

## **Estatutuz kanpoko hitzarmenen eragingarritasuna, estatutu-izaerako hitzarmenak eta enpresa-akordio edo -itunak. (Auzitegi Gorenaren 2008ko ekainaren 24ko epaiaren iruzkina)**

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

Profesor de Derecho Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Deusto.

### **STS, Sala de lo Social, de 24 de junio de 2008 (núm. 128/2007)**

En la Villa de Madrid, a veinticuatro de Junio de dos mil ocho.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por la CONFEDERACIÓN INTER-SINDICAL GALEGA defendida por el Letrado Sr. González Losada, contra la Sentencia dictada el día 13 de Julio de 2007 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en el Proceso 15/07, que se siguió sobre conflicto colectivo, a instancia de la mencionada recurrente contra la FUNDACIÓN CENTRO DE TRANSFUSIÓN DE GALICIA y otros.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido FUNDACIÓN CENTRO DE TRANSFUSIÓN DE GALICIA representado por el Procurador Sr. Vázquez Guillén. Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JUAN FRANCISCO GARCÍA SÁNCHEZ

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D. José Ramón González Losada mediante escrito de 14 de Junio de 2007, presentó demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en el que ésta, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: “la ilegalidad de los correturnos, que suponen para el personal la prestación de servicios fuera de su punto fijo o área de adscripción geográfica, que implican, entre otras cosas, desplazamientos a zonas geográficas distintas a su punto de adscripción, y en consecuencia, la nulidad de la decisión de la empresa que los sustenta, así como su eliminación de los cuadros de turnos bimensuales.”

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 13 de Julio de 2007 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: “ Que debemos desestimar y desestimamos la demanda de conflicto colectivo interpuesto por la Confederación Intersindical Galega (C.I.G.) contra CC.OO., U.G.T., C.E.M.S., S.A.T.S.E. y la Fundación Centro de Transfusión de Galicia, a quienes absolvemos de los pedimentos de la demanda.”

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: “1º.- Con fecha 14 de junio de 2007 tuvo entrada en esta Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, demanda formulada por la representación legal del sindicato C.I.G., interesando la declaración de ilegalidad de los correturnos que suponen para el personal la prestación de servicios fuera de su área de adscripción geográfica, y en consecuencia la nulidad de la decisión de la empresa que lo sustenta, así

como su eliminación de los cuadros de los turnos bimensuales, así como que se declare el derecho del personal de hemodonación a no realizar la prestación de servicios fuera del marco de su destino adjudicado por concurso. ...2º.- El día 23 de diciembre de 1999, se publicó en el Diario Oficial de Galicia el texto del Convenio Colectivo del Centro de Transfusión de Galicia, suscrito en fecha 15 de septiembre de 1999, entre la representación de la Fundación Centro de Transfusión de Galicia y el comité de empresa. En el art. 12 del citado convenio se establece que “A empresa remitirá ó comité de empresa a adscripción dos seus traballadores, por categorías e situación xeográfico-funcional, así como as sucesivas modificacións que se produzan. A adscripción xeográfica do persoal que presta servicios en hemodonación fixarase a un dos puntos fixos, localizados en: Santiago de Compostela, A Coruña, Ferrol, Ourense, Lugo, Vigo e Pontevedra”. A cada uno de estos puntos fijos le corresponde una determinada área geográfica de actuación. ...3º.- Con el objeto de poner fin al conflicto promovido por el Comité de Empresa del Centro de Transfusión de Galicia, éste junto con la representación de la empresa suscribieron una serie de Acuerdos de fecha 14 de febrero de 2001, y efectos desde el 1 de marzo de 2001, estableciéndose en el octavo lo siguiente: “OITAVO.- Como consecuencia do establecemento fun sistema de xornada continuada, para cubrir as baixas por IT, horas sindicais e días de asuntos propios, a Empresa poderá asignar un equipo de extracción por quenda de traballo, pudiendo facelo, ben con persoal da empresa, ben con persoal de nova contratación, segundo disponibilidades presupuestarias. Os traballadores destinados a tal fin serán compensados polos gastos de desprazamento dende o punto fixo base que les corresponde ata o punto de colecta, segundo o artigo 36 do Convenio. O tempo invertido nos desprazamentos terá a consideración de tempo efectivo de traballo”. ...4º .- Desde la entrada en vigor de los Acuerdos de 2001, en los turnos de trabajo del personal de hemodonación se viene estableciendo un sistema rotatorio denominado de “corretornos”. En la

