

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16573 *RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la sentencia de 16 de junio de 2004, dictada por la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento núm. 00221/2003, relativo al Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos.*

Visto el fallo de la sentencia de fecha 16 de junio de 2004 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 00221/2003 seguido por la demanda del Sindicato Federal Correos y Telégrafos de CGT contra la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, CCOO, UGT, CSI-CSIF, Sindicato Libre 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 fecha 13 de febrero de 2003 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de enero de 2003 en la que se ordenaba inscribir en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el Boletín Oficial del Estado el Convenio Colectivo.

Fundamentos de Derecho

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 el 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 junio de 2004 recaída en el procedimiento n.º 00221/2003 relativa al Convenio Colectivo.

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

Madrid, 8 de septiembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

AUDIENCIA NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

Núm. Procedimiento: 00221/2003.

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: Sindicato Federal Correos y Telégrafos de CGT.

Codemandante:

Demandado: Correos y Telégrafos, CCOO, UGT, CSI-CSIF, Sindicato Libre y Ministerio Fiscal.

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

Sentencia n.º: 49/12004

Excmo. Sr. Presidente: D. José Joaquín Jiménez Sánchez.

Ilmos. Sres. Magistrados: D. Enrique Félix de no Alonso-Misol y D. Daniel Basterra Montserrat.

Madrid, a dieciséis de junio de dos mil cuatro.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y en nombre del Rey,

Ha dictado la siguiente sentencia.

En el procedimiento 00221/2003 seguido por demanda de Sindicato Federal Correos y Telégrafos de CGT contra Correos y Telégrafos, CCOO, UGT, CSI-CSIF, Sindicato Libre 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 29 de diciembre de 2003 se presentó demanda por el Sindicato Federal Correos y Telégrafos de CGT contra Correos y Telégrafos, CCOO, UGT, CSI-CSIF, Sindicato Libre y Ministerio Fiscal sobre impugnación de convenio.

Segundo.—La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente dictándose el 9-1-04 providencia de defectos que fue cumplimentada en la misma fecha, señalándose el día 30 de marzo de 2004 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, cambiándose dicho señalamiento por necesidades del servicio para el 29 de marzo de 2004.

Tercero.—Llegado el día y la hora señalados, se suspendieron los actos de juicio para el 19 de mayo de 2004. Llegado dicho día 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.—La Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S. A. rige las relaciones laborales con sus empleados por medio del Convenio Colectivo publicado en el B.O.E. el 13 de febrero de 2003.

Segundo.—Este Convenio fue firmado por los representantes de la Sociedad y los sindicatos CCOO, UGT, CSI-CSIF y CGT.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.—C.G.T., sindicato accionante, nos plantifica una vasta y dilatada demanda solicitando la nulidad de, nada más y nada menos, un sin fin de preceptos del Convenio Colectivo de Correos, 53 concretamente, que se irán enumerando a lo largo de esta prolija resolución, siendo necesario realizar algunas agrupaciones de dichos preceptos, al objeto de darle sistematicidad y de no incurrir en reiteraciones indeseadas, pues la demanda sigue un orden de artículos en los hechos, otro en los fundamentos de derecho e incluye variaciones ordinales en el suplico, dejando a la labor del juzgador la ardua tarea de «cinglar» y ordenar todo el batiburrillo que nos ha sido presentado.

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 y la conformidad de las partes, valorados de acuerdo a las reglas de la sana crítica judicial, todo lo cual conducirá a la estimación parcial de la demanda.

Segundo.—Ateniéndose al orden del suplico, que a la postre es lo único que cuenta, el primer ataque va dirigido al art. 3.3 del Convenio de Correos, que aparece en la página 15 de la demanda, que vamos a agruparlo con los también impugnados arts. 30.3, 45.h), 60.b), y DDAA 6.ª y 7.ª Los cuatro primeros son del siguiente tenor:

A. Arts. 3.3, 30.3 y DDAA 6.ª y 7.ª

Art. 3.3.

Se encuentra incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo el personal que a la fecha de entrada en vigor del mismo se encontrara encuadrado en las categorías reguladas en el I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos (período de vigencia 1998/1999), y que seguidamente se relacionan, en los términos y condiciones que igualmente se indican a continuación:

El personal fijo o temporal que a la entrada en vigor del presente Convenio se encontrara encuadrado en alguna de las categorías profesionales del grupo I, subgrupo I (personal laboral rural), así como el que se contrate en el futuro en estas mismas categorías por nuevas necesidades o por sustituciones de este personal.

El personal fijo o temporal que a la entrada en vigor del presente Convenio se encontrara encuadrado en alguna de las categorías profesionales del grupo II (personal del servicio y personal laboral vario).

El personal laboral temporal que a la entrada en vigor del presente Convenio se encontrara encuadrado en alguna de las categorías del grupo I, subgrupo II (Personal temporal sustituto de funcionarios).

No serán de aplicación al personal incluido en los tres apartados anteriores las disposiciones del presente Convenio contenidas en los capítulos I del título III (Ingreso, Promoción, Provisión y Asignación de puestos), capítulos II (Sistema de clasificación profesional) y III (Movilidad funcional y geográfica a excepción de los artículos 28 y 29) del título II (Ordenación del trabajo y sistema de clasificación profesional), capítulo I del título IV

(Jornada y horarios) y único del título VI (Del régimen retributivo), sino lo dispuesto en la disposición adicional séptima.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, al personal laboral fijo de los grupos y categorías mencionados que, cumpliendo con los requisitos que se establezcan con carácter general, participe voluntariamente en los procedimientos previstos en el sistema de provisión o asignación de puestos de trabajo del capítulo I del título III, y acceda a un puesto de trabajo del nuevo sistema de clasificación profesional, le será plenamente de aplicación el presente Convenio en su totalidad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio las contrataciones que sea necesario formalizar para sustituir al personal funcionario que continúe al servicio de la Sociedad Estatal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley 14/2000, durante las ausencias que comporten la reserva de su puesto de trabajo, se efectuará en el grupo profesional y puesto tipo que corresponda aplicando la tabla de referencias que se establece en la disposición adicional quinta.

El personal laboral que hubiera adquirido la condición de fijo por sentencia firme de la jurisdicción social se encuentra plenamente incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio. A efectos de su integración en la clasificación profesional establecida en el capítulo II del título II se tendrá en cuenta la tabla de referencias establecida en la disposición adicional quinta.

Art. 30.3.

El personal fijo encuadrado en cualquiera de las categorías profesionales del Personal laboral rural, Personal laboral vario y del servicio, incluido en el artículo 3.3 del presente Convenio Colectivo, que cumpla los requisitos que se establezcan con carácter general, podrá participar voluntariamente en los procedimientos de promoción y provisión de puestos de trabajo previstos en el presente capítulo.

Disposición adicional sexta.

Tabla de referencias para la participación en los sistemas de promoción y asignación del presente Convenio colectivo del personal del Grupo II del I Convenio colectivo de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos.

