

Categoría	Salario profesional — Pesetas	Plus embarque — Pesetas	Horas extras est. — Pesetas	Total mes — Pesetas
Of. Radioelectr. 1.ª clase.	238.924	17.042	47.093	303.059
Jefe Máquinas M. M.	286.387	19.584	69.769	375.740
1.º Of. Máquinas M. M.	273.712	19.181	59.682	352.575
Mecánico Naval Mayor	216.205	18.226	62.678	297.109
Mecánico Naval 1.ª clase.	205.715	17.154	60.271	283.140
Mecánico Naval 2.ª clase.	199.791	13.469	44.682	257.942
Contramaestre	192.361	11.025	32.846	236.232
Mecánico-Calderetero	192.361	11.025	32.846	236.232
Electricista	192.361	11.025	32.846	236.232
Cocinero	192.361	11.025	32.846	236.232
Mecamar	190.124	4.825	28.308	223.257
Engrasador	190.124	4.825	28.308	223.257
Marinero preferente	190.124	4.825	28.308	223.257
Marinero Buceador	190.124	4.825	28.308	223.257
Marinero	181.307	0	27.333	208.640
Mozo cubierta	124.684	0	22.512	147.196

Los Capitanes y Jefes de Máquinas que ejerzan mando en los buques de salvamento percibirán la cantidad de pesetas: 30.000.

Los Patrones que ejerzan mando en los buques de salvamento percibirán la cantidad de pesetas/mes: 14.624.

Los Mecánicos Navales que ejerzan mando en los buques de salvamento percibirán la cantidad de pesetas/mes: 10.237.

11227 *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la sentencia de 21 de marzo de 2001, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, correspondiente al recurso número 2196/2000, relativa a la impugnación de determinados artículos del X Convenio Colectivo de la ONCE.*

Visto el fallo de la sentencia correspondiente al recurso número 2196/2000, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictada en fecha 21 de marzo de 2001, contra sentencia de 7 de febrero de 2000, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento número 184/1999, sobre impugnación de Convenio Colectivo.

Antecedentes de hecho

En el «Boletín Oficial del Estado» número 168, de 15 de julio de 1999, se publicó la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 25 de junio del mismo año, mediante la que se ordenaba la inscripción en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del X Convenio Colectivo de la ONCE, del cual fueron impugnados los artículos 17.2, 37.1, 39.3, 42.1 48.2, 50, 61, 63.b).19, 63.c).8 y anexo 9, apartados II y III, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional; impugnación que fue desestimada y recurrida ante la Sala de lo Social, esta vez del Tribunal Supremo, casando la sentencia en lo relativo a los artículos 50 y 61 del susodicho X Convenio Colectivo de la ONCE, manteniéndose la sentencia de instancia en todo lo demás.

Fundamentos de derecho

De conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/1995, 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 el que aquél se hubiera insertado y en el artículo 2.e) del 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 de la citada sentencia de 21 de marzo de 2001, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, correspondiente al recurso número 2196/2000, relativa a la impugnación de determinados

artículos del X Convenio Colectivo de la ONCE en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de este centro directivo, con notificación a las partes firmantes del Convenio.

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

Madrid, 30 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL

Excelentísimos señores: Don Aurelio Desdentado Bonete, don Víctor Fuentes López, don Mariano Sampedro Corral, don José María Botana López, don Bartolomé Ríos Salmerón.

En la villa de Madrid a 21 de marzo de 2001.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación promovido por la Federación Estatal de Administración Pública de CC.OO., contra sentencia de fecha 7 de febrero de 2000, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento número 184/1999, promovidos por la citada parte, frente a ONCE, sección sindical UGT en la ONCE y Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio.

Es Magistrado ponente el excelentísimo señor don Bartolomé Ríos Salmerón.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por la representación de Federación Estatal de Administración Pública de CC.OO. se planteó conflicto colectivo, del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se declare: «La nulidad de pleno derecho, por conculcar la legalidad vigente de los artículos 17.2 37.1, 39.3, 42.1 48.2, 50, 61, 63.b).19, 63.c).8 y anexo 9, apartados II y III, del X Convenio Colectivo de la ONCE, cuya inscripción y publicación fue acordada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de junio de 1999 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 168, de 15 de julio de 1999, así como todos los actos derivados de su aplicación, obligando a las partes, a estar y pasar por dicha declaración».

Segundo.—Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

Tercero.—Con fecha 7 de febrero de 2000, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: «Desestimamos la demanda de Federación Estatal de Administración Pública de CC.OO. contra ONCE, sección sindical UGT en la ONCE y Ministerio Fiscal».

