

ANEXO Nº 2

**EFFECTOS DEL REAL DECRETO-
LEY 8/2010 EN RELACIÓN CON
LA APLICACIÓN DE LAS REBAJAS
SALARIALES A PERSONAL SUJETO
A CONVENIOS COLECTIVOS**

26 Mayo 2010



**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL-
COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA**

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL



Normas analizadas

Según el artículo 25, 2 B) del, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Con efectos de 1 de junio de 2010 la masa salarial del personal laboral del sector público estatal, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 22.Dos.B) de esta ley, experimentará la reducción consecuencia de la aplicación al mismo de la minoración, con efectos de 1 de junio de 2010, en un 5 por ciento de las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina y que les corresponda percibir y de acuerdo con de lo dispuesto en el artículo 22. Dos ,B), punto 4 de esta ley, comprendido en dicho porcentaje el de todos los conceptos salariales.

De esta regulación solo se exceptúan algunas entidades en la Disposición adicional novena. *Normas especiales en relación con determinadas entidades del sector público a efectos de la aplicación de la reducción salarial prevista en este Real Decreto-ley con efectos 1 de junio de 2010 .Lo dispuesto en la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, en la redacción dada por el presente Real Decreto-Ley en lo relativo a la reducción salarial, no será de aplicación al personal laboral no directivo de las sociedades mercantiles a que se refiere el apartado Uno. g) del artículo 22 de la citada Ley ni al personal laboral no directivo de las Entidades Públicas Empresariales RENFE, ADIF y AENA, salvo que por negociación colectiva las partes decidan su aplicación.*

Y por otro lado se añaden otras entidades:

A las retribuciones del resto del personal laboral al servicio de las mutuas y de sus entidades y centros mancomunados les serán de aplicación los ajustes establecidos, con efectos de 1 de junio de 2010, en el artículo 25.Dos, B) de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2010 en la redacción dada por el presente Real Decreto-Ley en relación con las retribuciones del personal laboral del sector público estatal. (Disposición Adicional Tercera)

Normas aplicadas

A la vista de tales modificaciones, empleadores de diversa tipología jurídica (administraciones públicas, entidades de sector público estatal y asociaciones colaboradoras de la Seguridad Social y entidades asociadas) tienen el mandato de reducir la cuantía salarial que han de abonar a sus empleados. Este mandato se produce en un contexto normativo en que se mantiene en sus términos los contenidos pactados fruto del derecho de negociación colectiva.

En este sentido parece apropiado recordar que dentro del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores sobre fuentes de la relación laboral su apartado 3 recoge el supuesto de concurrencia de normas de distinto nivel en los siguientes términos:

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

La aplicación de este precepto a la situación planteada se basa en los siguientes elementos:



- El precepto permite su aplicación tanto entre dos normas pactadas como entre una norma pactada y otra estatal, como sucede en este caso. (El conflicto entre dos normas estatales se resuelve por los criterios del apartado 2 de este propio artículo")
- Los convenios colectivos de eficacia general son "normas laborales pactadas.
- El Real Decreto-Ley no ha alterado el contenido de tales normas ni las tablas salariales que las mismas llevan incorporadas sino que ha fijado criterios para la retribución de determinados colectivos de personal laboral. (En sentido contrario, en el caso de las retribuciones de los funcionarios sí que se han modificado las normas en que dichas retribuciones aparecen fijadas).
- La disposición derogatoria tampoco ha derogado, ni explícita ni implícitamente el contenido salarial de los convenios colectivos.

Es decir, se aplica el convenio pues la retribución es a la vista de los contenidos del Real Decreto-Ley siempre superior en este. La paradoja de la inaplicación de una norma legal se deshace si se tiene en cuenta que en el sistema de fuentes es posible modificar un convenio igual que una ley pero los mecanismos son diferentes pues los titulares de la legitimación reguladora son diferentes (autonomía colectiva - poder legislativo).

Según el Estatuto de los Trabajadores los convenios colectivos, además de los mecanismos de sucesión y pérdida de efectos que las partes pueden desarrollar, se ven afectados por un sistema de adaptación y modificación propios (artículo 41 sobre modificación sustancial por voluntad del empleador) Este esquema de modificación, que para salvaguardar el principio de autonomía colectiva y la fuerza vinculante de la negociación colectiva (Artículo 37 de la Constitución) asegura que tales cambios no pueden ser arbitrarios (Principio de causalidad y proporcionalidad) ni al margen de un procedimiento que recoge diversos instrumentos de participación de los representantes de los trabajadores.

CONCLUSIÓN

Mientras se plantea y resuelve la inconstitucionalidad de la norma por diversas motivaciones materiales y formales se puede por vía del artículo 24 de la Constitución, plantear acciones judiciales para solicitar de los tribunales la declaración o el reconocimiento del derecho a la aplicación del convenio colectivo en virtud del artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.