



Service de la Charte Sociale Européenne
Régis Brillat
Secrétaire Exécutive
Conseil de l'Europe
Direction Générale des Droits de l'Homme et l'Etat de Droit
Agora
1, Quai Jacoutot
F- 67075 Strasbourg Cedex

DON IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO, con DNI 32603993K, actuando como Secretario General de la Confederación Sindical de **COMISIONES OBRERAS (CCOO)**, con domicilio a efectos de notificaciones en C/ Fernández de la Hoz, número 12, 28010 Madrid, tfno. +34917028011 y email sgeneral@ccoo.es, y

DON CÁNDIDO MÉNDEZ RODRÍGUEZ, con DNI 25914180B, actuando como Secretario General de la Confederación Sindical **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**, con domicilio a efectos de notificaciones en C/ Hortaleza, número 88, 28004 Madrid, tfno. +34915897698 y email cperez@cec.ugt.org,

Presentamos alegaciones en nombre y representación de las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores al 26e informe nacional presentado por el Gobierno de España al Comité Europeo de Derechos Sociales, sobre el cumplimiento de la Carta Social Europea.

Ignacio Fernández Toxo
Secretario General de CCOO

CCOO
Fernández de la Hoz, 12
28010 Madrid
Tel. +34 91 702 80 11/81 59
Fax + 34 91 310 53 49

Cándido Méndez Rodríguez
Secretario General de UGT

UGT
Hortaleza, 88
28004 Madrid
Tel. +34 91 589 76 98/77 01
Fax +34 91 589 78 13



**CARTA SOCIAL EUROPEA
CICLO XX- 3 (2014)
PERÍODO 2012**

**ALEGACIONES DE LAS CONFEDERACIONES SINDICALES DE
COMISIONES OBRERAS Y LA UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES AL 26e INFORME NACIONAL PRESENTADO
POR EL GOBIERNO DE ESPAÑA AL COMITÉ EUROPEO DE
DERECHOS SOCIALES, SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA
CARTA SOCIAL EUROPEA**

23 Julio 2014

España ha procedido a presentar el Informe 26e, correspondiente al ciclo XX-3 (2014) del procedimiento de control de aplicación de la Carta Social Europea de 1961 (en adelante CSE) y del Protocolo Adicional de 5 de mayo de 1988.

En concreto, en este período, corresponde analizar el **Grupo 3 relativo a los Derechos relacionados con el trabajo**, que comprende los siguientes artículos de la Carta Social Europea de 1961:

- Art. 2 (derecho a unas condiciones de trabajo equitativas),
- Art. 4 (derecho a una remuneración equitativa),
- Art. 5 (derecho sindical),
- Art. 6 (derecho de negociación colectiva).

También comprende los siguientes artículos del Protocolo Adicional de 1988:

- Art 2 (derecho a información y consulta)
- Art. 3 (derecho a tomar parte en la determinación y mejora de las condiciones de trabajo y del entorno laboral).

El período de referencia a tener en cuenta es entre el 1/1/2009 al 31/12/2012.

Atendiendo a la información que se ha publicado en la web del Consejo de Europa, España ha presentado el Informe 26e el 20 de septiembre de 2013 (la organización ha tenido acceso al mismo a través del siguiente enlace http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/Spain26_fr.pdf).

Las Confederaciones Sindicales COMISIONES OBRERAS (CCOO) y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) son organizaciones sindicales con carácter de más representativas en todo al ámbito español y, en consecuencia, tienen atribuida por las leyes españolas plena legitimidad para representar los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras afectados por las normas que se aplican en España de la Carta Social Europea.

Tal legitimidad la ostentan sin lugar a dudas frente a las instituciones nacionales y, asimismo, dado su carácter de confederaciones sindicales de ámbito nacional, igualmente se encuentran integradas en las organizaciones internacionales de trabajadores que tienen un estatuto de participación ante el Consejo de Europa, y dicha legitimación les viene reconocida por las normas tanto de la Carta Social Europea para la presentación de alegaciones sobre el cumplimiento de la Carta Social Europea y les confiere la capacidad legal suficiente para su tramitación y para solicitar las pretensiones deducidas.

A tal fin, presentan al Comité Europeo de Derechos Sociales las siguientes observaciones/alegaciones, distinguiendo entre las que tienen carácter formal de las que lo tienen de carácter material o de fondo, con arreglo al siguiente sumario:

A) Observaciones formales: El incumplimiento por el Gobierno de España del deber de remitir copia del informe sobre cumplimiento de la carta social europea a las organizaciones sindicales.

B) Observaciones de fondo.

- I. Sobre el incumplimiento del artículo 2 de la Carta (derecho a unas condiciones de trabajo equitativas),
- II. Sobre el incumplimiento del artículo 4 de la Carta (derecho a una remuneración equitativa),

II.1. La violación del art. 4.1 de la Carta, por la insuficiencia de la cuantía del salario mínimo interprofesional para garantizar una remuneración suficiente que proporción a los trabajadores y trabajadoras y a sus familiares un nivel de vida digno.

II.2. La violación del art. 4.4 de la Carta, por la aprobación de una modalidad contractual (contrato de apoyo a emprendedores) con un período de prueba de un año en todo caso, sin garantías ni plazo de preaviso para la extinción del empleo.

II.3. Incumplimiento del art. 4.4 de la Carta: insuficiencia del plazo de preaviso de la terminación de contratos temporales.

III. Sobre el incumplimiento del artículo 6 de la Carta (derecho de negociación colectiva).

III.1. Violación del artículo 6.2 de la carta social europea, por la derogación por norma de un acuerdo pactado a nivel estatal por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y la ausencia de cualquier consulta con las organizaciones sindicales previamente a la aprobación del real decreto-ley 3/2012 por el Gobierno de España.

III.2. Violación del art. 6.2 de la carta social europea, por la imposición legal de la primacía del convenio colectivo de empresa, frente a los convenios colectivos de ámbito superior, prohibiendo además a las organizaciones sindicales y empresariales que puedan disponer de esa regla.

III.3 Violación del art. 6.2 de la carta social europea por la imposición de un arbitraje obligatorio ante la inaplicación de condiciones fijadas en convenio colectivo.

III.4. Vulneración del artículo 6.2 de la carta social europea, al permitir a la facultad unilateral del empresario para dejar de aplicar las condiciones de trabajo pactadas previamente con los representantes de los trabajadores en pactos y acuerdos de empresa.

III.5 Vulneración del artículo 6.2 de la carta social europea, por la ingerencia del poder público en la vigencia de los convenios colectivos negociados antes de las medidas de reforma laboral, imponiendo el fin de la aplicación de las condiciones de trabajo que regulaba, cuando la normativa vigente al tiempo de su firma aseguraba su mantenimiento hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

III.7 Vulneración del artículo 6.4 de la carta, por la criminalización desproporcionada e injustificada de la actividad sindical en la participación de piquetes informativos en el desarrollo de una huelga.

IV. Incumplimiento de la Carta Social Europea y el Protocolo Adicional en el ámbito de las Administraciones Públicas en el periodo 2009-2012.

IV.1 Vulneración del artículo 4 (derecho a una remuneración equitativa).

IV.2 Vulneración del artículo 5 (derecho sindical).

IV.3 Vulneración del artículo 6 (derecho de negociación colectiva).

IV.4 Vulneración del artículo 2 del Protocolo Adicional.

IV.5 Vulneración del artículo 3 del Protocolo Adicional

A) OBSERVACIONES FORMALES: EL INCUMPLIMIENTO POR EL GOBIERNO DE ESPAÑA DEL DEBER DE REMITIR COPIA DEL INFORME SOBRE CUMPLIMIENTO DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Señala el art. 23 de la CSE la obligación de las Partes Contratantes de enviar una copia del Informe que remitan al Comité Europeo de Derechos Sociales (Consejo de Europa). Literalmente dispone lo siguiente:

Artículo 23. Envío de copias.

1. Cada una de las partes contratantes enviará copias de los informes mencionados en los artículos 21 y 22 a aquellas organizaciones nacionales que estén afiliadas a las organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores que sean invitadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 27, párrafo 2, a hacerse representar en las reuniones del Subcomité del Comité Social gubernamental.

Aunque el Gobierno de España manifiesta que copia del informe presentado han sido remitidas a las Organizaciones Sindicales más representativas, en cumplimiento del citado artículo 23 de la Carta, las organizaciones sindicales CCOO y UGT quieren señalar en este sentido que el Gobierno no ha procedido a enviar la copia aludida, añadiendo que este incumplimiento se lleva produciendo con anterioridad.

Ello impide que la valoración sobre el cumplimiento de las obligaciones asumidas por España de la Carta Social Europea y demás Instrumentos vinculantes, pueda estar sometida a la necesaria contradicción, en particular, sobre las materias relacionadas con el cumplimiento de los derechos de contenido social, y las cuestiones laborales, máxime cuando las reformas que se han llevado a cabo en materia socio laboral, dominadas por políticas públicas de recortes de derechos sociales, con especial proyección en la reforma de las instituciones básicas de las relaciones laborales, han generado una amplia contestación social. De esta forma, la actuación del Gobierno de España, incumpliendo su obligación impuesta por el citado art. 23 de la Carta, no es una mera omisión formal, sino que afecta a la capacidad del Comité para conocer la situación en la que se encuentra el cumplimiento de los derechos establecidos en estas normas internacionales, y su capacidad de verificación de ese cumplimiento.

Por tanto, solicitamos al Comité Europeo de Derechos Sociales que proceda a adoptar medidas en este sentido, al contravenir el Gobierno español las obligaciones que exige el Tratado Internacional.

B) OBSERVACIONES DE FONDO.

En relación con el cumplimiento por España de los derechos relacionados con el trabajo, reconocidos en los ya citados arts. 2 (derecho a unas condiciones de trabajo equitativas), 4 (derecho a una remuneración equitativa), 5 (derecho sindical), 6 (derecho de negociación colectiva), de la Carta Social Europea de 1961 (en adelante, Carta) y los artículos 2 (derecho a información y consulta) y 3 (derecho a tomar parte en la determinación y mejora de las condiciones de trabajo y del entorno laboral) del Protocolo Adicional de 1988, (en adelante, el Protocolo adicional) el informe presentado por el Gobierno de España presenta una información incompleta, que omite el alcance de las graves reformas que se ha llevado a cabo en el sistema de relaciones laborales, sobre todo, a partir del Real Decreto-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012, y tampoco describe como se viene aplicación la legislación laboral, y la insuficiencia de los mecanismos institucionales para asegurar el cumplimiento de los derechos garantizados por la Carta Social Europea.

A tal fin formulamos las consideraciones que siguen, que hemos estructurado en relación con los incumplimientos que las Organizaciones Sindicales comparecientes denuncian respecto de la situación en España de las obligaciones asumidas derivadas de los referidos Instrumentos Normativos, sin perjuicio de que la calificación de los mismos pueda realizarse al amparo de otros los preceptos de la Carta o del Protocolo que mejor considere el Comité al que nos dirigimos.

I. SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 2 DE LA CARTA (DERECHO A UNAS CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS),

En relación con este precepto, ya el Comité había establecido como conclusión en su informe correspondiente a la situación de España (Conclusiones XIX-3, 2010) que la situación en España no es compatible con el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas recogido en el art. 2 de la CSE, desde diversas perspectivas.

El art. 2 de la Carta, regula el Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, estableciendo:
“Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, las partes contratantes se comprometen:

1.A fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes.”

En concreto, el Comité concluyó que la situación en España no es conforme con el artículo 2 § 1 de la Carta en la medida que el Estatuto de los Trabajadores define, como regla general, un período de referencia legal de un año para el cálculo de la duración media de la jornada de trabajo.

El Comité recuerda que el período de referencia para el cálculo de la media de la jornada de trabajo no debe exceder de cuatro a seis meses o doce meses, bajo circunstancias excepcionales (Introducción General a las Conclusiones XIV-2). La ampliación del período por un convenio colectivo hasta los doce meses es aceptable, siempre que esté justificada por razones objetivas o por razones técnicas relacionadas con la organización del trabajo.

Sin embargo, en la legislación laboral, a partir del año 2012, y en la actualidad, esa situación, no sólo no se ha corregido, sino que se ha incrementado el ámbito en el que opera la libre disponibilidad de la empresa para la fijación de la jornada de trabajo, sin someterse a ningún condicionante vinculado a la existencia de razones objetivas, o razones técnicas relacionadas con la organización del trabajo, y sin tampoco precisar de una habilitación expresa por la negociación colectiva.

En concreto, la reforma laboral introducida en 2012 -primero mediante Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y posteriormente en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral- incorporó la posibilidad de que el empresario pueda llevar a cabo una distribución irregular de la jornada a lo largo del año si no existe regulación en convenio o acuerdo colectivo (“En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo”. Art. 34. 2 del estatuto de los Trabajadores) mientras que antes de esta reforma sólo era posible una distribución irregular fruto del pacto entre empresa y representantes de los trabajadores.

Es más, el porcentaje que se deja en manos del empresario, en ausencia de pacto, se ha fijado en el 10% conforme a la Ley 3/2012, más elevado que el que establecía el RDL 3/2012 (el 5%). Por tanto, la decisión para llevar a cabo la distribución irregular del 10% de la jornada - unilateralmente y sin tener que justificar causa o razón alguna- es del empresario siempre que no exista pacto al respecto. Lo único que exige la norma es el respeto de los períodos mínimos de descanso diario y semanal (pero pueden ser acumulados) y un preaviso mínimo al trabajador de cinco días para que conozca día y hora de la prestación de trabajo.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, puede efectuarse en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Estamos sin duda ante un plazo excesivo, en el que se omite la intervención de la negociación colectiva y de cualquier justificación sobre la necesidad de llevar a cabo tal distribución irregular de la jornada. Esta potestad del empresario incide de manera muy negativa en el derecho de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal de los trabajadores y especialmente de las trabajadoras.

Es por ello que procederá declarar por parte del Comité que:

- Se sigue constatando que la situación en España no es conforme con el artículo 2 § 1 de la Carta en la medida que el Estatuto de los Trabajadores define, como regla general, un período de referencia legal de un año para el cálculo de la duración media de la jornada de trabajo.
- Que tampoco es compatible con el artículo 2 § 1 de la Carta la regulación de la distribución irregular de la jornada de trabajo de hasta un 10% de la jornada anual, en la medida que es un período de referencia excesivo, no requiere que lo contemple el convenio colectivo, y no requiere de justificación objetiva de la necesidad de llevar a cabo dicha distribución

II. SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 4 DE LA CARTA (DERECHO A UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA),

Cabe constatar que España ha incumplido el art. 4 de la Carta, que garantiza el derecho a una remuneración equitativa, desde diversas perspectivas que exponemos seguidamente.

Establece dicho precepto:

Artículo 4.

Derecho a una remuneración equitativa.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las partes contratantes se comprometen:

- 1. A reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.*
- 2. A reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares.*
- 3. A reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.*
- 4. A reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo.*
- 5. A no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales.*

El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales.

Los incumplimientos que constatamos las organizaciones sindicales firmantes son los siguientes:

II.1 LA VIOLACIÓN DEL ART. 4.1 DE LA CARTA, POR LA INSUFICIENCIA DE LA CUANTÍA DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL PARA GARANTIZAR UNA REMUNERACIÓN SUFICIENTE QUE PROPORCIONE A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y A SUS FAMILIAS UN NIVEL DE VIDA DIGNO.

Ya las citadas Conclusiones XIX-3 establecieron que "*El Comité concluye que la situación en España no está en conformidad con el artículo 4 § 1 del Carta como el salario mínimo es manifiestamente injusto*"

Se trata de una situación que, no sólo no ha cambiado, sino que se ha rebajado la capacidad del salario mínimo para asegurar un modo de vida digna de las personas trabajadoras y sus familias.

Al mismo tiempo, constatamos que esta situación, además, incide de forma particularmente negativa, y con mayor intensidad, sobre el colectivo de mujeres, que en mayor medida se exponen a niveles salariales vinculados al salario mínimo, o por debajo del mismo.

Se trata de una materia en la que el Gobierno omite la participación efectiva de los representantes sindicales.

En el ordenamiento jurídico español el salario mínimo se constituye como garantía básica legal del principio de la suficiencia del salario. Es una pieza fundamental de la política económica y social que cuenta con mucha tradición en el ordenamiento jurídico español y con un anclaje sólido también a nivel constitucional. Lo confirma su vinculación con la cláusula del Estado social que dispone el artículo 1.1 de la Constitución Española (CE), con la política de promoción de la igualdad real y efectiva que refiere el artículo 9.2 del mismo texto constitucional, y con la plasmación directa del derecho a una "remuneración suficiente" reconocido a todos los españoles por el artículo 35.1 de la CE.

En España los elementos que concretan los criterios para fijar la cuantía anual del salario mínimo interprofesional (SMI) están recogidos en el art.27 del Estatuto de los Trabajadores, pero ello no supone una limitación a la discrecionalidad del Gobierno porque el factor de la coyuntura económica general es tan ambiguo que le permite justificar cualquier decisión que adopte y porque la norma no utiliza el imperativo sino una expresión más débil como es "tener en cuenta".

En España, el SMI alcanzó su mayor peso relativo sobre el salario medio en 2007 (41,5%) y ha caído hasta valores cercanos al 40% en 2012 (y 2013). Como consecuencia, a pesar de las mejoras nominales acumuladas en el periodo 2004–2009, desde 2007 el SMI ha ido perdiendo peso sobre el salario medio, alejándose del objetivo europeo del 60% del salario medio.

El salario mínimo español es uno de los más bajos de los países de la UE15 que lo tienen establecido en su ordenamiento jurídico con cobertura general, tanto medido en unidades monetarias (euros), como en paridad de poder de compra (descontando los diferenciales de precios entre países). Sólo se sitúa por encima de Portugal y Grecia. Este hecho no se justifica por diferencias en los niveles de productividad por hora, sino por una remuneración más baja de la hora trabajada. En sus niveles actuales el SMI bordea el umbral de la pobreza en hogares con un solo miembro y se sitúa claramente por debajo de dicho umbral en hogares compuestos por al menos dos personas.

Precisamente con la crisis económica, la extensión del desempleo, el ajuste en los salarios y el incremento de precios de los productos, han hecho mella en la capacidad adquisitiva de las familias.

El descenso de los niveles de renta, las mayores desigualdades y el desequilibrio en la distribución de la renta, están propiciando un deterioro del nivel de vida de la población y el aumento de la desigualdad y la pobreza, que incorpora también en nuestro país el fenómeno de la "pobreza laboriosa" o del "trabajador pobre" (working poor). A ello se suma el hecho de que diversos grupos de trabajadores, al ser asalariados, no pueden acceder a bienes y servicios sociales dirigidos a personas excluidas del mercado laboral.

Aunque es cierto que el porcentaje de asalariados que percibe una remuneración igual o inferior al salario mínimo interprofesional es reducido, también lo es que se está apreciando un incremento del número de trabajadores sujetos a SMI, a lo que ha contribuido de manera sustancial la reforma laboral efectuada por el gobierno en 2012: sus medidas para limitar la ultraactividad de los convenios, facilitar las inaplicaciones de los convenios, establecer la prioridad aplicativa del convenio de empresa, etc. están haciendo que el SMI sea la referencia que los empresarios anhelan para reducir sus costes laborales.

Pero además, el salario mínimo se emplea para determinar las bases mínimas de cotización, lo que afecta a un volumen de trabajadores muy superior al de los perceptores del salario mínimo. A ello se añade que la congelación o menor incremento del SMI en los últimos años no solo implica un menor salario real para los trabajadores en el presente sino que también implica unas menores prestaciones sociales futuras (pensiones, prestaciones por desempleo,...) y también se traduce en unos menores ingresos para la Seguridad Social en el presente, en unos momentos en los que es necesario fortalecer los ingresos públicos y de la Seguridad Social.

Está fuera de duda que la fijación del salario mínimo es un importante instrumento para la reducción de la pobreza y la mejora de la protección social, al garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores no especializados y mal remunerados, y de sus familias. Su revisión periódica es imprescindible para que resulte eficaz y no se produzca una pérdida de poder adquisitivo respecto a los bienes de consumo básicos. Una revisión que debe efectuarse mediante un proceso que garantice la plena consulta y la participación de los interlocutores sociales en condiciones de igualdad, y realizado sobre la base de encuestas periódicas e independientes sobre las condiciones económicas nacionales.

Los datos publicados por el INE son elocuentes y las diferencias por sexo también.

