



El Comité Europeo de Derechos Sociales da la razón a CCOO y UGT

CCOO. - El Informe del Comité Europeo de Derechos Sociales da la razón a CCOO y UGT y supone un tirón de orejas al Gobierno español al constatar en su informe que el Ejecutivo incurre en graves incumplimientos de los derechos laborales, negociación colectiva y libertad sindical que reconoce la Carta Social Europea.

CCOO y UGT, en las alegaciones contradictorias presentadas tras la realización del Informe presentado por el Gobierno, señalaron numerosas infracciones de la Carta Social Europea. En sus conclusiones el Comité de Derechos Sociales nos da la razón con respecto a que Legislación española conculca la Carta Social Europea en las siguientes materias:

El Salario Mínimo Interprofesional no asegura un nivel de vida digno.

- * No se garantiza una mayor retribución o un mayor tiempo libre que compense la realización de las horas extras
- * Puede ser excesiva la duración de la jornada diaria y semanal en la regulación de la jornada flexible, y la posibilidad de la distribución unilateral de la jornada por parte del empresario pudiendo ser superior a 60 horas de trabajo para ciertas categorías de trabajadores.
- * No se asegura que el periodo de vacaciones no disfrutado en las bajas por IT, se disfrute dentro de los 18 meses siguiente al final del año en que se han devengado las vacaciones.
- * El periodo de preaviso no es razonable en los contratos indefinidos y en los temporales tanto si se trata de un despido por causas objetivas más allá de los 6 meses de prestación de servicios, como en los contratos en prácticas, como en el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.
- * No se puede dejar el plazo de preaviso en general a la discrecionalidad de las partes en un contrato de trabajo.
- * La violación de la libertad sindical en la aprobación de la reforma laboral, al no haber consultado el Gobierno con las organizaciones sindicales.
- * La injerencia del Gobierno en el derecho de huelga y la criminalización de la actividad sindical.
- * La renuencia a dar información por parte del Gobierno de España en aspectos del informe tan importantes como que los descuentos salariales deben determinar un nivel de vida digno, puesto que los hogares españoles tienen un coste relativo a la vivienda que tras la crisis que ha conllevado una congelación del salario que no permite un nivel de vida digno.
- * La reiteración al Gobierno de España de que presente al Comité los datos relativos al ámbito personal de aplicación de los derechos de información y consulta puesto que el comité señala que todas las categorías de trabajadores que tengan un contrato de trabajo con la empresa, deben ser incluidos entre los empleado que gocen del derecho a la información y la consulta según la STJUE caso C-385.

El informe conocido el día de ayer, emitido por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) constata que nuestro país incurre en graves incumplimientos de los derechos laborales, negociación colectiva y libertad sindical que reconoce la Carta Social Europea (CSE), incluyendo numerosos aspectos que hacen referencia al marco normativo de la legislación laboral, así como en los niveles del Salario Mínimo Interprofesional.

Con ello acoge las alegaciones presentadas por la Confederaciones Sindicales de CCOO y UGT, al informe que el gobierno presento ante el CEDS en relación con diversos aspectos incluidos en la reforma laboral.

La CSE es un tratado internacional de 1961 que España tiene firmado y ratificado igual que el Protocolo Adicional de

El Comité Europeo de Derechos Sociales da la razón a CCOO y UGT

1988 que son las partes vinculantes de la Carta, pero no así la ampliación que se hizo en el año 1996 y que el gobierno firmó en el año 2000 pero que todavía no ha sido llevada a las Cortes para su ratificación. Tampoco lo ha sido el Protocolo de reclamaciones colectivas de 1995 que va asociado a la misma.

El Comité Europeo de Derechos Sociales es el órgano encargado de verificar si los Estados miembros, entre ellos España, cumple las obligaciones que les impone la Carta Social Europea de 1961 y el Protocolo Adicional de 1988, que son los dos acuerdos internacionales suscritos por España y vinculantes para nuestro país.

La resolución constata siete incumplimientos de las obligaciones de España establecidas en esas normas internacionales, además de reservarse su opinión sobre diversas materias en las que entiende que el Gobierno no ha facilitado suficiente información para poder pronunciarse.