1. A los solos efectos de participación en los sistemas de promoción y asignación previstos en este Convenio colectivo, se equipara al personal laboral fijo del Grupo II del I Convenio colectivo de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos a los Grupos profesionales siguientes:

Convenio Sociedad Estatal	Grupo II. del I Convenio Entidad Pública Empresarial
Titulados superiores	Nivel 1.
Titulados medios/cuadros	Nivel 2.
Titulados medios/cuadros	Nivel 3.
Mandos intermedios	Nivel 4.
Mandos intermedios	Nivel 5.
Mandos intermedios	Nivel 6.
Operativos	Nivel 7.
Operativos	Nivel 8.
Servicios generales	Nivel 9.

A estos mismos efectos el personal laboral fijo del Grupo I, Subgrupo I, del Convenio colectivo de la Entidad Pública Empresarial estará equiparado al Grupo Operativo, Puesto Tipo de Reparto.

En el supuesto de acceso del personal acogido a la presente disposición a un Puesto Tipo, si posteriormente se produjeran las causas contempladas en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores respecto a ineptitud sobrevenida, por la Sociedad Estatal se tenderá a ofertar al trabajador otro Puesto Tipo del mismo o inferior Grupo, en ningún caso inferior al Grupo de origen del trabajador, percibiendo en este caso las retribuciones del Puesto Tipo que efectivamente pase a ocupar.

Asimismo, en el caso de que el personal al que afecta la disposición adicional séptima acceda a un Puesto Tipo que por su actividad o contenido requiera especiales conocimientos y habilidades para su desempeño, se le proporcionará el apoyo y asistencia necesarios durante un período no inferior a un mes al objeto de garantizar la adquisición de dichos conocimientos y habilidades.

Los arts. 3.3, 30.3 y DDAA 6.ª y 7.ª (esta última no la transcribimos aquí por su desmesurada extensión) establecen la promoción y selección para el personal fijo de Correos, entendiendo la actora que es discrimi-

natorio respecto de los trabajadores temporales, a los que no se les ofrece dicha posibilidad. Debemos sentar, ab initio, unas bases jurisprudenciales de interpretación relativas a la igualdad y la discriminación, por razón, precisamente, de las reiteradas acusaciones que la actora efectúa contra el Convenio en este sentido.

Esta doctrina a la que nos referimos, tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo, es preciso recordarla: Sobre el alcance general del principio de igualdad, en abstracto, el intérprete máximo de la Constitución le atribuye los siguientes rasgos esenciales (SSTC 76/1990 y 177/1993, de 31 de mayo): (a) no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carecen de una justificación objetiva y razonable; (b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional; (c) por último, el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

Para la misma doctrina jurisprudencial, la desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de una «justificación objetiva y razonable» entre situaciones que pueden considerarse iguales (SSTS 11 noviembre 1986 y 28 septiembre 1993); y para que la diferenciación sea constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que además es indispensable que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos (SSTS 19 junio 2000 y 22 enero 1996).

Por su parte, la STS de 17 mayo 2000 recuerda que para las SSTS 17 octubre 1990 y 23 septiembre 1993 «el art. 14 de la Constitución Española comprende dos prescripciones que han de ser diferenciadas: la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley por los poderes públicos; la segunda se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado».

Sentadas estas extensas premisas, encaramos el anunciado análisis de los arts. 3.3 y 30.3 constatando que las contrataciones temporales, según los arts. 37 y 38 del Convenio, obedecen a causas específicas, como son la interinidad y la eventualidad, por circunstancias de necesidades de la producción. No hay sino leer ambos artículos para comprobar dichas circunstancias: de no darse éstas, no son necesarias las contrataciones temporales. No se entiende bien que un empleado contratado por tres meses, que luego debe marcharse, tenga derecho a presentarse a concursos y promoción, lo cual desvirtuaría totalmente estos tipos de contratación. Y lo mismo de un interino que sólo desempeñaría su trabajo mientras no regrese el titular del puesto. Si lo que se busca es convertir en fijos a esos tipos de contratados, los cauces son otros, habiéndose pronunciado ya esta Sala al respecto. No encontramos ilegalidad en estos dos preceptos ni en la D.A. 6.ª que lo desarrolla cuando los relacionamos con el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores. Y lo mismo se predica de la Disposición Adicional 7.ª, impugnada en su totalidad, que desarrolla el art. 3.3 del Convenio, la cual ocupa nueve páginas en el B.O.E.

B. Los artículos 45.h) y 60.b) tienen el siguiente contenido:

Art. 45.h).

Determinados días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, en los siguientes términos:

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio haya prestado servicio efectivo de forma ininterrumpida en los cuatro años naturales inmediatamente anteriores a la entrada en vigor del Convenio tendrá derecho al disfrute cada año natural de seis días. Estos días podrán disfrutarse a su conveniencia, previa la planificación y autorización correspondiente y siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Dichos días deberán disfrutarse siempre dentro del año natural al que corresponda su devengo.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de dos días de permiso por asuntos particulares por año natural desde el inicio de su relación laboral.

El personal afectado por lo dispuesto en los dos párrafos anteriores percibirá por cada año completo de servicio la cantidad equivalente a

cuatro jornadas de salario, respecto del personal de nuevo ingreso, y a dos jornadas, respecto al personal con una antigüedad de dos años, y siempre y cuando no se superen determinados días de ausencia al trabajo o no vinculación por cualquier causa, negociados en la Comisión de retribuciones de empleo.

Por otra parte, para todos los supuestos referidos anteriormente, se podrá por voluntad de las partes proceder a la sustitución del disfrute de los días que correspondan a cada año por el percibo de una compensación económica, equivalente al valor día de las retribuciones mensuales, fijas y periódicas.

Art. 60.b).

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se reconoce a todos los trabajadores fijos, así como a los eventuales en el ámbito de un mismo contrato de trabajo, un complemento de antigüedad (trienios), en las cuantías reflejadas en las tablas salariales del anexo I. Dichos trienios se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años continuados en relación laboral, durante los cuales se deberán prestar servicios efectivos.

2. El personal eventual que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio viniese cobrando trienios en concepto de antigüedad, de acuerdo con el anterior Convenio colectivo, pasará a percibir por esta cuantía un complemento «ad personam» de naturaleza salarial, de carácter no absorbible ni compensable, y revisable, denominado complemento personal de antigüedad, a partir del momento en que formalice un contrato de duración indefinida con la Sociedad Estatal. En el supuesto de encontrarse en curso de perfeccionamiento de un trienio, seguirá devengando antigüedad de conformidad al Convenio de la extinta Entidad Pública Empresarial hasta tanto lo perfeccionen, integrándose su cuantía en el complemento personal de antigüedad.

3. El personal fijo cuyas retribuciones se rijan por lo establecido en la Disposición Adicional séptima del presente Convenio pasará a devengar el referido complemento personal, a partir del momento en que por cualquier procedimiento se integre plenamente en el Convenio.

Respecto de aquellos que estén pendientes de perfeccionar un trienio, seguirán devengando antigüedad, de conformidad al Convenio colectivo de la extinta Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, hasta tanto lo perfeccionen, integrándose su cuantía en el complemento personal de antigüedad. Las cuantías serán las señaladas en las tablas salariales de los anexos II y III.

