

la suscripción del presente convenio de colaboración, de conformidad con las siguientes:

#### CLÁUSULAS

Primera.—El presente convenio tiene por objeto establecer la colaboración necesaria entre ambas partes para la conclusión de las obras de construcción del Centro de Día de Castro Urdiales, para lo que el IMSERSO abonará a la Comunidad Autónoma de Cantabria la cuantía pendiente establecida para el año 2001 en el Convenio de 29-12-00.

Segunda.—El IMSERSO con cargo a la aplicación presupuestaria 32.32.7599 (Transferencias de capital a Comunidades Autónomas) del ejercicio presupuestario 2003, abonará a la Comunidad Autónoma de Cantabria la cantidad de 300.506,05 €.

El Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria aportará el resto del coste de las obras a realizar hasta completar la construcción del Centro con cargo a la Partida Presupuestaria 10.06.313F.620, dotada con 1.279.000 €.

Tercera.—El pago que realizará el IMSERSO al Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, se hará efectivo tras la presentación de las oportunas certificaciones de obra debidamente extendidas por la dirección facultativa y conformadas por la Administración de la Comunidad Autónoma, acompañadas de las correspondientes facturas y referidas tanto a la aportación del IMSERSO como a la de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Cuarta.—El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31.12.2003.

Quinta.—Será causa de resolución del presente convenio el incumplimiento por las partes intervinientes de las obligaciones contenidas en sus cláusulas. En caso de resolución por incumplimiento de la Comunidad Autónoma de Cantabria, ésta seguirá a su cargo con el resto de las actuaciones, y en su caso, reintegrará al IMSERSO su aportación.

Sexta.—Para la gestión, vigilancia y control de lo pactado en el Convenio se creará un Órgano Mixto que resolverá los problemas de interpretación y cumplimiento y que estará integrado por dos representantes de la Comunidad Autónoma de Cantabria y dos de la Administración General del Estado, uno de los cuales será designado por la Delegación del Gobierno en la citada Comunidad Autónoma.

Séptima.—El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y está excluido del ámbito de aplicación del Texto refundido de la ley de Contratos de la Administración Pública aprobada por R.D. Legislativo 2/2000, de 16 de junio, en virtud de lo establecido en el art. 3.1.c) de dicho texto legal.

Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse de este Convenio, serán sometidas a la jurisdicción contencioso-administrativa.

Y, en prueba de conformidad en cuanto antecede, las partes intervinientes firman el presente Convenio cuadruplicado, en lugar y fecha señalado en el encabezamiento.—El Director General del IMSERSO, Antonio Lis Darder.—La Vicepresidenta y Consejera de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos, Dolores Gorostiaga Saiz.

**23073** *RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Sentencia de 16 de octubre de 2003, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 105/2003 seguido por la demanda de la Confederación General de Trabajo contra CCOO; UGT; Altadis, S.A.; Logista, S.A.; Autonomía Obrera; CTI, y Ministerio Fiscal sobre impugnación de Convenio Colectivo.*

Visto el fallo de la Sentencia de fecha 16 de octubre de 2003 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 105/2003 seguido por la demanda de la Confederación General de Trabajo contra CCOO; UGT; Altadis, S.A.; Logista, S.A.; Autonomía Obrera; CTI, y Ministerio Fiscal sobre impugnación de Convenio Colectivo.

Y teniendo en consideración los siguientes

#### Antecedentes de hecho

Primero.—En el Boletín Oficial del Estado de 13 de agosto de 2002 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio

de 2002 en la que se ordenaba inscribir en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el Boletín Oficial de Estado el denominado «Acuerdo Marco para el personal de Altadis, S.A., y Logista, S.A.».

#### Fundamentos de hecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando la Sentencia sea anulatoria en todo o en parte del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 16 de octubre de 2003 recaída en el procedimiento n.º 105/2003 relativa al denominado «Acuerdo Marco para el personal de Altadis, S.A., y Logista, S.A.», en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 26 de noviembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### AUDIENCIA NACIONAL

##### *Sala de lo Social*

Núm. procedimiento: 00105/2003.

Índice de sentencia:

Contenido sentencia:

Demandante: Confederación General de Trabajo.

Codemandante:

Demandado: CCOO; UGT; Altadis, S.A.; Logista S.A.; Autonomía Obrera; CTI, y Ministerio Fiscal.

Ponente Ilmo. Sr.: D. Daniel Basterra Montserrat.

Sentencia n.º: 83/03

Excmo. Sr. Presidente: D. Pablo Burgos de Andrés.

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. José Ramón Fernández Otero.

D. Daniel Basterra Montserrat.

Madrid, a dieciséis de octubre de dos mil tres.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los señores Magistrados citados al margen y

#### EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

#### SENTENCIA

En el procedimiento 00105/2003 seguido por demanda de Confederación General de Trabajo contra CCOO; UGT; Altadis, S.A.; Logista, S.A.; Autonomía Obrera; CTI, y Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Daniel Basterra Montserrat.