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2012

Distribución salarial

Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al total de trabajadores) por tipo de jornada y sexo

Unidades:%

	Ambos sexos	Mujeres	Varones
2009			
TOTAL			
% TOTAL DE TRABAJADORES	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	10,02	15,25	5,69
De 1 a 2 SMI	34,19	39,21	30,04
De 2 a 3 SMI	27,42	23,75	30,46
De 3 a 4 SMI	13,10	10,75	15,04
De 4 a 5 SMI	7,73	6,26	8,95
De 5 a 6 SMI	3,40	2,48	4,16
De 6 a 7 SMI	1,85	1,13	2,44
De 7 a 8 SMI	1,15	0,69	1,53
Más de 8 SMI	1,14	0,47	1,68
2010			
TOTAL			
% TOTAL DE TRABAJADORES	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	10,46	15,53	5,99

De 1 a 2 SMI	33,90	39,30	29,15
De 2 a 3 SMI	27,40	23,60	30,74
De 3 a 4 SMI	13,32	10,94	15,42
De 4 a 5 SMI	7,11	5,56	8,48
De 5 a 6 SMI	3,32	2,31	4,20
De 6 a 7 SMI	1,93	1,26	2,53
De 7 a 8 SMI	1,16	0,72	1,55
Más de 8 SMI	1,39	0,77	1,94
2011			
TOTAL			
% TOTAL DE TRABAJADORES	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	11,30	16,38	6,80
De 1 a 2 SMI	33,16	38,19	28,73
De 2 a 3 SMI	27,17	24,07	29,92
De 3 a 4 SMI	13,60	11,40	15,54
De 4 a 5 SMI	7,40	5,56	9,03
De 5 a 6 SMI	3,14	2,02	4,13
De 6 a 7 SMI	1,92	1,21	2,54
De 7 a 8 SMI	1,05	0,55	1,49
Más de 8 SMI	1,25	0,63	1,81
2012			
TOTAL			
% TOTAL DE TRABAJADORES	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	12,25	17,36	7,52
De 1 a 2 SMI	33,15	38,64	28,07
De 2 a 3 SMI	26,88	23,59	29,92
De 3 a 4 SMI	13,25	10,77	15,55
De 4 a 5 SMI	6,79	4,92	8,53
De 5 a 6 SMI	3,22	2,14	4,22
De 6 a 7 SMI	1,92	1,19	2,59
De 7 a 8 SMI	1,16	0,66	1,61
Más de 8 SMI	1,38	0,73	1,98

Notas:

1) SMI en 2008: 8.400,00 euros

SMI en 2009: 8.736,00 euros

SMI en 2010: 8.866,20 euros

SMI en 2011: 8.979,60 euros

SMI en 2012: 8.979,60 euros

En el siguiente enlace puede verse un resumen publicado por el INE:

<http://www.ine.es/prensa/np852.pdf>

Por otra parte, en España el derecho de consulta respecto a la determinación del SMI aparece recogido expresamente en el art. 27 del ET:

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional..”

Un derecho que, sistemáticamente, no es respetado por el Gobierno. Esa transgresión de lo establecido en la citada norma es de tal gravedad que incluso podríamos estar ante una vulneración de derechos reconocidos en los artículos 7 y 28 de la Constitución Española (CE).

De acuerdo con el art. 7 CE, los sindicatos de trabajadores, junto a las asociaciones empresariales, «contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios». Una función que debe entenderse en términos amplios, tal y como lo viene haciendo el Tribunal Constitucional.

No es posible desconocer, como hace el gobierno, el papel y carácter que como sindicato nos otorga la CE, así como la amplia y reiterada doctrina constitucional que se ha ido conformando a lo largo de los años.

II.2 LA VIOLACIÓN DEL ART. 4.4 DE LA CARTA, POR LA APROBACIÓN DE UNA MODALIDAD CONTRACTUAL (CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES) CON UN PERÍODO DE PRUEBA DE UN AÑO EN TODO CASO, SIN GARANTÍAS NI PLAZO DE PREAVISO PARA LA EXTINCIÓN DEL EMPLEO.

En los primeros meses de 2012 el marco normativo laboral español fue modificado de forma considerable por una de las normas que más repercusión pública ha tenido, en concreto, el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, convalidado posteriormente, con algunas modificaciones a tener en cuenta, por la Ley 3/2012, de 6 de julio (las referencias se realizarán a esta norma que es la que está actualmente en vigor).

Una de las novedades que se incluyeron dentro de esa norma fue la creación de un nuevo contrato laboral, denominado "contrato de apoyo a emprendedores".

Se trata de un contrato indefinido que puede concertarse actualmente a tiempo completo o parcial (en principio sólo podía realizarse a tiempo completo pero a partir de diciembre de 2013 también puede formalizarse a tiempo parcial) debiendo hacerse por escrito.

Literalmente dispone el art. 4.3 de la Ley 3/2012 lo siguiente:

"El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso".

Como puede observarse, el citado contrato tiene fijado legalmente un período de prueba de UN AÑO con lo que se sitúa al empresario en una posición claramente ventajosa frente al trabajador, otorgándole la posibilidad de dar por finalizado el contrato sin tener que abonar una indemnización y sin necesidad de alegar una causa durante todo ese tiempo, y sin tampoco tener que ajustarse a un período mínimo de comunicación de la extinción del trabajo, ni siquiera tener que notificar por escrito dicha decisión al interpretarse por los tribunales que el cese en el período de prueba no requiere que se haga por escrito.

La realidad pone de manifiesto, que se trata de una característica claramente fraudulenta, que tiene como finalidad el establecimiento de forma encubierta de un contrato temporal sin causa en el que se atribuye al empresario la posibilidad de dar por finalizada la relación laboral en

cualquier momento durante ese primer año libremente, sin tener que alegar ninguna causa, ni respetar ningún plazo, ni preaviso.

Recordamos que la Decisión sobre el fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales de 23 de mayo de 2012 (Reclamación nº 65/2011) interpuesta por la Federación General de Trabajadores de la Empresa Nacional de Electricidad (GENOP-DEI) y la Confederación de Funcionarios Públicos contra Grecia (ADEDY) contra Grecia, ha resuelto que un contrato con esa duración vulnera la Carta Social Europea.

En concreto, se resolvió que un período de prueba de un año vulnera el art. 4.4 de la CSE. Venimos por tanto a solicitar al Comité Europeo que aplique la jurisprudencia recogida en esa Decisión de Fondo, que, en resumen, dictamina lo siguiente ante una situación similar:

1º. Todos los trabajadores tienen derecho a la protección en materia de sus derechos sociales, que incluye el derecho a un plazo de preaviso razonable en el caso de que se vaya a dar por finalizada su relación laboral. En la medida en que no se puede establecer un concepto general de qué debe entenderse por razonable, se tendrá que analizar caso por caso, teniendo en cuenta el tiempo que se lleva prestando servicios.

2º. La finalidad del plazo de preaviso es la de darle al trabajador la posibilidad de ir buscando otro empleo sin que haya perdido aún el anterior, admitiéndose la posibilidad de que se indemnice al trabajador que no se preavise.

3º. Sólo es posible el despido inmediato en caso de falta grave del trabajador.

4º. El Comité Europeo de Derechos Sociales no se había pronunciado hasta ahora sobre la duración de un período de prueba, entendiéndose que se trata de una figura admisible en la medida que se encuentra establecida con la finalidad de que el empresario pueda verificar la cualificación del trabajador y la adaptación del mismo a las exigencias del puesto que va a ocupar.

Ahora bien, esto no puede permitir que la duración de ese período sea muy larga puesto que se estaría privando al trabajador de los derechos que tiene atribuidos en materia de preaviso e indemnización, estimando que la duración de un año es excesiva.

En consecuencia, resuelve por unanimidad el Comité Europeo de Derechos Sociales que **un período de prueba de un año vulnera el art. 4.4 de la CSE la Carta Social Europea** puesto que no es razonable atendiendo a una interpretación del mismo que se ha realizado por la jurisprudencia de este órgano.

Este sindicato quiere señalar al Comité Europeo de Derechos Sociales, que el Juzgado nº 2 de Barcelona procedió a aplicar esa jurisprudencia directamente, en primer lugar, en la sentencia de 19 de noviembre de 2013, declarando la extinción realizada sobre un trabajador faltando unos días para que finalizara ese año del período de prueba de carácter improcedente, aplicando directamente el art. 4.4 de la Carta Social Europea y la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales emitida en la Decisión de Fondo que se ha señalado (se adjunta copia literal de la sentencia completa).

En concreto, la sentencia valora el supuesto de un trabajador, con la categoría de peón, que desempeñaba una tarea consistente en llevar neumáticos de un sitio a otro, que es contratado el 30 de marzo de 2012 y se le da por finalizada la relación laboral el 22 de marzo de 2013, dando como motivación la no superación del período de prueba que estaba vigente.

La sentencia del Juzgado contiene referencias tan importantes como que la Carta Social Europea "(...) *es una norma internacional que forma parte del derecho interno (...) y que tiene el mismo valor vinculante que los tratados de la Unión Europea, por lo que en orden al principio de jerarquía normativa se sitúa por encima de la Ley nacional (...)*".

Teniendo en cuenta que el supuesto de hecho que se plantea es idéntico al de la Decisión de Fondo, resuelve que el art. 4.3 de la Ley 3/2012 "(...) *vulnera el art. 4.4 de la Carta pues no fija ni plazo de preaviso ni indemnización por finalización del contrato durante el período de prueba de un año, no pudiéndose entender como razonable un plazo de prueba de un año en el caso objeto de esta Litis, como señala el Comité, pues los requerimientos del puesto de trabajo del actor, peón que lleva neumáticos de un sitio a otro, no requieren de un año para que el empleador evalúe sus capacidades en atención a sus tareas (...)*".

Recuerda la sentencia, acogiendo jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales, que la crisis no puede "(...) *tener como consecuencia la reducción de la protección de los derechos reconocidos en la Carta y, por lo tanto, que los Gobiernos estaban obligados a adoptar las medidas necesarias para garantizar que los derechos de la Carta fuesen especialmente garantizados en el momento en que la necesidad de protección se hace sentir más (...)*".

Finalmente, concluye que "(...) *el apartado 4.3 (...) no puede ser aplicado por contravenir una norma de rango superior, el art. 4.4 de la Carta, pues no fija ni preaviso ni indemnización por finalización de un contrato indefinido dentro del período de prueba de un año, plazo que es excesivo y carente de causa, y, en consecuencia, lo que debe aplicarse es el ET, que remite al Convenio colectivo de aplicación en la materia (...)*".

Finalmente, las organizaciones sindicales quieren añadir que el Gobierno, en lugar de tener en cuenta la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales y la Carta Social Europea, tal y como le ha recordado la Sentencia del Juzgado nº 2 de Barcelona de 19 de noviembre de 2013, ha procedido un mes después a la sentencia del Juzgado de Barcelona a ampliar las posibilidades de celebrar este contrato, puesto que en un principio sólo se podía celebrar a tiempo completo y tras reforma realizada en diciembre de 2013, lo ha ampliado a contratos a tiempo parcial (Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de *medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*).

La doctrina judicial de la Sentencia del Juzgado de Barcelona ha sido continuada por dos pronunciamientos más, en concreto, la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Tarragona de 2 de abril de 2014 y la sentencia del Juzgado nº 1 de Tarragona de 29 de abril de 2014, inaplicando la normativa nacional con fundamento en que es contraria a la normativa internacional, en concreto a la Carta Social Europea, entre otras y a la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales.

A lo anterior cabe añadir que están pendientes de resolver diversos recursos y cuestiones de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, en la medida que la regulación contenida en dicha norma, sobre el período de prueba, pueda colisionar con la garantía constitucional del derecho al trabajo, y a la tutela judicial efectiva. Sin embargo, no existe claramente en nuestra Constitución una protección frente a la necesidad de un preaviso suficiente ante la extinción de la relación laboral durante el período de prueba. Además, según ha resuelto el propio Tribunal Constitucional, la duración del período de prueba no es incompatible con la Constitución, al menos desde la perspectiva planteada en los recursos que ha resuelto.

Por tanto, no se ha restablecido el pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Carta, y no es previsible que se lleve a cabo ese cumplimiento a partir de las determinaciones del Tribunal Constitucional.

