas que figuren en el catálogo autorizado por la C.E.C.I.R., siempre que la revisión de sus retribuciones no se realice por aplicación de la legislación del local del país en el que ejercen su función.

Tampoco afectará a los trabajadores a los que por sentencia judicial se les deba aplicar el Convenio colectivo único al personal laboral de la Administración del Estado” (folios 50 a 53 de las actuaciones).

Dicha resolución fue recurrida ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid la cual, mediante Sentencia de fecha 28/03/2012 (Roj: STSJ M 5603/2012 - ECLI:ES:TSJM:2012:5603) estimó el recurso contencioso administrativo de la "Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras", y anuló *“las resoluciones administrativas reseñadas en el encabezamiento de esta sentencia en orden a la retroacción del procedimiento administrativo de que dimanar a fin de cumplimentar la exigencia de negociación con la correspondiente mesa sectorial de negociación, sin pronunciamiento acerca de las costas procesales”* – documento nº 2 de los aportados por la parte demandante en el acto de la vista (folios 5759 a 5762 de las actuaciones, los cuales se dan por reproducidos) -.

Como aspectos más destacables de la fundamentación jurídica de dicha resolución deben citarse los siguientes:

“[...] Esta misma Sección ya ha declarado la exigencia legal a la Administración de la negociación con las organizaciones sindicales respecto de la regulación de determinadas materias afectantes a los funcionarios públicos y personal estatutario, y cuyos criterios son extrapolables, por analogía, al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Según nuestros precedentes pronunciamientos, la norma básica está constituida por el artículo 15 de la Ley 7/2.007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público ,

que reconoce, entre los derechos individuales que se ejercen de forma colectiva, el derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos -y por ende tanto del personal estatutario como del personal laboral- se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales. A este efecto se constituirán Mesas de Negociación (art. 33). Por su parte, el artículo 37 de la Ley 7/2.007, que lleva por título "materias objeto de negociación", en su apartado 1.c) dispone que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras, las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos. El apartado segundo del referido artículo 37 se refiere a las materias que quedan excluidas de la obligatoriedad de negociación, entre las que menciona las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, salvo que tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, en cuyo caso procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto (apartado a).

De lo expuesto resulta que la negociación colectiva constituye una exigencia de obligada observancia en los supuestos legalmente establecidos, y que como esta Sala y Sección tiene dicho, entre otras en Sentencias de 29 de Marzo y 7 de Mayo de 2.010, la negociación colectiva no puede asimilarse a un trámite de audiencia que tiene lugar en cualquier procedimiento administrativo, sino que ha de extenderse a un contenido mucho más pleno en el que la Administración negociante y las propias organizaciones sindicales negociadoras puedan tener y dar respectivamente sus opiniones y consideraciones en relación con el objeto de la negociación, intentando, con concesiones mutuas, la búsqueda de un acuerdo, por lógica no necesariamente exigible. Pero si bien el acuerdo final no es necesario, sí lo ha de ser su intento a través de ese proceso negociador que, insistimos, va más allá de un mero trámite de consultas o de audiencia. [...]

No puede entonces albergarse duda alguna de que las organizaciones sindicales ostentaban el derecho de intervenir, negociadamente con la Administración Pública, en el proceso de revisión salarial de su personal laboral en el exterior, que al haber sido vulnerado arrastra la ineficacia de la resolución administrativa al efecto.

En consecuencia con lo expuesto, y de acuerdo con la doctrina jurisprudencia trascrita, procede declarar la nulidad de las resoluciones impugnadas y del incremento salarial a que remiten, por falta de la exigible negociación sindical, lo que supone la ausencia de un elemento esencial que vicia el procedimiento, [...]"

DÉCIMOTERCERO.- Por Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) de fecha 28 de febrero de 2019 se aprobó la revisión salarial de las retribuciones del personal laboral en el exterior sujeto a la legislación local, con efectos de 1 enero de 2019.

Dicha resolución fue recurrida en alzada por el representante legal de la FSC-CCOO, siendo desestimada por resolución de la Comisión Interministerial de Retribuciones en su reunión de fecha 13/06/2019 – documento nº 6 de los aportados por la parte demandante en el acto de la vista (folios 5781 a 5784 de las actuaciones, ambos inclusive, los cuales se dan íntegramente por reproducidos) -.

