



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL **1**

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

**Convenio Colectivo
de
Eficacia Limitada**

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

Nº 1 / 29 - V - 95

FEDERACION DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
Boletín Jurídico-Sindical N° 1

Madrid, 29 de Mayo de 1995

CONVENIO COLECTIVO DE EFICACIA LIMITADA

A raíz de lo ocurrido en el caso Tabacalera se están detectando "amenazas" de posibles acuerdos de eficacia limitada en otras empresas y consideramos conveniente daros una pequeña orientación para que todos sepamos de que se habla.

La Reforma Laboral ha supuesto un cambio importante en el derecho del Trabajo en nuestro país, acaparando la negociación colectiva mucho más protagonismo en la regulación de las condiciones de trabajo.

Esta nueva situación unida a que las crisis internas de las organizaciones sindicales más representativas, ha dado lugar a un desequilibrio de fuerzas entre las partes negociadoras, ha hecho aflorar, en su sentido **más amplio, la posibilidad de efectuar pactos de eficacia limitada** entre empresarios y sindicatos que no superan el 50% de la representación.

Ante todo esto, os señalamos unas notas sobre lo que son y pueden suponer estos tipos de pactos.

DEFINICION

1.- Los convenio colectivos son básicamente acuerdos celebrados entre empresarios y trabajadores para fijar normas (aspecto normativo) que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado (empresa o sector) y los derechos y obligaciones de las partes (aspecto obligacional).

2.- En general, han de distinguirse las siguientes categorías de convenios colectivos laborales:

a) Convenio Colectivo puro o " estatutario ":

Es aquel que respeta los contenidos de los arts. 82 y siguientes del E.T y cuyo contenido y eficacia se extiende a nivel general ("los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia"). Es claro que, en este caso, la representatividad de los afectados, en su doble vertiente empresarial y sindical, estará legitimada para todo lo relativo al contenido de dicho convenio.

b) Convenio Colectivo " extraestatutario " o de eficacia limitada:

Es aquel acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, pero que no se ajusta al E.T., sino que, genéricamente, se acoge al derecho constitucional del art. 37.1 de la Constitución Española ("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").

Es evidente que dicha negociación colectiva **no tiene porqué reunir los requisitos ni desplegar la misma eficacia que el c. colectivo puro**, sino que se limita a los firmantes del acuerdo y sus afiliados y a los trabajadores que se adhieran expresamente al pacto.

El Tribunal Constitucional reconoce la posibilidad de negociar C.C. de eficacia limitada que podrá producirse por alguna de las siguientes causas:

- a) Inexistencia de representantes legítimos.
- b) No alcanzar los porcentajes de representatividad requeridos por el art. 87 E.T. para obtener legitimación para negociar (en el ámbito empresa está legitimado el Comité de Empresa, por lo que esta causa no suele darse).
- c) Por imposibilidad de llegar a un acuerdo mayoritario de cada una de las dos representaciones según art. 89.3 E.T. y continuación de la negociación por las restantes partes negociadoras.
- d) Por la simple voluntad de las partes.

2.1.- Eficacia personal de los convenios colectivos de eficacia limitada:

La doctrina limita, claramente, que **afecta a los trabajadores y empresarios representados por las partes firmantes y a los que expresamente se adhieran al pacto** (no necesitándose para ello que el propio convenio lo prevea). 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 C. Colectivo puro.

Consecuencia de todo ello será la **limitación del contenido normativo del pacto de eficacia limitada a determinados aspectos que no afecten a la generalidad del personal** de la Empresa, ya que no sería posible la incorporación de aspectos relativos a la organización del trabajo (horarios, movilidad, etc.) que si no se aplican a todos no pueden aplicarse a ninguno (La jurisprudencia declara la nulidad de estas cláusulas en los convenios de eficacia limitada).

2.2.- Conflictos de concurrencia entre c. colectivos puros y de eficacia limitada:

Cuando las materias reguladas en un pacto de eficacia limitada afecte a materias incluidas en convenio colectivo puro, **resultará de aplicación aquel convenio que, valorado en su conjunto y en cómputo anual, resultara más favorable para los trabajadores**, lo cual significa que sería nulo un convenio de eficacia limitada que en su totalidad anual minorara las condiciones pactadas, respecto a los mismos temas, en el convenio colectivo puro que se pretende modificar.