actualidad, en los cuadros bimensuales que fijan los turnos de trabajo existen dos clases de correturnos: el “correturnos uno” (CT1) Y EL “correturnos 2” (CT2). En ambos caos, el “correturnos” inicia su jornada laboral en el punto fijo geográfico al que haya sido adscrito. ...5°.- El “correturnos 1 (CT1) debe estar disponible para prestar sus servicios fuera del área geográfica a la que estén adscritos, debiendo desplazarse necesariamente a cualquiera de las distintas áreas geográficas existentes por necesidades del servicio a través de sus propios medios. El “correturnos 2” (CT2) sólo presta sus servicios dentro de su área geográfica de adscripción, bien en el punto fijo, bien en la unidad móvil a la que estén adscritos, saliendo en este último caso desde el punto fijo en la unidad móvil cuando las necesidades del servicio así lo exijan. ...6°.- Según el art. 36 del Convenio Colectivo del Centro de Transfusión de Galicia, “Siempre que conste a orde e autorización pertinente, e cando o traballador se desprace por medios propios, terá derito a unha indemnización de 24 ptas. por quilómetro. No caso de utilizar medios de transporte alieos, a fundación reembolsaralle ó traballador/a os gastos efectuados”. ...7°.- En reunión celebrada entre la Dirección del Centro de Transfusión de Galicia, por un lado, y el comité de empresa y los delegados de personall, por el otro, con presencia de un asesor externo de la CIG, en fecha 17 de octubre de 2006, al objeto de dar cumplimiento al 2º concurso de traslados de acuerdo con lo previsto en reunión celebrada el 20 de junio de 2006, y tas el estudio y valoración de las diversas situaciones planteadas, se procedió a asignar de forma definitiva las plazas objeto del citado concurso, según listado que constan en autos y que se da aquí por reproducido. ...8°.- Interpuesto procedimiento de conflicto colectivo ante la Dirección Xeral de Relacións Laborais de la Xunta de Galicia, se celebraron reuniones los días 19 de marzo, 11 de abril y 26 de abril de 2007, compareciendo las partes legitimadas para ello. No alcanzado acuerdo en la última reunión, se concluyó el acto con el resultado sin avenencia.”

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación a nombre de CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA y recibidos y admitidos los autos en esta Sala por su Procuradora Sra. García Martín en escrito de fecha 8 de Noviembre de 2007, se formalizó el correspondiente recurso, autorizándolo y basándose en: Al amparo de lo dispuesto en el art. 205 d) de la Ley de Procedimiento Laboral , por error en la apreciación de la prueba y al amparo del artículo 205 e) de la Ley de Procedimiento Laboral por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, así como el art. 12 del Convenio Colectivo estatutario del Centro de Transfusión de Galicia, en relación con el art. 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo .

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso, IMPROCEDENTE e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 19 de Junio de 2008, en cuya fecha tuvo lugar.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- La Confederación Intersindical Galega (CIG) ha interpuesto recurso de casación, en su modalidad de tradicional o directo, contra la Sentencia dictada en la instancia el día 13 de Julio de 2007 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en proceso de conflicto colectivo, que dicha recurrente había suscitado contra la Fundación Centro de Transfusión de Galicia (CTG) y contra varios Sindicatos.

La actora había solicitado en su demanda que se declarara la ilegalidad del establecimiento por parte de CTG de unos correturnos en virtud de una serie de Acuerdos llevados a cabo el día 14 de Febrero de 2001 entre

el Comité de empresa de dicha demandada y la representación de ésta. La pretensión fue desestimada.

Se articula el recurso en dos motivos: el primero de ellos, por la vía del art. 405.d) de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL ), por supuesto error en la apreciación de la prueba, y el segundo a través del apartado e) del citado precepto, citando como infringido el art. 12 del Convenio Colectivo de la mencionada empresa, en relación con el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores .

