

INFORME JURÍDIC EN RELACIÓ A LA PROPOSTA DEL NOU MARC TARIFARI DE L'ICASS PER A L'ANY 2010

El precepte principal en matèria de negociació col·lectiva el constitueix l'article 37.1 de la Constitució Espanyola, que estableix el següent:

"la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los Convenios".

Atesa la seva ubicació dins el text constitucional (Secció 2^a del Capítol II del Títol I), i tenint en compte la seva vinculació directa amb el dret a la llibertat sindical (Secció 1^a del Capítol II del Títol I), en quan forma part del contingut essencial d'aquesta, es tracta d'un precepte dotat d'eficàcia directa i immediata, la qual cosa implica el reconeixement constitucional als representants dels treballadors i empresaris d'un poder d'autonomia col·lectiva. Ningú pot negar aquest dret a aquests subjectes, so pena de situar-se en una posició contrària a la Constitució.

Per tant, qualsevol acte que pretengui pertorbar aquest dret constitucional sense l'empament necessari, haurà de ser rebutjat per inconstitucional.

En aquest marc hem d'analitzar la proposta de condicions del marc tarifari per a l'any 2010 que ha presentat la Direcció General de l'ICASS en la reunió de la Taula Tècnica de la Gent Gran (en endavant TTGG) del dia 22 de juliol de 2010, per als serveis d'atenció residencials assistits i els serveis d'atenció diürna per a gent gran.

Aquesta proposta preveu un increment del marc tarifari per al 2010 del 4%, vinculat al compliment d'un conjunt de condicions, entre les quals figura de forma expressa l'aplicació d'un conjunt de condicions de treball que deriven

d'un instrument convencional concret que no és l'aplicable a les Entitats afiliades a la nostra organització. En concret, es tracta del "*Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'associació patronal Centros Sociosanitarios Católicos de Catalunya (codi de conveni núm. 7900612)*".

No hi ha cap dubte que l'esmentat pacte d'eficàcia limitada no és d'aplicació a les entitats associades a una organització empresarial de les que es dediquen a l'activitat d'atenció residencial per a gent gran, que no sigui la signant del propi Pacte d'eficàcia limitada. Avui per avui a les entitats associades a qualsevol altre organització empresarial, com és el cas de la Unió Catalana d'Hospitals, els hi és d'aplicació el "*V Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal*". Aquesta és una realitat que entenem que no és necessari analitzar des del punt de vista jurídic, atès que ningú no l'ha posada en dubte. Per tant, el debat no està en quina és la normativa convencional aplicable, sinó en si és ajustat a Dret o no vincular un augment de tarifes al compliment d'una normativa convencional no aplicable.

En l'anàlisi del debat real, ens trobem amb el següent panorama fàctic:

1. Unes Entitats (organitzacions empresarials i sindicals), amb legitimitat totalment acreditada en base als preceptes legals (aquesta afirmació tampoc és qüestionada per ningú), en ús de la potestat que els confereix l'article 37.1 de la Constitució Espanyola i els articles 82 a 92 de l'Estatut dels Treballadors, i després de un procés de negociació llarg i difícil en el que s'intenta trobar un equilibri sempre complicat, decideixen quines han de ser les condicions de treball en un determinat àmbit personal, funcional i territorial, mitjançant la concertació d'un Conveni col·lectiu que, un cop passa tots els filtres de legalitat, és publicat al BOE i és aplicat amb total normalitat. I a partir d'aquí es converteix en una norma

jurídica amb eficàcia general (a diferència del què succeeix amb els Convenis col·lectius extraestatutaris).

2. Una decisió administrativa (que es formalitza normalment mitjançant una simple resolució administrativa o instrucció interna) que vinculés el preu que l'Administració ha de pagar (tarifa) per retribuir la prestació d'un servei públic al fet del compliment d'altres condicions laborals diferents de les del Conveni realment aplicable, no faria més que alterar els equilibris a què s'ha fet referència anteriorment, efectuant una clara ingerència en l'àmbit legítim de la negociació col·lectiva. Està clar que els Centres i empreses, que han vingut aplicant pacíficament una determinada norma convencional, es veuran obligats ara a aplicar-ne una altra, per poder assolir el nivell tarifari proposat per l'Administració.