#### Antecedentes de hecho

Primero.—Según consta en autos, el día 26 de mayo de 2003 se presentó demanda por Confederación General de Trabajo, contra CCOO; UGT; Altadis, S.A.; Logista, S.A.; Autonomía Obrera; CTI, y Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio.

Segundo.—La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 2 de octubre de 2003 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.—Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Resultando, y así se declaran, los siguientes

### Hechos probados

Primero.—El 4 de julio de 2002 fue suscrito el denominado Acuerdo Marco para el personal de Altadis, S.A. y Logista, S.A., que había sido negociado, de una parte, por los representantes de la dirección de las empresas citadas y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CTI que representan a la mayoría de los comités de empresa y delegados de personal en las citadas empresas.

Este pacto fue publicado en el B.O.E. de 13 de agosto de 2002.

Segundo.—En esta misma fecha y BOE fue publicado el Convenio Colectivo de la empresa Altadis, S.A., suscrito el 4 de julio de 2002, entre los representantes de la empresa y las secciones sindicales de UGT, CCOO y CTI en representación de los trabajadores.

Tercero.—En el ya citado día 4 de julio de 2002, fue suscrito igualmente un convenio colectivo entre los representantes de la empresa Logista, S.A., y las secciones sindicales de UGT y CTI en representación de los trabajadores, que luego fue publicado en el BOE de 24 de septiembre de 2002.

Cuarto.—En las elecciones sindicales celebradas, a nivel general, en Altadis y en Logista, en abril de 1999, los resultados globales obtenidos por las distintas fuerzas sindicales fueron los siguientes:

Central Sindical	N.º miembros Altadis	Logista	Total	% representatividad en ambas empresas
UGT .....	82	30	112	40,88
CCOO .....	69	18	87	31,75
CTI .....	39	9	48	17,52
CGT .....	14	1	15	5,47
AO .....	8	—	8	2,92
LAB .....	2	—	2	0,73
NA .....	2	—	2	0,73

Quinto.—Con arreglo a la proporcionalidad de los citados resultados electorales, el 13 de julio de 1999 quedó constituido el Comité Intercentros de Tabacalera (denominación anterior), de la siguiente forma:

UGT .....	82 delegados	(37,96%) 6 miembros.
CCOO .....	69 delegados	(31,94%) 5 miembros.
CTI .....	39 delegados	(18,05%) 3 miembros.
CGT .....	14 delegados	(6,48%) 1 miembros.
A.O. ....	8 delegados	(3,70%) 0 miembros.
LAB .....	2 delegados	(0,92%) 0 miembros.
No afiliados .....	2 delegados	(0,92%) 0 miembros.

Sexto.—Como resultado de la firma del Acuerdo Marco reseñado en el hecho primero, y dado que en él no se contempla la existencia del Comité Intercentros al haber sido sustituido por una Comisión Sindical de Empresa, reunidas las partes del Comité Intercentros, en fecha 24 de julio de 2002, acordaron la disolución de dicho Comité de Altadis (anteriormente Tabacalera), traspasando a la citada nueva Comisión los archivos, así como los fondos y obligaciones existentes.

Séptimo.—En octubre de 2002, la empresa Altadis comunica a CGT que, por no haber alcanzado el 10 % de representación en el ámbito de la empresa en las pasadas elecciones sindicales, no reúne las condiciones requeridas para disponer de un local.

Octavo.—El sindicato CGT solicitó al Comité Intercentros se le convocase a las comisiones de trabajo «derivadas en la negociación» del Convenio Colectivo de Altadis.

Dicho Comité Intercentros, en su reunión celebrada el 2 de abril de 2002, informó al representante de CGT que no existen dichas comisiones, y que, en caso de constituirse, podría estar en las mismas, si le corresponde, en función de su representatividad.

Se han cumplido las previsiones legales.

### Fundamentos de Derecho

Primero.—El impetrador de justicia presenta, ante la Sala, una prolija y ambagiosa demanda de impugnación de convenio colectivo, rectius Acuer-

do Marco, por la que pretende se dicte la ilegalidad y nulidad de los concretos preceptos que va desgranando a lo largo de la demanda y resume en su pedimento final.

Los hechos que se han declarado probados lo han sido en virtud de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, teniendo en cuenta para ello los documentos aportados.

Segundo.—En primer lugar debemos abordar la pretensión referente al principio de jerarquía, contenido dentro del párrafo III, que señala los «principios informadores de la negociación colectiva», y concretamente en el punto segundo, estableciendo que las normas y mandatos del Acuerdo Marco se consideran por las partes firmantes de superior jerarquía en orden a resolver los conflictos de concurrencia normativa.