El antecedente tercero de la resolución desestimatoria de la Comisión Interministerial de Retribuciones contiene el siguiente tenor literal:

“[...] El tema retributivo del personal laboral en el exterior sujeto a la legislación local del país donde presta sus servicios, se ha abordado en las siguientes reuniones celebradas entre los sindicatos más representativos y la AGE:

- *Reunión de 29 de abril de 2016. En el último punto, "Ruegos y Preguntas", se abordó el tema de la situación retributiva de este colectivo de empleados públicos.*
- *Reunión de 20 de junio de 2017. En el punto 3, "Reclamaciones sindicales en relación con las retribuciones del personal laboral en el exterior", se informó por la Administración que ese mismo día estaba prevista una reunión entre representantes del Ministerio de Hacienda y Función y Pública y de Exteriores, para tratar este tema”*

En dicha reunión se puso de manifiesto que desde el año 2009 no se ha dejado de actuar y en 2010 no se redujo el 5% de sus retribuciones a este personal, como al resto de empleados públicos, habiéndose tramitado diversas actualizaciones salariales, cuando así fue planteado e un expediente concreto y siempre que hubiera una norma de orden público que lo exigiera (Luxemburgo, Bolivia, Londres, salario mínimo Francia, Bélgica).

- *Reunión de 18 de diciembre de 2018. En el punto 2, "Ruegos y Preguntas", todos los sindicatos hicieron un especial recordatorio sobre la cuestión de las retribuciones de este personal, que estaban pendientes de revisión desde hacía años. Se recordó por parte de la Administración que la Comisión Técnica no era el órgano adecuado para hablar sobre estos temas retributivos, aunque sí para canalizar sus quejas ante la Administración.*
- *Reunión de 18 de enero de 2019. En el punto 4, a petición de las organizaciones sindicales, se plantearon las reclamaciones retributivas del personal laboral en el exterior. Se expuso por la Administración, el compromiso al que se había llegado para actualizar las retribuciones, mediante el trabajo conjunto del Ministerio de Asuntos Exteriores, de la Unión Europea y Cooperación y de las Secretarías de Estado de Presupuestos. y Gastos y de Función Pública, y se les informó que, en el plazo de un mes, ya habría resultados en forma de un borrador del Acuerdo de la Comisión Interministerial de Retribuciones.*

En el borrador del Acuerdo se fijarán los Incrementos salariales por países y si Informarán a las organizaciones sindicales, previamente a su aprobación por la CECIP en esa Comisión Técnica. Se Informó que se convocarla la mencionada reunión con f contenido indicado en los últimos días del mes de febrero.

- *Reunión de fecha 25 de febrero de 2019. En el último punto único del "Orden del Día", se abordó el tema de las retribuciones de este personal y se procedió, como en al anteriores, a exponer por parte de la Administración los criterios generales de elaboración de la resolución de la CECIR que sería aprobada en la próxima reunión y se les informó de las fuentes de procedencia de los datos que se habían utilizado para calcular los anexos, así como de que la actualización se llevaría a cabo dentro de las disponibilidades presupuestarias [...]"*

DÉCIMO CUARTO.- Obra en autos informe pericial elaborado por los economistas D. Ramón Boixadera Bosch y D^a. Eva Paloma López Núñez sobre la evolución del poder adquisitivo del personal laboral contratado en el exterior, el cual se da íntegramente por reproducido (folios 128 a 131 de las actuaciones, ambos inclusive).

DÉCIMO QUINTO.- Obra en autos relación de puestos de trabajo del personal laboral en el exterior, así como listado de ocupación del personal laboral en el exterior, aportada por el Ministerio de Agricultura, pesca y alimentación, que se da íntegramente por reproducida (folios 101 a 120 de las actuaciones, ambos inclusive).

DÉCIMO SEXTO.- En fecha 09/03/2018 se firmó el II acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo, que se da íntegramente por reproducido (folios 152 a 157 de las actuaciones).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- A los efectos del artículo 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se declaran probados los hechos que anteceden tras el examen conjunto y ponderado llevado a cabo respecto de la prueba documental contenida en el ramo de prueba obrante en los autos, así como del interrogatorio como perito de D^a. EVA PALOMA LÓPEZ NÚÑEZ.

SEGUNDA.- FALTA DE JURISDICCION. Con carácter previo al examen del fondo de la controversia objeto del presente procedimiento se alegó en primer lugar por la parte demandada la falta de jurisdicción de los Juzgados del orden jurisdiccional social para conocer del presente procedimiento, por

entender que la jurisdicción competente para ello es la jurisdicción contencioso administrativa.

Al respecto reseñar que en el presente caso no existe una Resolución como tal de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones. Se podría esgrimir por tanto que los órganos jurisdiccionales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo solamente son competentes para conocer de las demandas en las que se alegue la vulneración del derecho a la negociación colectiva de funcionarios públicos, personal estatutario, y, por analogía, del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, siempre que se haya producido un acto administrativo como tal que haya vulnerado tal derecho. Y que dicha competencia no alcanza a supuestos como el presente en los lo que se denuncia es una inactividad de la Administración.