Cuarto.—En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «1.º La empresa ONCE rige las relaciones laborales con sus trabajadores por medio del X Convenio Colectivo, suscrito entre la misma y la sección sindical de UGT, el 26 de marzo de 1999, que fue aprobado por la Dirección General de Trabajo con fecha 25 de junio del mismo año y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio siguiente. 2.º La empresa tiene una plantilla media de 21.738 Agentes vendedores, que operan en todo el territorio del Estado español. 3.º Durante el año 1998 las ventas de estos Agentes alcanzaron la cifra de 97.759.000.000 de pesetas, arrojando un saldo medio por vendedor de 4.570.000 pesetas. 4.º De acuerdo con la declaración del IRPF, los ingresos percibidos por los agentes vendedores se distribuyen de la siguiente manera: El 30,28 por 100, percibieron unos ingresos superiores a 4.828.000 pesetas. El 20,82 por 100, entre dicha suma y 3.879.000. El 33,89 por 100, entre la suma anterior y 2.909.000 pesetas. El resto, es decir, el 14,92 por 100, percibieron menos de 2.909.000 pesetas. 5.º Los Agentes venden el cupón prociegos de la ONCE en las condiciones impuestas por el Convenio Colectivo vigente en cada momento, así como bajo las instrucciones de las circulares y directrices de venta de dichos cupones y a los puntos de venta. 6.º En los contratos de trabajo suscritos entre la empresa y algunos vendedores, que constan en autos, se establece en ellos el carácter de trabajo especial, y en otros el de agente-vendedor. 7.º Con fecha 7 de julio de 1999, la actora presentó la correspondiente reclamación ante la Comisión Paritaria del Convenio, previa a la interposición de ésta demanda, sin que conste respuesta a aquélla. Se han cumplido las previsiones legales».

Quinto.—Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de Federación Estatal de Administración Pública de CC.OO.

Sexto.—Impugnando el recurso y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedente el recurso, se señaló para votación y fallo el día 14 de marzo de 2000, en el que tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

Primero.—1. La Federación Estatal de Administración Pública de CC.OO. interpuso demanda sobre impugnación por ilegalidad de determinados preceptos del X Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y su personal, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 1999. La demanda se dirigió frente a la ONCE, la sección sindical de UGT en la ONCE y el Ministerio Fiscal. Conoció de ella la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, cuya sentencia de 7 de febrero de 2000 (autos 184/99), desestimó la pretensión impugnatoria.

2. Contra esta resolución interpone la parte accionante recurso de casación común u ordinaria, mediante escrito en que instrumenta un motivo fáctico [Ley de Procedimiento Laboral, artículo 205.d)] y varios motivos jurídicos [Ley de Procedimiento Laboral, artículo 205.e)]. Hubo impugnación de los dos demandados; el Ministerio Fiscal, en su informe preceptivo, propuso la desestimación del recurso.

Segundo.—1. Los hechos probados sobre los que se asienta la sentencia recurrida han sido reproducidos en otro lugar de la presente. En sustancia, dan noticia de lo siguiente: 1.º) Las relaciones laborales entre la empresa y sus empleados se rige por el Convenio impugnado, suscrito entre aquélla y la mentada sección sindical de UGT en 26 de marzo de 1999; por Resolución de 25 de junio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, se ordenó su registro y publicación; esta última tuvo lugar, como se dijo en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 1999. 2.º) En la plantilla de la empresa hay unos 21.738 Agentes vendedores, distribuidos en todo el territorio del Estado español. 3.º) Durante 1998 las ventas de esos Agentes alcanzaron la cifra de 97.759.000.000 de pesetas, arrojando un saldo medio por vendedor de 4.570.000 pesetas. 4.º) Según las declaraciones del IRPF, los ingresos percibidos por dichos Agentes en 1998 se distribuyen así: a) El 30,28 por 100 tuvo ingresos superiores a 4.828.000 pesetas; b) El 20,82 por 100 entre esa suma y 3.879.000 pesetas; c) El 33,89 por 100 entre la suma anterior y 2.909.000 pesetas, y d) El resto, igual al 14,92 por 100, percibió menos de 2.909.000 pesetas. 5.º) La venta del cupón prociegos de la ONCE se realiza en las condiciones impuestas por el Convenio vigente en cada momento, así como por las instrucciones contenidas en circulares y directrices de venta del cupón y puntos de venta. 6.º) En los contratos de trabajo suscritos con algunos vendedores se establece el carácter de trabajo especial y en otros el de Agente vendedor. 7.º) Hubo reclamación previa ante la Comisión Paritaria del Convenio, sin que conste respuesta.

2. El fundamento jurídico quinto de la sentencia atacada incluye unas apreciaciones, sobre ingresos medios de los Agentes vendedores, que cifra, como mínimo, en 242.000 pesetas mensuales; estimación que reviste, como es claro, naturaleza fáctica, que conserva su valor, pese a su aparición entre los argumentos jurídicos de la resolución.

Tercero.—1. El primer motivo del recurso persigue la supresión del hecho probado 4.º). El motivo se ampara en el artículo 205.d) de la Ley de Procedimiento Laboral: «Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios». Aquel hecho probado especifica la media retributiva, según declaraciones del Impuesto sobre la Renta, que han alcanzado los Agentes vendedores, distribuidos en grupos porcentuales. Lo que el motivo critica es que la Sala de instancia haya formado su convicción, en cumplimiento de lo ordenado por el artículo 87.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, con apoyo en un documento ubicado al folio 227, que es una certificación emitida por el Director ejecutivo de Cupón de la Inspección General de la Organización Nacional de Ciegos Españoles. En el acto del juicio, la parte actora dijo que «reconoce los documentos 1 y 4 de la ONCE y no reconoce los documentos 2 y 3» (entre estos últimos se encuentra el aludido); la ONCE dijo que «reconoce la documental de contrario», y la UGT, que «reconoce las documentales».