Es preciso, con carácter previo, sentar unas bases sobre la naturaleza jurídica y los efectos asignables a todo Acuerdo Marco, de manera que, recurrentemente y a lo largo de esta sentencia, tendremos que referirnos a ellos en orden a la solución de los diversos pedimentos de la demanda, incurriendo, muy posiblemente, en reiteraciones no deseadas mas sí necesarias.

Ya desde las SSTs de 11 de junio y 16 de noviembre de 1989, el Alto Tribunal se ha ocupado de precisar los caracteres de este tipo especial de convenio colectivo, regulado en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuya finalidad o propósito es el establecimiento de reglas o pautas, «tanto sobre la estructura de la negociación colectiva en el ámbito interprofesional o sectorial al que se aplican, como sobre el contenido de los convenios colectivos ordinarios negociados en ámbitos inferiores».

Igualmente es reiterado el criterio, tanto doctrinal como jurisprudencial, que sustenta la inaplicabilidad, directa e inmediata, de estos acuerdos marco, que son considerados pactos interconfederales de naturaleza contractual, los cuales se configuran como «convenios paraguas» cuya finalidad no es otra que servir de pauta a la ulterior negociación colectiva que ha de llevarse a cabo por las distintas unidades de negociación y en los diversos ámbitos sectoriales, por lo que es evidente, por lo tanto, que la utilización directa se revela claramente improcedente y jurídicamente desprovista de un apoyo normativo eficaz.

Sentadas estas premisas, y teniendo ante nosotros tanto el Acuerdo Marco como el Convenio Colectivo de Altadis, ambos publicados en el BOE de 13 de agosto de 2002, y el Convenio de Logista (BOE de 24 de septiembre de 2002) podemos ya abordar tanto el punto que hemos anunciado como los restantes de la demanda.

La parte actora impugna el «principio de jerarquía» contenido en el Acuerdo Marco, invocando, precisamente, la STS de 16.11.1989, aunque sin ofrecer una argumentación sólida que pudiera desvirtuar el principio impugnado.

Nos encontramos, obvio es decirlo a estas alturas, con un «convenio para convenir» el cual sienta los principios y estructura de la negociación colectiva en el grupo empresarial ALTADIS (con Logista), fijando las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre el propio AM y los convenios de las empresas del Grupo. Igualmente se fijan, en el mismo párrafo, otros principios informadores de la negociación colectiva, como los de igualdad y de complementariedad, que la actora no impugna, pese a resultar los tres de naturaleza bastante homogénea.

El dictum del AM es muy claro cuando, a continuación, párrafo III, 2, dice que «las partes se comprometen a aplicar los principios informadores recogidos en el presente título, para resolver los conflictos de interpretación que pueden derivarse de los convenios colectivos...», es decir, los dos de Altadis y Logista, que ya se han especificado.

Este concreto precepto impugnado responde a lo dispuesto en el art. 83.2 del ET, al fijar reglas para estructurar la negociación colectiva y resolver los conflictos de concurrencia, cuya finalidad no es otra que resolver los posibles o futuros conflictos que pueden surgir en la interpretación y aplicación de diversas normas concurrentes. Debemos desestimar esta impugnación.

Tercero.—El segundo cuestionamiento impugnatorio se refiere al objeto y ámbito de aplicación del Acuerdo Marco establecido en el artículo 1 del mismo y, en especial, lo relativo a las condiciones pactadas que vinculen a todos los trabajadores aun cuando queden adscritos a otra unidad empresarial, siempre que Altadis o Logista tengan la condición de sociedad dominante respecto a la empresa resultante, solicitando la eliminación de este párrafo.

La pleiteante entiende que se está restringiendo el derecho de los trabajadores que sean adscritos a otra unidad empresarial, y que no se pueden modificar las condiciones de trabajo si se dieran las previsiones anunciadas en el AM.

El caso presente no es semejante al que invoca la actora, resuelto por esta Sala por sentencia de 22.1.2001 y confirmada por el Tribunal Supremo por sentencia de 19.2.2002, pues lo resuelto en aquella ocasión

fue la imposición unilateral por parte de la empresa de las condiciones de trabajo.

El art. 44.4 del Estatuto de los Trabajadores, en consonancia con la Directiva Comunitaria 77/1187, ratificada por España, impone la obligatoriedad de respetar, en caso de sucesión de empresa, las relaciones laborales que regían en el momento de la transmisión, manteniéndose hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida. Si el Grupo Altadis, en uso de su libertad de empresa, llegara a constituir otras empresas, formando así nuevas sociedades mercantiles, los trabajadores que pasaran a las nuevas sociedades, tanto si, como dice el AM, Altadis o Logista tengan la condición de sociedad dominante, como si no la tienen, añadimos nosotros, es indudable que llegado el caso de cualquier tipo de sucesión de empresa, por imperio de la ley, se deberán respetar las condiciones de trabajo existentes en el momento de la transferencia y ello hasta la entrada en vigor o aplicación de otro convenio.