Pues bien, ello no puede prosperar a la vista de la regulación contenida en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. El artículo 13 del citado texto legal establece en su apartado b) que *“la competencia atribuida a los Juzgados y Tribunales para el conocimiento de recursos contra actos administrativos incluye la relativa a la inactividad y a las actuaciones constitutivas de vía de hecho”*. Que *“es admisible el recurso contra la inactividad de la Administración y contra sus actuaciones materiales que constituyan vía de hecho, en los términos establecidos en esta Ley”* se consagra en el artículo 25 del mismo texto legal.

Como vemos la Ley 29/1998 contempla expresamente que se recurra contra la inactividad de la Administración, correspondiendo a los Juzgados y Tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo la competencia para el conocimiento de dicho recurso.

El procedimiento para la interposición del recurso se encuentra regulado en el artículo 29 de la Ley 29/1998, que dispone expresamente que

“1. Cuando la Administración, en virtud de una disposición general que no precise de actos de aplicación o en virtud de un acto, contrato o convenio administrativo, esté obligada a realizar una prestación concreta en favor de una o varias personas determinadas, quienes tuvieran derecho a ella pueden reclamar de la Administración el cumplimiento de dicha obligación. Si en el plazo de tres meses desde la fecha de la reclamación, la Administración no hubiera dado cumplimiento a lo solicitado o no hubiera llegado a un acuerdo con los interesados, éstos pueden deducir recurso contencioso-administrativo contra la inactividad de la Administración”.

Se podría entender que la resolución de la Administración estimando, total o parcialmente, la reclamación efectuada o desestimando la misma,

expresamente o por silencio, serían los auténticos actos administrativos susceptibles de recurso contencioso administrativo y no la propia inactividad. Pues bien, esta cuestión queda resuelta en el Preamble de la Ley 29/1998, en donde se indica lo siguiente:

“[...] En el caso del recurso contra la inactividad de la Administración, la Ley establece una reclamación previa en sede administrativa; en el del recurso contra la vía de hecho, un requerimiento previo de carácter potestativo, asimismo en sede administrativa. Pero eso no convierte a estos recursos en procesos contra la desestimación, en su caso por silencio, de tales reclamaciones o requerimientos. Ni, como se ha dicho, estas nuevas acciones se atienen al tradicional carácter revisor del recurso contencioso-administrativo, ni puede considerarse que la falta de estimación, total o parcial, de la reclamación o el requerimiento constituyan auténticos actos administrativos, expresos o presuntos. Lo que se persigue es sencillamente dar a la Administración la oportunidad de resolver el conflicto y de evitar la intervención judicial. En caso contrario, lo que se impugna sin más trámites es, directamente, la inactividad o actuación material correspondiente, cuyas circunstancias delimitan el objeto material del proceso [...]”

Que la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa permite dar respuesta a supuestos como el que constituye el objeto de la presente Litis lo demuestra su artículo 32, que dispone expresamente:

“1. Cuando el recurso se dirija contra la inactividad de la Administración pública, conforme a lo dispuesto en el artículo 29, el demandante podrá pretender del órgano jurisdiccional que condene a la Administración al cumplimiento de sus obligaciones en los concretos términos en que estén establecidas”

Ello no obstante cabe concluir que orden jurisdiccional competente para el conocimiento del presente procedimiento es el orden jurisdiccional social. En primer lugar porque el orden jurisdiccional contencioso administrativo es competente para conocer de conflictos colectivos de acuerdos reguladores de condiciones de trabajo que afecten a funcionarios públicos o personal estatutario, pero no cuando afectan a personal laboral y en el presente caso es discutible que quepa asimilar al personal laboral al servicio de las Administración General del Estado que presta sus servicios en el exterior como funcionarios públicos o personal estatutario. En cualquier caso cabe traer a colación el Auto dictado por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Ilmo. Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha veintiuno de noviembre de dos mil diecinueve – aportado por la parte demandante mediante escrito de fecha 13/01/2020 -, que al desestimar el recurso contencioso administrativo interpuesto por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (FSC-CCOO) contra la Resolución adoptada por la comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) en su reunión de fecha 13 de junio de 2019 por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto por la

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) contra su Resolución de 28 de febrero de 2019, ref. 332/19-L, que aprobó la revisión salarial de las retribuciones del personal laboral en el exterior sujeto a la legislación local correspondiente al ejercicio 2019, con efectos de 1 de enero de 2019, señala en su único fundamento jurídico:

“[...] Lo que se pretende discutir en el presente recurso contencioso administrativo es la revisión salarial de las retribuciones del personal laboral en el exterior sujeto a la legislación local correspondiente al ejercicio 2019.

