

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 21 de mayo de 2021

Los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar información escrita a la Comisión.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales

Rumania (ratificación: 1958)

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

El Gobierno ha proporcionado la siguiente información por escrito.

Comentarios del Gobierno rumano (Ministerio de Justicia, Inspección del Trabajo y Dirección de Diálogo Social) sobre las observaciones relativas a la aplicación por Rumanía del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en su Informe de 2020.

Con respecto a la adecuada protección contra los actos de discriminación e injerencia sindical: artículos 1, 2 y 3 del Convenio:

En cuanto a la carga de la prueba en los casos de discriminación sindical contra los dirigentes sindicales, el Ministerio de Justicia indica que, mediante la Decisión núm. 681/2016, el Tribunal Constitucional, al pronunciarse sobre la notificación de inconstitucionalidad en relación con lo dispuesto en el artículo único, punto 1, de la Ley que enmienda y complementa la Ley sobre el Diálogo Social, sostuvo, entre otras cosas, que,... «tal como sostuvo el Tribunal en la Decisión núm. 814, de 24 de noviembre de 2015, los tribunales, dentro del análisis de la legalidad de la decisión de despedir a un empleado que también tiene un cargo electo en un órgano sindical, examinan si existe alguna conexión entre la razón indicada para el despido (según lo previsto en el artículo 61 —razones relacionadas con el empleado, o el artículo 65— razones que no están relacionadas con el empleado, del Código del Trabajo) y el cumplimiento del mandato que el empleado que tiene un cargo electo en el órgano sindical recibió de los empleados de la unidad, correspondiendo al empleador la responsabilidad de demostrar la legalidad del despido, según el artículo 272 del Código del Trabajo».

En consecuencia, en el caso de que un empleado que ocupa un cargo electo en un órgano sindical impugne la legalidad del despido, se aplican las disposiciones especiales del Código del Trabajo, según las cuales «la carga de la prueba en materia de conflictos

laborales recae en el empleador, que está obligado a presentar pruebas en su defensa antes del primer día de comparecencia ante el Tribunal» (artículo 272).

Si el dirigente sindical se considera discriminado, tiene la posibilidad de dirigirse al Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación (CNCD - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării), según el procedimiento regulado por la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000 sobre la prevención y sanción de todas las formas de discriminación. Así, según el párrafo 1 del artículo 20 de esta ley, «La persona que se considere discriminada podrá notificarlo al Consejo en el plazo de un año a partir de la fecha en que se haya cometido o de la fecha en que haya podido tener conocimiento de su comisión». El párrafo 6 del mismo artículo también establece que «La persona interesada deberá presentar los hechos en base a los cuales pueda presumirse la existencia de una discriminación directa o indirecta, y la persona contra la que se haya presentado la denuncia tendrá la carga de probar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato. Podrá invocarse cualquier medio de prueba ante el Consejo de Administración en cumplimiento de los derechos fundamentales, incluidas las grabaciones de audio y vídeo o los datos estadísticos».

Al mismo tiempo, el párrafo 1 del artículo 27 de la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000, también prevé la posibilidad de que la persona que se considere discriminada presente una reclamación ante el Tribunal, incluso para obtener una indemnización y restablecer la situación que prevalecía antes de la discriminación o la anulación de la situación creada por la discriminación, según el derecho común, sin que dicha solicitud esté condicionada a una notificación al Consejo. También en este caso, la persona afectada deberá presentar los hechos en base a los cuales pueda presumirse la existencia de una discriminación directa o indirecta, y a la persona contra la que se haya presentado la reclamación le corresponderá la carga de probar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato (artículo 27, párrafo 4).

En cuanto al número de casos de discriminación sindical y de injerencia de los empleadores puestos en conocimiento de las diferentes jurisdicciones, la duración media de los procedimientos y su resultado, el Ministerio de Justicia indica que los datos disponibles en las bases de datos estadísticos judiciales que gestiona el Ministerio se refieren exclusivamente a la actividad de los tribunales. Los datos son recogidos por personal especializado a nivel de cada tribunal, sobre la base de la nomenclatura del sistema ECRIS (Sistema Europeo de Información de Antecedentes Penales). Dentro de esta nomenclatura, no se han identificado elementos que permitan informar de los datos disponibles según los criterios requeridos, respectivamente el número de casos pendientes en los tribunales relacionados con la discriminación sindical y la injerencia de los empleadores. Además, las estadísticas judiciales no pueden desglosarse en función de determinadas cualidades de las partes/participantes.