Por tanto, solicitamos que se declare expresamente que España está vulnerando el art. 4.4 de la Carta Social Europea y la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales con la norma que permite celebrar un contrato con un período de prueba de un año.

II.3 INCUMPLIMIENTO DEL ART. 4.4 DE LA CARTA: INSUFICIENCIA DEL PLAZO DE PREAVISO DE LA TERMINACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES.

Ya el Comité (Conclusiones XIX-3) entendió que la situación en España no está en conformidad con el artículo 4 § 4 de la Carta por las siguientes causas:

- Los trabajadores con contratos de duración determinada inferior a un año cuyo contrato se rompe antes no tienen derecho a la notificación;
- Los trabajadores con contrato a plazo fijo de más de un año en que el contrato se rompe antes de tiempo tienen derecho a un preaviso de quince días

Se trata de cuestiones que siguen sin resolverse en la legislación y en la práctica nacional, donde no se asegura a los trabajadores temporales una antelación mínima de cara al conocimiento de la extinción de su relación laboral, sin que la legislación laboral haya corregido la situación que ya examinó, en su día, el propio Comité al que nos dirigimos.

Por tanto, cabe constatar la persistencia de tales incumplimientos en el marco de referencia de este informe.

III. SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 6 DE LA CARTA (DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA).

Dejamos constancia que el Estado Español viene incumpliendo el derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 6 de la Carta, en los términos que pasamos a denunciar.

Artículo 6.

Derecho de negociación colectiva.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las partes contratantes se comprometen:

- 1. A favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores.*
- 2. A promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizadores de*

empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos.

3. Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales.

Y reconocen:

4. El derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.

Las violaciones en las que incurre España de esta regulación se realiza desde muy diversas perspectivas, especialmente a partir de las reformas laborales operadas en el sistema de negociación colectiva en el año 2012, que han venido a condicionar de forma muy grave la posibilidad real de que las organizaciones sindicales puedan asumir la capacidad de determinación de las condiciones de trabajo a través e la negociación colectiva. A tal efecto denunciamos los siguientes incumplimientos:

III.1 VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 6.2 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA, POR LA DEROGACIÓN POR NORMA DE UN ACUERDO PACTADO A NIVEL ESTATAL POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS Y LA AUSENCIA DE CUALQUIER CONSULTA CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PREVIAMENTE A LA APROBACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012 POR EL GOBIERNO DE ESPAÑA.

Como ya hemos señalado en la primera parte de este escrito de Queja, las organizaciones sindicales CCOO y UGT suscribimos el pasado 25 de enero de 2012 con las organizaciones patronales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) el "II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014", publicado en el BOE de 6 de febrero de 2012.

Se trata de un acuerdo colectivo de naturaleza obligacional, con vigencia de tres años, y que obliga a las partes firmantes a intensificar los esfuerzos para que todas sus organizaciones, en el marco de su autonomía negocial, asuman y ajusten sus comportamientos "para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones" contenidas en el Acuerdo. En parecidos términos se manifiestan las partes en el Acta de firma del II AENC, ya que afirman que el texto suscrito tiene como objetivo "orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y recomendaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva". En el Acuerdo se aborda el tema de la estructura de la negociación colectiva, pactando y desarrollando un conjunto de reglas de articulación y vertebración que habrían de regir la negociación colectiva en el futuro. Las partes siguen apostando por la negociación colectiva estatal, o en su defecto, la autonómica, para estructurar la negociación, y no aceptan la desaparición de los convenios provinciales ya que consideran que facilitan cobertura a un número importante de empresas y trabajadores. Y asimismo se hace una llamada a la negociación en la empresa, ya sea mediante convenios y también por acuerdos y pactos de empresa, para que se negocien cuestiones relativas a "jornada, funciones y salarios", negociación que en términos de flexibilidad interna se detalla en otras partes del propio Acuerdo.

Pues bien, sólo dos semanas después el Gobierno de España aprueba el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE del 11 de febrero), deroga y deja sin efecto la mayor parte de los puntos negociados y acordados en el II AENC, en especial los referidos a la estructura de la negociación colectiva y regulación de la flexibilidad interna. A tal punto que se ha mantenido que la norma estatal de

urgencia "no ha asumido, ni tan siquiera de manera parcial, su contenido; lo ha marginado, dándolo de lado".

El Real Decreto-Ley citado se ha confeccionado y promovido inmediatamente a la firma y posterior publicación del II AENC, y se ha hecho por el Gobierno sin participación ni negociación alguna con los sindicatos. No han existido consultas previas sobre el fondo de la regulación ni se ha intentado un período de consultas funcional o adecuado al intercambio de pareceres y de visiones divergentes sobre la reforma. El Gobierno sabe y puede perfectamente atestiguar que esa consulta no existió ni se intentó por parte del poder público, a pesar de las solicitudes de UGT y CCOO.

En efecto, que por un Real Decreto-Ley se deje sin efecto un Acuerdo colectivo en la cumbre de la importancia y alcance como el II AENC, implica una directa vulneración del principio de negociación colectiva libre y voluntaria entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y una injerencia inadmisibles por parte del Gobierno. En este punto la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT viene siendo muy clara, como consta en "La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del CLS del Consejo de Administración de la OIT". 5ª edición revisada. Ginebra, 2006: "1008. *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 núm. 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.*"(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 876; 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 84 y 323.º informe, caso núm. 2089, párrafo 491.)

Es por ello que procede igualmente constatar el incumplimiento por España del artículo 6.2 de la Carta Social Europea, que asegura el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizadores de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos.

III.2. VIOLACIÓN DEL ART. 6.2 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA, POR LA IMPOSICIÓN LEGAL DE LA PRIMACIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA, FRENTE A LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SUPERIOR, PROHIBIENDO ADEMÁS A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES QUE PUEDAN DISPONER DE ESA REGLA.

La nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 12/2012, tras la Ley 3/2012, ya citada, viene a establecer que

"2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.”

Se establece, por tanto, la prevalencia del convenio de empresa sobre cualquier convenio sectorial de ámbito superior, incluidos los acuerdos interprofesionales previstos en el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, que fijan la estructura de la negociación colectiva, en relación con las condiciones básicas que determinan el contenido de la relación laboral, como son salario, jornada, tiempo de trabajo, funciones, medidas de conciliación, previsión social complementaria.

No se trata de que el Real Decreto-Ley configure la prevalencia del convenio de empresa como un mecanismo para limitar la eficacia de la negociación sectorial cuando la empresa tenga dificultades que puedan justificar la adopción de medidas extraordinarias distintas de las del convenio colectivo sectorial. Sino que lo que ha hecho ha sido, pura y radicalmente, sin condicionamiento alguno, suprimir la eficacia vinculante de la negociación colectiva sectorial, con independencia de que la misma hubiera sido pactada y suscrita por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, e incluso aunque dichos Acuerdos, en ejercicio de la autonomía colectiva, como el mencionado II AENC de 25 de enero de 2012, fijaran la estructura de la negociación colectiva, determinando las materias que correspondería regular al convenio de empresa, o hubieran establecido derechos laborales mínimos, como un salario mínimo del sector, o una jornada máxima, o medidas similares.

La consecuencia inmediata del cambio legislativo es la privación a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales más representativas, de ámbito estatal o autonómico, de la libertad de pactar, en un sentido acorde a sus intereses recíprocos, las reglas reguladoras tanto de la estructura negocial como de la solución de los conflictos de concurrencia entre convenios colectivos que han de regir en un determinado sector o en un concreto ámbito territorial de alcance interprofesional.

La anterior consecuencia vulnera de manera frontal y abierta el derecho constitucional a la negociación colectiva, en relación o conexión con el derecho de libertad sindical en su vertiente de derecho de actividad colectiva, reconocidos en los arts. 37.1 y 28.1 CE, así como

las normas y principios garantizados por los Convenios 98 y 154 de la OIT, y por el art. 6 de la Carta Social Europea.

Porque el derecho a la negociación colectiva, al derivar de la autonomía negocial o libertad contractual de las partes, implica un sistema de reglas de acción y de organización a través de las cuales los representantes de los trabajadores y de los empresarios defienden los intereses económicos y sociales que les son propios. La garantía del derecho a la negociación colectiva se sustancia así "en un derecho de libertad" que, ejercitable fundamentalmente frente al Estado, "protege a las partes sociales frente a eventuales interferencias o limitaciones" no justificadas.

Así, la privación a los sindicatos más representativos y representativos de sector de la facultad de negociar de manera plena con los agentes empresariales la estructura contractual, fijando en qué niveles puede o no abrirse el trato contractual y definiendo las reglas para sustanciar los eventuales conflictos de concurrencia, constituye un grave impedimento u obstáculo para el ejercicio de la acción sindical contrario a la libertad sindical.

III.3 VIOLACIÓN DEL ART. 6.2 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA POR LA IMPOSICIÓN DE UN ARBITRAJE OBLIGATORIO ANTE LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES FIJADAS EN CONVENIO COLECTIVO.

A partir del RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, se ha modificado el art. 82.3 ET a fin de establecer un arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del art. 82.3 del ET, según la redacción que le ha dado la Ley 3/2012. Con ello la reforma laboral estableció una regulación legal de un arbitraje obligatorio y público por parte de la citada Comisión:

"Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91".

El órgano al que se faculta para la imposición del arbitraje obligatorio es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas. Y aunque ahora se intenta justificar en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley en relación al primero que se trata de un órgano de carácter tripartito, es en realidad un órgano administrativo, de indiscutible naturaleza pública, y aunque sea expresivo de la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales, no por ello pierde su naturaleza, al estar sometido a la regulación administrativa en su composición, reglas de funcionamiento y adopción de decisiones. Y en cuanto a los órganos autonómicos

“equivalentes”, la propia regulación supone delegar a la normativa autonómica las reglas de composición y adopción de acuerdos.

El centro de la cuestión reside, pues, en discernir si la composición de un conflicto de intereses adoptada de manera coactiva y en contra de la común voluntad de ambas partes, o al menos de los trabajadores, es compatible con la autonomía negocial. En caso de una respuesta negativa, el carácter tripartito del órgano que adopta la decisión de someter a una solución de arbitraje obligatorio ni quita ni añade elemento alguno al juicio alcanzado. El órgano decisor es el instrumento del que el legislador se vale para articular su concreta opción política, consistente en zanjar de manera obligada las legítimas discrepancias que se hubieren podido producir en el curso de la negociación que concluyó sin acuerdo, la imposición de forma coactiva de una solución al conflicto que se articula a través de la decisión de un tercero.

En cualquier hipótesis de fracaso de un proceso negocial abierto con el objetivo de inaplicar el convenio colectivo en una empresa, la solución es idéntica y la misma: la iniciativa de una sola de las partes, que en la realidad de las relaciones laborales será siempre el empresario, por ser él el único sujeto interesado en ese descuelgue del convenio, puede activar el mecanismo coactivo y el conflicto queda resuelto por una voluntad, la de un órgano público, que se erige en el decisor de un singular conflicto entre intereses particulares mediante el inaceptable expediente de entender que en ese conflicto hay siempre y por hipótesis un interés general que defender, en este caso, tal como dice la Exposición de Motivos, “la defensa de la productividad”.