Se trata por lo tanto de resolver cuestión atinente a las condiciones de trabajo de personal laboral, ajenas al nacimiento de la relación laboral, cuyo conocimiento corresponde al orden social de la jurisdicción, y ello por el predominio de la faceta de empleadora privada que, en este supuesto, tiene el actuar de la administración: al orden jurisdiccional contencioso-administrativo le corresponderá enjuiciar las impugnaciones dirigidas contra el procedimiento administrativo de selección del trabajador y contra el acto de su designación, en tanto que a la jurisdicción social le competirá el conocimiento de los litigios que surjan en la dinámica del contrato de trabajo que nació a consecuencia de esa selección y adjudicación.

La revisión salarial afecta a condiciones de trabajo de relaciones laborales preexistentes, por lo que procede declarar la falta de jurisdicción. [...]”

Por lo anteriormente expuesto debe rechazarse la excepción de falta de jurisdicción planteada por la parte demandada, de conformidad con lo manifestado por el Ministerio Fiscal en su informe obrante al folio 5927 de las actuaciones

TERCERO.- FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA. La siguiente excepción procesal que debe ser examinada es la relativa a la falta de legitimación activa esgrimida por la parte demandada, quien sostiene que no obra en autos prueba de la implantación del sindicato en los 170 países donde reside la totalidad del personal laboral de la administración general del estado en el exterior.

Por su parte la representación procesal demandante sostiene que la totalidad de los acuerdos objeto de la presente Litis fueron firmados por CCOO, en su condición de organización sindical más representativa, no solo de la función pública sino también de la Administración General del Estado, habiendo firmado en especial el “Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos” de fecha 03/12/2007.

Pues bien el art. 154 de la L.R.J.S. dispone que “Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos: a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”.

Por su parte la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo en fecha 06/06/2011 (ROJ: STS 4237/2011 - ECLI:ES:TS:2011:4237) señala lo siguiente:

“[...] SEGUNDO.- 1. El primer motivo del recurso de casación, al amparo del artículo 205-c) de la Ley de Procedimiento Laboral , alega la infracción de los artículos 416-1ª de la Ley de Enjuiciamiento Civil en relación con los artículos 152-a) de la Ley de Procedimiento Laboral y 8-1 y 10-1 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical . La infracción se resume en la falta de legitimación del sindicato demandante para promover el presente proceso de conflicto colectivo, al carecer de interés en él por no estar implantado en la empresa, cual requieren los preceptos legales citados y la doctrina que cita.

2. El examen de la cuestión planteada requiere recordar la jurisprudencia de esta Sala sobre la materia, así como la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional interpretando los artículos 7 y 28 de la Constitución. Este último Tribunal ha señalado (SSTC 210/1994 de 11 de julio ; 7/2001, de 15 de enero ; 24/2001, de 29 de enero ; 84/2001, de 26 de marzo ; 215/2001, de 29 de octubre ; 153/2007, de 18 de junio y 202/2007 de 24 de septiembre , entre otras) que "los sindicatos desempeñan ... una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo ... por esta razón, hemos declarado que, en principio, es posible considerar legitimados a los sindicatos para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores (STC 210/1994, de 11 de julio). Queda pues clara la relevancia constitucional de los sindicatos para la protección y defensa, incluso jurisdiccional, de los derechos e intereses de los trabajadores. Ahora bien, como también hemos precisado en las SSTC 210/1994, de 11 de julio ... y 101/1996, de 11 de junio ... esta capacidad abstracta que tiene todo sindicato para ser parte no autoriza a concluir sin más que es posible que algunos sindicatos que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en las que ésta pretenda hacerse valer. En el concreto ámbito del proceso, por la propia naturaleza del marco en el que el sindicato ha de actuar, conviene recordar que este Tribunal ya ha tenido ocasión de subrayar la necesaria existencia de un vínculo acreditado, de una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada (SSTC 210/1994, de 11 de julio , 7/2001, de 15 de enero , de 29 de enero, de 26 de marzo y STC 215/2001, de 29 de octubre)". Esta doctrina ha sido reiterada por esta Sala en sus sentencias de 10 de marzo de 2003 (R.O. 33/02), 4 de marzo de 2005 (R. 6076/03), 16 de diciembre de 2008 (R. 124/07), 12 de mayo de 2009 (R. 121/08) y 29 de abril de 2010 (R.O. 128/09) en las que se ha insistido, como dice la sentencia de 12 de mayo de 2009 , " para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato no basta con que éste acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical, dentro de lo que hemos denominado 'función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores' (STC 101/1996, de 11 de junio ...). Debe existir, además, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate, vínculo o nexo que habrá de

ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado (SSTC 7/2001, de 15 de enero ...y 24/2001, de 29 de enero ...) " (SSTC 164/2003 de 29-septiembre , 142/2004 de 13-septiembre , 112/2004 , 153/2007 de 18-junio y 202/2007 de 24-septiembre)". Porque, como señala nuestra sentencia de 29 de abril de 2010 "deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada) y, asimismo, que "la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto" [...]".

