

LOS 8 MOTIVOS QUE CCOO Y UGT VEN INCONSTITUCIONALES EN LA REFORMA LABORAL

EFE – Madrid

CCOO y UGT han presentado un escrito ante la defensora del Pueblo, María Luisa Cava de Llano, para que promueva un recurso de inconstitucionalidad contra el decreto de la reforma laboral que basan en 8 razones.

Según han informado ambos sindicatos, el real decreto ley vulnera la Carta Magna en los siguientes artículos:

- Artículo 86.1 porque no hay razones justificativas de urgencia o de "extraordinaria necesidad".

Para CCOO y UGT se omite la justificación de algunas medidas y no existe conexión entre la situación de urgencia definida y la medida adoptada para atenderla.

Consideran "extrema falta de idoneidad" del decreto ley para la reducción de la indemnización por despido improcedente, que pasa de 45 a 33 días, y de un máximo de 42 mensualidades a 24 y para la limitación temporal de la ultraactividad de los convenios (la prórroga automática de los que han expirado) a dos años.

Tampoco creen idóneo que se imponga en la negociación colectiva un mandato de adaptación de un año para revisar los grupos profesionales.

Para los sindicatos la reforma afecta a derechos, deberes y libertades de los ciudadanos porque afecta al derecho a la tutela judicial efectiva en el régimen jurídico de los salarios de tramitación, porque se pueden extinguir los contratos por voluntad unilateral del empresario.

Además, afecta a la negociación colectiva porque cambia su sistema en aspecto estructurales y esenciales.

- Artículo 35.1 sobre el derecho del trabajo al establecer un periodo de prueba de un año "en todo caso", en el nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

Vulnera ese mismo artículo al suprimir los salarios de tramitación (los comprendidos entre la fecha de extinción del contrato y la resolución judicial que declara el despido improcedente).

- Artículos 35.1 y 24.1 sobre las nuevas causas de los despidos colectivo y objetivo.

- Artículo 37.1 sobre el derecho a la negociación colectiva, por "sumisión" de las partes que no han alcanzado acuerdo de inaplicación del convenio aplicable en la empresa a una decisión pública obligatoria. La reforma hace mención al papel atribuido a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Respecto a ese mismo artículo, por la atribución al empresario de la facultad de modificar de forma unilateral las condiciones de trabajo establecidas en convenio.

- También vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical que reconocen los artículos 37.1 y 28.1 de la Constitución, por restringir sin causa razonable la libertad de estipulación de los sindicatos más representativos, al establecer la atribución de la prioridad absoluta del convenio.

- Artículos 9.3; 14; 24 y 35 CE por sus disposiciones segunda y tercera que establecen la aplicación de la institución del despido colectivo al ámbito del empleo público laboral y por la exclusión de los mecanismos laborales de suspensión o reducción de jornada, que son figuras de flexibilidad interna.

Los sindicatos recuerdan que por mandato del real decreto ley no pueden ser desarrolladas en el empleo público, "por lo que no queda más alternativa que la del despido" para este sector.

Fuentes de la oficina de la defensora del Pueblo han señalado a EFE que expertos del área de Política Social de esta institución estudiarán el escrito y que el plazo para decidir si se interpone el recurso de inconstitucionalidad expira el 11 de mayo.

Las mismas fuentes han señalado que el plazo para recurrir cualquier decreto ley es de tres meses después de su publicación en el BOE. EFECOM

Petición a la Defensora del Pueblo

LOS 8 MOTIVOS DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA LABORAL, SEGÚN LOS SINDICATOS

Raquel Pascual - Madrid

Los secretarios generales de CC OO, Ignacio Fernández Toxo, y de UGT, Cándido Méndez, han solicitado esta mañana a la Defensora del Pueblo, Luisa Cava de Llano, que promueva un recurso de inconstitucionalidad contra la reforma laboral. Para ello, los líderes sindicales le han entregado un documento con estas ocho cuestiones de la norma que, según argumentan, vulneran la Constitución.