Considerando ambos preceptos en conjunto, y recordando que el ámbito personal de este Convenio es para el personal laboral de Correos, no para el personal funcionario a extinguir, tenemos que seguir aplicando la doctrina jurisprudencial antes expuesta y añadir más. El Tribunal Constitucional, en su sentencia 2/1998, de 12 de enero, establece una importante diferencia entre los casos en los que la desigualdad —incluso retributiva— se produce en el ámbito de las relaciones entre particulares y aquellos otros en los que el empresario es la Administración Pública, siempre y cuando las diferencias no tengan un significado discriminatorio, por incidir, entre otras, en alguna de las causas prohibidas por la Constitución. En este sentido, la STC 34/1984, de 9 de marzo, ya había declarado que el art. 14 de la CE no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. Si en lo más importante, que es salario, el empresario puede disponer libremente, siempre que respete los mínimos y no obre con discriminación, no parece reproable que gradúe el número de permisos retribuidos anuales en función de la antigüedad de cada trabajador, tal como se hace con determinados complementos salariales por la misma causa. Y aquí, y en todo lo impugnado, que es mucho, no es sólo el empresario el que lo ha decidido, sino que fueron los sindicatos mayoritarios CCOO, UGT y CSI-CSIF quienes pactaron estas medidas. El igualitarismo precocinado en la demanda no tiene mucho que ver con la igualdad de trato, pues no se puede tratar a los desiguales con igualdad, como tampoco a los iguales con desigualdad.

Los artículos 45.h) y 60.b) del Convenio no reciben el asenso de la Sala, por lo cual se desestima la impugnación.

Tercero.—La siguiente agrupación que podemos hacer, por nuestra cuenta, dentro de este desorden y confusión babélicos, es la que atañe a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Aplicación del Convenio, por lo tanto los arts. 12.c).2 (sic en el suplico), que es inexistente,

tal como está enunciado y el art. 14.a), b), c.2) y e) y el art. 106.4. Su literalidad reza así:

Art. 12.2.

Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», estableciéndose en la reunión constitutiva el programa de trabajo y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Las reuniones de la Comisión se celebrarán con la periodicidad que determinen sus propios miembros.

Art. 14. *Funciones.*

Son funciones específicas de la CIVCA, las siguientes:

a) Interpretación y desarrollo del Convenio:

Corresponde a la CIVCA interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este Convenio, así como actualizar su contenido para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos de mayor rango.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado:

Esta función comprende:

Vigilar el correcto cumplimiento de todo lo pactado. Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Sociedad Estatal o los representantes de los trabajadores.

Seguimiento de las materias que, en desarrollo del presente Convenio, en su caso, puedan pactarse.

Crear cuantas comisiones delegadas de la CIVCA consideren necesarias, determinando su composición y funciones, y coordinar su actuación.

Cuantas medidas contribuyan a una mayor eficacia en la aplicación práctica de lo pactado.

El resto de competencias que le sean atribuidas en el articulado del presente Convenio.

c) 2. En los supuestos de ejercicio del derecho de huelga, con carácter previo a su convocatoria, las partes legitimadas para ejercer tal derecho asumen el compromiso de discutir la cuestión objeto del litigio ante la CIVCA, debiendo ésta reunirse en los días hábiles siguientes a la petición de su convocatoria. No obstante, las convocatorias de huelga efectuadas por Federaciones o Confederaciones Sindicales dirigidas a un ámbito superior al de este convenio no necesitarán para su ejercicio por este colectivo del mencionado intento de conciliación.

Art. 106.4.

Asimismo, se constituirán las siguientes Mesas dependientes de la CIVCA, en las que tratar las siguientes materias:

a) Comisión de retribuciones y empleo: Propuestas sobre el Plan de Dimensionamiento de Necesidades de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos. la relación general de empleos y la estructura de puestos tipo y sistema de clasificación profesional, materias que afecten colectivamente a reestructuración de las plantillas, ceses de actividades totales o parciales, definitivas o temporales, traslados, ceses de actividad totales o parciales, definitivas o temporales, traslados de instalaciones y centros de trabajo, movilidades, ingreso, provisión, promoción, e implantación y revisión de sistemas de trabajo, implantación o modificación de jornadas y horarios, implantación o modificación salariales.

En particular, tratará sobre los sistemas de clasificación profesional previamente a su modificación y/o encuadramiento de puesto tipo.

b) Comisión de rurales: Propuestas sobre las materias que afecten colectivamente a cualquier implantación, modificación o supresión de servicios, jornada, medios de transporte, kilometraje y, en general, cualquier circunstancia que pueda afectar a las condiciones de trabajo.

c) Comisión para la igualdad de oportunidades: En la que deberán analizarse y tratarse propuestas orientadas a la plena y efectiva igualdad de la mujer en todas las condiciones de trabajo susceptibles de discriminación (contratación, provisión, ascensos, horarios y jornadas, actividades formativas y salariales, etc.), así como cualesquiera otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas. En particular, sin perjuicio de los derechos a la intimidad de los datos personales, la Empresa deberá remitir a esta Comisión informe sobre denuncias, expedientes y resoluciones sobre acoso sexual.

El guión de la argumentación, hasta ahora, gira en torno al mismo razonamiento: que se vulnera el derecho a la negociación colectiva al resto de representaciones de los trabajadores no firmantes del Convenio.

A. Las comisiones paritarias de los Convenios, cuyas composiciones se limitan a la empresa y los sindicatos firmantes, tienen el aval del Tribunal Constitucional desde sus sentencias 9/1986 y 13/1991, siguiendo, luego, un sin fin de ellas. El Tribunal Supremo, indudablemente, se ha ocupado hasta la saciedad del tema:

Así, la STS de 26-4-1997 hablaba del principio por el que quien no ha firmado un convenio no tiene derecho a participar en la aplicación de sus normas. La STS de 15-12-1994 fijó un criterio todavía más concreto al distinguir lo siguiente: estaremos ante una comisión negociadora cuando sus decisiones tengan contenido normativo, esto es, cuando suponen una modificación de las condiciones de trabajo pactado o el establecimiento de nuevas normas, o, desde otra perspectiva, cuanto introducen una ordenación general que como tal innova el conjunto de reglas aplicables, mientras que estaremos ante simples actos de administración cuando se aplica una regla ya existente o se prevén determinadas vías de colaboración, sin asunción de competencias normativas.

La STC 184/1991 introduce asimismo con precisión el criterio para distinguir unas de otras: con la administración del convenio se persigue la interpretación o adaptación de algunas de las cláusulas del convenio, la adaptación de las mismas a un problema no previsto, o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados.

El TC, incluso, llegó a calificar como decisión adecuada a la finalidad perseguida la presencia de sólo los firmantes en una comisión de control y seguimiento de un, nada menos, plan de reconversión en una empresa, referido a un pacto colectivo, pero que sirve para vislumbrar cuál es el criterio constitucional al efecto (STC 9/1986).