Hay que tomar en consideración

La Carta Social Europea fomenta los procedimientos de solución extrajudicial voluntarios (art. 6.3 de la CSE) pero en ningún caso los obligatorios.

Esta medida viola, igualmente, el derecho de huelga protegido por el art. 6.4 de la Carta, en la medida que dicho arbitraje obligatorio impide la efectividad del derecho de huelga, en tanto que el nuevo instrumento viene a fijar las condiciones de trabajo sin garantía ni participación sindical, y limitando la posibilidad de realizar una huelga para modificar dichas condiciones de trabajo así establecidas.

Y del mismo modo, esta regulación vulnera el art. 3 de Protocolo Adicional, pues se ha restringido la posibilidad de negociar por parte de las organizaciones que representan a los trabajadores, mediante la imposición de un arbitraje obligatorio.

III.4. VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 6.2 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA, AL PERMITIR A LA FACULTAD UNILATERAL DEL EMPRESARIO PARA DEJAR DE APLICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS PREVIAMENTE CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN PACTOS Y ACUERDOS DE EMPRESA.

El Real Decreto-Ley 3/2012 ha revisado en profundidad el régimen jurídico de “las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo” establecido en el art. 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, aunque sólo en algunas ocasiones, de un período de consultas concluido sin acuerdo.

Es cierto que deben existir mecanismos de flexibilidad interna en la empresa para posibilitar su adaptación cuando existan probadas razones que dificulten su viabilidad o la del empleo,

y de ahí el compromiso de las organizaciones sindicales firmantes de esta Queja de impulsar la llamada "flexibilidad negociada" y de ahí el contenido del importante "II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014", ya mencionado, suscrito el 25 de enero del año actual 2012 con las organizaciones empresariales más representativas de nuestro país, CEOE y CEPYME, en el que se contemplan vías y medidas para facilitar esa adaptación negociada.

Pero 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 y desvincularse de sus obligaciones, lo que es un 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 fuerza vinculante de los convenios colectivos, cuyo contenido esencial comporta la atribución a cualquier instrumento nacido de la negociación colectiva "entre representantes de los trabajadores y empresarios", sea cual sea la eficacia personal y el contenido del mismo, de una eficacia automática e imperativa.

III.5 VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 6.2 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA, POR LA INGERENCIA DEL PODER PÚBLICO EN LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS ANTES DE LAS MEDIDAS DE REFORMA LABORAL, IMPONIENDO EL FIN DE LA APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE REGULABA, CUANDO LA NORMATIVA VIGENTE AL TIEMPO DE SU FIRMA ASEGURABA SU MANTENIMIENTO HASTA LA FIRMA DE UN NUEVO CONVENIO QUE LO SUSTITUYA.

El artículo 86.3, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores fue objeto de modificación por el Real Decreto-ley 3/2012, cuya redacción mantiene la ley 3/2012 viene derogar la norma legal que aseguraba la prórroga del contenido del convenio colectivo hasta que otro posterior lo sustituya, para establecer lo que sigue:

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Sin embargo, su alcance práctico es mucho mayor que la mera previsión de que a falta de pacto, las condiciones de trabajo se extiende durante el año siguiente desde la denuncia del convenio.

La disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 vino a decir que:

Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados.

En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.

Por tanto, la limitación de la vigencia temporal del convenio tenía un efecto retroactivo, al afectar igualmente a los convenios que se negociaron bajo el marco legal en el que se

garantizaba su aplicación hasta otro que lo sustituya. De esta forma, los negociadores que firmaron un convenio asumían –así lo decía la ley vigente en ese momento- que salvo pacto en contrario, el contenido del convenio mantiene su vigencia hasta la firma de otro nuevo por los propios negociadores. Los propios negociadores podrían haber excluido ese efecto, pero no lo hicieron, asumiendo la prórroga en los términos expresados.

Pero la reforma sobrevenida del marco regulador, que expresamente incide sobre los convenios negociados antes de su vigencia, ha alterado por completo el equilibrio negociador entre las partes, al disponer sobre la vigencia del convenio, lo que genera que ante el eventual bloqueo de la negociación, los trabajadores pierdan el conjunto de sus condiciones de trabajo, o al menos, la fuerza vinculante del convenio que las aseguraba. Se trata de una ingerencia del Poder Público en la negociación colectiva que tiene efectos perversos para permitir a las empresas, y a los representantes empresariales, con la mera voluntad de negarse a renovar el convenio, que se genere un vacío de regulación. Se podrá decir que el convenio afectado no lo impedía, pero se negoció en un marco legal que aseguraba ese efecto, y al dar eficacia a la nueva ley sobre los convenios negociados antes de su entrada en vigor, no dio a los negociadores, y en concreto a la representación sindical, oportunidad de impedir ese efecto, precisamente mediante la inclusión de una cláusula que en ese momento era superflua pues estaba asegurada legalmente el efecto y era innecesario que el convenio lo recogiera.

Es una ingerencia en la negociación colectiva que rompe el equilibrio negociador en la renovación de los convenios, configurado como una medida de política económica para implantar la devaluación salarial y el debilitamiento de la posición negociadora de los representantes de los trabajadores.

III.6 VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 6.4 DE LA CARTA: IMPOSICIÓN DE UN ARBITRAJE OBLIGATORIO PARA PONER FIN A UNA HUELGA.

El Comité declaró como Conclusión que la situación en España no es conforme con el artículo 6 § 4 de la Carta sobre la base de que la ley permite al Gobierno a imponer el arbitraje para poner fin a una huelga en caso que van más allá de las previstas en el artículo 31 de la Carta.

Se trata de una materia que no ha sido objeto de revisión, máxime cuando en la práctica lo que se constata es la utilización de diversos mecanismos para dejar sin efectividad el derecho de huelga por parte de las autoridades públicas.

Con respecto al capítulo de "Conclusiones" del artículo 6, el Comité Europeo de Derechos Sociales pregunta en relación con el apartado 4 de dicho artículo, acción colectiva, si la redacción del artículo 10.1 del Real Decreto-ley 17/1977 restringe el derecho de huelga. En realidad, la doctrina entiende que la inconstitucionalidad de dicho artículo, declarada en sentencia de 8 de abril de 1981, se refiere a la facultad del gobierno de imponer la reanudación del trabajo, pero no a la de instituir un arbitraje obligatorio.

La restricción al derecho de huelga se realiza más bien al amparo del segundo párrafo de este artículo, en el que se establece la potestad del gobierno para la determinación de los servicios mínimos. Históricamente, en las huelgas que han afectado a servicios públicos o esenciales para la comunidad, en caso de no alcanzarse acuerdos de servicios mínimos, el gobierno ha venido imponiendo unos servicios mínimos desproporcionados que suponen de hecho una restricción al derecho de huelga. Si bien cabe su denuncia, la resolución suele ser posterior a la celebración de la huelga y, mientras tanto, los servicios mínimos impuestos son de obligado cumplimiento.

Prácticamente todas las sentencias referentes a denuncias de servicios mínimos abusivos han dado la razón a los sindicatos, pero la huelga ya estaba realizada y el derecho ya había sido conscientemente recortado, mediante el uso abusivo de la capacidad legal de imponer niveles de servicios mínimos incomprensibles.

Por otra parte, se establecen servicios mínimos en servicios que no son esenciales a estos efectos y se favorece el equívoco de la negociación de servicios mínimos en establecimientos privados. Así, al amparo de una sentencia sobre la necesidad de establecer servicios mínimos en educación, por la necesidad de los padres de acudir a sus puestos de trabajo en otros sectores (es decir, por la necesidad de servicio de guardería, que no de enseñanza, cuyos centros se cierran los sábados y domingos y los días no lectivos entre semana que se establezcan en el calendario laboral sin ningún problema), se pretenden establecer servicios mínimos en centros universitarios.

III.7 VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 6.4 DE LA CARTA, POR LA CRIMINALIZACIÓN DESPROPORCIONADA E INJUSTIFICADA DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LA PARTICIPACIÓN DE PIQUETES INFORMATIVOS EN EL DESARROLLO DE UNA HUELGA.

En esta materia, junto al art. 6.4 de la Carta, su interpretación y alcance está íntimamente relacionado con el art. 5 de la propia Carta que establece:

Artículo 5. Derecho sindical.

Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales y de adherirse a esas organizaciones, las partes contratantes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad, ni se aplique de manera que pueda menoscabarla. Igualmente, el principio que establezca la aplicación de estas garantías a los miembros de las fuerzas armadas y la medida de su aplicación a esta categoría de personas deberán ser determinados por las leyes y reglamentos nacionales.

En la legislación española, dentro del Título XV del Libro II del Código Penal relativo a los delitos contra los derechos de los trabajadores, el artículo 315 tipifica las acciones contra el ejercicio de los derechos fundamentales de libertad sindical y el derecho de huelga. Sin embargo, en el mismo precepto también se tipifica el delito de coacción a la promoción de la huelga que ahora pasamos a analizar.

El art. 315 CP queda redactado en los siguientes términos:

“1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

3. Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.”

En cuanto, la conducta típica consiste en una coacción, conviene recordar aquí el tipo básico de coacciones establecido en el art. 172.1 CP según el cual: *“El que, sin estar legítimamente autorizado, impidiera a otro con violencia hacer lo que la Ley no prohíbe, o le compeliere a*

efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de 12 a 24 meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados”

Por consiguiente el art. 315.3 del Código penal, castiga con la pena de prisión de tres años y un día a cuatro años y medio, y multa de 12 meses y un día a 18 meses, a los que actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

Se trata de una figura penal que viene siendo aplicada de forma generalizada en todo tipo de altercados e incidentes con ocasión del desarrollo de una huelga, sobre todo en las convocatorias de huelga general. Implican en la práctica la petición por la fiscalía de penas que suponen el ingreso en prisión por más de tres años, y se dirigen fundamentalmente contra los responsables sindicales, o las personas que han tenido algún protagonismo en el curso de los incidentes en los que se practican identificaciones por las fuerzas de seguridad.

Se trata de una figura penal que es una restricción desproporcionada al derecho de huelga. El delito tipificado en el art. 315.3 CP, prevé una pena, ciertamente exagerada tanto cualitativa: privación de libertad y multa, como cuantitativamente: de 3 a 4.5 años de prisión y de 12 a 18 meses de multa. Semejante pena impide al condenado acceder a los beneficios previstos en el art. 80 y 88 del CP, relativos a la suspensión de las penas privativas de libertad que no excedan de dos años, y a la sustitución de las penas privativas de libertad que no excedan de dos años por penas de días multa o trabajos en beneficio de la comunidad.