La Defensora del Pueblo, Luisa Cava de Llano, ha recibido ya varias peticiones para que promueva un recurso de inconstitucionalidad contra la reforma laboral. La última de estas solicitudes ha partido de los líderes de CC OO, Ignacio Fernández Toxo, y de UGT, Cándido Méndez, quienes han sustentado su demanda con un

documento, en el que argumentan detalladamente, ocho motivos por los que creen que la nueva norma laboral vulnera la Carta Magna.

Según aseguró Toxo tras la entrevista con la Defensora del Pueblo, ésta ha avanzado a los sindicatos que "sólo por el volumen de documentación aportada", su escrito era "el más fundamentado" de los recibidos hasta la fecha sobre la misma cuestión. Cava de Llano tiene hasta el próximo 11 de mayo para decidir si interpone o no dicho recurso ante el Tribunal Constitucional en nombre de los sindicatos, que han recurrido a la institución al no tener facultad directa para hacerlo.

Estos son los ocho motivos argumentados por las dos centrales sindicales mayoritarias:

1. Vulneración del artículo 86.1 que regula el uso de un Real Decreto-Ley

Los sindicatos aseguran que no existen razones de "urgente y extraordinaria necesidad" para aprobar las medidas de la reforma; y aseguran que el Gobierno no conecta la situación de urgencia definida con la medida concreta adoptada para atenderla. Además, consideran que la nueva norma afecta a derechos, deberes y libertades de los ciudadanos, que no pueden ser regulados por un decreto. En concreto, la eliminación de los salarios de tramitación afectaría al derecho a la tutela judicial efectiva; la extinción de los contratos por decisión unilateral del empresario, iría en contra del derecho al trabajo; y la reforma de los convenios, contra el derecho a la negociación colectiva.

2. Derecho al trabajo en su vertiente individual

El establecimiento de un periodo de prueba de un año, "en todo caso", en el nuevo contrato fijo para emprendedores, afecta a este derecho "en su vertiente individual", según CC OO y UGT. Durante este año el trabajador puede ser despedido sin ser indemnizado y por decisión unilateral del empresario.

3. Derecho al trabajo

Consideran que la eliminación de los salarios de tramitación, en el caso de que el empresario opte por el pago de una indemnización, ante la declaración judicial de improcedencia del despido, va contra el artículo 35.1 de la Constitución.

4. Tutela judicial efectiva

La nueva regulación de las causas de los despidos colectivos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en el que se elimina la necesidad de autorización administrativa; y la modalidad de despido objetivo individual del artículo 52, c del ET, vulnerarían el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y al derecho del trabajo.

5 y 6. Derecho a la negociación colectiva

Una de las partes de la reforma que va en contra de este derecho, según CC OO y UGT, es la obligación de las partes que no han llegado a un acuerdo sobre la inaplicación de un convenio colectivo aplicable en la empresa, a la decisión pública de, en este caso, la Comisión Nacional de Convenios Colectivos (o su equivalente autonómico).

En segundo lugar, entienden vulnerado este mismo derecho por la atribución al empresario de la facultad de modificar de manera unilateral -y a veces, sin necesidad de abrir un periodo de consultas- las condiciones de trabajo establecidas en acuerdos o pactos colectivos. Se refieren, en concreto, a los nuevos mecanismos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Derecho a la libertad sindical

La argumentación sindical entiende que las modificaciones operadas en materia de articulación y vertebración de la negociación colectiva y la prioridad absoluta que se da al convenio colectivo de empresa, "restringen sin causa razonable la libertad de estipulación de los sindicatos más representativos y representativos del sector". Estos cambios también irían en contra del derecho a la negociación colectiva.

8. Vulneración de los derechos de los empleados públicos

En opinión de CC OO y UGT la posibilidad de despedir por causas empresariales a los empleados públicos laborales; y, al tiempo, la exclusión de este colectivo de los expedientes de suspensión temporal de empleo y de reducción de jornada, que son figuras de flexibilidad interna alternativas al despido, vulneran los artículos 9.3, 14, 24 y 35 de la Constitución española.