

INFORME DE LA OIT SOBRE LA REFORMA LABORAL

Quejas contra el Gobierno de España presentadas por:

- la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)
- la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (UGT)
- la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)
- la Unión Sindical Obrera (USO) y
- numerosas organizaciones sindicales nacionales

Alegatos de los querellantes

En sus comunicaciones de fecha 10-5, 22-6, 30-7 y 29-10-2012, la CC.OO., UGT, CSIF, USO y numerosas organizaciones sindicales nacionales denuncian la **vulneración del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva** reconocidos y garantizados por los Convenios núms. 87, 98 y 154 de la OIT, llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10-2, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobado por el Gobierno y convalidado por el Congreso de Diputados.

Alegatos: legislación restrictiva de la negociación colectiva y de los permisos sindicales

La queja figura en una comunicación conjunta de la CC.OO. UGT de fecha 10-5-2012. Estas organizaciones presentaron informaciones complementarias y nuevos alegatos por comunicaciones de fecha 22-6, 30-7 y 29-10-2012, esta última comunicación sobre cuestiones relativas al sector público, firmada también por la CSIF, la USO y numerosas organizaciones sindicales nacionales del sector público.

El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 5-7, 27-9, 28-11-2012 y 22-2 y 30-12-2013.

España ha ratificado:

- el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Nº 87)
- el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Nº 98)
- el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (Nº 135)
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (Nº 151)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (Nº 154).

Alegatos relativos a la falta de consulta

El Comité toma nota de que según las organizaciones querellantes, el Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, de 10-2 (que incluye reformas que afectan a la negociación colectiva en el sector privado) fue aprobado por el Gobierno **sin consulta previa alguna sobre el fondo** sin intentarse un período de consultas adecuado al intercambio de pareceres con las organizaciones sindicales más representativas y ello **a pesar de que** días antes, el 25-1-2012, tales organizaciones habían suscrito con la CEOE y con la CEPYME, un acuerdo interprofesional para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 que incluye como respuesta a la crisis económica materias relacionadas con:

- la estructura y articulación de la negociación colectiva
- flexibilidad interna
- inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales
- moderación salarial

(NI CON ESTAS CONCESIONES SE CONFORMÓ ESTE GOBIERNO ES SU POLÍTICA ANTIOBRERA)

Según las organizaciones querellantes, el Real Decreto-Ley 3/2012 contradice directamente los elementos básicos del mencionado acuerdo, dejándolos vacíos y sin eficacia alguna; por ello las organizaciones sindicales conociendo que el Real Decreto-Ley iba a ser tramitado como proyecto de ley elaboraron propuestas de enmienda al mismo cuando se tramitó en el Congreso de los Diputados.

El Comité toma nota por otra parte que según los alegatos el Real Decreto-Ley 20/2012 de 13-7, (**OTRO DECRETAZO**) fue aprobado unilateralmente por el Gobierno **sin convocar las mesas generales de negociación** (preceptivas en virtud de la legislación) a pesar de que incluían la **supresión de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 en el sector público** y otras restricciones importantes que implican la suspensión de cláusulas de acuerdos colectivos; las organizaciones sindicales fueron informadas **2 meses después** a través de una reunión meramente protocolaria limitándose la Administración a leer los contenidos de la norma sin ofrecer respuesta o solución a las cuestiones planteadas por los sindicatos.

El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales:

- 1) la consulta a la que se refiere la queja no significa la aceptación de los criterios de los consultados (desde 2011 se conocía la falta de acuerdo de los interlocutores sociales sobre una reforma a la negociación colectiva)
- 2) el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC) suscrito el 25-1-2012, muy próximo al Real Decreto-Ley 3/2012, reconoce las circunstancias excepcionales que exigen actuar con medidas específicas para conseguir en el menor tiempo posible un crecimiento de la actividad económica que permita crear empleo, es decir, sin pérdida de tiempo, y a juicio del Gobierno no es aconsejable ni se hacía posible una consulta sobre las materias acerca de las que ya se habían expresado los agentes sociales en las mismas fechas.