SEGUNDO.- Con el primer motivo pretende la recurrente que se suprima el último párrafo del hecho probado cuarto (la resultancia fáctica de la resolución combatida ha quedado literalmente transcrita en el lugar oportuno de la presente), dándole, en su lugar, otra redacción, para lo cual lleva a cabo una argumentación en pro de su tesis y aludiendo al resultado que, a su juicio, ha de obtenerse de la prueba documental en relación con la testifical.

Como razonábamos, entre otras muchas, en nuestras Sentencias de 12 de Marzo de 2002 (rec. 379/01), 6 de Julio de 2004 (rec. 169/03), 20 de Febrero de 2007 (rec. 182/05), y 15 de Octubre de 2007 (rec. 26/07) “respecto del error en la apreciación de la prueba tiene reiteradamente declarado esta Sala (Auto de 5 de marzo de 1992 y Sentencias de 2 de junio de 1992, 31 de marzo de 1993 y 4 de noviembre de 1995 , entre otras muchas) que, para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es precisa la concurrencia de los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial [en el recurso de casación únicamente la documental] obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de

sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia”.

Olvida la recurrente que el presente recurso no es el ordinario de apelación, sino el extraordinario de casación, en el cual solo puede atacarse la declaración de hechos probados de la resolución combatida a través del estrecho cauce que ofrece el citado art. 405.d) de la LPL, cuyo precepto efectivamente invoca, pero sin atenerse en su pretensión a la interpretación que, conforme a lo que se acaba de razonar, ha venido otorgándole esta Sala, pues lo que hace es tratar de sustituir por su propio criterio – lógicamente parcial e interesado– el imparcial de los juzgadores de instancia, que son a los que el art. 97.2 de la LPL confiere la facultad valorativa de la prueba en su conjunto, y además, invoca también el recurrente un medio probatorio (el testifical) que no es idóneo al fin pretendido, conforme al citado art. 205.d) de la LPL. Así pues, este motivo no puede prosperar.

TERCERO.- Respecto del segundo motivo, en el que cita como infringido el art. 12 del Convenio Colectivo de la mencionada empresa (“La empresa remitirá al Comité de empresa la adscripción de sus trabajadores, por categorías y situación geográfico- funcional, así como las sucesivas modificaciones que se produzcan.- La adscripción geográfica del personal que presta servicios en hemodonación se fijará en uno de los puntos fijos, localizados en: Santiago de Compostela, La Coruña, Ferrol, Orense, Lugo, Vigo y Pontevedra”), en relación con el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores, sostiene, en esencia, la tesis acerca de que la Sala de instancia no ha respetado el orden jerárquico de fuentes de la relación laboral, porque entiende que el Acuerdo Octavo de 14 de Marzo de 2001 (“Como consecuencia del establecimiento de un sistema de jornada continuada, para cubrir las bajas por IT, horas sindicales y días de asuntos propios, la Empresa podrá asignar un equipo de extracción por turno de trabajo, pudiendo hacerlo, bien con personal de la

empresa, bien con personal de nueva contratación, según disponibilidades presupuestarias.- Los trabajadores destinados a tal fin serán compensados por los gastos de desplazamiento desde el punto fijo base que les corresponda hasta el punto de recogida [extracción de sangre], según el artículo 36 del Convenio. El tiempo invertido en los desplazamientos tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo) resulta contrario al sistema que hasta entonces venía establecido en el Convenio y, con base en este razonamiento, llega a la conclusión de que el acuerdo en cuestión es nulo.

No podemos compartir este criterio, pues como acertadamente razona la resolución combatida (FJ. 4º), los Acuerdos como el presente, suscritos de un lado por el Comité de empresa y del otro por los representantes de la patronal, tienen el carácter de convenio colectivo interno vinculante para todos los miembros de la plantilla de la empresa, por más que no tengan la naturaleza de convenios estatutarios.