La desproporcionalidad en la penalidad, se aprecia contrastadamente desde dos perspectivas:

- comparando la penalidad para la protección del bien jurídico a no hacer huelga relativo a una concreta parcela de la libertad personal constituida por la libertad de trabajo, con la misma pena establecida para la protección de los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical.

El derecho sancionador del Estado recae ilógicamente con la misma intensidad en la protección de dos bienes jurídicos de distinta entidad, en una inexplicable equiparación a efectos penales de los mismos, prescindiendo del análisis de la distinta envergadura constitucional, personal y social que deriva de la naturaleza de cada uno de ellos. Así el derecho a la huelga implica una acción de autotutela que reviste la máxima relevancia en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, como última de las medidas a adoptar por su parte en un conflicto de alcance colectivo, que imbrica incluso determinados perjuicios en el ámbito laboral y de Seguridad Social, lo que la hace un instrumento de carácter esporádico consustancial al de su trascendencia, propia de las situaciones de mayor relevancia en la defensa de dicho interés colectivo que a su vez integra la defensa del interés personal de los trabajadores. Esta excepcionalidad en el tiempo y trascendencia de la huelga en la defensa de un interés colectivo, contrasta con el carácter ordinario del ejercicio del derecho al ingreso en la empresa, que además afecta a un interés o esfera personal, y que si bien no deja de ser necesariamente tutelable, por su propio carácter reviste una significativa menor intensidad en la tutela que el interés colectivo.

- comparando la penalidad del tipo del art. 315.3 CP, con la del tipo básico del delito de coacciones ex art. 172, que da protección a otros aspectos de la libertad de la persona, incluidos el ejercicio de otros derechos fundamentales.

Aquí, la pena del tipo básico de coacciones puede ser de privación de libertad de 6 meses a 3 años o alternativamente de 12 a 24 meses de multa, según la gravedad de la coacción o los

medios empleados. El precepto cuenta con un tipo agravado cuando la coacción tiene por objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental lo que supone una aplicación de la pena en su mitad superior: de 1.5 a 3 años de prisión o alternativamente de 18 a 24 meses multa, con lo que incluso en los supuestos de coacciones graves que impiden el ejercicio de derechos fundamentales, la condena máxima que se puede imponer no excede de 3 años de prisión en ningún caso, y puede no llegar a exceder de 2 años de privación de libertad de manera que este último supuesto cabe la suspensión de la ejecución o la sustitución por otra pena que no prive al condenado de su libertad.

El tratamiento legal de esta materia es igualmente deficiente, y genera ante la ausencia de criterios normativos claros y expresos sobre elementos esenciales relativos tanto a la descripción de la conducta, la finalidad de la misma, y de los sujetos que realizan los hechos, genera una enorme dispersión de criterios por la doctrina judicial, que van desde posturas claramente restrictivas de los elementos del tipo, a otros criterios en los que se imponen penas de prisión superiores a tres años, por comportamientos absolutamente carentes de gravedad o incluso de reproche legal.

Esta regulación, junto con la ausencia de criterios homogéneos por parte de la Fiscalía a la hora de formular la acusación, generan enorme inseguridad jurídica, y vemos que se viene utilizando para procesar a numerosos cargos sindicales, sometidos a la amenaza de elevadas penas de prisión, por el único motivo de asumir el protagonismo en la gestión de los conflictos laborales, cuando no han incurrido en ningún género de extralimitación en el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Por ello, a fin de evitar las enormes distorsiones que esta figura penal general en el ámbito de las relaciones laborales, cabe proponer la derogación del artículo 315.3 del Código Penal, en la medida que es una figura penal redundante, innecesaria, defectuosa, y que parte de la inaceptable premisa en un Estado Democrático de imponer una agravación de una pena por la mera circunstancia de que el sujeto acusado pretenda ejercer un derecho fundamental.

El tipo general del delito de coacciones es suficiente para erradicar poscomportamientos violentos, y tiene unos criterios de interpretación y aplicación por la doctrina jurisprudencial lo suficientemente consolidados para generar seguridad jurídica, además de una penalidad más ajustada a la gravedad del comportamiento, sin incorporar la agravación por el ejercicio del derecho de huelga.

Destacan así, aquellos asuntos en los que la imputación del delito previsto en el art. 315.3 del Código Penal por parte del Ministerio Fiscal, genera peticiones de pena y, en algunos casos, condena a la privación de libertad de más de tres años de prisión, y ello a pesar de que en la práctica totalidad de los supuestos, no existan fenómenos de violencia, ni se menoscaben bienes jurídicos relevantes.

Llama la atención además, que en casi todos los procedimientos, la imputación de tales delitos, se efectúe contra cargos o dirigentes sindicales o frente a representantes legales de los trabajadores, al margen de su intervención concreta en los hechos.

Ni siquiera en los casos, muy excepcionales, donde concurre algún altercado o incidente singular, se utilizan criterios de imputación basados en la participación personal de los acusados en los hechos, sino en presunciones generales de atribución a los cargos sindicales de conductas de alguna persona concreta, sobre todo cuando no es identificada.

Por otra parte, dejamos constancia de la situación generada a la vista de un total de 81 expedientes abiertos en los servicios jurídicos de UGT y CCOO, que nos han sido notificados por las respectivas organizaciones, sin perjuicio de que cada uno de ellos a su vez englobe información que por no haber sido desagregada, hace referencia a diversos procedimientos

administrativos y penales, y que a su vez implica la formulación de procedimientos sancionadores o imputaciones penales que en muchos casos comprende a más de una persona, y que totalizan al menos 260 sindicalistas objeto de procedimiento sancionador penal o administrativo, sin perjuicio de que como hemos dicho en algunos procedimientos no se desglosa la identidad de las personas contra las que se dirige el procedimiento.

1. Andalucía.

Expedientes abiertos respectivamente en Cádiz (Algeciras), Granada, Málaga, Huelva y Sevilla, y en todos los supuestos se trata de procedimientos penales que afectan a un total de 32 trabajadores, los conflictos de los que derivan estos procedimientos están relacionados con la huelga general de septiembre de 2010, en Cádiz, la huelga general de noviembre de 2012, en Málaga y un conflicto en el desarrollo de una huelga de empresa en 2009, en Granada. En el caso de Huelva el conflicto se refiere a la huelga general de noviembre de 2012 y ha generado tanto un procedimiento administrativo como un procedimiento penal, contra la misma persona que es responsable en la Unión Provincial. En Sevilla, nos referimos también a la huelga de noviembre de 2012.

En los procedimientos penales se imputan los delitos de lesiones, atentado, y en particular el delito de coacciones a la huelga del art. 315.3 CP que se imputa tanto en los casos de Granada como de Málaga.

Igualmente, en Granada se ha dictado sentencia por el Juzgado de lo Penal núm. 1, confirmada por la Audiencia Provincial, condenando a dos personas a tres años y un día de cárcel y a pagar una multa de 2.880 euros, más las costas del proceso y una indemnización de 767 euros, invocando el delito previsto en el art. 315.3 del CP, al haber instado, según declara probado, a la propietaria de un local de la capital granadina para que cerrara durante la jornada de huelga general del 29 de marzo de 2012, consistiendo los hechos en proferir expresiones vejatorias, colocar pegatinas y pintadas con daños de 767 euros. A mediados de Julio de 2014 se ha procedido a dar efectividad al ingreso en prisión de un afectado, de 25 años de edad y estudiante de Medicina, estando señalado el ingreso en prisión de la otra persona para finales del mismo mes.

En San Fernando (Cádiz) se ha dictado auto de apertura de juicio oral contra tres trabajadores de NAVANTIA en relación con el conflicto derivado de una manifestación de 6 noviembre de 2012. Por parte de la Fiscalía se solicita penas de 9 meses, 14 meses y 2 años y 3 meses de prisión, para los tres trabajadores por la comisión de delitos de desórdenes públicos, atentado con empleo de medios peligrosos y una falta de lesiones. En concreto a un trabajador se le imputa el haber arrojado un micrófono contra el agente que dirigía al grupo de agentes de la UIP sin que el objeto alcanzara al funcionario. A otro trabajador se le acusa de golpear con un paraguas a un policía que formaba el cordón policial ante la sede del Partido Popular alcanzándole en el antebrazo derecho, y otro trabajador de acometer al policía a paraguazos sin que conste que le alcanzara pero acabo fracturando el escudo policial.

En Sevilla, la petición es de 1 año de cárcel y multa, por delito contra la seguridad vial.

2. Aragón.

Tenemos constancia de un procedimiento penal que se instruye en Zaragoza derivado de la huelga general de marzo de 2012, los delitos que se imputan hacen referencia al delito de atentado y de lesiones por supuestos empujones a la policía en las inmediaciones de Merca Zaragoza. Igualmente con motivo de la huelga del sector de la limpieza de 2013, hay una persona pendiente de juicio.

3. Asturias.

Engloba toda una amplia tipología de supuestos, con especial repercusión en el ámbito penal que totalizan un total de 15 expedientes que se tramitan en diversos Juzgados de Instrucción y de lo Penal como Mieres, Oviedo, Lena, Siero, Cangas de Narcea, Grado, Laviana, Langreo y Avilés. Junto a estos expedientes hay 43 personas con petición de prisión, que va desde los 6 meses a los 4 años de cárcel.

En los procedimientos penales las imputaciones se concretan de forma muy generalizada en relación con el delito de desórdenes públicos que afecta a diez expedientes diferentes. También la imputación comprende de forma muy frecuente el delito de atentado en seis casos. En otros supuestos se imputa el delito de daños en cinco casos. También existen imputaciones de delito de lesiones en dos supuestos, lo que pone en evidencia la escasa repercusión sobre la integridad física de estos conflictos sociales, no obstante la amplia incriminación que se lleva a cabo.

4. Baleares.

Tenemos constancia de la existencia de un proceso penal ante los Juzgados de Instrucción de Palma de Mallorca derivados de los conflictos de huelga general de marzo de 2012. Este procedimiento tiene una especial significación en tanto que la persona acusada ocupa el cargo de Secretaria General de la Unión de CCOO de Baleares y es objeto de acusación por parte de la Fiscalía a penas privativas de libertad superiores a cuatro años. El estado actual de la tramitación de ese procedimiento se encuentra en fase de formulación del

escrito de defensa una vez que el Fiscal ha formulado la citada acusación por el delito contra el derecho de los trabajadores y se ha decretado la apertura de juicio oral.

5. *Castilla La Mancha.*

Tenemos constancia de la existencia de diversos procedimientos penales en las provincias de Albacete Ciudad Real, que afectan respectivamente a 4 responsables sindicales en el caso de Albacete, y a 3 en el Ciudad Real.

En el caso de Ciudad Real, los hechos tuvieron lugar en Puertollano, durante la huelga general de Septiembre de 2010, y comprende, entre los tres cargos sindicales imputados, al Secretario General de la Unión Provincial, por los hechos consistentes en encender una fogata en una rotonda y un piquete informativo, sin que todavía se haya concretado la acusación.