Aplicando lo anteriormente expuesto al presente caso debe entenderse justificada la legitimación activa del sindicato demandante, al haber quedado acreditada la existencia de un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito objeto de la presente Litis, toda vez que del relato de hechos probados se desprende: 1) que el Sindicato CCOO, entre otros, integraba en fecha 18/12/1990 el grupo de trabajo sobre "Personal Laboral en el exterior", siendo uno de los firmantes de la "PROPUESTA DE ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACION Y LAS CENTRALES SINDICALES SOBRE TEMAS QUE SE ENUNCIAN RELATIVOS AL PERSONAL LABORAL CONTRATADO EN EL EXTERIOR", la cual fue posteriormente aprobada por la Mesa de Negociación del Personal Laboral de la Administración del Estado; 2) que el sindicato CC.OO fue una de las organizaciones sindicales que, junto con la Administración General del Estado, suscribieron en fecha 03/12/2007 el denominado "Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos"; 3) que la "Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras" fue la que recurrió la resolución dictada por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones en su reunión de fecha 23/07/2009 ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid la cual, mediante Sentencia de fecha 28/03/2012 (Roj: STSJ M 5603/2012 - ECLI:ES:TSJM:2012:5603) estimó dicho recurso contencioso administrativo y anuló "las resoluciones administrativas reseñadas en el encabezamiento de esta sentencia en orden a la retroacción del procedimiento administrativo de que dimanan a fin de cumplimentar la exigencia de negociación con la correspondiente mesa sectorial de negociación, sin pronunciamiento acerca de las costas procesales"; 4) que fue por el representante legal de la FSC-CCOO quien nuevamente recurrió, en alzada y ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Ilmo. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de

Retribuciones (CECIR) de fecha 28 de febrero de 2019 que aprobó la revisión salarial de las retribuciones del personal laboral en el exterior sujeto a la legislación local, con efectos de 1 enero de 2019.

Por todo ello debe desestimarse la excepción procesal planteada de contrario por la parte demandada.

CUARTO.- INDEBIDA ACUMULACIÓN DE ACCIONES. DEFECTO EN EL MODO DE PROPONER LA DEMANDA. ESPIGUEO NORMATIVO. INADECUACIÓN DE PROCEDIMIENTO. Se planteó asimismo por la Abogacía del Estado la excepción procesal de indebida acumulación de acciones.

Pues bien, a la vista de la modificación del petitum de la demanda efectuada por la parte demandante en el acto de la vista – en donde indicó de manera expresa que desistía de la pretensión consistente en “[...] *se condene a la Administración demandada a proceder a la actualización de sus retribuciones al menos en los porcentajes de subida acordados en las leyes de presupuestos generales del estado para 2016 y 2017 [...]*” – el objeto del presente procedimiento ha quedado circunscrito a una única acción declarativa – consistente en que “[...] *se declare la vulneración del procedimiento de negociación del incremento retributivo del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado en el Exterior así como la discriminación que para dicho colectivo ha supuesto la ausencia de incremento retributivo alguno por la administración demandada [...]* y a proceder a la oportuna negociación del incremento retributivo que corresponda para el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado en el Exterior de conformidad con las circunstancias específicas de cada país y, tomando como base principal de referencia la evolución de los precios al consumo y la variación del cambio en la moneda local respecto de la divisa en la que el personal tenga fijadas sus retribuciones” -, por lo que ya no cabe hablar de indebida acumulación de acciones, lo que conlleva la desestimación de la excepción formulada.

La modificación del petitum del escrito de demanda expuesta en el párrafo anterior impide que pueda prosperar, a su vez, la excepción de defecto en el modo de proponer la demanda alegada por la parte demandada, quien sostenía una falta de concreción de la causa de pedir sobre los términos de la condena a negociar o sobre el período o cuando deben surtir efecto las subidas que se solicitaban. Sin embargo al haber desistido la parte demandante de su pretensión de condena, dichas cuestiones han quedado fuera del debate jurídico, por lo que no cabe apreciar los defectos alegados de contrario.

