



COMUNICADO	FECHA
18/2016	/00/2016

## La incómoda VERDAD del Art. 41 (12-13 OCT. 2015)

Una vez firmado el Convenio Non Stop, desde esta Sección Sindical creemos necesario hacer unas reflexiones y valoraciones sobre la aplicación de la Reforma Laboral para la "MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO", sobre los días de trabajo 12-13 de octubre 2015.

El artículo 41 del Estatuto de los trabajadores dice lo siguiente:

### **"Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.**

**1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.**

**Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:**

- **Jornada de trabajo, Horario y distribución del tiempo de trabajo, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de remuneración y cuantía salarial, Sistema de trabajo y rendimiento, Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.**

**Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos**

Con esto puede parecer que las empresas pudieran aprovechar esta vía para modificar las condiciones de trabajo de sus trabajadores en cualquier ámbito y sin acuerdo expreso con los Representantes de los Trabajadores.

Pero, si seguimos leyendo el artículo 41 en su punto 6:

**6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.**

Esta situación es la que realmente se da cuando se pretende modificar las condiciones pactadas y negociadas durante años en nuestro convenio Non Stop como quedó patente con la inclusión del **artículo 10 "Inaplicación condiciones pactadas en Convenio Colectivo"** y su firma el pasado día 17 en el nuevo Convenio.

**Este punto del artículo 41 no deja lugar a dudas; la Dirección de SAICA no podía modificar las condiciones de trabajo con este procedimiento,** sino que debería haber iniciado la inaplicación del convenio bajo el amparo del artículo 82.3 del ET, lo cual le hubiera resultado muy difícil, ya que, uno de los puntos más relevantes es que para ejecutarla hubiera necesitado obligatoriamente el acuerdo de los Comités de Empresa.

De no existir esta salvedad en el artículo 41; ¿qué interés iba a tener la Dirección de SAICA en negociar, si puede hacer lo que quiera vía Reforma Laboral?

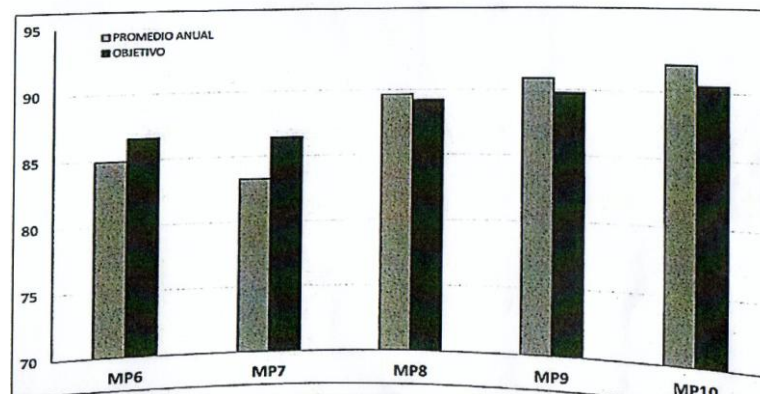
En este punto, es importante recordar en qué momento la Dirección de SAICA decidió saltarse nuevamente el procedimiento legalmente establecido para modificar el preaviso para el uso de los días de IJI (12-13 octubre 2015):

- Después de que la sentencia del 1 de mayo fuera favorable a los trabajadores de SAICA, quedó patente que si la empresa quería obtener mayor flexibilidad para el uso de los días de IJI pactados, debía sentarse a negociar de buena fe en la mesa negociadora.
- La Dirección había aceptado buena parte de las peticiones de la parte Social. La más importante fue la definición de unas estructuras y el compromiso de nueva contratación para evitar la pérdida de más puestos de trabajo.
- En este punto, la parte social aceptaba negociar con un preaviso de 2 meses, pero no quería ceder ante la opción de separar líneas de producción en SAICA El Burgo. (**Sólo UGT veía problemas de desigualdad en la plantilla; además teníamos la opinión de que por esta separación de líneas se podían conseguir mayores ventajas para todos los trabajadores**).

**Ante este atasco en la negociación, la Dirección decidió “adelantar por la derecha” y planteó el famoso art. 41 ya explicado, para obligar a trabajar los días 12-13 de Octubre 2015 únicamente en SAICA El Burgo.**

Lo curioso de este planteamiento, es que la Dirección sólo lo quiere aplicar en SAICA El Burgo, a pesar, de que los datos de producción indicaban que la auténtica necesidad se daba en SAICA Zaragoza, ya que, en esos momentos la MP6-7 se encontraban por debajo de objetivos.

