



Cepsa - Refinería "La Rábida"

Sección Sindical del Sindicato Unitario de Andalucía

<http://www.sindicatounitario.net/unitario.rlr.htm>

Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 61 - 08

ADHESIÓN AL "CONVENIO" DE UGT Y CCOO

Desde el Sindicato Unitario hemos convocado una ASAMBLEA de afiliados, simpatizantes y trabajadores en general para el día 20 de Agosto, en dos sesiones, de mañana y tarde (para facilitar la asistencia del mayor número de trabajadores, compatible con su horario laboral), en la sede del Sindicato Unitario en Huelva, para tratar el tema de la adhesión o no al pacto que han firmado UGT y CCOO con la Empresa.

Nosotros nos comprometimos públicamente en una Asamblea y por escrito a no firmar un convenio con sólo la mitad de los miembros de la Comisión negociadora. Pero otros no tienen ningún escrúpulo en firmar un convenio de este tipo, extra-estatutario, que no es de eficacia general, que sólo afecta a sus afiliados y a todos aquellos trabajadores que se quieran adherir a él.

Hay que saber que un **convenio estatutario o normal**, como el que siempre hemos tenido en refinería, es muy diferente del **convenio extraestatutario, irregular o de eficacia limitada**, que tiene una serie de limitaciones que hay que tener en cuenta. Si se firma un convenio extraestatutario, no se cierra las puertas a firmar otros convenios del mismo tipo con otros representantes de los trabajadores, o hacer un nuevo convenio estatutario. Pero está claro que la Empresa prefiere pactar un convenio -sea como sea- con su sindicato UGT, y con su apéndice, CCOO, que seguir intentando un convenio colectivo general con la participación del S.U. que es un sindicato combativo, al que le cuesta mucho trabajo aceptar las imposiciones de la Empresa con las discriminaciones de todo tipo que tenemos actualmente.

Y para que entendamos mejor la diferencia entre un tipo de convenio, vamos a adjuntar algunos comentarios al respecto:

Convenio colectivo estatutario

El convenio colectivo estatutario puede ser definido, en virtud de lo establecido en el artículo 82 del E.T., como el acuerdo celebrado entre uno o varios empresarios, por un lado, y una o varias agrupaciones de trabajadores por otro, para fijar las normas que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito determinado, así como los derechos y obligaciones de las propias partes del acuerdo. Así pues, en el convenio colectivo cabe distinguir junto a su contenido normativo su contenido obligacional. Dicha distinción viene reconocida en el propio artículo 82.2 del E.T. al establecer que «mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igual-

mente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten». Respecto al contenido, por último, cabe señalar que el propio E.T. en su artículo 85.3 fija un contenido mínimo para el convenio colectivo.

En cuanto a la eficacia jurídica que poseen los convenios colectivos estatutarios, el artículo 82.3, párrafo 1 del E.T. reconoce que éstos poseen eficacia normativa y no meramente contractual, al señalar que los convenios obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito y durante todo el tiempo de su vigencia. Las consecuencias de este carácter normativo son, principalmente, las siguientes (SALA FRANCO). En primer lugar, se aplicarán de forma imperativa y automática a las concretas relaciones laborales individuales sin necesidad de incorporar a las mismas, expresa o tácitamente, el articulado del convenio como condiciones contractuales. En segundo lugar, como consecuencia del principio de modernidad y de acuerdo con los artículos 82.4 y 86.4 del E.T., el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. En tercer lugar, de acuerdo con el principio de publicidad y de lo establecido en el artículo 90 del E.T., el convenio colectivo habrá de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad, y publicarse en el Boletín oficial que corresponda. En cuarto lugar, en caso de incumplimiento del convenio, los trabajadores y empresarios individuales tienen una responsabilidad individual exigible judicialmente. Por último, cabe la posibilidad de impugnar en casación o en suplicación las infracciones de los convenios colectivos en que hayan incurrido las sentencias de instancia como infracciones de ley y no como error de hecho.