Entre las materias que implican la vulneración de la Carta Social y el Protocolo, se encuentran:

1. El Salario Mínimo Interprofesional no asegura un nivel de vida digno. El Comité considera que el salario mínimo interprofesional establecido por el Gobierno y la Ley de Presupuestos ¿no asegura un nivel de vida decente?. Recuerda que ¿a fin de garantizar un nivel de vida decente en el sentido del artículo 4§1 de la Carta de 1961, la remuneración debe estar por encima del umbral mínimo, fijado en el 50% del salario medio neto?. A la vista de las alegaciones expresadas por las organizaciones sindicales, ¿toma nota de que después de las contribuciones a la seguridad social y el impuesto sobre la renta, el SMI, así como el salario mínimo del personal contractual están por debajo del umbral mínimo fijado en el 50% del salario medio neto, y por lo tanto son manifiestamente abusivas en el sentido del artículo 4§ 1 de la Carta de 1961?. Se pide que el próximo informe se incluya información sobre la tasa de cobertura de los convenios colectivos se aplican en los sectores público y privado, así como en los salarios mínimos acordados. También pide información sobre la remuneración mínima aplicable a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

2. La falta de preaviso adecuado ante el despido de contratos temporales, y en el contrato de apoyo a los emprendedores introducido por la reforma laboral. Se llega a la conclusión de que España no garantiza los derechos establecidos en el artículo 4§4 de la Carta de 1961, sobre la base de que no exige un plazo de preaviso razonable en la extinción que decide el empresario en numerosos supuestos, siendo el más llamativo el establecido durante el período de prueba del contrato de apoyo a emprendedores, introducido por la reforma laboral. ¿El Comité observa en el presente caso, pues no prevé plazo de preaviso o indemnización por despido durante el período de prueba excepcional del contrato de soporte empresario. Por ello, considera que el artículo 4, párrafo 3 de la Ley N° 3/2012 no está en conformidad con el artículo 4§4 del 1961 Carta a este respecto? Lo mismo sucede con otros supuestos de contratación en los que diversas reformas laborales ha suprimido el preaviso a fin de que la empresa pueda imponer el despido de forma inmediata, como sucede con los contratos temporales de duración inferior a un año . Tampoco acepta que se pueda dejar esta materia a lo que establezca un contrato de trabajo, que en realidad es usado por la empresa para suprimir ese derecho. Igualmente, muestra su preocupación por la situación de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, que la legislación no asegura derechos concretos en esta materia, por lo que pide información expresa al Gobierno.

3. El Comité constata el incumplimiento del Gobierno del derecho de libertad sindical, al no haber establecido un procedimiento de consulta con las organizaciones sindicales ante de aprobar la reforma laboral. El Comité concluye que la situación en España no está en conformidad con el artículo 6§2 de la Carta de 1961, entre otro motivos, por haberse aprobado el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, que afectaban de forma muy directa a la negociación colectiva, sin consulta de los sindicatos y las organizaciones patronales. Declara que ¿el Comité considera en este contexto que las medidas adoptadas en España son desproporcionadas en relación con los objetivos perseguidos y, por tanto, no cumplen con las condiciones establecidas por el artículo 31 de la Carta de 1961.?

En relación con la primacía del convenio de empresa que impuso laboral, igualmente constata que eso no puede significar que se supriman derechos de los trabajadores que esté establecido en convenio de ámbito superior, por lo que pide información sobre como se aplica en la práctica la reforma laboral en este punto. Solo considera legítima la primacía del convenio de empresa si es en realidad una decisión asumida por los propios sindicatos, lo que significa que no es legítimo cuando se negocia al margen de las organizaciones sindicales.

Además, concluye que la reforma laboral ¿La Ley 3/2012- no es conforme con la Carta Social Europea, pues ¿permite a los empleadores de manera unilateral no aplicar condiciones pactadas en los convenios colectivos? como sucede en el art. 41 del ET con los pactos y acuerdos de empresa.

4. La restricción del derecho de huelga y la criminalización de la actividad sindical. El derecho de huelga tiene restricciones indebidas por el Gobierno, que son contrarias al artículo 6§4 de la Carta de 1961, sobre la base de que la legislación autoriza al Gobierno a imponer el arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga en los casos que van más allá de las excepciones permitidas por el artículo 31 de la 1961 Carta. De esta forma, el derecho de huelga sufre una

importante restricción pues la autoridad gubernativa puede dejarlo sin efecto a través de una medida que no está suficientemente justificada en las razones excepcionales que permite la propia Carta. Además, el Comité toma nota de las denuncias formuladas por las organizaciones sindicales sobre la criminalización de la actividad de los piquetes informativos, por lo que pide al Gobierno información al respecto a fin de evaluar si se vulnera igualmente la libertad sindical.