**SAICAPAPER RENDIMIENTO PRODUCTIVO 2015**



**INFORMACIÓN EN AGOSTO 2015**

COMUNICADO	FECHA
18/2016	/00/2016

Ante todo esto, la postura de UGT siempre fue la misma, entendiendo que se trataba de una maniobra táctica para conseguir sus objetivos en la negociación (preaviso 1 mes y separación de líneas), usando la debilidad de la parte social en el Comité de SAICA El Burgo.

**Para UGT se trataba de caso claro de Inaplicación de Convenio (art. 82.3 del ET), como ya hemos explicado y adjuntamos el documento donde lo dejábamos por escrito con la firma del Presidente del Comité de SAICA El Burgo. (El art. 41 no se puede usar para modificar las condiciones pactadas en un Convenio Colectivo Estatutario.)** Estos argumentos los manifestamos en las negociaciones a Dirección y a nuestros compañeros de Comité (CCOO, OSTA y A. Blasco), incluso mediante un escrito que firmaron, e hicieron caso omiso.

A pesar de nuestros esfuerzos por hacernos oír en el seno del Comité, fue imposible, éste convocó una asamblea de prisa y corriendo, donde no se transmitió a la plantilla toda la verdad ni todas las opciones; siendo el único mensaje:

- *“o trabajamos gratis, o negociamos para conseguir al menos lo que dice el convenio. No hay otras opciones”*

Con esto, una parte del comité de empresa negoció con la Dirección llegando finalmente a **un acuerdo que necesitó de la firma de un independiente para que tuviera validez, ya que, no se contaba con el apoyo de UGT y se necesitaba la firma de la mayoría (3 OSTA, 2 CCOO, Alberto Blasco y 1 Independiente).**

**Esta situación nos parece gravísima debido al precedente que se genera para el futuro, ya que, es la primera vez que la firma de un independiente en el comité de Empresa es decisiva en algo tan importante como saltarse el Convenio Non Stop.**

**UGT se sigue manteniendo en sus convicciones: la defensa de los derechos de todos los trabajadores y seguiremos trabajando para que acciones como esta no se vuelvan a producir.**

DE: Delegado Sindical UGT en SAICA Paper España

PARA: Presidente Comité SAICA El Burgo

Asunto: 12 y 13 de Octubre de 2015

La Sección Sindical de UGT en referencia al asunto de:

ACORDAR LA MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN EL ART. 41 Y EN RELACION AL ART. 34.2, DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y EL ART. 9.7 SOBRE FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCION IRREGULAR DE LA JORNADA DEL CCo ESTATAL DEL SECTOR DE PASTAS, PAPEL Y CARTON: JORNADA DE TRABAJO, DISTRIBUCION IRREGULAR DEL TIEMPO DE TRABAJO Y REGIMEN DE TRABAJO A TURNOS ESTABLECIDO EN EL CALENDARIO LABORAL 2015

A este respecto la Sección Sindical de UGT solicita:

- Que se adjunte este documento al Acta de la reunión celebrada el día 18 de Septiembre de 2015

Y manifiesta:

- Qué **NO ESTÁ DE ACUERDO CON EL PROCEDIMIENTO** QUE HA UTILIZADO LA DIRECCIÓN DE SAICA PARA TRABAJAR LOS DÍAS 12 Y 13 DE OCTUBRE DE 2015 mediante la aplicación del Artículo 41 E.T. MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.
- Que en nuestra opinión la finalidad de esta actuación por parte de la Dirección de SAICA no ha sido otra que **EJERCER PRESIÓN A LOS TRABAJADORES DEL NON STOP DE SAICA** durante el período de Negociación del Convenio Colectivo al que está adscrita la Empresa y fomentar la división de los Trabajadores amparados por dicho Convenio.
- Que entendemos que en todo caso, se debería haber hecho mediante la aplicación del Artículo 82.3 del E.T. (inaplicación en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable) y mediante la negociación, **SI SE DIERAN UNAS NECESIDADES REALES** se podría haber llegado a un acuerdo satisfactorio para todas las partes.
- Que los argumentos manifestados por la Dirección en las reuniones celebradas, así como las pruebas aportadas **NO JUSTIFICARÍAN** el descuelgue de nuestro Convenio.

Sírvase de firmar el recibí:

El Presidente del Comité de Empresa El Burgo de Ebro, a 18 de Septiembre de 2015