2. Por lo pronto, el motivo se apoya en un precepto procesal [Ley de Procedimiento Laboral, citado artículo 205.d)], donde se habla de denuncia de una errónea apreciación de la prueba, con base «en documentos que obren en autos». Este presupuesto no se cumplimenta en modo alguno, puesto que ningún otro documento se invoca para explicar la equivocación.

Y si lo que la parte accionante pretende es criticar la convicción alcanzada, por tener como soporte un documento de la parte empresarial, no reconocido en juicio, resulta que el alegato se transmuta en jurídico: Sería entonces necesario citar un precepto de nuestro ordenamiento procesal,

en virtud del cual esa resultancia fáctica, de tal forma configurada, es algo jurídicamente imposible. Cosa que no ha tenido lugar.

3. El motivo por tanto ha de ser desechado. Sin descuidar que, en cualquier caso, quedaría subsistente, en cuanto no impugnado, el numeral 3.º) de los hechos probados, donde se establece el monto del saldo medio de cada vendedor en 1998 (4.570.000 pesetas por referencia al importe de las ventas, 97.759.000.000 de pesetas); en rigor, lo que en el hecho probado siguiente, y atacado, se asevera es el detalle de la distribución retributiva, que deriva de los datos consignados en un numeral no rechazado. Por lo mismo, queda intocada apreciación contenida en la fundamentación jurídica, sobre salario medio mensual de 242.000 pesetas.

Cuarto.—1. Instrumenta el recurso a continuación varios motivos amparados en el artículo 205.e) de la Ley de Procedimiento Laboral: «Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate». En ellos se mantiene la nulidad de los preceptos colectivamente paccionados que indica.

2. En nuestro derecho vigente, un Convenio Colectivo puede ser impugnado por ilicitud, es decir, porque «conculca la legalidad vigente» (Estatuto de los Trabajadores, artículo 90.1; Ley de Procedimiento Laboral, artículo 161.1). Es importante reparar en que la oposición con un precepto legal (sea de legalidad ordinaria, sea de índole constitucional, sea derivado de un Convenio internacional, sea conectado con el derecho comunitario), exige la cita de la regla concernida, y la explicación de en qué consiste la conculcación. Observación que desde luego alcanza el propio escrito de demanda, como excepción del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Laboral, donde en principio los fundamentos de derecho no son elemento indispensable de ese escrito inicial, y que, asimismo, condiciona el contenido del escrito de interposición de este recurso casacional, atendido su claro carácter extraordinario. Principios que han de cumplimentarse con rigor, porque, en esta clase de procesos, se está atacando, a su vez, la validez y vigencia de una norma pactada por los Agentes sociales, en uso de una autonomía colectiva, cuyo origen y establecimiento se basa, no en una norma legal ordinaria, sino en el propio texto constitucional (Constitución, artículo 37.1). Veremos que la parte recurrente, en pasajes varios de su pretensión impugnativa, no se somete realmente a los cánones indicados.

Quinto.—1. El motivo segundo sostiene la nulidad del artículo 17 del Convenio, sobre traslados forzados, en su número 2: «Si el traslado implica necesariamente cambio de residencia, se estará a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, la notificación prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores se hará al Comité Intercéntricos».

La parte entiendo que ello contraría lo prevenido en los artículos 40.1 y 2, 63 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El artículo 40.1 ordena que «la decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales...». No hay oposición alguna, entre las normas convencional y legal comparadas, porque tan representantes legales son los Comités de Empresa ordinarios como los Comités Intercéntricos.

3. El artículo 40.2 habla, en los traslados colectivos, por razón del número de trabajadores afectados, de «un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores»; pero el Convenio Colectivo se limita al acto de notificación del traslado, y nada dice de lo atinente a tales consultas, por lo que malamente puede haber enfrentamiento entre una y otra cosa.

4. El artículo 63 versa sobre los Comités de Empresa. Contiene precisiones varias. Debería haberse especificado cuál de ellas es la concernida, por exigirlo la naturaleza extraordinaria del recurso. De todas las maneras, tras la definición del Comité (número 1) y solución de dudas originadas por centros dispersos con número de trabajadores inferior al exigido para constituir este órgano representativo (número 2), concluye la norma con esta clara previsión: «Sólo por Convenio Colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercéntricos [...] Tales Comités Intercéntricos no podrán arrogarse otras funciones que las que, expresamente, se les conceda en el Convenio Colectivo en que se acuerde su creación». Tampoco ahora hay oposición alguna respecto de lo legalmente establecido: El Convenio Colectivo atacado meramente hace aplicación de la regla estatutaria, en cuanto constituye ese tipo de Comité y le asigna una concreta función, que aquí se discute.