(IMPLÍCITAMENTE DICE EL GOBIERNO QUE LOS FAMOSOS AGENTES YA SE HABÍAN EXPRESADO SOBRE ESA MATERIAS)

3) el Real Decreto-Ley en cuestión no deroga el II AENC ya que si bien difiere en algunos aspectos (trata ciertas materias de manera distinta) no se refiere a otros aspectos de la negociación colectiva o de la flexibilidad interna por lo que **este acuerdo sigue siendo aplicable en su conjunto** y no puede aceptarse el reproche de los querellantes de suspensión o derogación del acuerdo. **(EL AENC ABRIÓ EL PASO A LA REFORMA LABORAL CON LAS CONCESIONES HECHAS POE LOS AGENTES)**

4) en el caso de los reales decretos-leyes por razones de urgencia la legislación permite prescindir de trámites como la consulta y en el caso del Real Decreto-Ley 3/2012 había razones de extraordinaria y urgente necesidad en momentos de crisis.

El Comité toma nota de que el Gobierno declara en relación con el Real Decreto-Ley 3/2012 que con posterioridad a su aprobación mantuvieron consultas y concretamente **5 reuniones** entre febrero y marzo de 2012 (10-2, 20-2 y 23-2 y 5-3 y 12-3) a las que asistieron representantes de las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. durante las cuales pudieron exponer sus posiciones y sugerencias; las 4 primeras reuniones se produjeron antes de que el Congreso de los Diputados adopte el acuerdo de consolidación del Real Decreto-Ley 3/2012 y las **5 reuniones** fueron anteriores al inicio de la tramitación en el Parlamento de la que será aprobada como ley 3/2012; es esa tramitación se presentaron 657 enmiendas en el Congreso de los Diputados y 574 en el Senado, siendo aceptadas 74 enmiendas en el Congreso y 11 en el Senado; estas enmiendas propiciaron la modificación de numerosos artículos a los que alude la queja de las organizaciones querellantes. El Gobierno subraya que las propias organizaciones sindicales elaboraron propuestas de enmienda que dieron lugar a la presentación de enmiendas por grupos parlamentarios de manera que no fueron ignoradas sino consideradas y estudiadas. **(LOS AGENTES EN VEZ DE ORGANIZAR LAS MOVILIZACIONES CONTRA LA POLÍTICA DEL GOBIERNO, SE ENTRETENÍAN EN REUNIONES Y ENMIENDAS)**

En virtud de todo lo anterior, el Comité constata que en el proceso de elaboración del proyecto de Real Decreto-Ley 3/2012 antes de su aprobación por el Consejo de Ministros, **las organizaciones sindicales más representativas no fueron consultadas sobre el texto o su contenido**, aunque sí lo hayan sido con posterioridad. El Comité se remite a los principios que formula ulteriormente sobre la importancia de la consulta, pero en relación con este Real Decreto-Ley que incluye disposiciones sobre la negociación colectiva del régimen privado y su estructura, el Comité constata que **muy poco antes las organizaciones sindicales y empresariales más representativas habían alcanzado un acuerdo sobre la estructura de negociación** y que el Real Decreto-Ley en cuestión, como señala el Gobierno difiere en algunos aspectos de dicho acuerdo; el Gobierno invoca en este sentido razones de extraordinaria y urgente necesidad en momentos de crisis. **(EL COMITÉ DESTACA QUE LOS AGENTES ALCANZARON PREVIAMENTE UN ACUERDO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA)**

En lo que respecta al Real Decreto-Ley 20/2012 que afectaba al sector público **el Comité toma nota** de que el Gobierno declara que **convocó las 2 mesas generales** de negociación previstas en la legislación el 9-7-2012 citando a las organizaciones sindicales el 11-7 y esa negociación debía desarrollarse antes de que el Consejo de Ministros estudiara el proyecto de Real Decreto-Ley lo que estaba previsto para el 13-7; según el Gobierno, ese día las organizaciones sindicales **solicitaron una reunión previa** con el Secretario de Estado de administraciones públicas pero terminada esa reunión, en la que manifestaron su desacuerdo con las medidas propuestas por el Gobierno, dichas organizaciones voluntariamente se negaron a sentarse en las mesas de negociación, como reflejó la prensa.

El Comité destaca de todo lo anterior que la reunión de las mesas generales de negociación de las administraciones públicas y de la mesa de negociación de la Administración del Estado a fin de abordar la negociación de las materias del que sería el Real Decreto-Ley 20/2012 se convocó para el 11-7-2012 pero el Gobierno reconoce que el Consejo de Ministros había previsto el estudio del proyecto de Real Decreto-Ley para el 13-7-2012. El Comité estima que el tiempo dejado a las organizaciones sindicales para conocer, debatir, negociar y hacer propuestas sobre el proyecto de decreto **fue claramente insuficiente**, en particular teniendo en cuenta la complejidad del mismo y las numerosas e importantes materias que afectaban a los intereses de los trabajadores y de sus organizaciones.