En el caso de Albacete, los hechos contra los cuatro sindicalistas también se refieren a la Huelga General de septiembre de 2010, por la actuación del piquete informativo en la Lonja Municipal, acusando de arrojar chinchetas y golpear un vehículo. El Ministerio Fiscal inicialmente calificó los hechos como delito de coacciones a la huelga, si bien luego modificó la acusación por un delito de daños, estando pendiente de juicio.

6. *Castilla León.*

Refiere la existencia de actuaciones penales en Ávila, León, Soria y Valladolid, así como la tramitación de sanciones administrativas en Burgos, Segovia y Valladolid.

En los procedimientos penales aluden a un total de seis procedimientos penales en los que se acusa de delitos contra el orden público, falta de amenazas, insultos y faltas contra el orden público.

En el caso de Ávila el procedimiento penal determinó la imposición de una condena por un delito contra el orden público que genera una multa de 100 euros. Otro procedimiento penal termina con sentencia absolutoria.

En Valladolid un procedimiento penal derivado de la huelga general de septiembre de 2010 determinó la acusación por la Fiscalía contra tres sindicalistas por el delito de desórdenes públicos, que en el acto del juicio oral fue modificada la calificación a falta, que al ser conformada por los afectados concluyó el procedimiento asumiendo una multa de 120 euros, cada uno de ellos, otro dirigente sindical fue absuelto por el propia Juzgado al constatarse incongruencias del atestado policial.

7. *Cataluña. Existe constancia de diversos procedimientos penales derivados de diversos conflictos laborales:*

La Huelga General de 2010, que ha generado un procedimiento contra 4 cargos sindicales que se tramita en Terrassa, imputando un delito contra los derechos de los trabajadores en el que el Ministerio Fiscal propone para cada uno a 4 años de prisión. A fin de evitar el juicio, se alcanzó acuerdo por el que se impone una pena de 6 meses que evita el ingreso en prisión, con el condicionante de que en los próximos dos años no pueden verse implicados en ninguna cuestión de carácter penal, ya que generará el cumplimiento de la pena. Además, se impone multar por importe conjunto de 3.450 € para los cuatro acusados, así como la asunción de los daños.

La Huelga General de 2012, que se tramita en Vic contra la actuación de un piquete informativo, sin que se haya formulado todavía acusación.

La Huelga General de 2012, que se tramita en Barcelona por la actuación de piquetes informativos en la zona universitaria, con imputación de daños, atentado, resistencia y lesiones, pendiente de formular acusación.

La Huelga en el ámbito del transporte metropolitano de Barcelona en noviembre de 2012, ante los Juzgados de Barcelona, en el que se imputa el delito de daños un miembro del comité de empresa del metro de Barcelona.

La Huelga convocada por la negociación de un convenio colectivo sectorial en Tarragona en mayo de 2013, que se sigue en los Juzgados de Instrucción de Valls y de Barcelona, en los que se imputan los delitos de coacciones, sin precisarse si comprende o no la modalidad especial de coacciones a la huelga.

También la Huelga en el ámbito de la empresa Panrico ha generado seis procedimientos penales que están en fase incipiente de instrucción, sin concreción de imputaciones ni exigencia de medidas concretas.

8. *Galicia.*

Hemos tenido constancia de dos procedimientos penales que se han tramitado en los Juzgados de Instrucción de Pontevedra, y que han sido resueltos en sentido condenatorio por los Juzgados de lo Penal, habiendo resuelto estos procedimientos la Audiencia Provincial de Pontevedra en este caso con signo distinto.

En un supuesto ha dictado sentencia absolutoria frente a la acusación formulada contra tres personas, por un conflicto derivado de Huelga en noviembre 2009

En el otro caso, derivado de una Huelga en un ámbito sectorial del año 2012, la Audiencia Provincial de Pontevedra, por medio de sentencia de 3 de abril de 2014, no solo ha confirmado la condena de la instancia, sino que ha estimado la petición del Fiscal de incremento de la pena de cárcel para elevarla desde 6 meses que había decretado el Juzgado de lo Penal, a los tres años y un día de prisión a dos trabajadoras.

En el caso en el que la Audiencia Provincial de Pontevedra ha impuesto la condena, viene referido a dos trabajadoras, que aunque no ocupan cargos sindicales, han recabado la intervención del sindicato una vez que ha sido emitida la sentencia de la Audiencia Provincial. Esta situación dificulta la posibilidad de intervención jurídica una vez que se han agotado los recursos en la vía judicial y solo caben recursos en materia de tutela de derechos fundamentales.

Igualmente, hemos de consignar la sentencia de 3 años de cárcel, vinculada a la huelga general de septiembre de 2010.

9. La Rioja.

Tenemos constancia de un procedimiento penal tramitado en Logroño derivado de septiembre de 2010 en el que resultaban acusadas cinco personas, entre los que se encuentra el Secretario General de CCOO de Rioja junto a otros responsables sindicales. La imputación durante la instrucción ha comprendido el delito de daños y el de coacciones a la huelga, con una propuesta de la fiscalía de dos años de prisión, si bien en el acto del juicio oral se ha modificado la acusación por el delito genérico de coacciones, que implica una rebaja cualitativa de la pena y excluye el ingreso en prisión. Ha recaído sentencia absolutoria.

Esta pendiente el juicio oral contra un trabajador al que se le piden 5 años de cárcel, por su participación en la huelga del 29 de Marzo de 2012.

10. Murcia.

Tenemos constancia de un procedimiento penal tramitado ante los Juzgados de Instrucción de Murcia en los que se imputa la comisión de un delito de desórdenes públicos contra tres personas como consecuencia de la quema de neumáticos y corte de tráfico en el desarrollo de la huelga general de marzo de 2012.

11. Madrid.

Se sigue un procedimiento instruido en los Juzgados de Getafe contra un conjunto de ocho sindicalistas de la empresa AIRBUS derivado de la actuación de los piquetes informativos durante la huelga general de septiembre 2010. En este caso se imputa la comisión de un delito contra los derechos de los trabajadores, así como los de atentado y lesiones en el estado actual de tramitación del procedimiento se ha formulado acusación por el Ministerio Fiscal en la que solicita entre otras, penas de prisión de ocho años para cada uno de los sindicalistas. Se ha formulado escrito de defensa, así como la interposición de incidente de nulidad de actuaciones denunciando graves irregularidades procesales en la acusación formulada por el Ministerio Fiscal, así como la afectación del derecho de libertad sindical y del derecho de huelga, sin que este incidente haya sido resuelto por el propio Juzgado de Instrucción ante el que se había formulado, y contra cuya resolución desestimatoria cabría recurso de amparo. En este procedimiento la acusación la formulan un conjunto de integrantes de las fuerzas de seguridad del Estado que intervinieron en la disolución violenta del piquete, denunciando igualmente un trabajador de la empresa, si bien no identifica la persona que le agredió. Hay una petición de prisión contra dos sindicalistas del sector de hostelería, por participar en la Huelga del 29 de marzo de 2012. Hay una petición de 7 años de prisión a cada uno de ellos. A 2 trabajadores de Alcalá de Henares, 1 de Coca Cola, y 1 de otros sectores, en fase de instrucción, con petición de prisión por parte de la fiscalía, que va desde 2 a 4 años.

Ante el Juzgado de Instrucción de Getafe número 5 se sigue un procedimiento penal contra cuatro imputados uno de ellos por delito de coacciones para promover la huelga del art. 315.3 del Código Penal. Los hechos derivan de 4 junio de 2012 en el que se había convocado una huelga en el ámbito de la empresa John Deere Ibérica, S.A., habiendo formulado denuncia por parte del director general y diversos altos cargos de la empresa que manifestaron que no pudieron acceder a sus puestos de trabajo para cubrir servicios de seguridad que se habían asignado, a la vista de las manifestaciones y comentarios que proferían los sindicalistas denunciados, que actuaban en su condición de comité de huelga y de empresa.

También se ha dictado por la sección cuarta de la Audiencia Provincial de Madrid sentencia de 31 de marzo de 2014 que condenaba a un trabajador por una falta de coacciones del art. 620.2 del Código Penal confirmando la sentencia del Juzgado de Instrucción número 39 de Madrid de 9 de diciembre de 2013, por los hechos derivados de la huelga general de 14 de noviembre de 2012 fundando la condena en la manifestación que profirió el manifestante sindical a la encargada de un local de Macdonals en el aeropuerto de barajas pidiéndole que cerrara el local.

12. Comunidad Valenciana.

Se dan cuenta de seis procedimientos judiciales que afectan a 10 personas, dos de los cuales han sido archivados, uno que se sigue ante el Juzgado de Instrucción número 4 de Liria, así como ante el Juzgado de lo Penal número 8 de Alicante y ante el Juzgado número 4 de Alicante y que afectan en conjunto a 11 personas. Igualmente existen procedimientos en el ámbito policial en la comisaría de Elche que comprendía a 19 personas como imputados en un delito de coacciones. A lo que hay que añadir a 7 sindicalistas que están pendientes de calificación provisional del Ministerio Fiscal.

IV. INCUMPLIMIENTO DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA Y EL PROTOCOLO ADICIONAL EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN EL PERIODO 2009-2012.

IV.1 VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 4 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA (DERECHO A UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA).

Como en el apartado anterior, el Gobierno no recoge en su Informe ninguna de las medidas dictadas en materia retributiva en relación con los empleados públicos, que se resumen en recortes y congelaciones salariales.

No en vano, la medida estrella de los últimos Gobiernos ha consistido en reducir sistemáticamente las retribuciones del conjunto de empleados públicos de todas las Administraciones Públicas, situándolas en términos de 2007, y con una pérdida de poder adquisitivo en el periodo analizado (2009-2012) del 17'6%. Estas medidas se han visto concretadas, mediante la figura del RDL y las diversas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de estos años, con carácter general y básico.

La pérdida salarial queda reflejada en el siguiente cuadro:

AÑO	I.P.C	SUBIDA SALARIAL	DIFERENCIA
2009	0'8%	3'5%	2'7%
2010	3%	-5%	-8%
2011	2.4%	0%	-2'4%
2012	2'9%	-7%	-9'9%

Además de las medidas que hemos analizado en los apartados anteriores, y a la estela de las medidas impuestas con carácter general y básico, han sido muchas las Administraciones que han incidido en nuevos recortes en aspectos salariales que son de su competencia exclusiva en las Leyes de Presupuestos autonómicas (complementos de carrera, específico, productividad, pagas extras, etc.).

En concreto, el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, recortó en un 5% las retribuciones de los empleados públicos. Su artículo 1 modificó la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, de tal manera que allí donde se contemplaba un incremento retributivo del 0'3%, se fijó un recorte del -5% con carácter general y básico para el conjunto de los empleados públicos y las Administraciones Públicas, de manera indefinida.

Además, el Real Decreto Ley 20/2012, *13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*, suprimió la paga extraordinaria de diciembre de 2013. Su artículo 1 modificó la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, suprimiendo la percepción de la paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre de 2012, lo que supuso, de media, una pérdida de poder adquisitivo del 7%.