No vemos motivos de ilegalidad en este apartado concreto.

Cuarto.—Los párrafos antepenúltimo, penúltimo y último del art. 1 AM, en los que se exceptúan de su aplicación a determinados grupos de personas, han sido también atacados por el impugnador actuante, debiendo distinguirse dos supuestos:

A. En primer lugar, el párrafo antepenúltimo se refiere a las personas contratadas en casos excepcionales, y con carácter transitorio, para atender necesidades urgentes de índole técnica. Nos encontramos ante una excepcionalidad de carácter técnico, temporal y urgente, que con toda probabilidad se sujetará a la contratación mercantil o de ejecución de obra, por lo que nos parece claro, legal y, además, acertado este párrafo cuestionado.

B. Y lo mismo cabe predicar de los otros dos párrafos que excluyen del AM al personal directivo de ambas empresas. Según el Tribunal Supremo, cabe excluir de los convenios no solamente a los llamados «altos cargos», sino también al personal directivo en general, siempre que, como sucede en este caso —último párrafo del art. 1 del AM—, se acepte la exclusión expresa o tácitamente (STS de 17 de febrero de 1983). Además, el AM exige que la exclusión tenga carácter voluntario, debiéndose suscribir un contrato individual. No se les puede, consiguientemente, achacar ningún tipo de ilegalidad a estas cláusulas.

Quinto.—El art. 39 del AM, que regula las secciones sindicales, ha sido impugnado solamente en su párrafo primero, el cual hace un listado de los sujetos sindicales que tienen determinados derechos, encontrando la actora que, según establece el art. 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, existe una omisión en dicho listado pues falta incluir en él a los sindicatos que tengan representación en los comités de empresa (...) o cuenten con delegados de personal.

La peticionaria tiene razón en este respecto, pues el precepto legal es claro y la omisión en el AM es obvia. Pero el remedio que pide en su «petitum» es peor que el achaque que padece el AM, ya que pide la nulidad de todo este párrafo, con lo cual, de hacerlo la Sala, incurriría en una incuria mayor al borrar todo el listado de sujetos de derechos que contiene dicho párrafo, con lo cual tampoco se conseguiría el objetivo que pretende la actora, lo que nos lleva a que, en aras del principio de seguridad jurídica, debemos mantenerlo; señalando, eso sí, que las partes concertantes deberían remediar, en una próxima negociación, la citada omisión, y declarando, además, que no afectaría la «res iudicata» a una futura impugnación de la reiterada omisión.

Sexto.—El demandante prosigue su hoja de ruta impugnadora atacando, ahora, el contingente de delegados sindicales contenido en el art. 40 del AM, dividiendo en tres apartados su disconformidad:

A. El primero, referido al punto a.b), en cuanto a la exigencia de «... a nivel de grupo de empresas para los sindicatos que hayan obtenido, al menos, un 10 por ciento de representación».

Pese a que en la pág. 15 de la demanda se dice que «es evidente que no existe justificación alguna para dicha exigencia», y que es claramente discriminatoria, no se vislumbra que pueda serlo cuando este precepto se atiende a lo dispuesto en el art. 10 de la LOLS, mejorándolo incluso, y menos, todavía, que esto signifique la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical así como del principio de igualdad entre organizaciones sindicales.

Es clara y reiterativa la jurisprudencia del Tribunal Constitucional a estos respecto —por lo demás suficientemente conocida—, que nos ha ilustrado sobre el hecho de que «no toda reducción de las posibilidades de acción o de la capacidad de obrar de un sindicato puede calificarse de vulneración de la libertad sindical, sino que es preciso que esas eventuales restricciones sean arbitrarias, injustificadas o contrarias a la ley

«(SSTC 188/1995, 164/1993, 30/1992, entre otras). Asimismo, la primera de estas sentencias sigue diciendo que «el derecho que tienen determinadas secciones sindicales a estar representadas por Delegados... no integra el contenido esencial del derecho de libertad sindical, sino que forma parte del llamado contenido adicional...» (es) un derecho de origen legal cuya configuración y límites corresponde determinar al legislador o, en su caso, a la negociación colectiva... El criterio de la mayor representatividad ha sido aceptado y declarado ajustado a la Constitución por este Tribunal en reiteradas ocasiones, pues, entre otras razones, arranca de un dato objetivo que es la voluntad de los trabajadores expresada en las elecciones a órganos de representación de trabajadores».