El Comité desea subrayar la importancia que presta a que la consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas se produzca **con suficiente antelación y en particular con tiempo suficiente antes de que los proyectos de ley o los proyectos de Real Decreto-Ley sean sometidos a consulta** de estas organizaciones antes de su aprobación por el Gobierno, requisito previo a la tramitación parlamentaria. El Comité desea recordar que con las debidas limitaciones de tiempo, los principios en materia de consulta son válidos también en períodos de crisis que requieren medidas urgentes y desea reiterar las conclusiones que formuló en su reunión de junio sobre un caso de España, que se reproducen a continuación. **(SE PUEDEN ANUNCIAR ANTES LAS MEDIDAS, PERO ESO NO CAMBIA SU CONTENIDO)**

«El Comité llama la atención sobre la importancia que atribuye a la promoción del diálogo y la consulta en las cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales más representativas del sector de que se trate»

Así como:

«el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de una legislación que afecta a sus intereses. El Comité subraya a este respecto la importancia de consultas detalladas y de que las partes tengan suficiente tiempo para preparar y expresar sus puntos de vista y, discutirlos en profundidad. El Comité subraya también que el proceso de consulta en materia de legislación contribuye a que las leyes, programas y medidas que las autoridades públicas tengan que adoptar o aplicar tengan un fundamento más sólido y

sean mejor respetados y aplicados; en la medida de lo posible el Gobierno debería apoyarse en el consentimiento general ya que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben poder participar en la responsabilidad de procurar el bienestar, y la prosperidad de la comunidad en general».

El Comité espera firmemente que en adelante se respeten plenamente estos principios en materia de consultas en relación con legislaciones que afecten a los intereses de las organizaciones sindicales y sus afiliados y pide al Gobierno que adopte medidas en este sentido.

Alegatos relativos al Real Decreto-Ley 3/2012 y (tras su tramitación parlamentaria) a la ley 3/2012 de 6-7

El Comité examinará a continuación las cuestiones de fondo planteadas por las organizaciones querellantes. En primer lugar alegan que el Real Decreto-Ley 3/2012 deroga y deja sin efecto la mayor parte de los puntos del «II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014» negociado entre las organizaciones sindicales y las organizaciones de empleadores más representativas.

Las organizaciones querellantes señalan que dicho Real Decreto-Ley impone:

- 1) la primacía aplicativa de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa sobre cualquier convenio sectorial, de manera que no son las partes negociadoras quienes determinan la coordinación entre diferentes niveles de negociación; asimismo, el convenio colectivo de empresa (muchas veces concluidos con representantes no sindicales) puede negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios de ámbito superior
- 2) la posibilidad del «descuelgue» empresarial, es decir la inaplicación de lo pactado en un convenio colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con imposición de un arbitraje administrativo obligatorio de la comisión consultiva nacional de convenios colectivos (organismo tripartito) u órgano correspondiente de la comunidad autónoma
- 3) la posibilidad en los acuerdos de empresa de la flexibilidad interna negociada por la decisión unilateral del empresario que puede sin acuerdo con los trabajadores decidir no aplicar condiciones de trabajo pactadas con la representación de los trabajadores, inclusive en materias de tanta relevancia como el salario, la jornada de trabajo, etc.

El Comité toma nota de que según las organizaciones querellantes, el Real Decreto-Ley 3/2012 ha revisado en profundidad el régimen jurídico de «las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo» establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediendo al empresario la facultad de modificar de manera unilateral condiciones de trabajo muy relevantes establecidas en pactos o acuerdos colectivos suscritos con los representantes de los trabajadores legitimados para celebrar acuerdos de eficacia general, previa celebración en algunas ocasiones de un período de consultas concluido sin acuerdo; pero en el sistema de relaciones laborales español la existencia de dificultades de funcionamiento de la empresa no justifica la atribución al empresario de la facultad unilateral de modificar los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos, efecto desproporcionado e incompatible con la eficacia que cabe esperar de la negociación colectiva; esta facultad atribuida al empresario de modificar a su libre arbitrio las condiciones de trabajo contenidas en un acuerdo o pacto colectivo, entre las cuales se encuentran materias de tanta relevancia como el salario o la jornada de trabajo, incluso en contra del parecer de los representantes de los trabajadores, constituye una violación de la garantía de la eficacia y fuerza vinculante de los convenios colectivos; ello es a juicio de los querellantes, contrario a las disposiciones de los Convenios núms. 98 y 154 de la OIT así como al contenido de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (Nº 91), en cuanto amparan y garantizan la obligatoriedad del cumplimiento por las partes del contenido de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva.