Es doctrina jurisprudencial sólidamente establecida que los convenios extraestatutarios son lícitos y válidos en el ordenamiento español siempre que limiten su eficacia al ámbito de aplicación de las entidades que los suscriben, y en su caso a quienes se adhieran e ellos, por más que su eficacia quede limitada a aquellas personas que estén representadas por quienes suscribieron el pacto, en este caso a la empresa demandada y a todos los trabajadores del centro de trabajo ó, lo que es igual, a todas las personas afectadas por el presente proceso de conflicto colectivo. Baste hacer referencia, entre las muchas resoluciones recaídas al respecto, a nuestra Sentencia 30 de Noviembre de 1998 (rec. 68/98 ), en cuyo cuarto fundamento se dice lo siguiente: «Los llamados convenios extraestatutarios, entendiendo por tales los que no han sido negociados y concluidos de acuerdo con las reglas del Título III del Estatuto de los Trabajadores, han sido la consecuencia inmediata del estadísticamente frecuente fracaso de las negociaciones colectivas estatutarias, de modo



que fue la realidad social, la que obligó a desterrar la aplicación del art. 6.3 del Código civil , y reconocer explícitamente esta manifestación de la negociación colectiva que estaba implícita en el texto del Estatuto de los Trabajadores, al referirse en el art. 82.3 , a los convenios colectivos regulados por esta Ley..., expresión que supone reconocer la existencia de convenios colectivos no regulados en el Estatuto.- 1. Así , el Tribunal Constitucional, admitió la validez y eficacia de estos pactos en reiterada doctrina (Sentencias 4/1983 de 28 de enero, 12/1983 de 22 de febrero, 73/1.984 de 27 de junio y 98/1.985 de 29 de julio, entre otras). La sentencia 108/1989 de 8 de junio, basó su decisión en el principio de que, cuando estos convenios son negociados por sindicatos, tienen validez derivada del artículo 28.1 de la Constitución. Declaraba dicha sentencia que el carácter estatutario o no del convenio es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que el Estatuto de los Trabajadores exige para la regularidad del convenio colectivo, al que se otorga en ese caso un plus de eficacia por el carácter erga omnes del llamado convenio colectivo estatutario. Y añadía que la protección del derecho de un sindicato a la negociación colectiva estatutaria no exige la exclusión de toda posibilidad de negociación colectiva a los demás sindicatos aunque sí implica la necesidad de que el ejercicio de esa facultad de negociación entre sindicatos y asociaciones empresariales no suponga una práctica antisindical de las vedadas en el art. 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o imposibilite jurídicamente la negociación de eficacia general.- 2. En el ámbito de la legalidad ordinaria la posibilidad legal de este tipo de convenios -que habían proliferado desde el momento mismo de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores- fue reconocida en el art. 150.1 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1.990 (151.1 de la hoy vigente de 1995) al establecer que el procedimiento de conflicto colectivo era el idóneo para resolver las pretensiones que versen sobre la aplicación e interpretación de un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia.- 3. La doctrina

jurisprudencial de esta Sala ha admitido la existencia y efectos de estos pactos en sus sentencias de 23 de octubre de 1.993, 14 de diciembre de 1.996 y 24 de enero de 1.997 , entre otras, pudiendo afirmarse que la validez está hoy, unánimemente admitida en por la jurisprudencia, cuya doctrina ha señalado que tienen eficacia entre las partes que los concertaron, y quienes estaban directamente representados en la negociación (afiliados al sindicato o asociación patronal)». Y, en el caso que aquí nos ocupa, a todos los trabajadores del centro de trabajo, pues todos ellos estaban representados por el Comité de Empresa que ultimó el acuerdo con la legal representación de la patronal.

CUARTO.- Debemos poner de manifiesto, finalmente, que -tal como también señala con acierto la resolución recurrida- no se trata en el caso presente de una concurrencia de convenios, pues no existe incompatibilidad entre el Convenio Colectivo vigente y los Acuerdos de 14 de Febrero de 2001 , al no haber coincidencia objetiva, subjetiva y temporal entre ambos y una regulación contradictoria, sino que las partes negociadoras de estos últimos lo único que pretendieron fue -tal como se especifica en el propio Acuerdo 8º- dar solución a la situación creada “como consecuencia del establecimiento de un sistema de jornada continuada.....” y con la finalidad de cubrir determinadas bajas motivadas por las causas que en el mismo se especifican. Pero los aludidos negociadores también señalaron que “el presente acuerdo implica un cambio organizativo importante en el servicio de hemodonación (Acuerdo 10), así como que “quedará vigente íntegramente el Convenio Colectivo... salvo lo pactado en este acuerdo”.