Y el Tribunal Supremo ha fijado como facultades propias de la denominada Comisión de Administración del Convenio, entre otras y como ejemplo, la determinación de la alta productividad, el estudio para la revisión de puestos de trabajo, la concreción de los pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, la elaboración del mapa de riesgos, etc., «interpretando y fijando el alcance de conceptos indeterminados, aplicando sus reglas generales o realizando determinados estudios en una actividad que no invade esferas propias de la regulación». (STS de 15 de diciembre de 1994).

También esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se ha pronunciado al efecto. Valga el criterio introducido por la S. de 23-6-1989, que puso especial énfasis en el análisis de las funciones encomendadas a una comisión paritaria para calificarla como de administración del convenio y que deben acomodarse a los criterios prefijados en el propio convenio; mientras que estaríamos ante funciones negociadoras cuando la comisión pretendiera sustituir, modificar o innovar un determinado precepto del convenio.

Pues bien, de la simple lectura de estos preceptos no se colige por parte alguna que la CIVCA tenga facultades de negociación: interpretar es estudiar, proponer, decidir cuestiones que se le planteen, no es negociar. Y lo mismo se predica de las Mesas de Trabajo y Comisiones Delegadas, cuya misión principal es la de efectuar propuestas: proponer no es decidir, huelga decir esta elemental obviedad.

B. El párrafo c).2 del artículo 14, ya transcrito al comienzo de este fundamento de derecho, instituye el trámite previo a la convocatoria de huelga de discutir el asunto con la CIVCA. Repetimos: «discutir el objeto litigioso». De aquí a calificar a la Comisión «como órgano de discusión y limitación del ejercicio del derecho a huelga» es caer en la exageración semántica. Y, ahora, la actora emplea el argumento que con tanto ardor viene combatiendo, a saber: que este compromiso no puede extenderse a los no firmantes del Convenio (pág. 14 de la demanda) y sólo vincula a los firmantes. La contradicción argumental nos causaría una inefable perplejidad si no fuera por la inconsistencia y oportunismo de la misma.

El hecho de discutir no limita ningún derecho a nadie. Además, de la discusión puede surgir un acuerdo. El plazo de 48 horas es corto, por lo que tampoco coarta el derecho a la huelga. No hay atisbos de imposición previa. Desestimamos la impugnación del art. 14.a), b), c).2 y e).

C. En cuanto al art. 106.4.a) aquí sí que encontramos ilegalidad en lo relativo a la Comisión de retribuciones y empleo, precisamente por la gran importancia y calado de las materias competenciales de esta Comisión, especialmente en lo relativo a salarios, jornadas, promoción, etc., que son típicas de la negociación colectiva, aunque no todas las que cita el artículo, el cual dice textualmente «que afecten colectivamente». Siendo así deberán estar presentes, para estas negociaciones, los sindicatos con implantación en la empresa, como luego se razonará en otros supuestos parecidos.

Anulamos del art. 106.4.a) del Convenio Colectivo, en virtud de los arts. 40 y 41 del E.T., las frases «movilidades... implantación o revisión de sistemas de trabajo, implantación o modificación de jornadas y horarios, implantación o modificación salariales», dejando tal cual el resto.

D. Por mayor sistematicidad, abordamos aquí el art. 105.4.

Los Sindicatos se comprometen a no plantear ni secundar reivindicaciones sobre cuestiones pactadas, asimismo, se comprometen a plantear a través de los procedimientos de solución de conflictos que se establecen en este Convenio las discrepancias que pudieran producirse.

Los mismos argumentos señalados en el A) y B) de este fundamento sirven para rechazar esta concreta impugnación. Además, afecta solamente a los firmantes del Convenio, pues ellos son los que se comprometen al contenido de este precepto.

Cuarto.—El siguiente bloque que nosotros planteamos, y aquí la demanda lo agrupa correctamente, es el relativo al derecho a la información: artículos 17.5; 18.2; 31.3.3.c.2; 32.1 y 36.4.

Art. 17.5.

Con la periodicidad que se establezca con las organizaciones sindicales presentes en la CIVCA se informará a ésta de los criterios generales de los Planes de Dimensionamiento de Necesidades de la Sociedad Estatal, la determinación para cada puesto de trabajo del correspondiente sistema de asignación, y se trasladará a las organizaciones sindicales presentes en la CIVCA, con la periodicidad que se establezca con ellas, información sobre la supresión y modificación de los puestos de trabajo.

Art. 18.2.

Trimestralmente, la Sociedad Estatal entregará en la CIVCA copia actualizada de la Relación General de Empleos.

Art. 31.3.3.C.2.

Esta Comisión estará constituida por un Presidente, designado por la Sociedad Estatal, y un número par de vocales en representación de la Sociedad Estatal no inferior a cuatro, de los que uno actuará como Secretario. Las organizaciones sindicales más representativas formarán parte de la Comisión como miembros de pleno derecho, con un representante por cada una de ellas, con un máximo de cuatro. El número de representantes sindicales será, en todo caso, inferior al número de miembros designados en representación de la Sociedad Estatal. Los miembros de la Comisión podrán solicitar la información relativa al proceso para el normal desarrollo de sus funciones.

Art. 32.1.

El ingreso para la ocupación del resto de puestos tipo podrá producirse directamente por procedimientos singularizados. La Sociedad Estatal informará trimestralmente, a través de la CIVCA, de todos los ingresos producidos en la empresa.

Art. 36.4.

La Sociedad Estatal podrá formalizar contratos a tiempo parcial en todas sus actividades con el fin de mejorar la prestación de los servicios. La Sociedad Estatal informará trimestralmente en la CIVCA de la evolución de la contratación a tiempo parcial, así como de las actividades y servicios a los que haya sido destinada.

Si la CIVCA es el órgano principal que ejerce unas amplias funciones, por voluntad de los pactantes, tal como se ha visto en el fundamento anterior, resulta lógico, y además necesario, que sea la interlocutora de la empresa, precisamente por las competencias y funciones que las partes le otorgaron.

La actora, como en tantas ocasiones, no argumenta apenas, y menos demuestra en qué consiste la ilegalidad de estas normas del Convenio, ilegalidad que nosotros no constatamos.

La empresa no puede denegar la información a los no firmantes del Convenio, pero deben solicitarla previamente de acuerdo a lo dispuesto en el 10.3.1.^a de la LOLS.

De la misma manera, no se pueden confundir los derechos estatutarios con determinados derechos adicionales de control cuando el Convenio obliga a la empresa a informar a la Comisión Paritaria sobre creación,

modificación y supresión de puestos de trabajo. Se trata de informar, no de negociar.

La impugnación de estos cinco preceptos debe seguir el mismo camino que las anteriores, o sea, la desestimación.

Quinto.—Igual suerte van a correr los artículos 16.2 y 21.6 del meritado Convenio, cuyo tenor es:

Art. 16.2.

La creación, modificación y supresión de puestos a través de estos instrumentos, así como el sistema de asignación de cada uno de ellos (concurso permanente, concurso de méritos o libre asignación), serán previamente tratados en la Comisión de retribuciones y empleo.