5. Regulación de la jornada flexible. Reprocha que nuestra legislación establezca, para la distribución de la jornada flexible, períodos de referencia de un año, como en el establecimiento de la jornada máxima anual, o en la determinación de la jornada irregular que puede libremente imponer el empresario tras la reforma laboral. Dice que ¿Los períodos de referencia no deben exceder de seis meses. Ellos podrán ampliarse a un máximo de un año en circunstancias excepcionales.? Por ello pide información para constatar si ¿en la práctica, los trabajadores en las modalidades de trabajo flexibles de tiempo con largos períodos de referencia no trabajan horas irrazonables o un excesivo número de semanas de trabajo prolongado?.

Además, rechaza que el tiempo de atención continuada, en el ámbito de los profesionales sanitarios, no puede considerarse como tiempo de descanso. Por ello entiende que nuestra legislación incorpora tal grado de flexibilidad en la jornada de trabajo que no impide que existan jornadas superiores a las 60 horas de trabajo a la semana, lo que incumple el artículo 2§1 de la Carta de 1961.

6. Medidas compensatorias para trabajadores en puestos con riesgos para la salud. El Comité considera que España incumple la obligación de asegurar que todos los trabajadores expuestos a los riesgos para la salud y la seguridad tienen derecho a medidas compensatorias, como reducción de las horas de trabajo, tiempo de exposición o de permiso pagado adicional, lo que implica la vulneración del artículo 2§4 de la Carta de 1961. Esta norma exige que a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en puestos peligrosos para la salud, se les de tiempo suficiente y regular para recuperarse del estrés o la fatiga. Esto debe lograrse sobre todo a través de una reducción de jornada o tiempos de exposición, o mediante la concesión de una licencia adicional pagado. Sin embargo, nuestra legislación ha ido introduciendo una completa flexibilidad en esta materia, y no establece ninguna garantía legal.

7. Horas Extraordinarias. En materia de horas extraordinarias, se concluye que España no está en conformidad con el artículo 4§2 de la Carta de 1961, sobre la base de que el Estatuto de los Trabajadores no garantiza una mayor remuneración o un mayor tiempo libre compensatorio de las horas Extraordinarias.

UGT y CCOO comprometimos una lucha en todos los frentes contra la reforma laboral de 2012 y es lo que hemos hecho y estamos haciendo.

Primero con movilizaciones, Huelga General incluida, después promoviendo recursos de inconstitucionalidad a través de los grupos parlamentarios, y con los de la izquierda en particular. También acudiendo a los tribunales españoles así como empleándonos a fondo en la negociación colectiva y el diálogo social. Y, por supuesto, acudiendo a instancias internacionales como la OIT o, en este caso, al Consejo de Europa a través de su CEDS.

Aunque la lucha no parará hasta que consigamos que se derogue por completo, hoy queremos celebrar esta importante resolución como un elemento de esperanza pues, la lucha, aunque a veces más tarde de lo deseado, siempre proporciona resultados.

La conclusión práctica sólo puede ser una reforma urgente de nuestro marco laboral, y una garantía efectiva de los derechos sociales y laborales protegidos por la Carta Social Europea, y otras normas internacionales.

Además, desde las organizaciones sindicales vamos a reclamar el cumplimiento directo de la Carta Social, como norma jurídica vinculante que desplaza la legislación interna en el reconocimiento de los derechos económicos y laborales, tal y como han sido establecidos por el Comité Europeo de Derechos Sociales.

Es lamentable es que en el mismo día en el que el Comité Europeo de Derechos Sociales da a conocer la condena a España por vulnerar sus compromisos internacionales, el Tribunal Constitucional haga pública una Sentencia en la que, de nuevo, la mayoría de ese Tribunal viene a declarar que la reforma laboral es compatible con la Constitución. Eso sólo quiere decir que la lectura que hacen de nuestra Constitución está por debajo de los estándares europeos e internacionales en materia de derechos sociales y laborales, y sólo constata, lo trasnochado de nuestras instituciones a la hora de responder a las demandas sociales.

Por todo ello, CCOO y UGT exigimos al Gobierno:

- que atienda el requerimiento del Consejo de Europa y el CEDS e inicie el procedimiento para modificar la legislación impugnada.

El Comité Europeo de Derechos Sociales da la razón a CCOO y UGT

- para ello que convoque a los interlocutores sociales

- que active el proceso de ratificación por España de la Carta Social Europea Revisada que firmó el gobierno Aznar en el año 2000, así como el Protocolo de Reclamaciones Colectivas para completar los mecanismos de reconocimiento de derechos de la CSE en nuestro país.

Estas actuaciones pondrán en evidencia que, España es un país europeísta y con vocación de ser un país relevante en la UE y que Europa no solo trae malas noticias a los ciudadanos españoles sino también derechos.



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original