No encontramos trato desigual a los sindicatos en este controvertido tema, aunque pueda darse un cierto fenómeno de descompensación, debido a la pluralidad de sindicatos que, en ocasiones, puede llevar a la atomización, por lo que no puede concederse un carácter absoluto al principio de igualdad de trato y del libre e igual disfrute del derecho reconocido en el art. 28.1 de la Constitución española. El hecho de que el impugnado art. 40.1.a) del Acuerdo Marco exija un 20 por ciento de representantes en la circunscripción, cuando el ámbito se limite a una provincia o territorio autónomo, para concederles cierto número de delegados en los centros de más de 250 trabajadores o uno en aquellos de más de 50 trabajadores, no supone un trato desigual a los sindicatos, atendiendo a la estructura de la empresa, que es notorio que tiene varios centros de trabajo en el país, aunque la actora no ha especificado ninguno ni menos todavía los trabajadores existentes en cada centro de trabajo. Ciertamente el grupo de empresas y el centro de trabajo no se encuentran en una situación igual, y por ello la exigencia del 20 por ciento, lo cual no significa que las posibilidades de delegados se reduzcan a cero, pues siempre pueden tener uno. Si no se exigiera este 20 por ciento para el centro, entonces se exigiría solamente el 10 por ciento para el grupo, lo cual resultaría peor para los sindicatos minoritarios.

El precepto en cuestión mejora las exigencias legales en general y, por ello, debe recibir el asenso de la Sala y la consiguiente desestimación.

B. El siguiente ataque se dirige al apartado 2.c) del mismo artículo 40, que exige la adición de 120 horas trimestrales al crédito horario para los delegados sindicales estatales cuyos sindicatos tengan consideración LOLS o a los que a nivel de empresa hayan obtenido, al menos, un 25 % de representación. La actora se limita a impugnar este apartado sin razonamiento alguno. Vistos el art. 68 del ET y los artículos 8 y 9 de la LOLS, y reiterando lo expuesto en el apartado anterior de esta sentencia, comprobamos que el precepto pactado amplía los derechos de crédito horario de las normas legales, respetando el Derecho necesario.

En cuanto a la exigencia del 25 por ciento de representación, sirvan para este punto los mismos argumentos jurídicos con los que hemos respondido en el apartado anterior, debiendo desestimar también este punto de la impugnación.

C. El apartado 3.b) del art. 40 del AM recibe, igualmente, la crítica impugnatoria de la CNT, por considerarlo falto de objetividad, adecuación, razonabilidad y proporcionalidad.

La actora da una vuelta de tuerca a su argumentación, forzándola hasta el límite para así, confundiendo y mezclando una serie de conceptos sobre las secciones sindicales y la representatividad, tratar de conseguir, por medio de sentencia judicial, una decisión que favorezca sus intereses.

Efectivamente, salta a la vista la aparente contradicción entre lo dispuesto en el art. 39, primer párrafo, del AM y la exigencia contenida en el art. 40.3.b).

Si en el primero se exige un 10 por ciento de representatividad a nivel de la empresa para que las secciones sindicales de los sindicatos que lo hayan alcanzado tengan derecho a ciertos beneficios, no muy importantes, se establece que para el derecho a otros beneficios, como son el derecho de reunión y crédito horario, se les exija un 10 por ciento de la representación a nivel de grupo de empresas.

De una lectura detenida de ambos preceptos se constata la enorme diferencia que media en los derechos que concede el primero y los que confiere el segundo, así como la carga para la empresa que suponen los últimos, siendo mínima en los primeros.

En ausencia de una casuística legal —el art. 9 de la LOLS y el art. 68 del ET lo hacen en plan general— que pudiera solucionar todos estos detalles, acudamos al máximo intérprete de la Constitución en búsqueda de su magisterio. «Ya la reciente STC (Sala Segunda) 61/1989, de 3 Abril, ha señalado la doble vertiente y la dualidad de planos en la que actúan las Secciones Sindicales; de un lado, como «instancias organizativas internas del Sindicato»; de otro, como «representaciones externas a las que la Ley confiere determinadas ventajas y prerrogativas, que suponen correlativamente cargas y costas para la Empresa». Pues bien, la misma dualidad y proyección interna y externa expresan los Delegados sindicales. Los mismos son una instancia organizativa interna del Sindicato, e igualmente

puedan ser, además, representantes externos de la Sección Sindical dotados por la Ley de determinadas facultades, que generan, a su vez, cargas y costes para la Empresa. La elección o designación de representantes o Delegados es ejercicio de la libertad interna de autoorganización del Sindicato, y, en cuanto tal, la LOLS no lo prohíbe a ningún Sindicato ni a ninguna Sección Sindical, si seguramente podría prohibirlo, ni tampoco ha sido impedido al recurrente por las Sentencias impugnadas. Distinta es la cuestión de las consecuencias legales que se derivan de la existencia de tales Delegados. Como, asimismo, se dijo en la STC 61/1989, si la Ley impone cargas y obligaciones al empresario, ello «ya no es mero ejercicio de un derecho de libertad sino también, por así decirlo, un derecho de prestación a cargo de un tercero».