Respecto al alcance personal de la eficacia normativa de los convenios colectivos estatutarios, el artículo 82.3 del E.T. les atribuye eficacia general o “erga omnes”, al señalar que los mismos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. No obstante, esta eficacia normativa “erga omnes” de los convenios colectivos estatutarios presenta dos importantes excepciones. La primera, el artículo 41.2 del E.T. permite que por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se modifiquen las condiciones establecidas por convenio colectivo en materia de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento. La segunda, en virtud de lo establecido en el artículo 82.3, segundo párrafo, del E.T., cabe la posibilidad de que las condiciones salariales establecidas por un convenio supraempresarial no se apliquen en aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Convenio colectivo extra-estatutario

Junto a los convenios colectivos estatutarios existen otros, **los extraestatutarios o irregulares**. La doctrina y la jurisprudencia están de acuerdo en definir al convenio colectivo extraestatutario como aquel convenio que carece de alguno de los requisitos objetivos, subjetivos o procedimentales establecidos en el Título III del E.T. para los convenios que en el mismo se regulan. sino que se acoge al derecho constitucional del de la Constitución Española art. 37.1 (“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").

El Tribunal Constitucional dictamina que podrán negociarse los Convenios Colectivos de eficacia limitada siempre que se produzca una de las siguientes causas.

1) Inexistencia de representantes legítimos.

2) No alcanzar los porcentajes de representatividad requeridos por el Estatuto de Trabajadores art. 87 para obtener legitimación para negociar.

3) Por imposibilidad de llegar a un acuerdo mayoritario de cada una de las dos representaciones según el Estatuto de Trabajadores art. 89.3 y continuación de la negociación por las restantes partes negociadoras.

4) Por la simple voluntad de las partes.

En cuanto a la eficacia personal de los convenios colectivos extraestatutarios queda limitada a los empresarios y trabajadores representados por las partes contratantes. En todo caso, el incremento del número de trabajadores al que afecta el convenio por la vía de las adhesiones individuales no lo convierte en Convenio Colectivo de eficacia general o estatutario. De la eficacia personal reducida de estos convenios podría derivar una natural limitación de su contenido a aquellos aspectos contractualizables, excluyendo reglas organizativas empresariales que afectaran a todo el personal de la empresa, ante la eventualidad de que algún trabajador, en uso de su libertad de contratación individual, se negase a su incorporación contractual. En este sentido, la jurisprudencia ha establecido que estos convenios no pueden pretender fijar condiciones de trabajo con proyección de generalidad, de tal modo que si la aplicación de alguna de sus cláusulas sólo fuera posible desde su eficacia "erga omnes" dichas cláusulas no serían válidas.

Por otro lado, conviene aclarar que las negociaciones no se rompieron nunca, que UGT y CCOO se levantaron de la Mesa de Negociación durante 2 semanas para traer una plataforma conjunta para negociar solos con la Empresa, y ésta encantada de llegar a un acuerdo con ellos, para intentar entre todos hundir al mismo tiempo al S.U., que es el sindicato mas votado en las 4 últimas elecciones sindicales. Además, seguimos entendiendo que no está justificado el cambio de Comisión Negociadora que se ha hecho a última hora para llegar a un acuerdo con las secciones sindicales de UGT y CCOO, en lugar de con los miembros de la Comisión Negociadora de dichos sindicatos.

Seguiremos informando.

Sección Sindical del Sindicato Unitario

La Rábida, 14 de Agosto de 2008

A LA UNIDAD DE PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DE CEPESA-RLR

DE _____

Nº MATRICULA _____ **D.N.I nº** _____

ASUNTO: ADHESIÓN AL CONVENIO DE EFICACIA LIMITADA

Les comunico mi adhesión al Convenio de eficacia limitada suscrito con las secciones sindicales de UGT y CCOO en la refinería La Rábida, para los efectos oportunos.

Les ruego que firmen la copia de este recibí, en prueba de la comunicación entregada.

Atentamente:

Firma:

La Rábida, ____ de _____ de 2008

RECIBÍ:

Fecha: _____