Art. 21.6.

El encuadramiento de un puesto tipo en un grupo profesional y área funcional o su modificación se realizarán previo análisis e informe de la Comisión de retribuciones y empleo.

A. El primero de ellos limita a la empresa, precisamente, en sus facultades autoorganizativas en los dominios de creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, así como el sistema de asignación de los mismos, cuyos presupuestos previos son los preceptivos informes a la CIVCA, o a la comisión correspondiente. Nos movemos constantemente, hasta ahora, en un terreno de certidumbres, ya que la CIVCA, el órgano paritario de control e interpretación, o sus comisiones delegadas, están omnipresentes en todo lo atinente a garantías relacionadas con el empleo y los trabajadores. En estos casos concretos examinados aquí, no se observa vulneración del derecho a la negociación colectiva, ni tampoco en los períodos de consultas en despidos objetivos o traslados forzados, en tanto en cuanto tales sucesos son paralelos del simple trámite de información previa al órgano paritario. No se está negociando.

Distintos serán los casos de aplicación de estos supuestos, que de hacerse sin cumplir las garantías y los requisitos formales, o bien se negociara en la CIVCA excluyendo a los demás sindicatos presentes en la empresa o las preceptivas consultas colectivas, entonces sí cabría la impugnación. Pero no es el caso del art. 16.2 ni del 21.6, puesto que sólo dicen que «serán previamente tratados» (no decididos) en la Comisión, y el siguiente habla de «previo análisis e informe», que tampoco es decisión o negociación como pretende la demanda. Queda rechazada esta impugnación.

Sexto.—La plurimpugnadora C.G.T. insiste «again and again», una y otra vez, que cualquier asunto, por muy secundario que sea, que se haya dejado a las competencias de una comisión es negociación, desvirtuando así, por reiteración y exageración, la argumentación, que de ser más selectiva y objetiva podría merecer un estudio más profundo y acomodado de algún precepto. Ahora les toca a los párrafos 5 y 8 del art. 28:

Art. 28.5.

Cuando los centros de trabajo disten entre sí menos de 25 kilómetros, se negociará con las organizaciones sindicales firmantes la habilitación de medio de transporte por cuenta de la Sociedad Estatal, teniendo en cuenta el grado de accesibilidad al centro o la existencia o no de transporte público.

Art. 28.8.

Los empleados que hubiesen sido objeto de un traslado obligatorio, siempre que éste supere los 25 kilómetros, pertenecientes a los grupos profesionales de Operativos y Servicios generales, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo de necesaria cobertura que se produzcan en la localidad donde radicara su centro de trabajo de origen, durante los dos años inmediatamente siguientes. Todo ello de conformidad con lo que se establezca en el correspondiente baremo.

A. Aquí sí que aparece literalmente (párrafo 5) la palabra «negociar», mas, «¡helas!», no en el sentido que desearía la actora, pues este precepto se refiere a desplazamientos al trabajo, nada más, sin cambio de residencia, apareciendo aquí el término en cuestión como, simplemente, ponerse de acuerdo para, caso por caso, arbitrar un medio de transporte u otro. Negociar puede ser equivalente, según las ocasiones, de «tratar», «trabajar», «comerciar» y aun «ventilar». La actora busca un reduccionismo interesado del término en cuestión que no podemos compartir.

Es este caso, el Convenio fija los criterios y requisitos de actuación, luego se discuten o «negocian» los detalles.

B. El párrafo 8, que introduce una estimable garantía adicional para los trabajadores con carácter forzoso, no dice quién se va a ocupar de aplicar el baremo. C.G.T. asegura en su demanda que el «baremo es negociado en la Comisión de Seguimiento» (pág. 6 de la demanda), más el precepto no lo dice. No encontramos nada ilegal aquí.

Séptimo.—Les llega el turno a los artículos 30.9; 31.1.1; 31.3.3.A; 31.3.3.B.3; 31.3.3.B.4 y 31.3.3.C.2, sobre los cuales, ¿cómo decirlo?, se desarrolla el «intermezzo» de esta opera prima del procedimiento; su texto es el siguiente:

Art. 30.9.

En materia de promoción y provisión serán objeto de tratamiento en la CIVCA, en todo caso, las bases para las convocatorias de los distintos sistemas de provisión previstos en el presente capítulo.

Art. 31.1.1.

El ingreso en la Sociedad Estatal podrá realizarse mediante oposición, concurso-oposición, concurso o cualquier otro procedimiento de selección objetiva que la Sociedad Estatal determine, previo tratamiento en la Comisión de retribuciones y empleo. El sistema normal de ingreso para puestos base será el de concurso-oposición. El ingreso en los grupos Operativos y Servicios generales se producirá una vez agotada la correspondiente convocatoria del concurso permanente previsto en el presente Convenio.

Art. 31.1.1.3.

1. La asignación de plazas se efectuará por la Sociedad Estatal, de manera continuada, en la medida en que se vayan produciendo necesidades de personal y teniendo en cuenta las solicitudes formuladas por los peticionarios.

Art. 31.3.3.A.

Las bases generales de las convocatorias, que serán tratadas en el seno de la CIVCA, contendrán, al menos, los siguientes extremos:

1. Características y retribuciones de los puestos de trabajo que pueden acogerse a este sistema de asignación.
2. Requerimientos, aptitudes profesionales y/o titulaciones o habilitaciones exigidas para el desempeño del puesto tipo.
3. Datos que deberán hacer constar los peticionarios y, en su caso, documentación que deban aportar.
4. Modelo de solicitud.
5. Baremo aplicable para la adjudicación de puestos, en el que podrán valorarse, entre otras circunstancias exigidas para su desempeño, la antigüedad, grupo, área funcional, cursos, el desempeño de puestos y, en particular, la adscripción a la misma localidad.
6. Mecanismos para asegurar la transparencia y acceso a la información sobre las necesidades de cobertura existentes en cada momento.

Art. 31.3.3.B.3.

La Comisión Permanente de Traslados propondrá la adjudicación de las plazas que deban cubrirse en los diez primeros días de los meses de enero a junio y de septiembre a noviembre, según el orden de puntuaciones de los aspirantes y las solicitudes de los mismos.

Art. 31.3.3.B.4.

La adjudicación de plazas se efectuará por la Sociedad Estatal, de acuerdo con la propuesta de la Comisión Permanente de Traslados, en los diez últimos días de los meses de enero a junio y de septiembre a noviembre.

Art. 31.3.3.C.2.

Esta Comisión estará constituida por un Presidente, designado por la Sociedad Estatal, y un número par de vocales en representación de la Sociedad Estatal no inferior a cuatro, de los que uno actuará como Secretario. Las organizaciones sindicales más representativas formarán parte de la Comisión como miembros de pleno derecho, con un representante por cada una de ellas, con un máximo de cuatro. El número de representantes sindicales será, en todo caso, inferior al número de

miembros designados en representación de la Sociedad Estatal. Los miembros de la Comisión podrán solicitar la información relativa al proceso para el normal desarrollo de sus funciones.