Si bien se mira, la Empresa tiene que reconocer la condición de Delegado sindical en los supuestos del art. 10.1 LOLS, no por el hecho en sí, ni exactamente porque los afectados ostenten un derecho abstracto en tal sentido, sino porque el reconocimiento tiene concretas y precisas consecuencias jurídicas, cuales son las garantías y los derechos de los que los Delegados están revestidos (art. 10.3 LOLS), así como el número de éstos que son destinatarios de los mismos (art. 10.2 LOLS). La Empresa tiene que reconocer el nombramiento del Delegado por la Sección Sindical correspondiente porque los derechos y las garantías reconocidas legalmente a aquél le imponen paralelas obligaciones y cargas. De donde se infiere que no se precisa el reconocimiento empresarial de la condición de Delegado sindical cuando del mismo se derivan tales cargas y obligaciones» (STC 84/1989, de 10 de mayo).

Nada en el Acuerdo Marco en cuestión excluye ni impide constituir Secciones Sindicales ni tener delegados sindicales en los sindicatos no representativos con audiencia electoral en los comités de empresa, pues esto sí que constituiría una vulneración de derechos sindicales, pero cosa distinta es reclamar el derecho de reunión y crédito horario, que no pueden hacerlo todos sino solamente los que cumplan los requisitos legales y paccionados.

Desestimamos esta impugnación.

Séptimo.—Nos estamos moviendo en una tesitura de carácter sostenido, con ciertas variaciones modales moduladas sobre el mismo fondo de esta muy extensa partitura compuesta por la actora.

Y es que las motivaciones de la nueva impugnación —los párrafos penúltimo y último del art. 41 del AM, sobre las secciones sindicales del Grupo de Empresas— vuelven a girar sobre lo mismo, a saber, el reconocimiento a los sindicatos más representativos, a nivel nacional, y a las que tengan al menos un 25 por ciento de representación, a nivel del Grupo de empresas, del derecho a liberar de la prestación de servicios a uno de los delegados sindicales de empresa a nivel estatal.

En esta ocasión se establece un matiz aislado, nota discordante que se aparta del tenor general que hasta el momento ha imperado, produciendo una disonancia sobre el resto de lo ya considerado.

En efecto, exigir el 25 por ciento de representación, a nivel conjunto de las dos empresas, a aquellos sindicatos que no tengan la consideración de más representativos a nivel nacional para liberar de prestación de servicios a uno de los delegados sindicales, parece un requisito excesivo, máxime teniendo en cuenta que la exigencia para obtener el crédito horario [art. 40.2.c)] se cifra también en un 25 por ciento, pero a nivel de empresa. No existe una proporcionalidad adecuada, ni se justifica tal diferencia en el AM, teniendo en cuenta que, a nivel de grupo de empresas, un tal requerimiento resulta desproporcionado si consideramos la finalidad de la institución de las secciones sindicales del grupo de empresas.

Y lo mismo cabe decir del último párrafo de este artículo el cual asegura que las secciones sindicales de Grupo están legitimadas para la negociación colectiva por sumar las representaciones que la integran la mayoría absoluta de comités de empresa y delegados de personal.

Este precepto expresa una presunción implícita dando por sentada la representatividad de las secciones sindicales para la negociación supraempresarial, mas sin especificar en cuánto debe consistir, lo cual le convierte en «ius incertum», pudiendo, así, una minoría de sindicatos erigirse en la mayor representatividad dejando al margen a una mayoría de otros sindicatos que podrían sumar una mayoría, lo cual pudiera dar lugar a pactar acuerdos con la minoría de la parte social.

Estos dos concretos preceptos necesitan un recuelo negociador, estimando su impugnación.

Octavo.—El gráfico de la demanda, que en un comienzo marcó una línea descendente, continúa, y consigne, en estos momentos, invertir posiciones, remontando la escala.

A. La impugnación del art. 42.1 del AM, que regula la institución denominada «Comisión Sindical de Empresa, va a tener favorable acogida judicial, por las siguientes razones:

— El Comité Intercentros de ALTADIS fue disuelto el 24 de julio de 2002, tras pasando sus archivos, así como sus obligaciones, a la llamada Comisión Sindical. El dicho Comité Intercentros estuvo regulado en los sucesivos Convenios de Tabacalera y luego en el Acuerdo Marco para las empresas Altadis y Logista de los años 1999-2000.

— El art. 42 del actual AM establece una serie de competencias para la Comisión Sindical, semejantes a las que se concedían a los anteriores Comités Intercentros, mostrándose, de esta manera, aquél como una sucesión de éste. No hay sino comparar los Convenios Colectivos anteriores (art. 72 del de 1992,1993; art. 49 del de 1999) para comprobar que el actual es prácticamente idéntico a los anteriores.

