

Información facilitada por los gobiernos sobre la aplicación de convenios ratificados

Irlanda

Convenio núm. 98

Irlanda

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Irlanda (ratificación: 1955). El Gobierno ha proporcionado la siguiente información escrita.

Nos remitimos a memorias detalladas anteriores sometidas por Irlanda sobre este Convenio. No ha habido ningún cambio significativo en la aplicación del Convenio desde que se presentó la memoria anterior, en 2011. Sin embargo, el Gobierno destaca la evolución y los progresos recientes en lo que respecta a la promulgación de la Ley de Relaciones Laborales (enmendada) de 2015, que entró en vigor el 1.º de agosto de 2015 (<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/27/enacted/en/pdf>).

La promulgación de la ley marcó el cumplimiento del compromiso en el Programa de Gobierno de reformar la legislación actual relativa al derecho de los trabajadores a entablar negociaciones colectivas, con el fin de garantizar el cumplimiento por parte del Estado de las recientes sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

La legislación prevé un mecanismo claro y equilibrado que permite evaluar la equidad de las condiciones de trabajo en su totalidad en los empleos en los que la negociación colectiva no tiene lugar, y aportará claridad y certeza a los empleadores en términos de gestionar sus lugares de trabajo con este tenor. También prohíbe explícitamente la utilización de incentivos por parte de los empleadores para persuadir a los trabajadores de que renuncien a la representación en las negociaciones colectivas, y otorgará una protección efectiva a los trabajadores que se acojan a las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales de 2001 y de 2004, o que hayan actuado como testigos o como comparadores a los efectos de dichas leyes.

La promulgación de la legislación tiene lugar tras un largo proceso de celebración de consultas que conlleva la amplia participación de los agentes interesados con miras a implantar una solución práctica y eficaz para todas las partes interesadas. La legislación asegura la conservación del sistema voluntario de relaciones laborales de Irlanda, pero también significa que en los casos en que un empleador decide no negociar colectivamente con un sindicato ni con un «órgano exento» interno, y en que el número de trabajadores en cuyo nombre se está examinando el asunto no es insignificante, la ley de 2001 se enmendó para asegurar la existencia de un marco efectivo que permita a un sindicato evaluar la remuneración y las condiciones de sus miembros en dicho empleo en relación con

comparadores pertinentes, y al Tribunal del Trabajo determinar dicha remuneración y condiciones, si es necesario.

Asegura que en los casos en que un empleador negocia colectivamente con un «órgano exento» interno, en comparación con un sindicato, dicho órgano debe convencer al Tribunal del Trabajo de su independencia del empleador.

Concretamente, la legislación incluye:

- una definición de lo que constituye «negociación colectiva»;
- disposiciones para ayudar al Tribunal del Trabajo a determinar si los órganos de negociación internos son verdaderamente independientes de su empleador y no se encuentran bajo su dominio o control;
- una aclaración de los requisitos que debe cumplir un sindicato que presenta una reclamación en virtud de la ley;
- el establecimiento de políticas y principios para su seguimiento por el Tribunal del Trabajo al evaluar las condiciones de dichos trabajadores, incluida la sostenibilidad a largo plazo de la empresa de los empleadores;
- nuevas disposiciones para asegurar que en los casos tratados el número de trabajadores no sea insignificante;
- disposiciones para asegurar que la remuneración y las condiciones se examinen en su totalidad;
- disposiciones para asegurar que se gestione de algún modo la frecuencia permitida de la reevaluación de las mismas cuestiones, y
- el refuerzo de la protección a título de medidas provisionales en caso de despido de los trabajadores que tal vez se consideren objeto de victimización por ejercer sus derechos consagrados en la legislación propuesta.

Con la adopción de un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre victimización, amparado explícitamente por la legislación, el 28 de octubre de 2015, se introdujo una prohibición explícita de la utilización por parte de los empleadores de incentivos (financieros o de otro tipo) concebidos específicamente para hacer que el personal renuncie a la representación colectiva por un sindicato.

Por lo referente a la cuestión de la competencia mencionada por la Comisión, de conformidad con la legislación tanto irlandesa como de la Unión Europea (UE), los trabajadores independientes se consideran «empresas». Existen pruebas abundantes de la jurisprudencia de la UE en el Tribunal Europeo de Justicia que ha determinado que se considere a dichos trabajadores como empresas desde la perspectiva de la legislación de la UE sobre la competencia.