Nuevamente se ataca el hecho de que las comisiones que deben entender y decidir las convocatorias de provisión y promoción, bases de las mismas, selección, etc., no estén integradas por los sindicatos no firmantes del Convenio.

Este es, en sí, el sostenutto de, prácticamente, toda la obra o demanda: que todas las comisiones negociaran en todo tiempo y manera, y allí debieran estar los sindicatos no firmantes del Convenio. Ya hemos expuesto lo de la pseudo negociación. Ahora vayamos a comprobar «si están todos los que son», y vamos a hacerlo de una vez por todas.

Ya en una sentencia de esta Sala, de 23 de junio de 1989, se abordó la problemática de una comisión paritaria de formación, ingresos, ascensos y promociones, y se dijo: «A) Su contenido es ejecución práctica del convenio, durante su vigencia y acomodándose a las prevenciones del pacto colectivo, que ha de cumplir, pero no modificar o sustituir; y B) La actuación, acuerdos, etc., adoptados por la comisión deberán quedar sometidos a aquellas provisiones en la materia de que se trata y de no ser así podrían ser impugnados, sin duda, con invocación del o de los artículos del convenio que pudieren ser desconocidos o infringidos».

Cuestión distinta es la negociación y, por ello, la no suscripción de un convenio colectivo no puede suponer para un sindicato quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo (STC 184/1991, de 30 de septiembre).

Pero aquí, lo repetimos por enésima vez, estas comisiones no tienen capacidad negociadora, sino solamente administradora del Convenio. Y en la misma sentencia que acabamos de citar, el Alto Tribunal ya precisó que en la composición de las comisiones no negociadoras, incluso aquellas que sobrepasen lo que es pura administración del convenio, carecen de derecho a formar parte de ellas quienes no hayan suscrito el Convenio, aunque hubieran intervenido en su negociación, pues no aceptaron los compromisos y objetivos subyacentes en su creación (STCC 210/1990, 231/1991 y otras posteriores). Sentadas estas bases, procede desestimar los preceptos impugnados contenidos en este 7.º fundamento.

Octavo.—El artículo 32.1 y 32.2.2.d) del Convenio, en su contexto de todo el apartado 32.2, regula los concursos de méritos, sus fases y las circunstancias de los mismos.

Dice lo impugnado:

Art. 32.1.

El ingreso para la ocupación del resto de puestos tipo podrá producirse directamente por procedimientos singularizados. La sociedad Estatal informará trimestralmente, a través de la CIVCA, de todos los ingresos producidos en la empresa.

Art. 32.2.2.d).

La composición en su caso del órgano de valoración. En este caso, las organizaciones sindicales presentes en la CIVCA formarán parte de dicho órgano, que no tendrá carácter paritario.

Sirven aquí, y por ello los damos por reproducidos, los argumentos del fundamento anterior, también para rechazar esta pretensión.

Noveno.—Llegados a la trigésimatercera impugnación, el art. 35.3, el cual indica:

A efectos de utilización de las modalidades de contratación vigentes, se seguirán los siguientes criterios orientativos:

El contrato podrá formalizarse a jornada completa, o a tiempo parcial, en los términos establecidos en el artículo siguiente del presente Convenio, en función de las necesidades a cubrir.

En términos generales, se podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento, no obstante y, con carácter preferente, las relaciones laborales serán de carácter indefinido.

En todo caso, las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

La Sociedad Estatal podrá acudir a otras modalidades de contratación establecidas o que se establezcan, de acuerdo con la normativa de aplicación, previo tratamiento en la CIVCA.

En atención a las distintas labores a desarrollar en el seno de la Sociedad Estatal y a la diversidad de horarios, las partes destacan la importancia

de la contratación a tiempo parcial y acuerdan su desarrollo en un artículo específico del presente Convenio Colectivo.

Nuevamente el recurrente incide en el mismo argumento: que se priva a los sindicatos que no están en la comisión de negociar... Aquí tampoco hay negociación por más que se insista. Correos «podrá» acudir a otras modalidades de contratación establecidas —esto, indudablemente, se refiere al ordenamiento jurídico» o que se establezcan —también legalmente—. El un tanto confuso «previo tratamiento de la CIVCA», no incide en materia negociadora alguna, refiriéndose a información y criterios a fijar al respecto. Si la empresa se compromete a tratarlo con la CIVCA, siempre habrá mayores garantías para los trabajadores. Reiteramos la desestimación de lo impugnado aquí.

Décimo.—Afrontamos, a continuación, los arts. 40.1, 40.3 y 41:

Art. 40.1.

La jornada de trabajo efectivo será, con carácter general, de 37,5 horas de promedio semanal, en cómputo trisemanal. Sin perjuicio de lo anterior, previo tratamiento en la Comisión de retribuciones y empleo, y debido a las necesidades del servicio, se podrán realizar otros promedios diferentes, respetando, en todo caso, las 37,5 horas de promedio semanal, en cómputo trisemanal.

Art. 40.3.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los anteriores apartados, por necesidades de la organización y de la prestación de servicios, la Sociedad Estatal podrá establecer, previa negociación en la Comisión de retribuciones y empleo, otras jornadas diferentes a las reguladas con carácter general.

Art. 41. *Distribución de la jornada de trabajo.*

1. Con carácter general, la jornada no será superior a 7 horas diarias continuadas de lunes a viernes, y el resto de la jornada hasta completar las 37,5 horas, de media semanal, se realizará en sábado, de conformidad con los siguientes criterios:

Con carácter general, se trabajará un sábado de cada tres.

Los domingos y festivos prestará servicio únicamente el personal mínimo necesario para atender los servicios que se establezcan. Este personal tendrá derecho al percibo de las retribuciones fijadas en el artículo 60.e) festivos).

En la Comisión de retribuciones y empleo se estudiarán las jornadas para los supuestos concretos en los establecimientos postales con el fin de una mejor adecuación del servicio en la atención al cliente.

Éstos son los artículos que fijan convencionalmente la jornada de trabajo en Correos. El hecho de que ante unas necesidades de servicio se acuerde en la Comisión de retribuciones y empleo el efectuar promedios diferentes de jornada, respetando el promedio semanal de 37,5 horas en cómputo trisemanal, no significa que se vaya a alterar lo normado en el Convenio para la jornada de trabajo. Sencillamente se estará arbitrando una solución para una necesidad concreta, o «puntual» como se suele decir ahora impropia. No se introduce así ningún elemento normativo nuevo ni tampoco influye en el criterio normativo prefijado, ni se le está encomendando a la Comisión en cuestión que establezca nuevas jornadas u horarios de trabajo, sino solamente que haga frente a las necesidades surgidas. Estudiar ciertas jornadas, como dice el art. 41, in fine, con el fin de mejorar la atención al cliente, no es negociar de ningún modo (También nosotros no estamos reiterando). Nada que objetar a la legalidad de los preceptos citados.