El motivo busca apoyo en otros lugares del Convenio, en particular el anexo 10, con esta rúbrica: «Regulando el funcionamiento de los órganos de representación colectiva de los trabajadores». Y nos recuerda su apartado 37: «El Comité Intercéntricos, en el ejercicio de sus competencias y actividades, respetará la autonomía funcional y competencias propias de cada Comité de Empresa de centro o Delegados de Personal, en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la Comisión

Paritaria de interpretación, estudio y vigilancia del Convenio Colectivo vigente. En ningún caso se interferirán las competencias de unos y otros órganos. El Comité Intercentros no podrá abordar problemas y conflictos que afecten, exclusivamente, a un centro de trabajo». Con el alegato de esta regla, el recurrente incurre en una cierta confusión de perspectiva: La oposición de una estipulación pactada respecto del texto de una Ley es el supuesto cabal de que se parte en el proceso de impugnación de Convenios Colectivos, precisamente por ilegalidad (Ley de Procedimiento Laboral, artículos 161 a 164). Mientras que el alegato de una eventual discrepancia, incongruencia o discordancia entre estipulaciones varias de un determinado Convenio es algo a ventilar en un proceso de conflicto colectivo, cabalmente destinado a esclarecer dudas en torno a la aplicación e interpretación de las mismas (Ley de Procedimiento Laboral, artículos 151 a 160); por ejemplo, alcance de la enumeración de facultades del Comité Intercentros, definidas en el número 36 del anexo 10, en función de los «intereses globales de los trabajadores». Es imposible, por tanto, decretar aquí nulidad alguna, con apoyo en la simple comparación de estipulaciones varias del Convenio y en su supuesta incongruencia.

5. El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores finalmente versa sobre competencias del Comité. Es un precepto de considerable extensión. Por eso, el motivo debió incluir indicación de cuál de sus varios apartados es el afectado y en qué consiste la ilegalidad que se proclama, dada la naturaleza extraordinaria de este recurso. De todas maneras, se trata de un listado amplio, que en nada impide la asignación de más o menos funciones al Comité Intercentros por la vía de la contratación colectiva.

6. El motivo por tanto ha de ser desestimado.

Sexto.—1. El motivo tercero afirma la ilegalidad del artículo 37.1 del Convenio: «El Agente vendedor es un trabajador por cuenta ajena de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores».

Esta disposición pactada sería contraria a dicho Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1, 2, 82.2 y 85.

2. El artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores establece el criterio de la «laboralidad» de una regulación contractual. Y el artículo 2 nos indica el carácter «especial» de algunas relaciones laborales. En manera alguna, por tanto, hay oposición con el primero (artículo 1), porque la relación que une a la empresa ONCE con sus Agentes vendedores es laboral. Y tampoco la hay con el segundo (artículo 2), porque los firmantes del pacto colectivo no pasan de expresar una opinión sobre la relación contractual mencionada, que, una de dos, o bien es laboral sin más, o bien lo es por la vía de alguna especialidad. Afirmación que no tiene más alcance, ni puede razonablemente implicar la nulidad de la estipulación, y su consiguiente expulsión del Convenio, pues será en cada contencioso entablado al respecto donde los tribunales de trabajo responderán a cualquier discrepancia sobre la naturaleza del concreto pacto concernido, sea con alcance colectivo, sea con repercusión estrictamente individual. Por lo demás, esta Sala, en un proceso por despido, ha declarado recientemente que la relación que une a la ONCE con sus Agentes vendedores es un contrato de trabajo común y no una relación laboral especial propia de los representantes de comercio o mediadores mercantiles (sentencia de 26 de septiembre de 2000, rec. 1737/99). Lo que significa que el precepto paccionado de mérito habrá de ser entendido y aplicado con sujeción al criterio jurisprudencial.

3. Lo anterior lleva de suyo que no haya quebranto alguno, ni del artículo 82.2, ni del artículo 85.1 y 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 82.2, sobre concepto y eficacia del Convenio Colectivo, dice que «mediante los Convenios Colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente, podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten». El artículo 85 diseña el contenido de los Convenios Colectivos; en su número 1 indica una serie amplia de materias que tales pactos pueden regular; y el número 2 agrega que «a través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente». Esta última referencia normativa sobre ilegalidad (artículo 85.2) tiene que ser fruto de un error material, pues es completamente ajena a lo discutido. Las otras dos (artículos 82.2 y 85.1), bien que nos ilustren sobre la naturaleza, finalidad y contenido propios de un pacto colectivo, en manera alguna implican la nulidad de la estipulación atacada; pues ésta no los contradice ni desconoce. Amén de que el motivo, ladeando el carácter extraordinario del recurso, apenas ofrece información sobre las razones que implican el acudimiento, como fundamento legal de la pretensión impugnativa, a estos dos últimos preceptos estatutarios.

4. Este motivo también tiene que ser rechazado.

Séptimo.—1. El motivo cuarto contempla el artículo 39.3 del Convenio. El precepto todo se dedica a la «adjudicación y explotación de los puestos de venta». En su número 1 nos indica que «las Juntas Adjudicatarias de

puntos de venta establecerán las condiciones de explotación de cada uno de ellos». El número 2 recuerda que el Agente vendedor, aparte de someterse a las reglas circuladas vigentes en cada momento, «se entiende que se compromete a explotar su puesto de venta adecuadamente y a seguir las instrucciones que al respecto sean dictadas por la ONCE». Y el número 3, que es el impugnado, concluye: «Con independencia de las facultades de la Dirección de los centros, las Juntas Adjudicatarias podrán promover la incoación de expediente disciplinario cuando resulte suficientemente demostrado que el porcentaje de rentabilidad obtenido por el Agente vendedor es durante tres meses inferior al 70 por 100 de la rentabilidad acreditada en el puesto de que es titular».