El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno rechazando que la prioridad aplicativa del convenio de empresa prevista en la Ley 3/2012 (artículo 14, dos) respecto de convenios de ámbito superior (sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior) infrinja los convenios de la OIT en materia de libertad sindical porque:

- 1) esa prioridad se extiende sólo a determinadas materias de manera que las demás materias se siguen rigiendo por el convenio superior
- 2) esa prioridad existía ya en la legislación anterior en relación con ciertas materias (salario y complementos salariales, compensación de las horas extraordinarias, horario y distribución del tiempo de trabajo, etc.) cuando el convenio de ámbito superior establecía cláusulas distintas sobre estructura de la negociación o concurrencia entre convenios; además la legislación anterior preveía que el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél.
- 3) la Ley 3/2012 no impone el nivel de negociación que depende de la voluntad de las partes, las cuales pueden decidir si optan para negociar un convenio a nivel de empresa o por la aplicación de un convenio de ámbito superior pero si opta por la primera posibilidad el convenio de empresa será de aplicación prioritaria respecto de ciertos temas
- 4) en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 firmado también por la UGT y CC.OO. declaran en el apartado sobre cobertura de la negociación colectiva que los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias
- 5) la fuerza vinculante de los convenios colectivos está garantizada constitucionalmente y la modificación operada por la Ley 3/2012 no afecta a la negociación colectiva pero modifica la estructura de la negociación y la relación entre convenios de distinto ámbito.

En cuanto al alegato de los querellantes relativo a la posibilidad en virtud de la ley de negociar convenios de empresa durante la vigencia de convenios de ámbito superior, **el Comité toma nota** de que esta posibilidad ha sido siempre

una posibilidad Real en el ordenamiento jurídico laboral español y que lo que hace la Ley 3/2012 es recordar la posibilidad de negociar convenios de empresa con posterioridad al convenio de ámbito superior

La nueva regla mencionada sobre concurrencia de convenios colectivos con la opción del legislador favorable a la aplicación prioritaria de los convenios de empresa en relación con ciertas materias no afecta al derecho de negociación colectiva en los ámbitos superiores y de hecho se han registrado desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 (julio de 2012) hasta noviembre de 2012, se han registrado 28 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o supraautonómico, 9 convenios colectivos de ámbito autonómico y 177 convenios colectivos de ámbito provincial.

En cuanto a la sugerencia de los querellantes de que las reglas de concurrencia entre convenios no deberían ser reguladas por la legislación, el Gobierno menciona en otra parte de su respuesta que, contrariamente a lo que ocurre en otros países europeos, el sistema español de relaciones laborales ha optado por la aplicación «erga omnes» del convenio colectivo estatutario de ámbito superior, es decir, a todas las empresas y trabajadores aunque la empresa no haya negociado el convenio colectivo o el empleador concernido no esté afiliado a una organización empresarial participante en la negociación.

El Comité observa que el Gobierno destaca en relación con las cuestiones planteadas que entre las reglas de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito se utilizan comúnmente una pluralidad de criterios legales (norma más favorable, carácter irrenunciable o no de los derechos, normas anteriores y posteriores, utilización del principio «pro operario» etc.) recogidos en la legislación y que la Ley 3/2012 recoge la aplicación de la norma más próxima a la realidad y a las circunstancias de la relación de trabajo, de la empresa y de los trabajadores en la línea seguida por el legislador desde 1994 de favorecer niveles de negociación descentralizados.