En cuanto a las acciones y los recursos aplicables en los casos de discriminación sindical, el Ministerio de Justicia indica que, según el artículo 260, 1), *r*), del Código del Trabajo, «los siguientes actos constituyen una contravención y se sancionan de la siguiente manera:... *r*) el incumplimiento de las disposiciones del artículo 5, párrafos 2 a 9 y del artículo 59, *a*), con una multa de 1 000 a 20 000 lei». El artículo 5, 2) establece que «queda prohibida toda discriminación directa o indirecta contra un empleado, la discriminación por asociación, el acoso o la victimización, basada en criterios de raza, nacionalidad, etnia, color, idioma, religión, origen social, rasgos genéticos, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, enfermedad crónica no transmisible, infección por VIH, opción política, situación o responsabilidad familiar, afiliación o actividad sindical, miembros de una categoría desfavorecida».

Según la Inspección del Trabajo, entre el 1.º de enero y el 30 de abril de 2021 no se aplicaron multas por infracciones a la ley relacionadas con la afiliación o la actividad sindical.

En caso de que una persona opte por reclamar ante el CNCD en las condiciones establecidas en el artículo 20 de la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000, las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración pueden ser recurridas ante los tribunales contencioso-administrativos, de acuerdo con la Ley (artículo 20, párrafo 9); si la decisión no se impugna en los quince días siguientes a su comunicación, constituye una sentencia ejecutiva. Una decisión dictada en el tribunal de primera instancia puede ser recurrida dentro de los quince días siguientes a su comunicación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20, párrafo 1, de la Ley relativa al Procedimiento Judicial Administrativo núm. 554/2004.

Si se formula una solicitud directamente al tribunal, de conformidad con el artículo 27 de la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000, el Ministerio de Justicia especifica que, interpretando esta ley, el Tribunal Superior de Casación y Justicia, mediante la Decisión núm. 10/206, en interés de la Ley estableció que «el tribunal competente para resolver las reclamaciones de indemnización y para restablecer la situación anterior a la discriminación o anular los efectos provocados por la discriminación es el tribunal o el juzgado, según el caso, en calidad de tribunales de derecho civil, en relación con los procedimientos de un tribunal competente y su valor, salvo en los casos en los que la discriminación se haya producido en el contexto de las relaciones jurídicas regidas por leyes especiales y en que la protección de los derechos subjetivos se logre a través de jurisdicciones especiales, en cuyo caso las solicitudes serán juzgadas por estos tribunales, de conformidad con las disposiciones legales especiales».

En el caso de la discriminación sindical, como el presunto acto de discriminación se produjo en una relación laboral, que se rige por una ley especial, respectivamente el Código del Trabajo, el tribunal competente para resolver el presente conflicto es el tribunal en cuya circunscripción está domiciliado el demandante, y solo la sentencia del tribunal de primera instancia es objeto de recurso (artículo 214 de la Ley sobre el Diálogo Social núm. 62/2011).

En consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con la práctica nacional, en 2020 se modificó la Ley núm. 53/2003 - Código del Trabajo, con el fin de garantizar el reconocimiento adecuado del acoso, la intimidación y la victimización de los empleados y sus representantes, incluso en el ejercicio de los derechos y actividades sindicales legítimos (artículo 5), con la aplicación efectiva de sanciones disuasorias, incluidas sanciones pecuniarias de hasta ocho salarios brutos mínimos mensuales, para casos individuales.

En 2020, la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000 sobre la prevención y sanción de todas las formas de discriminación se complementó con la adopción de la Ley núm. 167/2020 que enmienda y complementa la Ordenanza Gubernamental núm. 137/2000, así como con el artículo 6 de la Ley núm. 202/2002 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La Ley núm. 167/2020 define el acoso moral en el trabajo como todo comportamiento mostrado con respecto a un empleado por otro empleado que sea su superior, por un inferior y/o por un empleado con una posición jerárquica comparable, con respecto a la relación de trabajo, que tenga el propósito o el efecto de un deterioro de las condiciones de trabajo al perjudicar los derechos o la dignidad del empleado, al

afectar a su salud física o mental o al comprometer su futuro profesional, conducta que se manifiesta bajo cualquiera de las siguientes formas: i) conducta hostil o no deseada; ii) comentarios verbales, y iii) acciones o gestos.

También reforzó las atribuciones del CNCD, como autoridad nacional responsable de prevenir, vigilar, asistir y mediar entre las partes y de investigar y sancionar los casos de discriminación y los actos de discriminación antisindical.