Además de ello, a partir del RDL 20/2011, de 30 de diciembre, se impide la aportación a planes de pensiones de empleados públicos. El artículo 2 Dos, del Real Decreto Ley establece, con

carácter básico y general, que las Administraciones Públicas no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. Y a partir de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, (disposición adicional 24ª), se reducen las aportaciones a los Planes de Acción Social de las Administraciones Públicas.

IV.2 VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 5 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA (DERECHO SINDICAL).

Una vez más, el Gobierno no realiza mención alguna a las Administraciones Públicas, a pesar de haber aplicado medidas muy negativas en esta materia.

Resulta esencial que el Comité Europeo de Derechos Sociales conozca que la estrategia del actual Gobierno de España pasa por debilitar a los sindicatos reduciendo su poder de actuación e influencia en los centros de trabajo, junto con su protagonismo en el derecho a la negociación colectiva, cuestión esta que trataremos con posterioridad.

Esta realidad queda contrastada con los siguientes datos:

1º.- Supresión con carácter básico de todos los acuerdos, pactos y convenios que mejoraban y ampliaban los mínimos legales, dejando sin efectividad el contenido de las condiciones de trabajo que se habían venido negociando en materias tan esenciales como retribuciones, complementos de IT, días de permiso, vacaciones, medios de acción sindical, jornada, etc...

De esa forma se priva de efectividad al principal instrumento para el ejercicio de la libertad sindical.

2º.- Se modifican unilateralmente las unidades electorales, con la finalidad de propiciar una disminución de los representantes a elegir y los derechos y garantías colaterales que de ellos derivan (art. 12 del Real Decreto Ley 20/2012). Se lleva a cabo una redefinición artificial de su ámbito de actuación que nada tiene que ver con el centro de trabajo u organización productiva, que restringe de forma sustancial el número de representantes, a pesar de que ya el sistema anterior implicaba una menor proporción de representantes electos en función del número de trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo.

Esto supone una preocupante disminución de los órganos de representación unitaria de los empleados públicos (Juntas de Personal, Comités de Empresa y Delegados). Cuestión que a su vez provocará un menor número de recursos humanos, garantías y medios para la acción sindical.

3º.- Impidiendo el normal desarrollo de las elecciones sindicales en el Sector Exterior de la Administración General del Estado, anteponiendo criterios económicos al derecho sindical de más de 6.000 empleados públicos a elegir sus representantes. (Resolución de 14 de marzo de 2012).

IV.3 VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 6 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA (DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA).

En esta ocasión el Gobierno, por un lado se limita a describir el marco normativo de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas con omisiones importantes; y por otro, realiza un análisis falso de la situación de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas.

El Informe del Gobierno efectúa una serie de alusiones a la negociación colectiva de las Administraciones Públicas, y en algunos aspectos se limita a trasladar, parcialmente, el marco normativo previsto en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público. Una Ley que, efectivamente, supuso un importante impulso para la negociación colectiva, con la creación de la

Mesas Generales de Negociación, etc. También analiza de manera somera la situación de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas y enumera supuestos "logros" alcanzados a través de la negociación colectiva (Acuerdo de 25 septiembre para 2010-2012, AFEDAP, RD 868/2010, que crea el Observatorio del Empleo Público, Comisión para la Igualdad, Manifiesto de 25/10/2012, RD de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos, etc.).

Sin embargo, esta situación es completa, sesgada y oculta la grave afectación del derecho de negociación colectiva en el ámbito del empleo público y las Administraciones Públicas.

Como muestra fehaciente de lo dicho, es preciso aludir al Informe 371º de la OIT en respuesta a la Queja planteada desde las organizaciones sindicales con respecto al RDL 20/2012. Ese Informe determina que el Gobierno incumplió el derecho a la negociación colectiva.

La actuación unilateral, con la excusa de la crisis, por la que el Gobierno ha imponiendo unas condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas al margen del proceso y mecanismos de negociación legalmente previstos. Tal y como se refleja a continuación:

1º.- La fijación de los niveles retributivos establecidos en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública 2010-2012, queda desmantelado por el RDL 8/2010 así como por el resto de medidas adoptadas por el RDL 20/2012, que reducen los salarios del conjunto del personal del sector público, dejando sin efecto cualquier acuerdo, pacto o convenio que regulara la materia.

2º.- El Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competencia, impide la negociación colectiva sobre materias muy importantes: jornada, permisos, vacaciones, licencias, etc.

- Mediante la Disposición Adicional 71ª de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, el Gobierno estableció con carácter básico, una jornada de 37 horas y media semanales mínimas para todas las Administraciones Públicas. Complementariamente anula todos los pactos, acuerdos y convenios que fijaron una jornada inferior,
- Se reducen los días de vacaciones, por el artículo 8 del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE 14 Julio), que modifica el contenido del artículo 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Dicho precepto contenía una regulación de las vacaciones de carácter mínimo (al menos 22 días hábiles de vacaciones), susceptible de verse ampliado mediante la negociación colectiva. Algo que se ha producido en gran parte de las Administraciones Públicas, generándose días adicionales de vacaciones en función de la antigüedad. Tras la modificación, se suprimen todos los Pactos, Acuerdos y Convenios que establecían estos días adicionales, y los 22 días previstos en la Ley 7/2007 ya mencionada, pasan a tener el carácter de máximos para el conjunto de las Administraciones Públicas, sin posibilidad de ampliarlos mediante negociación.
- Se reducen los días por asuntos propios, al suprimirse los días adicionales que se generaban en función de la antigüedad, derogando todos los Acuerdos, Pactos y Convenios en los cuales se ampliaban los previstos en el artículo 48.1 letra k) de la Ley 7/2007. El artículo 8 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competencia (BOE 14 de julio) modificó el artículo 48.1 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Igualmente introduce una regulación básica de máximos en cuanto a los permisos a disfrutar por los empleados públicos, impidiendo su ampliación vía negociación colectiva, derogando todos los Acuerdos,

Pactos y Convenios en los cuales se ampliaban los previstos en el artículo 48 original de la Ley 7/2007.

3º.- No sólo se derogan los contenidos negociados, sino que se instaura un sistema normativo para habilitar a cada administración pública para dejar de cumplir unilateralmente los acuerdos, pactos y convenios. El nuevo artículo 32 del EBEP, después de la redacción dada por el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competencia, que limita y reduce la eficacia de los Convenios Colectivos del personal laboral. De hecho, con dicha norma se permite que los órganos de Gobierno de las distintas administraciones puedan modificar o suspender el convenio colectivo y el régimen de derechos laborales y condiciones de trabajo por razones que aprecian unilateralmente, basadas en apelación a circunstancias sobrevenidas de carácter económico. Con ello se amplía al personal laboral lo que el EBEP del año 2007 ya contemplaba para el personal funcionario, dejando de reconocer el carácter vinculante de la negociación colectiva para la propia entidad pública al poder disponer, unilateralmente, de su vigencia y de su modificación.

4º.- Tampoco ha habido una voluntad política para dotar de contenidos instancias negociadoras, como la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, la Mesa Sectorial Nacional de Sanidad, o el Observatorio del empleo público, la Comisión para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas

IV.5 VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 2 DEL PROTOCOLO ADICIONAL DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA (DERECHO A INFORMACIÓN Y CONSULTA).

Aunque el Informe del Gobierno *no menciona a las Administraciones Públicas, aunque este derecho se ha incumplido en determinadas situaciones, existen importantes actuaciones en el período de referencia que han menoscabado el derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores, afectando de forma sustancial a los medios de acción sindical.*

A tal efecto, podemos señalar, estas actuaciones:

1. Como ya hemos denunciado anteriormente, la reducción de los órganos de representación unitarios de los empleados públicos en virtud del RDL 20/2012.
2. La no convocatoria de los órganos de participación, como el Observatorio Público de Empleo, la Comisión para la Igualdad, etc., ha impedido que las organizaciones sindicales desarrollemos el derecho de información y consulta legalmente previsto.
3. La utilización del derecho de protección de datos para no restringir el acceso a la información determinante de las condiciones de trabajo del personal sobre el que los representantes ejercen sus funciones, sin que existan reglas o criterios generales que garanticen el acceso a la información económica y a las condiciones de trabajo aplicables a los mismos.
4. La utilización de los procedimientos de externalización de los servicios públicos y procesos de privatización sin que exista previa interlocución sindical, a pesar de implicar en ocasiones transferencia de personal funcionario y laboral y generar notables cambios en las condiciones de trabajo, sin que exista un marco normativo que asegure la información y consulta con antelación suficiente y con un nivel adecuado respecto de los procedimientos de contratación administrativa que impliquen afectación al personal que venía siendo ocupado en la entidad.

IV.6 VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 3 DEL PROTOCOLO ADICIONAL DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA (DERECHO A TOMAR PARTE EN LA DETERMINACIÓN Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DEL ENTORNO LABORAL).

El Informe del Gobierno menciona las Administraciones Públicas a los meros efectos de enumerar la normativa que sobre prevención de riesgos se ha desarrollado en la Administración General de Estado.

Lo primero que hay que señalar es que el artículo 3º del Protocolo trasciende de la Prevención de Riesgos y la Salud Laboral, materia a la cual se circunscribe el Informe del Gobierno (materia ya contemplada de manera específica en el artículo 3º de la Carta Social Europea del año 1961). Además, conviene precisar que las alusiones que realiza al RD 67/2010, de adaptación de la legislación de Prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, no contó con el acuerdo sindical por no responder a la realidad existente en la materia.

Además, hay que destacar, en esta materia relacionada con la salud y la atención social otros aspectos en los que se han modificado aspectos relevantes de las condiciones de trabajo, sin participación sindical, como la reforma del *artículo 9 del RDL 20/2012, reduce drásticamente las retribuciones cuando los empleados públicos se ven inmersos en una situación de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (accidente y enfermedades comunes), la reducción y supresión de los Fondos de Acción Social.*

De todo lo anterior se pone en evidencia que el Gobierno español con todas estas medidas ha pretendido reducir o eliminar derechos laborales básicos con fundamento en la situación de crisis económica que está pasando el país, olvidando la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales que señala que «la crisis económica no debe traducirse en una reducción de la protección de los derechos reconocidos por la Carta. Los Gobiernos deben por tanto adoptar todas las medidas necesarias para conseguir que esos derechos sean efectivamente garantizados en el momento en el que la necesidad de protección se hace sentir más» (*GENOP-DEI y ADEDY c. Grecia*, Reclamaciones nº 65/2011 y nº 66/2011, decisiones de fondo de 23 de mayo de 2012, § 16 et § 12)".

Y por todo lo expuesto, las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, presentamos ante el Comité Europeo de Derechos Sociales las anteriores observaciones/alegaciones al informe presentado por el Gobierno de España, interesando que se constate el incumplimiento de la Carta Social Europea y del Protocolo Adicional, de los aspectos de forma y de fondo que han quedado descritos, adoptando las medidas necesarias para asegurar los derechos laborales y sociales garantizados por dichos instrumentos.

En Madrid, a veintitrés de Julio de dos mil catorce.