En cuanto al alegato relativo a la posibilidad en virtud de la Ley 3/2012 (artículo 14, uno y disposición adicional 5ª) de inaplicar lo pactado en un convenio colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción («descuelgue» empresarial) se realice en adelante sin necesidad de acuerdo con los negociadores del convenio con imposición de un arbitraje obligatorio, **el Comité toma nota** de que el Gobierno declara que en el sistema español de negociación colectiva «erga omnes» el convenio colectivo estatutario tiene la particularidad respecto de otras legislaciones europeas, que se aplica en su ámbito a las empresas comprendidas incluso las que no están representadas por las organizaciones empresariales firmantes y por ello tiene mucha mayor lógica la posibilidad del «descuelgue».

El Comité toma nota de que el Gobierno declara que las organizaciones querellantes objetan el nuevo procedimiento de «descuelgue» (las causas ya estaban previstas en la legislación) y que el Gobierno declara que en aplicación de la Ley 3/2012 el nuevo procedimiento que se prevé en caso de discrepancia de las partes sobre la desvinculación («descuelgue») de determinadas cláusulas sólo se aplica cuando las partes no llegan a un acuerdo en el período de consultas previsto en la Ley 3/2012 o cuando las partes se hubieran sometido a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en la negociación colectiva (sobre este punto el Gobierno destaca que el Estatuto de los Trabajadores indica como contenido mínimo de los convenios colectivos fijar

procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo ... adoptando en su caso los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico...

Por ello subraya el Gobierno en la medida en que el convenio colectivo contempla procedimientos de solución efectiva de las discrepancias el recurso a estos procedimientos es de obligada observancia por las partes sin necesidad de recurrir al nuevo mecanismo previsto en la Ley 3/2012 que se examina a continuación.

El Comité toma nota de que el Gobierno declara que la Ley 3/2012 prevé como la última de las posibilidades (cuando las partes no llegan a un acuerdo en las consultas o cuando el convenio colectivo no haya previsto un mecanismo de solución de discrepancias) la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) órgano tripartito integrado por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que puede adoptar la decisión que resuelva la discrepancia en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes (**QUÉ DIFÍCIL SERÁ ENCONTRAR EXPERTOS IMPARCIALES SE INDEPENDIENTES**) (siguiendo el procedimiento en que haya conformidad entre las partes o en caso de no conformidad el que decida la Comisión); si se opta por la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo y si no hay acuerdo se prevé un procedimiento por el cual los tres grupos de representación proponen dos árbitros cada uno y mediante sucesivas votaciones, cuyo orden es sorteado previamente, se va descartando cada vez un árbitro, hasta que quede uno solo. (**CUANTO ÁRBITRO, NI QUE FUERA UN ENCUENTRO DE FUTBOL**)

El Comité observa que el Gobierno estima que el sistema establece suficientes mecanismos para garantizar que el sistema de arbitraje es realmente independiente y deja al árbitro la posibilidad de valorar la concurrencia de la causa invocada y de inaplicar la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo en sus propios términos o proponer su aplicación en distinto grado de intensidad o de declarar la no inaplicación del convenio colectivo.

El Comité toma nota de que el Gobierno señala que desde la entrada en vigor de la ley 3/2013 y el 31-10-2012 se han depositado ante las autoridades 477 acuerdos (por acuerdo entre las partes negociadoras) de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En cuanto a la alegada sustitución de la flexibilidad interna negociada por decisión unilateral de la dirección de la empresa que puede (tras un período de consultas) cuando no hay acuerdo con los trabajadores decidir no aplicar

(suspender o sustituir) condiciones de trabajo pactadas en acuerdos de empresa, el Comité observa que esta cuestión está tratada en los artículos 12 y 13 de la Ley 3/2012 y que el Gobierno declara que:

- 1) la decisión del empleador es revisable por la jurisdicción de lo social y procede de la reforma legislativa de 1994;
- 2) la Ley 3/2012 prevé respecto de este tipo de modificación sustancial que en la negociación colectiva se establezcan procedimientos específicos, que haya un período de consultas (**SIN NECESIDAD DE ACUERDO**) con los representantes de los trabajadores sobre las causas, la posibilidad de reducir los efectos y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre los afectados debiendo las partes durante este período negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo; además las partes pueden acordar la sustitución del período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje. El Comité observa que según el Gobierno esta norma no limita las posibilidades de negociación para hacer frente a la modificación de las condiciones de trabajo acordadas. El Comité constata que el artículo 12, uno de la Ley 3/2012 permite que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo mencionadas en el párrafo anterior incluyan las contenidas en acuerdos o pactos colectivos.

CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

Después de haber tomado conocimiento de los argumentos de los querellantes y del Gobierno sobre la Ley 3/2012 y aunque toma debida nota de la necesidad de reaccionar urgentemente ante una crisis económica muy grave y complicada y de afrontar el problema de la grave situación de desempleo (con las cifras más altas de la Unión Europea), el Comité recuerda el principio de que el respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable.

El Comité subraya que los artículos 12, 13 y 16 de la ley permiten modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horarios, trabajo a turnos etc.) por causas económicas (en particular en caso de pérdidas actuales o previstas o cuando se registre una disminución de ingresos ordinarios o ventas en la empresa durante dos trimestres consecutivos) pero también por causas técnicas, organizativas o de producción sin que sea necesario, como anteriormente, la existencia de situaciones excepcionales o de fuerza mayor; según la Ley 3/2012, que no tiene carácter coyuntural para situaciones de crisis económica sino permanente en caso de desacuerdo en las consultas y negociaciones al respecto cualquier parte puede someter el asunto al arbitraje.

El Comité destaca que la elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98. A juicio del Comité, el problema de si las dificultades económicas graves de las empresas pueden reclamar en determinados casos la modificación de los convenio colectivos debe abordarse y pudiendo ser tratado de diferentes maneras, éstas deberían concretarse en el marco del diálogo social.

Por otra parte, el Comité observa que el artículo 14, dos, de la Ley 3/2012 introduce nuevas reglas sobre la negociación colectiva en el régimen privado y sobre su estructura que incluyen la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto de convenios colectivos de ámbito superior en relación con ciertas materias que, como señala el Gobierno, no estaban contempladas en la legislación anterior.

El Comité observa igualmente que las centrales sindicales querellantes y otras organizaciones querellantes han expresado claramente su desacuerdo con estas nuevas normas y recuerda su posición en el sentido de que la determinación del nivel de la negociación colectiva debe corresponder en principio a las partes.

En estas condiciones, el Comité subraya la importancia de que las reglas esenciales del sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva sean compartidas en la mayor medida posible por las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas e invita por tanto al Gobierno que promueva un diálogo tripartito sobre la Ley 3/2012 para conseguir este objetivo desde la perspectiva de los principio de los convenios de la OIT en materia de negociación colectiva ratificados por España. **(EL DIÁLOGO CON LOS AGENTES NO SOLUCIONA NADA)**

Alegatos relativos al Real Decreto-Ley 20/2012 y (tras su tramitación parlamentaria) a la ley 20/2012 de 13-7

El Comité observa que en su queja las organizaciones querellantes alegan que el Real Decreto-Ley 20/2012 de 13-7, prevé para las administraciones públicas un recorte salarial que se concreta en el no pago de la paga (VALGA LA REDUNDANCIA) extraordinaria de diciembre de 2012; la reordenación del tiempo de trabajo reduciendo la duración de las vacaciones anuales retribuidas y los días de libre disposición por asuntos propios, así como la reducción de otros permisos y licencias que superaban los mínimos legales (el Real Decreto-Ley permite acuerdos en esta materia que se establezcan en las mesas generales de negociación de la administración pública) (según los querellantes se trata de una disposición permanente y estructural), se reducen los permisos sindicales, etc.

Según los querellantes, ello tiene como resultado la suspensión o la invalidación unilateral de las cláusulas de todos los acuerdos del sector público en estas materias que en adelante no son susceptibles de mejora, lo cual se ha realizado sin la negociación con las organizaciones sindicales que establece la legislación (las organizaciones querellantes reconocen sin embargo que la legislación anterior establecía con carácter excepcional la posibilidad de suspender o modificar los acuerdos colectivos «por la alteración sustancial de las condiciones económicas» en cuyo caso «las administraciones deben informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación»).

Además, señalan las organizaciones querellantes, el Real Decreto-Ley 20/2012 en su disposición adicional 2ª declara que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas

cuando las administraciones públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico-financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria (exigencia de la Unión Europea) o la corrección del déficit público; de manera que hay deber de información a las organizaciones sindicales sin exigencia de consulta para que la Administración pueda desvincularse de cláusulas de acuerdos.

