

## La reforma laboral incumple compromisos internacionales del Estado español

Enrique Lillo

*Responsable Gabinete Interfederal de CCOO*

---

CCOO y UGT están preparando un escrito de queja ante la Organización Internacional del Trabajo al entender que muchos de los preceptos del RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, vulneran directamente los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva y el muy importante Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo. A continuación se reproduce un artículo de Enrique Lillo publicado recientemente en el blog de Antonio Baylos (<http://baylos.blogspot.com.es>), en el que hace unos primeros apuntes sobre los elementos de vulneración de los compromisos internacionales, centrados en los Convenios 158, 98 y 154 de la OIT.



Creo que las disposiciones del RDL 3/2012 que se oponen a los compromisos internacionales asumidos por el Estado español al ratificar el Convenio 158 de la OIT, son las siguientes:

En primer lugar las del art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la nueva definición de las causas económicas, por la laxitud e indeterminación de las mismas y por la derogación del requisito finalista consistente en la razonabilidad de la medida, que antes exigía que las causas técnicas, productivas, organizativas o económicas puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. La supresión de estos requisitos de objetivo finalista como elemento integrante de la justificación del despido colectivo, que han sido derogados por la nueva redacción del art. 51 ET y que según la exposición de motivos del RDL está encaminado a que el juez no efectúe un control de razonabilidad ni de proporcionalidad de la medida, resulta incompatible con el art. 9 y concordantes del Convenio 158 de la OIT.

**La reforma laboral incumple compromisos internacionales del Estado español, en especial los asumidos al ratificar los tratados internacionales con la Organización Internacional del Trabajo, los Convenios de la OIT**

Lo mismo ocurre con la nueva redacción del art. 52 ET, que antes establecía una remisión al 51 en cuanto al contenido de la causa y, por tanto, en el contenido de la causa objetiva se integraba la justificación de la finalidad. Al derogarlo, se incumplen las obligaciones internacionales, porque se alivia al empresario de acreditar la concurrencia y suficiencia de la causa y de las circunstancias concurrentes, y se debilita el derecho de defensa del trabajador previsto en el Convenio 158 OIT.

Este incumplimiento no queda exonerado ni disminuido por el carácter supralegal que el Convenio tiene en el ordenamiento español, en virtud del art. 96 de la Constitución, puesto que aun cuando los jueces estén constitucional y jurídicamente obligados a aplicar el Convenio 158 de la OIT por encima de lo previsto en el Real Decreto Ley, lo cierto es que el acto de promulgación del Decreto Ley, con el contenido que tiene, supone un incumplimiento de una obligación internacional incorporada al Convenio que debe ser fiscalizada por los propios órganos de control de la OIT de conformidad con su Constitución y Tratados.

En lo relativo a la violación del derecho de negociación colectiva y de libertad sindical, se infringe el art. 4 del Convenio 98 de la OIT sobre fomento de procesos de negociación colectiva voluntaria y, especialmente también, el art. 5º del Convenio 154 de la OIT en su apartado d) y f), puesto que se otorga una primacía por mandato legal al convenio colectivo de empresa, muchos de los cuales no son negociados por los sindicatos legalmente constituidos, sino por los denominados representantes legales unitarios, como pueden ser incluso los delegados de personal, lo cual perjudica gravemente el derecho de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de las organizaciones sindicales, como organización de trabajadores.

En efecto, es incompatible con la regla de estos convenios de la OIT el imponer a las organizaciones sindicales y organizaciones empresariales, que sus procesos de negociación colectiva voluntaria estén supeditadas y subordinadas a la preeminencia legal de lo pactado en convenios de empresas, muchos de los cuales no son negociados por las citadas organizaciones sindicales y, además, esta prioridad aplicativa no es fruto de un acuerdo de negociación colectiva voluntaria sino fruto exclusivamente de una imposición del Estado, a través de la legislación del Decreto Ley, lo cual constituye una injerencia inadmisibles en el derecho de negociación colectiva de las organizaciones sindicales e incluso de las propias organizaciones de empleadores, incompatible con las reglas antes citadas de los Convenios 98 y 154.

Es incompatible también con ambos convenios - que tutelan el derecho de negociación colectiva y establecen la obligación de los poderes públicos de fomentar la negociación colectiva - el art. 82.3 ET sobre nueva regulación de arbitraje forzoso, que sustituye a un nuevo pacto de descuelgue del convenio colectivo, y la implantación mediante este laudo arbitral, en defecto de acuerdo de descuelgue en la empresa en relación al convenio sectorial básicamente, incluso al convenio de empresa, por lo que implica de injerencia administrativa y de acto dictado por un órgano administrativo en el que se establecen nuevas y distintas condiciones de trabajo a las materias previstas en el convenio colectivo, que son tan importantes como jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social.



Además, el art. 41 es incompatible también con las reglas de los Tratados Internacionales, puesto que por razones de productividad o competitividad justifica legalmente que se inapliquen pactos colectivos, suscritos en las empresas por el mero hecho de no estar publicado en el Boletín Oficial y que esta inaplicación de un pacto colectivo que puede implicar aumento de jornada y disminución de salario se decida unilateralmente por el empresario, con lo cual estamos en presencia de una injerencia directa y agresiva, que más allá de lo contemplado como justificación excepcional relativa a restricciones salariales en el sector público, que deben tener una justificación transitoria ante situaciones excepcionales y con una limitación temporal determinada, no como en este caso que tiene una vigencia indefinida ■