Se estaría contrariando ahora los artículos 54 y 58 del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 54 define las causas justas de despido como un incumplimiento grave y culpable del trabajador (número 1). En el listado de faltas que sigue [número 2.c)], retiene como tal la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado. Y el artículo 58, destinado a las llamadas faltas «menores» (que el despido), indica en su número 1 que los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en disposiciones legales o en el Convenio Colectivo que sea aplicable.

2. La estipulación paccionada no se opone a estas normas estatutarias. Partiendo de que las partes han generalizado la exigencia de expediente disciplinario para las faltas graves y muy graves (artículo 65 del Convenio) y de que «la disminución de la productividad habitual, alcanzada con anterioridad, sin causas justificadas, así como la negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, incluyendo los supuestos de baja rentabilidad regulados en el artículo 39.3» [artículo 63.b).19] es una de esas faltas, no se comprende bien la afirmación de que aquella incurre en ilegalidad.

En efecto: a) La dirección y el control de la actividad laboral corresponde a la empresa, cosa que confirma la estipulación convencional, pues justamente comienza advirtiendo que lo que en ella se pacta es «con independencia de las facultades de la Dirección de los centros»; b) en cualquier caso, los poderes de dirección son en general delegables (Estatuto de los Trabajadores, artículo 20.1); c) más en concreto, este Convenio, como se acaba de decir, ha generalizado la exigencia de previo expediente disciplinario respecto de todos los trabajadores, para faltas graves y muy graves; ello exige por hipótesis la designación de un instructor, cuya actuación es anterior y previa a la decisión sancionadora propiamente dicha, que corresponde al empleador; en este contexto, nada impide que, para una determinada infracción, sean cabalmente las Juntas Adjudicatarias de puntos de ventas las que de antemano hayan quedado autorizadas para «promover la incoación de expediente disciplinario» en el supuesto aludido; d) el bajo rendimiento ha sido configurado como falta grave, según vimos; por consiguiente, se somete, bajo una perspectiva disciplinaria, a las exigencias comunes de voluntariedad del trabajador, circunstancia a ponderar en cada caso concreto, en el que el empleado concernido dispone de remedios judiciales suficientes, como es la interposición de una demanda ante el Juez social mediante la que combate una eventual sanción. Extremo sobre el que deberemos volver al analizar un motivo posterior.

3. Como quiera que el precepto convencional atacado se mueve dentro de estos parámetros, ninguna tacha de ilegalidad cabe hacerle.

Octavo.—1. El motivo quinto apunta al artículo 42.1 del Convenio. Bajo la rúbrica «tope obligatorio», se pacta que «durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el tope obligatorio que constituye el mínimo de venta exigible a cada vendedor y para todo tipo de sorteos se establece en 40.000 pesetas por cada día de sorteo celebrado de lunes a jueves y en 80.000 pesetas por cada día de sorteo celebrado en viernes. Sin perjuicio de las medidas disciplinarias procedentes en su caso, a los Agentes vendedores que no alcancen a expender la totalidad de los cupones que constituye el tope obligatorio establecido en el párrafo anterior se les deducirá del total a percibir en concepto de compensaciones la parte proporcional correspondiente a dicho defecto de venta, utilizando para ello la referencia a la media de venta en los dos meses anteriores, según el anexo 9 de este Convenio». Este anexo 9, en su apartado III, establece el «método de cálculo de la reducción de las compensaciones previstas en el artículo 42.1».

Se imputa a la sentencia recurrida infracciones múltiples: Estatuto de los Trabajadores, artículos 26 (del salario), 27 (salario mínimo interprofesional), 29.2 (salario a comisión) y 58 (faltas y sanciones de los trabajadores); más los artículos 37 (descanso semanal, fiestas y permisos) y 38 (vacaciones anuales); Convenio 132 de la OIT, artículo 7 (Convenio sobre vacaciones pagadas, precepto relativo a la percepción durante el descanso de la «remuneración normal o media», calculada en la forma que determine cada país); Constitución, artículo 40.2 (vacaciones perió-

dicas retribuidas, entre otras cosas). En párrafo aparte, se agrega el quebranto de ese texto básico, en su artículo 24 (tutela judicial efectiva).

La invocación de este conglomerado de normas debió ir seguido de un análisis particularizado en el motivo, para concluir en qué medida las estipulaciones paccionadas son contrarias a ellas y por ende ilegales o nulas.

2. Se achaca, en efecto, a la sentencia de primer grado que ha incurrido en incongruencia. Varias observaciones merece esta denuncia. Primera, la incongruencia es un defecto procesal, a censurar por otra vía completamente distinta a la utilizada en el motivo, donde se aborda una cuestión de supuestas infracciones de derecho sustantivo. Segunda, que tal deficiencia procesal necesita una referencia a las normas rituarías donde el requisito se establece, sin que sea aceptable una muy genérica alusión al artículo 24 de la Constitución, sobre derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Tercera, que basta con la lectura del fundamento jurídico quinto de la sentencia atacada para comprobar con facilidad que cabalmente se ocupa de la regla colectiva censurada: Artículo 42.1 del Convenio, y lo hace en manera que cabe entender cumplimentado con suficiencia el requisito de mérito.