El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno sobre la crisis económica (reproducidas anteriormente) y de que frente a la coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público se vio en la necesidad de adoptar las reformas estructurales y medidas adicionales de contención del gasto contenidas en el Real Decreto-Ley 20/2012 de 13-6 y que fueron adoptadas, subraya el Gobierno, en el marco de los compromisos asumidos por España con la Unión Europea (recomendaciones del Consejo Europeo, prórroga de un año para corregir el déficit excesivo adoptada por el ECOFIN el 10-7-2012) y en el marco del Programa Nacional de Reformas para abordar el proceso de racionalización de las administraciones públicas a efectos de reducir los gastos de personal e incrementar la calidad y productividad del empleo público.

El Comité toma nota de que el Gobierno informa que las disposiciones del Real Decreto-Ley en materia de permisos (sindicales) y vacaciones y en lo que respecta al no abono de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público han sido objeto de recursos de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional.

El Gobierno estima que dicho Real Decreto-Ley no infringe los convenios de la OIT y se fundamenta en la existencia de una urgente y extraordinaria necesidad que permite en virtud de la Constitución dictar disposiciones legislativas provisionales que son sometidas inmediatamente a debate y votación del Congreso de los Diputados poniendo fin a esa provisionalidad (el Real Decreto-Ley 20/2012 fue consolidado el 19-7-2012) y por ello no se trata de una «decisión unilateral del Gobierno» como señalan los querellantes.

El Comité toma nota también de que el Gobierno declara que las disposiciones del Real Decreto-Ley 20/2012 son plenamente respetuosas con los principios constitucionales y con la jurisprudencia en materia de negociación colectiva y están plenamente justificados por la existencia de circunstancias económicas extraordinarias y excepcionales que perjudican el interés público, contemplándose la obligación de las administraciones públicas de informar a las organizaciones sindicales de las causas de la inspección o modificación. Por otra parte, añade, la legislación y la jurisprudencia consagran la primacía jerárquica de la ley respecto de los acuerdos colectivos.

(EL COMITÉ TOMA MUCHA NOTAS, PERO NO SOLUCIONA NADA)

En cuanto a las disposiciones del Real Decreto-Ley 20/2012 los créditos horarios (licencias sindicales) de que disponen las organizaciones sindicales (estas disposiciones dejan sin efectos los acuerdos colectivos en esta materia), **el Comité toma nota** de que el Gobierno declara que:

- 1) el Real Decreto-Ley se ha limitado a corregir los excesos que superando con creces las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el EBEP y la Ley Orgánica de Libertad Sindical se venían produciendo en la Administración en virtud de pactos llevados a cabo superando dichos límites y sin ningún control
- 2) se refieren a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y a dispensas totales de asistencia al trabajo y se prevé que deban ajustarse a dichas leyes
- 3) dejan de tener validez los acuerdos colectivos que excedan de dicho contenido
- 4) el objetivo es racionalizar el gasto de personal
- 5) el Real Decreto-Ley no impide sino que hace posible que puedan alcanzarse nuevos acuerdos en esta materia con las organizaciones sindicales y así lo prevé exclusivamente en el ámbito de las mesas generales de negociación, por lo que se impulsa la negociación colectiva.

(EL COMITÉ TOMA NOTA DE LOS EXCESOS EN LA HORAS SINDICALES)

El Comité toma nota también de que el Gobierno declara que el 25-10-2012 concluyó un acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas con el compromiso de:

- 1) la apertura de las distintas mesas de negociación y comisiones técnicas en el ámbito de la administración del Estado a fin de dar un nuevo impulso entre otras a áreas como la formación, la prevención de riesgos laborales, la responsabilidad social o la igualdad de oportunidades **(LOS AGENTES ESTARÍAN CONTENTOS CON LAS MESAS)**
- 2) el avance en la estructura de la negociación colectiva y de los distintos ámbitos previstos en la legislación; la racionalización de las estructuras de participación y negociación.

Asimismo, el 25-10-2012 el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas (incluidas las centrales querellantes) suscribieron un acuerdo que dota a éstas de los recursos necesarios para que puedan realizar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación, estableciendo el alcance de los créditos horarios de los dirigentes sindicales.

El Comité saluda los acuerdos a los que se refiere el Gobierno aunque observa que cubren sólo una parte de las cuestiones que se le han sometido.