Undécimo.—Abordamos, ahora, un solo precepto del Convenio, el 45.b), por su singularidad:

Dos días en los casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo, y en los de muerte, enfermedad grave, accidente u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos se extenderán a los casos de convivencia en la forma que se establezca por la CIVCA. Cuando el trabajador que ejerce el derecho precise hacer un desplazamiento a otra localidad será de cuatro días.

No se trata, nuevamente, de negociar la casuística, como alega CGT, pues aquí no se modifica el régimen de permisos, sino extender los mismos a situaciones de hecho equiparables al matrimonio, que se deberán ir estudiando caso por caso o por situaciones homologables para comprobar si se atienen a lo dispuesto en este artículo. De esta manera se podrá

efectuar un encuadramiento final de los casos, sin que ello signifique negociar el régimen jurídico de los mismos.

Este artículo sigue el fatum o destino de los anteriores.

Duodécimo.—El siguiente en la lista, de mayor enjundia, es el art. 48.2, que reza así:

El contrato de trabajo se extinguirá:

Por mutuo acuerdo de las partes.

Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la Sociedad Estatal.

Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, sin perjuicio de las indemnizaciones legales que correspondan en cada modalidad contractual.

Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso fijado en el artículo siguiente de este Convenio.

Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.

Por jubilación obligatoria del trabajador a los 65 años: La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos mínimos de carencia para acceder a la pensión de jubilación en el sistema contributivo, en cuyo supuesto ésta se producirá con carácter obligatorio al completar el trabajador dichos períodos mínimos de carencia.

Por despido del trabajador.

Por el resto de causas tipificadas en el artículo 49.1.i) del Estatuto de los Trabajadores y, en general, en toda la normativa de aplicación y vigente en cada momento, incluso si supone variación del contenido del presente artículo en alguno de sus extremos.

En el supuesto previsto en el artículo 49.1) del Estatuto de los Trabajadores, la Sociedad Estatal procederá a la reubicación de los trabajadores en otros puestos de trabajo previo los procesos de reciclaje formativo que resulten necesarios. Dicha retribución deberá realizarse en el ámbito geográfico de la provincia donde el trabajador preste servicios, dando en consecuencia en estos casos tratamientos individualizados para los trabajadores afectados. Sólo cuando resulte imposible la reubicación en los términos anteriormente señalados, y previo acuerdo con las organizaciones sindicales presentes en la CIVCA, se procederá al cumplimiento de lo establecido en el referido artículo, con la fijación de las indemnizaciones correspondientes, que en todo caso serán superiores a las legalmente establecidas. Este procedimiento se aplicará en procesos colectivos e individuales.

Si el despido individual es de por sí una medida dura y dolorosa, qué cabe decir del despido colectivo con sus efectos multiplicadores para los individuos afectados que, en tantas ocasiones, produce psicosis, traumas y aun enfermedades, aparte de problemas familiares y sociales. Por ello, la garantía que ofrece este precepto nos parece incompleta, por reductora del ámbito funcional, al no contemplar que, llegado el funesto caso, podría haber trabajadores afiliados que se sentirían huérfanos —sindicalmente hablando— e indefensos en la medida en la que no estarían representados por su sindicato en el fatídico momento de su inclusión en el despido y en la fijación de la posterior indemnización.

Por ello, de pacti ferenda, sería de desear se incluyera otra fórmula más abarcante y completa de defensa, en este aspecto, por parte de todos los sindicatos con implantación en la empresa. Estimamos esta impugnación y declaramos nulo el párrafo de este artículo 48.2 que dice presentes en la CIVCA. Por otro lado, el Tribunal Supremo, en sentencia de 9 de marzo de 2004, y esta Sala, en sentencia de 9-104, de 16 de febrero de 2004, han declarado ilegales las cláusulas convencionales que obligan, sin justificación objetiva, a la jubilación a los 65 años.

Estimamos esta impugnación y declaramos nulos los párrafos de este artículo 48.2 que dicen: Por «jubilación obligatoria del trabajador a los 65 años»: La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos mínimos de carencia para acceder a la pensión de jubilación en el sistema contributivo, en cuyo supuesto ésta se producirá con carácter obligatorio al completar el trabajador dichos períodos mínimos de carencia. Dejamos incólume e inmarcesible el resto del precepto.

Décimotercero.—Proseguimos ahora con los artículos 60.d).1, 62.1 y 62.2 del denostado, por ahora, Convenio.

Art. 60. d), 1.

Este complemento, periódico en su devengo, está destinado a retribuir la realización de funciones o actividades específicas derivadas de la puesta en práctica de programas concretos de actuación que establezca la Sociedad

Estatul (tales como mejora de la atención y orientación al cliente, mejora de la eficiencia interna de los procesos de tratamiento y apoyo, de las tareas de dirección de grupos de trabajo, etc.), vinculadas a la especial dedicación prestada por el trabajador a ellas; entendiéndose en todo caso que la dedicación requiere la permanencia previa que se determine e implica la asistencia efectiva y el ejercicio y desempeño del puesto de trabajo. La cuantía, cuyo importe máximo será establecido en las tablas salariales anexas, de este complemento, así como su modulación, se establecerá por puesto tipo, de acuerdo con los criterios que se negocien en la Comisión de retribuciones y empleo.

Art. 62.1.

La Sociedad estatal establecerá incentivos y paga de resultados como retribución variable de carácter consolidable vinculados a la productividad, rendimiento, desempeño, objetivos económicos, etc., previa negociación en el seno de la CIVCA de su fórmula de aplicación, en función de las mejoras de eficiencia, calidad, productividad, absentismo y resultados económicos que obtenga la Sociedad Estatal, destinados al reconocimiento y participación de los trabajadores en dichas mejoras y resultados.

Art. 62.2.

Los parámetros que se establezcan para la ponderación de los factores enumerados en el párrafo anterior, respecto de los incentivos, o de aquellos que puedan considerarse, serán conocidos previamente, asequibles en su consecución, determinados objetivamente, y serán acordes con las condiciones y procesos de producción y objeto de negociación en el seno de la Comisión de retribuciones y empleo.

Nuevamente CGT confunde los términos cuando dice, literalmente, «la negociación del importe del complemento salarial precise de la presencia de todos los representantes de los trabajadores...» (pág.10 de la demanda). Sin embargo, el art. 60.d).1 dice que el importe de dicho complemento está ya establecido en las tablas salariales anexas. No es lo mismo, ciertamente. Lo que sí se «negociará», según el dictum, serán los criterios de aplicación. Aquí, este verbo negociar no lo es en el sentido que querría la actora que significara (ya nos hemos referido a ello anteriormente), pues nada va a innovar la comisión, ni tampoco modificar, sino que se limitará a concretar el criterio previamente fijado en el artículo, esto es, que tal complemento dependerá de la asistencia al trabajo según los criterios concretos establecidos por la comisión.

Valga lo mismo, pues no podríamos añadir más sin incurrir en reiteración, para el art. 62.1 y 62.2, rechazando la impugnación de los tres contemplados en este fundamento.

Décimocuarto.—El siguiente minibloque impugnado lo constituyen los artículos 79,2,3 y 6.

Art. 79.2.

