

LA REFORMA LABORAL DE RAJOY VULNERA LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

nuevatribuna.es

El Gobierno debió promover un proceso de diálogo social efectivo en lugar de utilizar la crisis para imponer esta reforma y vulnerar los convenios firmados.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT reconoce que la reforma laboral que impuso el Gobierno en el año 2012 vulnera los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los convenios ratificados por España, ante la queja presentada por CCOO y UGT en este organismo.

Para la OIT, **la crisis no era causa justificativa para vulnerar los convenios internacionales** suscritos por nuestro país en esta materia, por lo que el Gobierno debió promover un proceso de diálogo social efectivo en lugar de imponer la reforma laboral. Por ello, **UGT y CCOO exigen la reversión de esta reforma injusta y regresiva y demandan al Gobierno mayor respeto a los compromisos asumidos por los interlocutores sociales en el II AENC**, vulnerado también por esta reforma pocos días después de su firma.

La OIT ha publicado el 371º Informe del Comité de Libertad Sindical en el que se contiene el informe relativo a la queja que presentaron conjuntamente CCOO y UGT contra el Gobierno de España por 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 ratificados por España, en la que incurre el Real decreto-ley núm. 3/2012, de 10-2, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, impuesto por el Gobierno y convalidado por el Congreso de Diputados, y la posterior Ley 3/2012.

El informe examina la queja sobre las cuestiones relativas al sector público por la decisión unilateral del Gobierno, vía Real decreto-ley núm. 20/2012, de 13-7, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria

Asimismo, el informe examina la queja sobre las cuestiones relativas al sector público por la decisión unilateral del Gobierno, vía Real decreto-ley núm. 20/2012, de 13-7, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, de establecer una serie de medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones públicas que afectan a la situación estatutaria o contractual del personal del sector público en general, o sólo del sector público estatal.

El Gobierno, en sus comunicaciones al Comité a raíz de la queja, se amparaba, entre otros argumentos, en la situación de crisis económica para justificar tanto las medidas adoptadas como el instrumento normativo utilizado, y solicitaba la desestimación de la queja.

En sus conclusiones, **el Comité de Libertad Sindical constata la ausencia de consulta con las organizaciones sindicales** más representativas, pese a la importancia que tiene el “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”.

Y recuerda que “los principios en materia de consulta son válidos también en períodos de crisis que requieren medidas urgentes”, reiterando las conclusiones que formuló con anterioridad, en su reunión de junio, también sobre España en el que llamaba 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”.

En definitiva, 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”.

Por otra parte, sobre el contenido de la reforma laboral (Real decreto-Ley y Ley 3/2012) impuesta a escasos días de haberse firmado el II AENC por las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y las organizaciones sindicales, CCOO y UGT, y contrariando aspectos sustanciales del mismo, recuerda al Gobierno: **La importancia de la negociación colectiva y del respeto de los compromisos asumidos en los convenios colectivos.**

Respecto a las diversas fórmulas establecidas en la Ley 3/2012, que no tiene carácter coyuntural, para modificar lo pactado **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 con violación de los principios consagrados en los Convenios 87 y 98.**

El riesgo que implica la prioridad aplicativa del convenio de empresa, que **puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva, y que así mismo debilita la libertad sindical y la negociación colectiva -en violación nuevamente de los principios consagrados en los Convenios núm. 87 y 98-** sin que las dificultades económicas graves de las empresas justifiquen la utilización de mecanismos que no se concreten dentro del marco del diálogo social. En este sentido, el Comité recuerda que la determinación del nivel de la negociación colectiva debe corresponder en principio a las partes.

Cabe destacar la conclusión a la que llega el Comité 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 núm. 3/2012 para conseguir este objetivo desde la perspectiva de los principios de los convenios de la OIT en materia de negociación colectiva ratificados por España”.

En cuanto a los recortes contenidos en el Real Decreto –ley 20/2012, que afectaron al sector público, el Comité se ha mostrado contundente recordando que **los órganos del Estado no deben modificar el contenido de los convenios colectivos libremente pactados.**

Si la situación del empleo y económica es excepcional, la solución no es imponer una renegociación o una suspensión o derogación de los mismos, debe tratar de convencer a las partes promoviendo el diálogo social. El Comité saluda los acuerdos alcanzados con posterioridad con las organizaciones sindicales pero tras observar que cubren sólo una parte de las cuestiones que se le han sometido, 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.

Para la OIT **la crisis económica no es causa justificativa para vulnerar los convenios internacionales suscritos por España sobre libertad sindical y negociación colectiva**

A la vista del Informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT **el Gobierno debería tomar buena nota y sentarse a negociar la reversión de la reforma laboral que venimos demandando las organizaciones sindicales desde el mismo momento de su imposición.**

En conclusión, para la OIT **la crisis económica no es causa justificativa para vulnerar los convenios internacionales suscritos por España sobre libertad sindical y negociación colectiva**, y se debió promover un proceso de diálogo social efectivo en lugar de imponer la reforma laboral.

A este respecto debe recordarse que según el artículo 10.2 de la Constitución:

“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

El derecho a la libertad sindical está consagrado en el artículo 28, y el de negociación colectiva en el artículo 37, ambos dentro del capítulo de “Derechos y Libertades”.