3. La invocación de múltiples preceptos estatutarios, concordados con el pacto internacional mencionado, y el texto constitucional, equivale a un ataque en bloque a todo el sistema retributivo diseñado en el Convenio Colectivo de 1999. Punto de partida inexcusable, en una protesta por ilegalidad, exigiría la constatación de que se desprecian las normas definidoras del salario (Estatuto de los Trabajadores, artículo 26); que no se alcanza el salario mínimo interprofesional (artículo 27); que el salario a comisión, en este Convenio establecido, es algo inadmisibles en sí, o por las concretas consecuencias que acarrea (artículo 29.2); que no se respeta o no se retribuye descansos semanales, fiestas y determinados permisos (artículo 37), o las vacaciones anuales (artículo 38); así como se desoyen las normas sobre calificación y sanción de las faltas laborales, sujetas a los principios de tipicidad, culpabilidad y proporcionalidad (artículo 58). Ahora bien, los hechos probados notician, como se dijo, que visto el importe de las ventas en 1998, el saldo medio de un Agente vendedor es de 4.570.000 pesetas anuales, y que si el colectivo se subdivide en sectores porcentuales, el 30 por 100 percibió más de 4.828.000 pesetas; el 20,82 por 100, 3.879.000 pesetas o más; el 33,89 por 100, 2.909.000 pesetas o más, y el resto, o sea, el 14,92 por 100, menos de 2.909.000 pesetas, a lo que se agrega la afirmación incluida en el fundamento jurídico quinto, de que para este último grupo cabe hablar de un salario medio por vendedor de 242.000 pesetas, sin que conste la existencia de trabajadores que perciben menos del salario mínimo interprofesional global anual, fijado en el artículo 3 del Real Decreto correspondiente al año de que se trate, ni la parte actora haya instado la oportuna modificación fáctica.

En realidad, la pretensión judicial deducida no es otra cosa que una manifestación, en parte, del criterio que la entidad demandante tiene sobre el sistema retributivo pactado y alguno de sus aspectos. Pero una tal constatación no es suficiente para fundamentar jurídicamente aquella reclamación, encaminada nada menos que a invalidar, por ilegalidad, preceptos que son expresión de la negociación colectiva, por tanto, y como se dijo antes, de un poder de autorregulación que dimana, no del Estatuto u otra ley ordinaria, sino de la propia Constitución, artículo 37.1. Esto quiere decir que sólo a través de mecanismos o instrumentos ligados a esa negociación, incluidos los actos de presión, es dable alterar ese sistema. Estando reservado la declaración judicial de ilegalidad a supuestos de claro y manifiesto desconocimiento, por los agentes sociales, de las normas legales de nuestro ordenamiento. Buena prueba de lo primero, o sea, de que es posible la modificación pactada, de conformidad con el momento por que atravesase el contexto negocial, ofrece la simple lectura del periódico oficial, como es el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de marzo de 2000, donde se publica un Acuerdo por el que la Comisión Negociadora constituida entonces reforma los artículos 24, 25, 26, 38, 41, 42, 45 y 48, así como el anexo 9 del Convenio; añadiéndose además un nuevo artículo 23 bis; o en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de junio de 2000, donde se noticia un Acuerdo, con el mismo valor de lo pactado en Convenio Colectivo, sobre «Ejercicio y condiciones de la venta del cupón Sorteo Extraordinario».

4. El motivo por tanto ha de ser desestimado.

Noveno.—1. El motivo sexto no existe en el escrito de interposición; por un error material seguramente involuntario, se pasa al séptimo. Ataca éste el artículo 48.2 del Convenio. He aquí su tenor: Tras permitirse, en el número 1, que la empleadora, en los sorteos que elija, pueda entregar los topes de cupones con anterioridad a su fecha para su venta anticipada, agrega en el número 2: «Las condiciones retributivas de los sorteos a que hace referencia el apartado 1 de este artículo serán las mismas que se fijan en el artículo 4 de este Convenio Colectivo, salvo para el caso de los vendedores que, habiendo vendido parte o la totalidad de los cupones

correspondientes a ese sorteo, no se encuentren en activo el día del sorteo por cualquier circunstancia. En este caso, y con carácter excepcional, todos los cupones vendidos se retribuirán con el 12 por 100 de comisión. Para la inactividad que se contempla en el párrafo anterior, no tendrán la consideración de inactividad los días de descanso reglamentario».

Se arguye, como en el motivo anterior, que el pacto colectivo desconoce o quebranta una amplia serie de normas. Así: 1.º El Estatuto de los Trabajadores, artículos 4 (derechos laborales), 37 (descanso semanal, fiestas y permisos), 38 (vacaciones anuales) y 48 (suspensión con reserva de puesto de trabajo); 2.º el Convenio 132 de la OIT, sobre vacaciones anuales pagadas; artículos 2 (aplicación a todos los empleados por cuenta ajena, salvo la gente de mar) y 3 (derecho a las vacaciones pagadas, no inferiores a tres semanas); 3.º la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, artículos 14 y concordantes (el artículo 14 establece el derecho a la protección frente a los riesgos laborales), y 4.º la Constitución, artículo 43 (derecho a la protección de la salud).