El Comité destaca la importancia de que las mesas de negociación aborden el conjunto de las cuestiones planteadas en la queja en relación con las administraciones públicas. **(HABIENDO MESAS, TODOS CONTENTOS)**

CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

Después de haber tomado conocimiento de los argumentos de los querellantes y del Gobierno sobre la el Real Decreto-Ley 20/2012 y aunque **toma debida nota** de la necesidad de reaccionar urgentemente ante una crisis económica muy grave y complicada y de afrontar el problema de la grave situación de desempleo (con las cifras más altas de la Unión Europea), **el Comité constata con preocupación** que el Real Decreto-Ley 20/2012, cuestionado por

los querellantes, suspendió directamente los acuerdos colectivos que lo contradicen o declaró la invalidez de sus disposiciones en las siguientes materias:

- gratificación extraordinaria de Navidad
- vacaciones
- prestaciones por incapacidad temporal
- créditos y permisos sindicales en la función pública (las disposiciones en materia de créditos y permisos sindicales se han renegociado a través de un acuerdo según informa el Gobierno) **(AHÍ HAN ESTADO LISTOS LOS AGENTES)**

El Comité observa además que Real Decreto-Ley 20/2012 reitera la disposición contenida en la legislación anterior que reconoce la posibilidad de suspender o modificar acuerdos colectivos por alteración «sustancial» de las condiciones económicas.

El Comité subraya que todo lo anterior **plantea problemas** en relación con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva derivados de los convenios de la OIT.

Por ello, el Comité debe recordar el principio de que «los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados» y que «los acuerdos (colectivos) deben ser de cumplimiento obligatorio por las partes». **(ASÍ DEBERÍA SER, PERO...)**

El Comité señala que en un caso anterior puso de relieve lo siguiente:

La suspensión o la derogación, por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, **viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria** establecida en el artículo 4 del Convenio N° 98.

Si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, **sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes**.

Aunque no corresponde al Comité pronunciarse sobre la idoneidad de los argumentos de carácter económico presentados por el Gobierno para justificar su intervención con miras a restringir la negociación colectiva, el Comité tiene que recordar que las medidas que podrían tomarse para enfrentar una situación excepcional tendrían que ser de naturaleza temporal habida cuenta de las graves consecuencias negativas que tienen en las condiciones de empleo de los trabajadores y su incidencia particular en los trabajadores vulnerables.

El Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones completas sobre el impacto de estas medidas en la situación general y que le mantenga informado de los esfuerzos realizados para que su duración sea temporal.

El Comité invita pues al Gobierno a **que promueva el diálogo social** sobre estas cuestiones con el objetivo de encontrar en la mayor medida posible soluciones compartidas por las organizaciones.

RECOMENDACIONES DEL COMITÉ

En vista de las conclusiones que preceden el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

a) el Comité señala a la atención del Gobierno los **principios sobre la consulta con suficiente antelación** con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre los proyectos de ley o los proyectos de Real Decreto-Ley antes de su aprobación por el Gobierno y espera que en adelante estos principios se respetarán plenamente; **(QUE PONGA UNA MESAS Y A HABLAR, LUEGO DECRETAZO)**

b) el Comité subraya en relación con las nuevas normas contenidas en la ley 3/2012 y Real Decreto-Ley 20/2012, la importancia de que las reglas esenciales del sistema de relaciones laborales y de la negociación colectiva sean compartidas en la mayor medida posible por las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas e invita por tanto al Gobierno a que promueva el **diálogo social** para conseguir este objetivo desde la perspectiva de los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva derivados de los convenios de la OIT sobre estas materias **(VENGA DIÁLOGO)**

c) el Comité pide al Gobierno que comunique las sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en relación con la ley 3/2012 y el Real Decreto-Ley 20/2012.

CONCLUSIÓN

- **EL COMITÉ HA LLENADO UN CUADERNO ENTERO, DE TANTO TOMAR NOTAS Y SÓLO PIDE DIÁLOGO Y MESAS**
- **DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL NADA SE PUEDE ESPERAR, AL SER UN ÓRGANO POLÍTICO, CONTROLADO POR EL GOBIERNO**
- **LA ÚLTIMA SENTENCIA DE TRIBUNAL SUPREMO SOBRE LA REFORMA LABORAL RESPALDA TOTALMENTE LAS TESIS DEL GOBIERNO**
- **EL ÚNICO CAMINO QUE TIENEN LOS TRABAJADORES ES LA ORGANIZACIÓN Y LA LUCHA**