VALORACION

Un convenio colectivo que afecta a la totalidad de los trabajadores supone evitar las diferencias sobre aspectos salariales y de empleo entre los trabajadores, así como los conflictos que de ello se pudieran derivar. Los aspectos de horarios, descansos, clasificación profesional, movilidad y demás aspectos de organización que sólo pueden aplicarse a todo el personal no son incluibles en un pacto de eficacia limitada.

En referencia al servicio público de transportes, actualmente puede interesar a alguna organización sindical determinada llevar a cabo una política de pactos reservados a sus afiliados para incrementar su implantación y potenciar su fuerza (sindicatos corporativos como los pilotos en Iberia o maquinistas en Renfe) o en virtud de un trato diferenciado que pudieran llevar a cabo los empresarios, en este caso el Gobierno, a favor de alguna organización sindical más afín a sus intereses o, en virtud de ello, por la intención de estas organizaciones sindicales afines para aminorar consecuencias en épocas de conflictividad alta o periodos prolongados de negociación (UGT).

Todo ello va en contra de la ideología de un sindicato de clase que promueva la solidaridad entre los trabajadores y trabaje por la defensa de los intereses de la clase trabajadora en su conjunto y no de determinados trabajadores afiliados, ya que fomenta el "amarillismo" y la división del colectivo de los trabajadores, rompiendo la unidad de acción.

Por ejemplo, pensemos en una Empresa donde se está alargando excesivamente la negociación de un convenio en el que se debaten temas de aspecto comercial como identificación para el cliente, de adecuación de leyes como excedencia por cuidado de hijos o nueva ley de prevención de riesgos laborales, aspectos salariales y temas de clasificación de categorías y movilidad.

En este caso sería factible un pacto de eficacia limitada que recogiera estos temas, excepto los de clasificación de categorías y movilidad, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, estos aspectos fuesen más beneficiosos para los trabajadores que la regulación dada a esos temas en el c. colectivo puro en vigor.

Ante una posible firma de un pacto de eficacia limitada por parte de una de las centrales sindicales más representativas (CC.OO. o U.G.T.), en un principio nacería el nerviosismo propio de lo "desconocido y la desigualdad" pero en función de que **el principal**, y tal vez único, **aspecto de negociación fuese el salarial**, por la vía de las adhesiones individuales se extendería a todo el personal, por lo que posteriormente se podría seguir negociando los demás temas pendientes. A no ser que la central sindical mayoritaria no firmante usara la posibilidad de la firma del pacto por la otra organización sindical como excusa para firmar un convenio colectivo puro y a la baja.

CONCLUSIONES

El pacto de eficacia limitada significa, en definitiva:

- Romper la unidad de los trabajadores en un proceso de negociación.
- Debilitar la capacidad de presión frente a la Empresa, que se ve fortalecida.
- Fomentar los favoritismos, por parte de la Empresa, hacia determinados grupos de trabajadores y sindicatos.
- Acercar la Negociación Colectiva, en su día un triunfo de la clase trabajadora, hacia formas cada vez más atomizadas e individualizadas, tal como postula la patronal.
- Romper los sentimientos de clase y de solidaridad.

QUE HACER

En la acción sindical, pocas veces podemos prefigurar posiciones y aventurar qué vamos a hacer ante situaciones ficticias.

En cualquier caso, **consideramos útil tener en cuenta que ante un pacto de eficacia limitada, no suscrito por nosotros, se pueden hacer bastantes cosas:**

- Lógicamente, campañas de información, denuncia y explicación a todos los trabajadores.
- Permitir o no, según sea más conveniente, la adhesión individual para centrarse en la continuación del proceso de negociación y en las posibles acciones de presión.
- A veces, una adhesión a temas de materia salarial puede disminuir tensiones, evitando una firma apresurada en temas sociales, de condiciones de trabajo, etc.

En cualquier caso, lo más importante es realizar el trabajo que como organización sindical nos planteemos hacer y **continuar peleando para mejorar las condiciones de trabajo.**

Eladio Villanueva Saravia

Paco Borrego Nadal - Juan F. Humanes Monedero

Secretaría de Acción Sindical

Responsables de Jurídica.

FTYC-CGT