— Si el mero cambio de denominación —como se ha establecido tantas veces— no altera la naturaleza y funciones de un ente o institución, pues son en la realidad lo que los constituyentes quieren que sea, con independencia del nombre que le den, la presente Comisión Sindical, de acuerdo a los arts. 63.3, 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, resulta ser un trasunto del anterior Comité Intercentros, cuestión a tener en cuenta por lo que se verá a continuación.

— La concreta impugnación se refiere a la exigencia del apartado 1 por el que se requiere una representación mínima del 10 por ciento a nivel de cada una de las empresas, condición restrictiva que no tiene amparo legal, visto el art. 63.3 del ET, ni tampoco lo requerían los Convenios anteriores. La norma legal establece que en la constitución del CI se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. A este respecto es contundente la jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS de 4.12.2000, 7.10.96 y otras), cuando declara que no se debe confundir el sistema de elección del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal (...) con el de un Comité Intercentros... (para el que) lo que priva no son los votos obtenidos en las elecciones generales (...) sino la representación proporcional, calculándose (...) cada lista en función de los representantes elegidos sin exclusión alguna».

El apartado 42.1 del Acuerdo Marco debe declararse nulo.

B. Los argumentos expuestos en el apartado A. sirven para este punto, pues no puede derivarse una consecuencia distinta de la ya manifestada respecto al Comité Intercentros o Comisión Sindical de empresa, teniendo que atenerse, necesariamente, en su composición, a lo prescrito en el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sólo entonces podrá asumir las competencias de negociación prevista en el apartado 7.a) del art. 42 del AM. Declaramos nulo este punto.

Noveno.—La siguiente tacha de ilegalidad que efectúa la actora se refiere a la exención de prestación de servicios a determinados cargos sindicales contenida en el art. 44 del Acuerdo Marco.

Comoquiera que se trata de una mejora explícita respecto de lo establecido en la LOLS, parece razonable se establezcan unos límites cuantitativos de representatividad para tener derecho a esta mejora, limitando de esta manera los costes de la misma de forma razonable y proporcionada, sirviendo para esta cuestión lo que ya hemos expuesto en el fundamento jurídico sexto.

La propuesta debe ser desestimada.

Décimo.—El penúltimo mojón de este largo recorrido por el camino del Acuerdo Marco está situado en el artículo 58 del párrafo tercero del mismo, que regula el Fondo Social y Docente, para el cual se solicita la nulidad, alegando que con la participial que en él se establece se discrimina a otras organizaciones sindicales.

No puede prosperar esta petición, ni siquiera por razones de epiqueya, al resultar notorio en esta jurisdicción que este tipo de comisión es una de las típicas constituidas al amparo de un convenio colectivo, con funciones no negociadoras sino de administración de una materia contemplada en el propio convenio. Sólo hay dos puestos en esta Comisión para los representantes de los trabajadores y justo es que les sean concedidos a los sindicatos más representativos ya que ningún precepto legal abona la pretensión de la actora, máxime cuando no fue firmante del AM.

Undécimo.—Y, por fin, llegamos al último compás o tramo de esta sin par secuencia de infutaciones al pacto, que tanto nos ha ocupado, cual es el art. 62.2.e) del AM, así como el punto 4.

A. El primer párrafo cuestionado señala que las partes firmantes se comprometen a que los acuerdos que se alcancen en la Comisión paritaria del AM se asuman por las Comisiones paritarias interpretativas de los convenios de las empresas Altadis y Logista, incorporándolas como criterios interpretativos de sus respectivos convenios, salvo que contravenga a éstos.

Nos encontramos no ante una cláusula normativa sino más bien de carácter obligacional, por la cual los firmantes del AM se obligan a que se asuma en los convenios respectivos de las dos empresas determinados

criterios interpretativos, mas nunca los normativos, ya que se deja a salvo el que no pueden contradecir aquéllos el propio convenio de cada empresa. Se trata de una cláusula que no obliga a terceros ni puede impedir que si las Comisiones Paritarias de los respectivos convenios de las empresas tuvieran un criterio distinto al de la Comisión del AM, éste, necesariamente, tenga que imponerse.

B. En cuanto al apartado 4 de este art. 62 del AM, entiende la demandante que se exceden las funciones de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación del Convenio, constituyéndola en una representación unitaria de los trabajadores, sindical y negociadora. La actora hiperboliza e infla la cuestión debatida. No hay sino leer el «dictum» del precepto: «la representación sindical de la Comisión ejercerá con carácter colegiado la función de interlocución permanente con la Dirección del Grupo de Empresas, en todas aquellas cuestiones que afecten a los intereses comunes y generales de los trabajadores en las dos Empresas del Grupo».