En definitiva, también este motivo debe decaer y, con él, la totalidad del recurso, procediendo declararlo así, y sin imposición de costas (art. 233.2 de la LPL ), por tratarse de un proceso de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en la conducta de la recurrente.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## **FALLAMOS**

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA contra la Sentencia dictada el día 13 de Julio de 2007 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en el Proceso 15/07, que se siguió sobre conflicto colectivo, a instancia de la mencionada recurrente contra la FUNDACIÓN CENTRO DE TRANSFUSIÓN DE GALICIA y otros.

Confirmamos la Sentencia recurrida, sin imposición de costas. Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

\*\*\*

## **IRUZKINA: Estatutuz kanpoko hitzarmenen eragingarritasuna, estatutu-izaerako hitzarmenak eta enpresa-akordio edo -itunak.**

Aztertu beharreko gaiari dagokionez, erabakigarri dira Egitateetatik laugarrena eta Zuzenbideko Oinarrietatik hirugarrena eta laugarrena.

Bada, auzian eztabaidagarri da enpresa-batzordeak eta ugazaben ordezkariak egindako enpresa-akordio edo itun baten baliozkotasuna.

Zehatzago, akordio horren eta enpresan aplikagarri den estatutu-izaerako hitzarmenaren arteko bateragarritasuna eztabaidatzen da.

Esangura horretan, alderdi demandatzaileak, hots, Confederación Intersindical Galega sindikatuak (CIGek) ulertzen du enpresa-akordioa

hitzarmen kolektiboko artikulua jakin baten kontra doala, eta, ondorenez, lan-arloko iturrien arteko hierarkia hausten dela.

Zinez, CIGen uzia argi dago. Egin-eginean ere, CIGen ustez, enpresa-akordioa eta estatutu-izaerako hitzarmen kolektiboa aldi berean aplikagarri izan eta elkarren artean bateraezinak direnean, enpresa-akordioak ezin ditu aldarazi estatutu-izaerako hitzarmen kolektiboak ezarritako lan-baldintzak, baldin eta enpresa-akordioko baldintzak txarragoak badira.

Alabaina, Auzitegi Gorenaren epaiak arrazonamendu hori zuzendu du, ñabardurak egin ostean. Horretarako, oinarri ditu «estatutuz kanpoko hitzarmenen» (ikusitako Zuzenbideko Oinarrietatik hirugarrena) eta «enpresa-akordioen» (ikusitako Zuzenbideko Oinarrietatik laugarrena) izaera eta eragingarritasun juridikoa. Bestela esanda, bi erakunde horiek bereizteko nahitaezkoa da euren izaera eta eragingarritasun juridikoa ere bereiztea, estadio desberdinak diren heinean.

Hartara, enpresa-akordioak, negoziazio kolektiborako eskubidearen agerpen badira ere, ez dira hitzarmen kolektiboak (ez estatutu-izaerakoak, ezta estatutuz kanpokoak ere); izan ere, izaera juridiko desberdina dute (hortik, bada, epaia «estatutuz kanpoko enpresa-akordioaz aritzea»). Hain justu ere, lan- eta ekoizpen-baldintzak arautzeko orduan, hitzarmen kolektiboek izan ohi duten hedaduraren ondoan, enpresa-akordioek gai zehatzak arautzen dituzte, unean uneko izaerarekin (berbarako, lanaldia, ordutegia, ordainsarien sistema edo lan-sistema edo -antolakuntza).

Areago, lan-antolamenduak ez ditu enpresa-akordioak arautu, nahiz eta halakoak sarri aipatu gai desberdinak jorratzean (adibidez, LETBren 41. artikuluan, lan-baldintzen funtsezko aldarazpenei buruzkoan).