En cuanto al fomento de la negociación colectiva y la negociación con los representantes elegidos por los trabajadores: artículo 4 del Convenio

La regulación del diálogo social responde a la situación nacional y a la falta de cooperación entre las partes, en el marco conflictivo de las relaciones laborales, también denunciado por la Comisión Europea en el informe de país, 2018.

En la actualidad, el Parlamento se encuentra en proceso de aprobación, en la Cámara de Diputados (órgano decisorio), de un proyecto de ley de revisión de la Ley sobre el Diálogo Social, iniciado en 2018, que recoge en su forma actual las propuestas y las enmiendas realizadas por sindicatos y empleadores en materia de asociación, representatividad y negociación colectiva, en el marco de las consultas realizadas en el Parlamento, así como los aspectos aceptados de las recomendaciones de la OIT en el memorando técnico de 2018.

El acuerdo de los interlocutores sociales para la revisión de los sectores de la negociación colectiva, perseguido por el Gobierno, estaba condicionado a la aprobación previa de la revisión de la Ley sobre el Diálogo Social.

Como destacó el informe de la OIT sobre el diálogo social, la negociación colectiva sectorial ha disminuido desde la crisis de 2008, dándose prioridad a la negociación a nivel de empresa para adaptar y flexibilizar más el trabajo y el empleo, tendencia que continúa en la actualidad. Tras el desarrollo de nuevas economías y nuevas formas de trabajo y empleo, el interés por la sindicalización y la negociación colectiva ha disminuido.

La revisión del marco jurídico no eliminará directamente el problema del escaso interés de los empleadores nacionales por participar en la negociación en los niveles superiores de la empresa, debido a las dificultades para conciliar los intereses individuales de los empleadores.

El Gobierno ha incluido en los futuros programas y estrategias nacionales para 2021-2027 (el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia, el Programa Nacional de Reformas y la Estrategia Nacional de Empleo) el objetivo de fortalecer la negociación colectiva y apoyar la capacidad estructural, la organización y la acción de los interlocutores [sociales] como premisa para motivar y apoyar la asociación, fortalecer la representatividad e identificar los intereses de negociación sectoriales y nacionales.

La Ley sobre el Diálogo Social promueve la negociación voluntaria en el sentido del Convenio núm. 98 de la OIT y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), a cualquier nivel que interese a las partes. El artículo 153 de la Ley sobre el Diálogo Social garantiza a todos los sindicatos el derecho a negociar y a concluir acuerdos con los empleadores/organizaciones de empleadores, en nombre de sus afiliados, siendo un ejemplo elocuente el convenio colectivo concluido por los sindicatos y los empleadores en el sector de la construcción.

En el mismo sentido, mencionamos que las directivas europeas favorecen la noción general de representantes de los trabajadores, entendidos como sindicatos y/o

representantes de los trabajadores. Como tales, los representantes de los trabajadores están regulados a nivel nacional como representantes elegidos por el voto de todos los trabajadores de la empresa (no solo los que no están afiliados, en el sentido del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)), en lo que respecta a la libertad sindical y a la elección de representantes en la negociación colectiva, también decidida por el Tribunal Constitucional de Rumania en la sentencia núm. 62/2019.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva tiene en cuenta únicamente el número de empleados cubiertos por los convenios colectivos concluidos en unidades de más de 21 empleados como resultado de la aplicación del *erga omnes*, sin tener en cuenta todos los convenios colectivos en vigor, los contratos a nivel de grupo y sectoriales, los acuerdos voluntarios concluidos por las partes y/o los convenios colectivos de los funcionarios.

En lo que respecta a la negociación colectiva en el sector público y a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado: artículos 4 y 6 del Convenio

El Gobierno adoptó en 2021 un memorando de trabajo para la revisión de la Ley sobre la Remuneración en el Sistema Público, que es competencia del Ministerio de Trabajo.

La elaboración y adopción de la iniciativa seguirá los procedimientos legales de consulta a los interlocutores sociales, como ocurrió con la actual Ley sobre la Remuneración del Personal del Sistema Público, aprobada por la Confederación Europea de Sindicatos y basada en un sistema de coeficientes negociados con los sindicatos.

Los detalles adicionales relacionados con los comentarios y las solicitudes directas de la Comisión de Expertos en relación con la aplicación del Convenio núm. 98 se proporcionarán en la memoria del Gobierno en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.