Tenemos una nueva función de esta Comisión, aparte de las dos propias de ella, que es la de interlocución, la cual, según el Diccionario de la Academia, no es otra cosa que diálogo, e interlocutor es cada una de las personas que forman parte en un diálogo.

Entender interlocución por negociación es desconocer la semántica y los conceptos o, sencillamente, querer sustituir la terminología al uso, cosa que esta Sala no puede sancionar.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

#### FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la Confederación General de Trabajo contra CCOO; UGT; Altadis, S.A.; Logista, S.A.; Autonomía Obrera; CTI, y Ministerio Fiscal y declaramos nulos los párrafos penúltimo y último del artículo 41 del Acuerdo Marco del Grupo de Empresas de Altadis, S.A. y Logista, S.A., publicado en el B.O.E. de 13 de agosto de 2002, así como el apartado 7.a) del artículo 42. Desestimamos el resto de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala en el plazo de diez días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el Recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300,51 euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente del Tribunal Supremo Sala de lo Social número 2410, del Banco Español de Crédito, oficina Urbana de la calle Barquillo, 49, 28004 Madrid.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**23074** RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía General de Sondeos CGS, S. A.» (Madrid y delegaciones.)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía General de Sondeos CGS, S. A.» (Madrid y delegaciones) (n.º Código Convenio 9001202), que fue suscrito con fecha 5 de junio de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 26 de noviembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LA COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS CGS, S. A. Y LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE MADRID (ALCOBENDAS) Y DELEGACIONES, PARA LOS AÑOS 2003, 2004 Y 2005

### 1. Disposiciones generales

1.1 Ámbito territorial.—Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a los centros de trabajo de Madrid (Alcobendas) y Sevilla de la Compañía General de Sondeos CGS, S. A., y cualesquiera otros que pudieran crearse dentro del territorio nacional.

1.2 Ámbito personal.—Las normas del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores de la Compañía General de Sondeos CGS, S.A. con excepción del personal del centro de trabajo de Tielmes y de aquellos trabajadores que ejercen actividades de alta dirección o gestión, como Directores de División y Jefes de Departamento.

1.3 Ámbito temporal.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el primero de enero de 2003 y quedará resuelto el día treinta y uno de diciembre de 2005 a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga de forma legal.

Las cláusulas de contenido económico se aplicarán desde el primero de marzo de 2003. En la paga del 30 de junio se abonarán los aumentos de sueldo correspondientes al mes de junio de 2003. Los aumentos correspondientes al periodo que va desde 1 de marzo a 31 de mayo de 2003 se abonarán antes del 31 de julio de 2003.

1.4 Comisión paritaria.—Para las posibles dudas de interpretación del presente Convenio, existirá una comisión formada por dos miembros del Comité de Empresa y por dos representantes de la Empresa que, en caso de no llegar a un acuerdo sobre el problema suscitado, elevará el informe con sus actuaciones a la Jurisdicción del Orden Social.

1.5 Denuncia del Convenio.—La denuncia total o parcial del presente Convenio, deberá efectuarse por escrito, antes de la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

1.6 Normas superiores.—Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que determinen las disposiciones legales que regulen esta materia.

1.7 Unicidad.—El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la jurisdicción laboral no aprobase alguna de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para considerar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o sí, por el contrario, las modificaciones de tal o tales cláusulas obligan a revisar la totalidad del texto del Convenio.

1.8 Garantía «ad personam».—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto manteniéndose estrictamente «ad personam» entendidas tanto en conceptos salariales como de otro carácter.

1.9 Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas entendidas tanto en conceptos salariales como de otro carácter son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora en sueldos, salarios, primas, pluses fijos, primas o pluses variables y premios), Convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbres locales, comarcales, regionales o de cualquier otra índole.

1.10 Normas subsidiarias.—Lo serán las normas legales laborales de carácter general.

1.11 Calendario laboral.—El calendario laboral se corresponderá con el del Municipio de Madrid.

### 2. Retribuciones

2.1 Salario.—Para las categorías laborales existentes en la Empresa el salario es el que se indica en las tablas contenidas en el anexo n.º 1.

La retribución anual para cada trabajador se completa, en su caso, con carácter fijo, con el complemento personal, el plus de antigüedad y el complemento retributivo fijo. A lo largo de 2003 se revisarán las categorías y puestos de trabajo.

2.2 Plus de antigüedad.—El sistema por el que se regirá el devengo de este plus será el de bienios y trienios. Se tendrá derecho a la percepción de este plus a partir del día primero del semestre en que se cumplan dichos bienios o trienios de antigüedad en la Empresa.

Se devengarán bienios hasta cumplir los 12 años de antigüedad en la Empresa y posteriormente trienios sin limitación de número.

La cuantía económica de cada bienio o trienio se establece en 252.28 euros para 2003.