Horrenbestez, enpresa-akordioek Kode Zibilaren 1255. artikuluan dute oinarri, langileen ordezkariak eta ugazabek enpresa-esparruan gauzatutako praktikaren ondorioz.

Aitzitik, eragingarritasun juridikoari dagokionez, enpresa-akordioak hitzarmen kolektiboekin berdinensten dira; beraz, enpresa-akordioen eragingarritasuna zehazteko kontuan hartu beharko da akordioa gauzatzen duten alderdiek LELTBren III. tituluko betekizunak betetzen dituzten ala ez. Lehenengo kasuan, akordioa loteslea izango da lantokiko langile guztientzat; bigarren kasuan, ordea, akordioa loteslea izango da akordioa sinatu duten alderdiek zein langile ordezkatu eta langile horientzat bakarrik.

Ondoren, epaian, hitzarmena eta enpresa-akordioa pilatzearen inguruko zalantza sortzen da, hots, pilatze horren izaeraren inguruko zalantza. Hortaz, pilatze hori baketsua ote den argitu behar da. Hala izango balitz, aztergai den kasuan, hitzarmena eta enpresa-akordioa bateragarriak lirateke; izan ere, bi arau horiek ez lukete bat egingo, objektu-, subjektu- eta denbora-esparruei dagokienez. Nolanahi ere, gai jakin baten gainean koordinazioa egongo litzateke bi arauen artean (berbarako, lanaldia antolatzearen edota zerbitzu jakin bat emateko antolakuntzaren inguruan). Baina bi arauen arteko pilatzea gatazka-izaerakoa balitz, arau orokorra guztiz kontrakoa litzateke: hitzarmen kolektiboak gailenduko luke enpresa-akordioa<sup>1</sup>. Bestalde, hondoko hau ere kontuan hartu behar da: estatutuz kanpoko hitzarmenaren eragingarritasuna duen enpresa-akordio bat inoiz ezin da ezarri, ondore negatiboekin, estatutu-izaerako hitzarmen kolektiboaren gainetik; arean ere, akordio horrek lan-kontratuaren eragingarritasuna du.

Ildo horretatik, alde horiek guztiak jaso ditu aztergai den epaiak, hurrengo inguruabarrak nabarmentzean: a) auziaren muin den enpresa-akordioaren kasuari erreparatu, argiro aitortzen da honakoa hau: akordio horrek «enpresa barneko hitzarmen kolektiboaren eragingarritasuna

---

<sup>1</sup> Salbuespenen artean, ikus bedi, esaterako, LELTBren 41. artikulua xedatutakoa.

du, eta, ondorenez, loteslea da enpresako plantilla osatzen duten langile guztientzat, nahiz eta estatutu-izaerako hitzarmenaren izaerarik izan ez» (hurrean ere, arestian aipatu den moduan, enpresa-akordioak ez dira hitzarmen kolektibo); b) horrek guztiorrek azalpen garbia du, akordioa sinatu duen enpresa-batzordeak lantokiko langile guztiak ordezkatzeko baititu (eta, beraz, LETBren III. tituluak ezarri legitimazio-betekizun oro gauzatzen baita); c) halaber, akordio horren eta hitzarmenaren arteko pilotzea baketsua da, bi arau horiek «ez baitatoz bat objektu-, subjektu- eta denbora-esparruei dagokienez, eta bi-bien artean ez baitago inolako arau-aurkakotasunik»; d) esangura horretan, enpresa-akordioak estatutuz kanpoko hitzarmenaren eragingarritasuna izanda ere, pilotzea baketsua izango litzateke.

Azken inguruabar horren hariari segituz, epaiak ezin hobeto azaldu ditu estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboen izaera eta eragingarritasun juridikoa.

Lehendanaz, epaiak gogora dakar estatutuz kanpoko hitzarmen direla «Langileen Estatutuaren III. tituluko erregelei jarraituz negoziatu eta egin ez direnak».

Bigarrenez, epaiak ezarri du estatutuz kanpoko hitzarmenak «eragingarriak direla alderdi sinatzaileentzat ez ezik, alderdi horiek negoziazioan ordezkatzeko dituztenentzat ere (sindikatuaren eta ugazaben elkartearen afiliatu direnentzat)».