No estem acostumats en el nostre històric de relacions laborals a trobar-nos amb decisions de l'Administració que afectin al dret a la negociació col·lectiva. En realitat, i després de revisar la jurisprudència al respecte, els supòsits que arriben als Tribunals solen versar sobre actuacions de l'empresari que poden ser vulneradores d'aquest dret. De tota manera, poc importa qui sigui l'agent que provoca la vulneració. Allò que és realment important és l'acte i els efectes que aquest acte provoca. El Tribunal Constitucional ha afirmat que lesiona el dret a la negociació col·lectiva, i en conseqüència també el dret a la llibertat sindical, les actuacions que puguin tenir tal entitat com per afectar al propi sistema de negociació col·lectiva.

En aquest sentit, tampoc importa si aquest acte d'ingerència resulta més favorable pels treballadors que la normativa col·lectiva aplicable. Com diu la sentència del Tribunal Constitucional núm. 105/1992, de 1 de juliol [RTC 1992, 105],

"lo relevante sería no que se impusieran unilateralmente por la empresa esas medidas, condicionadas a su aceptación por los trabajadores (...) ni que las

nuevas medidas fueran o no más favorables para quienes las aceptaran, sino que tales medidas, por su trascendencia, importancia y significado, supusiesen la introducción unilateral de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, soslayando y evitando la intervención de los representantes sindicales, en los términos del art. 10.3 LOLS (RCL 1985, 1980) o vaciando sustancialmente de contenido efectivo al convenio colectivo de trabajo".

És cert que ha hagut ocasions en que les condicions de treball d'un determinat Conveni col·lectiu han estat legítimament alterades a posteriori, però això només ha succeït mitjançant instrument normatiu de rang superior al Conveni col·lectiu (Llei formal), i sempre que l'afectació no tingués una entitat suficient per afectar al contingut essencial del dret a la negociació col·lectiva.

Així, a tall d'exemple, podem destacar que la sentència del Tribunal Suprem de 08/06/1995 (RJ 1995\4772), que tractava sobre la Llei que decidia la congelació de salaris dels empleats públics malgrat l'existència d'una norma convencional, va entendre que aquesta actuació era possible per aplicació del principi de jerarquia normativa, atesa la primacia de la norma legal sobre la convencional.

Però el que no es pot mai és pretendre l'alteració amb una simple resolució administrativa o instrucció interna.

Ni tant sols un altre Conveni col·lectiu (amb el mateix rang normatiu) d'un àmbit funcional diferent podria alterar allò que està disposat al Conveni col·lectiu aplicable. És el supòsit que va analitzar la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Múrcia (Sala Social) en la seva sentència de 05/06/2000 (AS 2000\5347), que va declarar il·legal la clàusula continguda en el Conveni col·lectiu de les indústries del sector de construcció i obres públiques de la regió de Múrcia, que establí que les empreses afectades pel Conveni havien d'aplicar les taules salarials del mateix fins i tot pels treballadors contractats per les ETT'S (en la època en que els treballadors de les ETT's cobraven el que deia el seu propi Conveni).

I a més, en cas que hagués un instrument jurídic amb un rang normatiu superior al Conveni col·lectiu que modifiqués allò que estableix el Conveni col·lectiu, aquesta instrument jurídic hauria d'emanar de l'Estat, que és qui té la competència exclusiva sobre legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les Comunitats Autònomes (article 149.1.7è de la Constitució Espanyola).

En definitiva, que ens trobem davant una proposta que, si s'arriba a materialitzar, implicarà una alteració de les condicions laborals pactades en el Conveni estatutari aplicable segons el seu àmbit funcional, personal i territorial, afectant greument el dret a la negociació col·lectiva establert a l'article 37.1 de la Constitució Espanyola, així com del dret a la llibertat sindical establert a l'article 28 de la norma esmentada (amb independència que els titulars d'aquest dret a la llibertat sindical el vulguin exercir o no).

Aquest és el nostre parer que, evidentment, sotmetem a qualsevol altre de millor fonamentat.

BUFET VALLBÉ

Paco Carretero Palomares

Soci-Director

Responsable del Departament Laboral