Tampoco cabe entender que se haya procedido a la aplicación por la parte demandante de la proscrita técnica del "espiguelo normativo" toda vez que, durante el periodo comprendido entre el 1993 y el 2009, el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado en el Exterior se ha beneficiado - y aquietado - con los incrementos acordados por la CECIR, en el marco de las citadas leyes de presupuestos y al amparo del art. 38 del EBEP, sin que se haya solicitado ni aplicado incrementos retributivos conforme a las legislaciones laborales de los distintos países en los que prestaban servicios.

En el mismo sentido no cabe apreciar la excepción procesal de inadecuación de procedimiento. Se discrepa de la representación procesal de la parte demandada toda vez que sí que nos encontramos ante un grupo homogéneo de trabajadores que se encuentran en la misma situación – todos ellos son trabajadores o personal laboral al servicio de las administraciones públicas españolas en el exterior – con un interés indivisible al grupo en su conjunto – la negociación de un incremento retributivo conforme a la normativa aplicable, solicitando se utilicen los mismos parámetros para todos ellos (fundamentalmente la evolución del índice de precios al consumo de cada país o cuenta la variación en el cambio de la moneda local), con independencia de que estos parámetros varíen cuantitativamente en función del país donde prestan sus servicios -.

QUINTO.- FALTA DE ACCIÓN. FONDO DEL ASUNTO. En cuanto al fondo del asunto la demanda debe ser estimada por entender que se ha producido una vulneración del derecho a la negociación colectiva del personal laboral al servicio de las Administración General del Estado que presta sus servicios en el exterior.

Se comparte con la parte demandante que la norma que resulta aplicable es el ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACION Y LAS CENTRALES SINDICALES SOBRE TEMAS QUE SE ENUNCIAN RELATIVOS AL PERSONAL LABORAL CONTRATADO EN EL EXTERIOR, cuya propuesta data del día 18/12/1990. En dicho acuerdo expresamente se disponía:

“[...] 1.- Criterios de revisión salarial.

La Administración, previa consulta con los Sindicatos, revisará anualmente los salarios del personal laboral contratado en el exterior atendiendo prioritariamente a la evolución del índice de precios al consumo en aquellos países en que los interesados perciben su retribución en moneda local. Cuando la percepción sea en una divisa convertible, se tendrá en cuenta la variación en el cambio de la moneda local con respecto a la divisa de que se trate.

Con carácter circunstancial, se considerarán igualmente; la aplicación de normas de derecho necesario del país de que se trate, la modificación en las condiciones fiscales o de protección social, la utilización como referente de las retribuciones de mercado y la incidencia de peculiares condiciones políticas, económicas o sociales que condicionen la capacidad adquisitiva y la calidad de vida [...]”.

Como vemos conforme a dicho Acuerdo la Administración, previa consulta con los Sindicatos, debía revisar anualmente los salarios del personal laboral contratado en el exterior atendiendo prioritariamente a la evolución del índice de precios al consumo en aquellos países en que los interesados perciben su retribución en moneda local, algo que – no es un hecho controvertido – no se hizo.

Se alega por la parte demandada que dicho Acuerdo del año 1990 se vio posteriormente superado por el “*Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos*” de fecha 03/12/2007. No se comparte dicha argumentación, toda vez que si analizamos atentamente el texto del citado Acuerdo nada se dice sobre la revisión salarial y el procedimiento de negociación colectiva, cuestión nuclear del presente procedimiento – el art. 4.2 del citado acuerdo se limita a establecer que la Administración fijará la retribución máxima anual y el art. 14 sostiene que “*se procederá por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas, con la participación de los Departamentos afectados y dando información a la Comisión Técnica de personal laboral en el exterior, a racionalizar por países y zonas las retribuciones de las representaciones y oficinas*” -. Como vemos en dicho Acuerdo se habla fijar la retribución máxima anual y de racionalizar por países y zonas las retribuciones del personal laboral, pero nada se dice sobre revisión salarial – a diferencia del Acuerdo de 1990, el cual si se pronuncia expresamente sobre dicho extremo -.

Que el Acuerdo del año 1990 no se vio superado por el posterior acuerdo de fecha 03/12/2007 lo pone de manifiesto el hecho de que la propia Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones, en los años 2008 y 2009 – es decir, con posterioridad al acuerdo de 2007 –, acordó - como en los años precedentes (2002, 2003, 2004, 2005 y 2006) - autorizar a los Departamentos Ministeriales y a los Entes Públicos que tuviesen personal laboral en el extranjero a incrementar la retribuciones del personal laboral en el exterior hasta el porcentaje que se señala, tomando con carácter prioritario como criterio para la revisión anual de las retribuciones la evolución del índice de precios al consumo, teniendo en cuenta, en su caso la variación del cambio de la moneda local respecto a la divisa en la que el personal tenga fijada sus

retribuciones. De lo anteriormente expuesto se puede inferir que ningún cambio se produjo tras la adopción del acuerdo de fecha 03/12/2007. Y si ningún cambio se produjo es porque seguía aplicándose el contenido del acuerdo del año 1990.