El artículo 4 de la Ley (irlandesa) sobre la Competencia, de 2002, prohíbe y declara nulos todos los acuerdos entre empresas, las decisiones de organismos que representen a empresas y las prácticas concertadas que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear el juego de la competencia en el comercio de bienes y servicios en el Estado o en cualquier parte del Estado. Lo anterior recoge lo dispuesto en el artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFEU) (antiguo artículo 81 CTE), que contiene una prohibición similar en relación con los acuerdos, decisiones y prácticas concertadas que puedan afectar al comercio entre Estados miembros.

En la situación actual, los órganos representativos y los trabajadores por cuenta propia que actúan colectivamente no pueden adoptar decisiones sobre las tasas de los servicios que ofrecen ni pueden convenir colectivamente entre ellos un precio por sus servicios, dado que ello se considera una fijación de precios contraria a la Ley sobre la Competencia de 2002. La legislación sobre la competencia no prohíbe las consultas con las empresas (o sus representantes), siempre que la facultad de fijar el precio no corresponda en última instancia a ese grupo colectivo.

En virtud de la legislación de la UE, un trabajador, en el sentido del artículo 45 (ex artículo 39 CTE) es una persona que, no siendo una empresa, ejecuta durante cierto período de tiempo servicios para otra persona bajo la dirección de ésta, a cambio de lo cual recibe una remuneración. No obstante, la clasificación formal bajo la legislación nacional de una persona como «trabajador por cuenta propia» no excluye la posibilidad de que tal persona sea un trabajador en el sentido del artículo 45 del TFEU. Por consiguiente, una persona no se considerará una empresa a los efectos de la legislación de la UE sobre la competencia cuando la naturaleza del trabajo que ejerce sea tal que esa persona pase a incorporarse a las empresas para las que esté contratada para prestar servicios, formando de tal modo una unidad económica con esas empresas. En este contexto, no se discute el derecho que asiste a los trabajadores a estar representados.

En virtud del acuerdo «Towards 2016» el Gobierno (de entonces) acordó lo siguiente:

9.6. El Gobierno se compromete a adoptar en 2009 una legislación modificadora que excluya de las disposiciones del artículo 4 de la Ley sobre la Competencia de 2002 a los actores de doblaje, los periodistas independientes y los músicos de sesiones, que son categorías de trabajadores cubiertos anteriormente o en la actualidad por convenios colectivos, cuando participen en negociaciones colectivas, teniendo en cuenta, entre otras cosas, que la repercusión negativa en la economía o en el nivel de la competencia sería insignificante, y tomando en consideración los atributos y la naturaleza específicos del trabajo en cuestión sujeto a conformidad con las normas de la UE en materia de competencia.

Desde que se puso en marcha ese compromiso, se acordó el Programa de Apoyo Financiero para Irlanda de la UE y el FMI. El Memorando de Entendimiento de tal Programa comprometía a las autoridades irlandesas a:

Velar por que no se acuerden nuevas excepciones al marco normativo en materia de competencia a menos que estén totalmente de conformidad con los objetivos del Programa de la UE y el FMI y las necesidades de la economía.

No se acordaron tales excepciones. No hay ningún plan para introducirlas, sobre todo a la luz del proceso de vigilancia posterior al programa que tiene lugar actualmente.

A resultas del fallo *Dutch Musicians* del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de diciembre de 2014 en el caso *FNV Kunsten Informatie en Media v Países Bajos*, se preguntó a la Comisión de la Competencia y la Protección del Consumidor si, a la luz de ese fallo, hacía falta que la Comisión revisara la decisión (núm. E/04022) de fecha 31 de agosto de 2004 sobre la restricción del derecho de los trabajadores por cuenta propia a negociar colectivamente a través de un sindicato. La Comisión, tras considerar el asunto en su totalidad, concluyó que el análisis de la autoridad y la conclusión de la decisión (núm. E/04022) seguía siendo conforme con la Ley sobre la Competencia de Irlanda interpretada a la luz de los principios pertinentes de la legislación sobre la competencia de la UE fijados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su fallo en el caso *Dutch Musicians*.

Departamento de Empleos, Empresa e Innovación