2. La verdad es que el motivo incurre en observación que se hizo antes: Corresponde a la parte, y no a este Tribunal, construir el argumento casacional, con mención del precepto legal concernido, y la manera en que resulta infringido por la estipulación paccionada. El no hacerlo, o remitirse incluso a preceptos «concordantes», roza los supuestos de inadmisión.

3. Con independencia de este aspecto procesal del asunto, la verdad es que se sigue atacando otra parcela del sistema retributivo que los agentes sociales han creído conveniente establecer. El que un particular supuesto de venta anticipada dé lugar a la aplicación de cierto coeficiente fijo, en caso de inasistencia al trabajo el día del sorteo (salvo tiempos de descanso), es una fórmula, como las demás, opinable. Pero no existe la contravención que como obvia propone el recurso y menor la ilegalidad que sería base de una declaración de nulidad. Lo importante, se reitera, es la contemplación global de ese sistema salarial, y de los resultados que con el mismo se alcanzan. Si, a la postre, cabe establecer como hecho unos ingresos mínimos, en 1998, de 242.000 pesetas/mes, los interlocutores pactantes podrán modalizar y rectificar criterios de cálculo (recuérdese las modificaciones de que se habló antes). Pero lo cierto es que no cabe afirmar, de manera conjunta, y sin gran razonamiento adicional, que preceptos varios de nuestro ordenamiento jurídico (incluidas normas de origen internacional y otras de rango constitucional), relativos a la salud del trabajador, cuya protección es un derecho para el mismo, imponen la nulidad de toda estipulación sobre fórmulas retributivas que no distinga entre las diferentes ausencias, por razón de su motivación. Es más, esa estipulación podría ser objeto de controversia en cuanto a su real alcance, en otro tipo de procedimiento; pero en manera alguna cabe predicar su ilicitud radical y su consiguiente nulidad.

Décimo.—1. El motivo octavo (según la numeración utilizada en el escrito de interposición) impugna los artículos 50 y 61 del Convenio. En realidad, ambos son del mismo tenor. Dicen así: «Anticipos. En caso de necesidad, los Agentes vendedores podrán percibir anticipos a cuenta de su retribución, hasta el importe devengado por el trabajo ya realizado, y con el límite máximo de seis anticipos por cada año natural».

La norma legal contrariada sería el artículo 29.1.II del Estatuto de los Trabajadores: «El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado».

2. La parte empresarial recurrida sugiere en su escrito de impugnación, que en realidad, tras la inclusión en el Convenio de esa estipulación, lo único que sucede es lo siguiente: Que el trabajador puede acudir a la empleadora, en solicitud de anticipos, sea sirviéndose del precepto colectivamente paccionado y en las condiciones del mismo, sea en los términos que previene el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores. Pero ello es, en realidad, algo inviable, amén de propiciar la confusión. En efecto, repárese en que la estipulación convenida agrega, a lo que la letra estatutaria dice, dos condicionamientos o limitaciones: 1) El anticipo se pide «caso de necesidad», lo que eventualmente conduciría a acreditar de algún modo esa situación, si la empresa lo entendiera conveniente; 2) la empleadora sólo está obligada a facilitar hasta un «límite máximo de seis anticipos por cada año natural», mientras que en el Estatuto no aparece techo alguno, siempre que se trate de salarios ya devengados.

3. La conclusión a que se llega es la de que el motivo debe ser estimado, y en consecuencia declarar la nulidad de los mencionados artículos 50 y 61 del Convenio Colectivo de 1999, relativos a los anticipos de salarios que el Agente vendedor puede pedir.

Undécimo.—El motivo noveno ataca los artículos 63.b) 19 y 63.c) 8. Todo el artículo 63 se destina a la graduación de las faltas. Sus apartados b) y c) definen como falta grave o muy grave, respectivamente, la disminución de rendimiento. El primero [b).19] califica de falta grave «la disminución de la productividad habitual, alcanzada con anterioridad, sin

causa justificada, así como la negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, incluyendo los supuestos de baja rentabilidad regulados en el artículo 39.3 de este Convenio». El segundo [c).8] califica de falta muy grave «la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, así como la venta sistemática por debajo del tope obligatorio fijado en cada momento, durante un período de dos meses».

Las normas legales infringidas ahora serían los artículos 54 y 58 del Estatuto de los Trabajadores; más la jurisprudencia que los aplica.

2. Nuevamente constatamos que siendo esos preceptos estatutarios de cierta extensión, no se precisa qué apartado o apartados de los mismos son los concernidos, lo cual es un inconveniente de consideración en un recurso de carácter extraordinario. En cualquier caso, tendríamos:

a) El apartado c).8, entre las faltas muy graves, que pueden llevar aparejada la sanción de despido, no pasa de una casi reproducción del correspondiente precepto estatutario, artículo 54.2.e). Habla, según transcribimos con anterioridad, de la «disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado». 1) Reitérase, por tanto, la nota de voluntariedad que presupone el citado artículo 54 en su emboadura, al par que permite atender a circunstancias extrañas a la culpa del trabajador. 2) Lo mismo se diga del carácter reiterado de los resultados laborales alcanzados, pues el rendimiento que la estipulación convencional exige, sigue utilizando, como la estatutaria, un idéntico parámetro de comparación: Lo eventualmente sancionable es una disminución en el rendimiento de trabajo «normal o pactado». 3) Propiamente, y como regla, nos movemos en un ambiente de rendimiento pactado, vistas las diversas previsiones o concreciones que el Convenio procura; por eso, roza lo disciplinario una venta «sistemática» por debajo del «tope obligatorio» fijado para cada momento, durante un período de «dos meses»; esto es fruto directo e inmediato de la autonomía colectiva, que sólo se podría combatir, no de la manera sucinta en que lo hace el motivo, sino tras la desarticulación argumental, por irracional, abusivo o inadmisibles, del cálculo de productividad que ambas partes han fijado; cosa que en este pleito no ha tenido lugar, pues no se cuenta, como se ha dicho, con alegación y prueba, acogida en los hechos probados, de que el monto productivo, aritméticamente expresado, es algo sumamente abusivo para el trabajador; resultado que por lo demás nadie afirma.

b) El apartado b). 19 tipifica, en su primera proposición, la disminución de la productividad habitual, alcanzada con anterioridad sin causa justificada, así como la negligencia en el servicio que afecte a la buena marcha del servicio. Sigue siendo de aplicación, en líneas generales, lo dicho en el párrafo anterior, bien que, por hipótesis, el comportamiento aquí retenido es de menor entidad, y, por ello, calificado de falta grave. Es cierto que, en una segunda proposición, se añade o incluye los supuestos de baja rentabilidad regulados en el artículo 39.3 del Convenio, precepto analizado en un fundamento anterior, desde la perspectiva de las facultades atribuidas a las Juntas Adjudicatarias, y que aquí parece atacarse en cuanto describe el motivo o causa de los expedientes disciplinarios cuya incoación pueden promover aquellas Juntas: Que resulte suficientemente demostrado que el porcentaje de rentabilidad obtenido por el Agente vendedor es, durante tres meses, inferior al 70 por 100 de la rentabilidad acreditada en el puesto de que es titular. Con lo que, desde el punto de vista de la infracción tipificada, en que el motivo se sitúa, nada serio cabe objetar a la estipulación pactada, pues seguimos estando ante una disminución, que ahora se controla o mide precisamente por relación a lo que el mismo afectado consigue habitualmente.

3. De todas maneras, y esto es válido para las dos infracciones diseñadas en el Convenio, lo pactado no crea al trabajador ningún estado de indefensión, ni le somete en rigor a una responsabilidad completamente objetiva. Por un lado, le es dable alegar y probar, en el correspondiente proceso individual sobre despido o sanción menor, las circunstancias que hayan podido influir en el concreto comportamiento que se le censura; eso sí, aunque partiendo, en lo relativo a la medida aritmética ofrecida para un rendimiento normal, de que el dato ha sido fijado por las partes que negociaron el Convenio, y gozará de virtualidad en tanto no se consiga declaración judicial en contrario, motivada por su exageración o arbitrariedad, cosa para lo que no se cuenta con indicio alguno.

Duodécimo.—Lo anterior conduce, oído el Ministerio Fiscal, a la estimación parcial del recurso casacional planteado, en lo que respecta a los artículos 50 y 61 del Convenio impugnado, sobre anticipos salariales; así como a la confirmación del fallo de instancia en todo lo demás. Sin costas, por no darse los supuestos de que su imposición depende, ex artículo 233 de la Ley de Procedimiento Laboral, en relación con el artículo 161.3, que extiende las reglas sobre proceso de conflicto colectivo al de impugnación de Convenios.

Por lo expuesto, en nombre de Su Majestad el Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación común u ordinaria interpuesto por la Federación Estatal de Administración de Comisiones Obreras, contra sentencia dictada por la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, en 7 de febrero de 2000 (autos 184/99), proceso de impugnación de Convenio Colectivo, seguido frente a la empresa Organización Nacional de Ciegos Españoles y Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores, más el Ministerio Fiscal. Casamos dicha sentencia en lo relativo a los artículos 50 y 61, sobre anticipos salariales, del X Convenio Colectivo que rige las relaciones entre la ONCE y su personal; preceptos que por ello se declaran nulos. Se mantiene la sentencia de instancia en todo lo demás. Sin costas.

Devuélvase las actuaciones al órgano jurisdiccional que corresponda, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así, por esta nueva sentencia, que se insertará en la Colección Legislativa, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

11228 *RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de adhesión del sector de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de adhesión del sector de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001), así como la constitución y aprobación del Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector, que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2001, de una parte, por las asociaciones empresariales E y G, CECE y APSEC, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FSIE, USO, FETE-UGT, CC.OO. y CIG, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, apartados 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 de la citada acta 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, 22 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS PARA LA ADHESIÓN AL III ANFC Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL

Asistentes:

Confederación de Centros de Educación y Gestión (E y G): Don Jorge Oroz Funes.

Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE): Don José Luis Antolín Navarredonda.

Associació Professional de Serveis Educatius de Catalunya (APSEC): Doña Dolors Bassols Teixidó.

Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE): Don Francisco Vírseda García.

Federación de Enseñanza de la Unión Sindical Obrera (USO): Don José Luis Fernández Santillana.

Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT): Doña Paloma Martínez Navarro.

Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (CC.OO.): Doña Eloísa Carbayo Aparicio.