No obstante y aun cuando se entendiese superado el acuerdo de 1990 por el posterior acuerdo de fecha 03/12/2007, lo cierto es que este acuerdo tampoco fue cumplido por las administraciones públicas demandadas. Así el artículo 14 del citado Acuerdo de fecha 03/12/2007, en relación con el acuerdo de fecha 20/05/2008 de la mesa general de negociación de la administración general del estado para la ordenación de la negociación colectiva en la administración general del estado, establece la obligación de los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas de racionalizar por países y zonas las retribuciones de las representaciones y oficinas, dando información a la Comisión Técnica de personal laboral en el exterior, de tal forma la misma pudiese intervenir, negociadamente con la Administración Pública, en el proceso de racionalización por países y zonas de las retribuciones del personal laboral en el exterior – en el citado acuerdo de fecha 20/05/2008 de la mesa general de negociación de la administración general del estado para la ordenación de la negociación colectiva en la administración general del estado la denominada Comisión técnica para el personal laboral en el exterior tiene la finalidad “*de analizar y negociar los temas referentes al personal laboral que presta servicios en el exterior*”, siendo insuficiente que la misma sea meramente informada -. Sin embargo del relato de hechos probados se desprende que en ningún momento se permitió intervenir a la Comisión técnica para el personal laboral en el exterior a los efectos de analizar y negociar incremento retributivo alguno del personal laboral en el exterior, no siendo siquiera convocada a estos efectos.

La falta de intención de las administraciones demandadas de facilitar la intervención de la Comisión técnica para el personal laboral en el exterior queda plasmada en el antecedente tercero de la resolución dictada por la Comisión Interministerial de Retribuciones en su reunión de fecha 13/06/2019 – que desestimaba el recurso en alzada interpuesto por el representante legal de la FSC-CCOO (documento nº 6 de los aportados por la parte demandante en el acto de la vista – folios 5781 a 5784 de las actuaciones, ambos inclusive, los cuales se dan íntegramente por reproducidos -) -, ampliamente descrito en los hechos probados de la presente resolución, a los cuales me remito.

En este punto conviene traer a colación la Sentencia nº 342/2012, de fecha 28/03/2012, dictada por la Sección tercera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Ilmo. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Roj: STSJ M

5603/2012 - ECLI:ES:TSJM:2012:5603) – citada en el hecho probado decimosegundo de la presente resolución, al cual me remito -. En esta resolución a la Sección tercera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Ilmo. Tribunal Superior de Justicia de Madrid se le planteaba por la hoy demandante un recurso contencioso-administrativo contra una Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, que autorizaba a Departamentos Ministeriales, Agencias y Entes Públicos para incrementar las retribuciones del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior, por no haberse procedido a la oportuna negociación con la mesa sectorial de negociación. Razona la referida resolución que:

“[...] Esta misma Sección ya ha declarado la exigencia legal a la Administración de la negociación con las organizaciones sindicales respecto de la regulación de determinadas materias afectantes a los funcionarios públicos y personal estatutario, y cuyos criterios son extrapolables, por analogía, al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Según nuestros precedentes pronunciamientos, la norma básica está constituida por el artículo 15 de la Ley 7/2.007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público , que reconoce, entre los derechos individuales que se ejercen de forma colectiva, el derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos -y por ende tanto del personal estatutario como del personal laboral- se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales. A este efecto se constituirán Mesas de Negociación (art. 33). Por su parte, el artículo 37 de la Ley 7/2.007 , que lleva por título "materias objeto de negociación", en su apartado 1.c) dispone que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras, las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos. El apartado segundo del referido artículo 37 se refiere a las materias que quedan excluidas de la obligatoriedad de negociación, entre las que menciona las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, salvo que tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, en cuyo caso procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto (apartado a).

De lo expuesto resulta que la negociación colectiva constituye una exigencia de obligada observancia en los supuestos legalmente establecidos, y que como esta Sala y Sección tiene dicho, entre otras en Sentencias de 29 de Marzo y 7 de Mayo de 2.010, la negociación colectiva no puede asimilarse a un trámite de audiencia que tiene lugar en cualquier procedimiento administrativo, sino que ha de extenderse a un contenido mucho más pleno en el que la Administración negociante y las propias organizaciones sindicales negociadoras puedan tener y dar respectivamente sus opiniones y consideraciones en relación con el objeto de la negociación, intentando, con concesiones mutuas, la búsqueda de un acuerdo, por lógica no necesariamente exigible. Pero si bien el acuerdo final no es

necesario, sí lo ha de ser su intento a través de ese proceso negociador que, insistimos, va más allá de un mero trámite de consultas o de audiencia [...]”.

Concluía la mencionada sentencia que el mero hecho de que la Administración se hubiese limitado a pedir y considerar el parecer de las organizaciones sindicales más representativas constituía un impedimento a la negociación colectiva, motivo por el que estimaba el recurso interpuesto y declaraba la nulidad de las resoluciones impugnadas y del incremento salarial a que remiten, por falta de la exigible negociación sindical.

Trasladando lo anteriormente expuesto al supuesto de autos, si en dicho supuesto se entendió que se había vulnerado el derecho a la negociación colectiva, con mayor motivo cabe entenderlo en el presente caso en el que, no es que no se haya oído a las organizaciones sindicales, es que ni siquiera han sido convocadas a la mesa de negociación.

Como corolario de cuanto antecede reseñar dos cuestiones: 1) en primer lugar que no cabe entender aplicable la legislación presupuestaria española toda vez que, de ser así, a los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo les hubiera sido detraída la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 - como a todos los empleados públicos de la Administración española, bien funcionarios, bien laborales – y se habrían visto afectados por el recorte del 5% sobre las retribuciones de los empleados públicos españoles fijado en el Real Decreto Ley 8/2010, permaneciendo intacta la cuantía de sus retribuciones – siguiendo en este punto la Sentencia dictada por el Ilmo. Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 02/02/2016 (ROJ: STSJ M 1170/2017 - ECLI:ES:TSJM:2017:1170) -; 2) y en segundo lugar que no cabe entender que se ha producido una satisfacción extraprocesal por el dictado de la resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) de fecha 28 de febrero de 2019 y ello por dos motivos: a) porque dicha resolución se limitaba a aprobar la revisión salarial de las retribuciones del personal laboral en el exterior sujeto a la legislación local con efectos de 1 enero de 2019, omitiendo toda referencia a posibles actualizaciones anteriores a dicha fecha (como se reclama a través del presente procedimiento); b) porque en cualquier caso en el procedimiento que llevó al dictado de dicha resolución se ha producido la misma vulneración del derecho fundamental a la negociación colectiva que se alega en este procedimiento – toda vez que no se permitió a la Comisión técnica para el personal laboral en el exterior analizar y negociar dicho incremento retributivo, limitándose la misma a ser informada del incremento retributivo adoptado de manera unilateral por la Administración pública -, habiendo sido recurrida dicha resolución por la parte demandante – alegando, en síntesis, los mismos motivos que en el presente procedimiento -.

Por cuanto antecede debe estimarse la demanda y declarar que se ha producido una vulneración del derecho a la negociación colectiva del personal laboral al servicio de las Administración General del Estado al no haberse procedido a la negociación de la revisión anual de sus salarios o, en todo caso, a la negociación de la racionalización por países y zonas de dicha retribuciones, tomando como base principal de referencia - de conformidad con el contenido del Acuerdo de fecha 18/12/1990 - la evolución de los precios al consumo y la variación del cambio en la moneda local respecto de la divisa en la que el personal tenga fijadas sus retribuciones.

SEXTO.- RECURSO. Conforme a lo dispuesto en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, esta Sentencia es firme y contra ella no cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que **ESTIMANDO** la demanda formulada por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS frente a los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, de Hacienda y Función Pública, de Empleo y Seguridad Social, de Educación, Cultura y Deporte, de Presidencia y para las Administraciones Territoriales, de Defensa, de Energía, Turismo y Agenda Digital, de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de Economía, Industria y Competitividad, de Fomento y la Agencia Española de Cooperación Internacional **DEBO DECLARAR Y DECLARO VULNERADO EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** del personal laboral al servicio de las Administración General del Estado al no haberse procedido a la negociación de la revisión anual de sus salarios o, en todo caso, a la negociación de la racionalización por países y zonas de dicha retribuciones, tomando como base principal de referencia la evolución de los precios al consumo y la variación del cambio en la moneda local respecto de la divisa en la que el personal tenga fijadas sus retribuciones.

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse **Recurso de Suplicación** ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de

Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2506-0000-63-0380-18 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo. Si el recurrente fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuere una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, el recurrente deberá aportar, el justificante del pago de la tasa con arreglo al modelo oficial, debidamente validado, conforme a los criterios establecidos en la citada norma en sus art. 7.1 y 2 , y en su caso, cuando tenga la condición de trabajadores, o con la limitación establecida en el art. 1. 3 del mismo texto legal.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y
firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.