Todos estos aspectos deberán estar recogidos en las propuestas que presenten tanto la Sociedad Estatal como las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial y los firmantes del presente Convenio Colectivo, dentro del plazo que la comisión establezca, procediéndose posteriormente al debate de las mismas para llegar a un acuerdo sobre el plan de actuación.

3. La Sociedad Estatal destinará para la financiación del plan de acción social los fondos que negocie con los sindicatos con representación en la mesa sectorial y los firmantes del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con los porcentajes establecidos en la disposición adicional tercera del presente Convenio.

6. La relación anterior no es cerrada, por lo que entre la Sociedad Estatal y las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de acción social podrán incluir, modificar o sustituir las acciones a través del plan de acción social de cada año.

Parecida argumentación a la expuesta en el fundamento 12.º, respecto del art. 48.2, sirve para éste. El Plan de acción social recogido en este art. 79 del Convenio tiene implicaciones muy importantes, tales que acciones concretas en bienestar social, salud, ayuda a familiares, hijos, minusválidos, ocio, cultura y deportes, dotaciones económicas, reparto de estas y otras cuestiones como para excluir de todo ello a los sindicatos no firmantes del Convenio o que no estén presentes en la mesa sectorial.

Aquí no se trata solamente de aplicar criterios sino, de establecer muchos asuntos, financiar, repartir, etc., por lo cual es deseable, en interés de todos los trabajadores, que estén presentes los sindicatos con implantación y no firmantes del Convenio.

Aplicamos la doctrina del Tribunal Constitucional plasmada en las sentencias 73/1984, 9/1986, 39/1986 y 184/2001, entre otras, que manifiesta « (...) la exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que no ha firmado ni al que se ha adherido, puede constituir lesión del derecho a la libertad sindical en cuanto que suponga una limitación y un desconocimiento del derecho a la negociación colectiva».

Anulamos en el artículo 79,2,3 y 6 lo siguiente:

A. En el apartado 2, presentes en la mesa sectorial y los firmantes del presente Convenio.

B. En el apartado 3, exactamente lo mismo que en el anterior.

C. En el apartado 6, presentes en la comisión de acción social.

Mantenemos intocable el resto.

Decimoquinto.—Aunque el «patch-work» que es la demanda ofrece un mosaico desordenado en la secuencia de los artículos impugnados, vamos a darles un orden más lógico para hacer comprensible la tarea. Toca, pues, encarar el art. 80.1 y 3.

Art. 80.1.

La Comisión de acción social estará compuesta, paritariamente, por un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio con el voto ponderado, y por representantes de la Sociedad Estatal. Estos últimos podrán delegar y acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la comisión cuando así lo estiman oportuno.

3. Serán funciones de la comisión de acción social la elaboración, ejecución y control del plan de acción anual.

Esta Comisión de acción social desborda, con creces, en sus funciones, las competencias propias de una comisión de administración del Convenio, por lo que debemos aplicarle el mismo tratamiento que ya se ha sentado en el fundamento anterior, y anular, en el párrafo 1, el inciso firmantes del presente Convenio, manteniendo el párrafo 2, por no observar en él nada merecedor de su aherramiento del Convenio. Estas funciones las debe llevar a cabo dicha Comisión, constituida con todos los sindicatos con implantación en la empresa, no siendo posible confundir, ni hacer depender, las funciones de la composición.

Decimosexto.—Una muy breve consideración merecen los arts. 82 y 83.5.

Art. 82.

Dentro del plan de acción social que se determine cada año por la comisión de acción social se concederán préstamos y anticipos a cuenta sin interés, con los criterios y requisitos que se fijen por la referida comisión. Las cantidades prestadas, a devolver en dieciocho meses, serán las siguientes: 600 euros; 1.200 euros; 1.800 euros y 2.400 euros.

Art. 83.5.

La CIVCA podrá proponer a la comisión de control del plan de pensiones aquellos acuerdos que se hayan adoptado en su seno, en materia de par-ticipes, a los efectos de que se debatan en el referido ámbito.

Comoquiera que ya se ha decidido, en los dos fundamentos anteriores, lo relativo a la Comisión de acción social, en cuanto a su composición, una vez corregida ésta no existe obstáculo alguno para que estas competencias siga ejerciéndolas la dicha Comisión.

Debemos rechazar la pretensión.

Decimoséptimo.—La demanda está dando sus últimas boqueadas y, antes de su despedida, lanza un coletazo contra el artículo 88.1 y 2.

Art. 88.1.

La Comisión de formación será el órgano de participación para la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas y negociará los planes anuales de formación y los criterios de selección de los cursos de formación. En el seno de la Comisión de formación se negociará con las organizaciones sindicales los mecanismos para la homologación de los cursos de formación impartidos por las centrales sindicales presentes en ella. En todo caso, los criterios que se establezcan para llevar a cabo dicha homologación se desarrollarán sobre la base del control, por parte de la Sociedad Estatal, de las pruebas, sistemas o mecanismos de superación de esos cursos. Asimismo, la Comisión de formación valorará

la posibilidad de asistencia de los empleados de la Sociedad a cursos de perfeccionamiento de las lenguas de las distintas Comunidades Autónomas.

2. La comisión de formación estará compuesta, paritariamente, por un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo con el voto ponderado, y por representantes de la Sociedad Estatal. Estos últimos pondrán delegar y acumular sus votos en uno o varios miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la comisión cuando así lo estimen oportuno.

Ésta, prima facie, no es una comisión de negociación, aunque en alguna ocasión se emplee el verbo negociar de forma impropia. Al comienzo del susodicho artículo se nos dice que es una comisión para «la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas», para luego incurrir en el equívoco de decir que «negociará los planes anuales de formación y los criterios de selección de los cursos de formación».

Esta comisión se limita a la aplicación de los criterios prefijados en el Convenio sobre los planes de formación, que abarcan todo el capítulo II del título VIII del Convenio, sin que la función de «homologar» cargos pueda ser entendida como materia negociadora, sino de simple aplicación de los criterios predefinidos en este capítulo del Convenio.

No validamos esta impugnación.

Decimoctavo.—Otro bloque puede estar formado por los arts. 91.3 y 96.1 del Convenio.

Art. 91.3.

La Comisión Estatal de Salud Laboral, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio, elaborará un análisis exhaustivo de las condiciones psico-físicas y sociales derivadas del trabajo nocturno, y propondrá a la Comisión de retribuciones y empleo las modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar la salud de los trabajadores.

Art. 96.1.

Al efecto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, si la mujer desarrolla un trabajo que pueda ser perjudicial para su salud o la de su futuro hijo, será destinada provisionalmente, teniendo en cuenta el Plan de Dimensionamiento de Necesidades, a petición propia o de oficio, y previo informe del facultativo competente, y/o previo informe de los Servicios Médicos de Correos y Telégrafos, a otras tareas, dentro del mismo turno de trabajo, cuando se realice de oficio, que resulten adecuados a su estado, con reserva de su puesto de origen.

A. Aunque la demanda ve por todas partes negociación, casi desde el comienzo al final del Convenio (si fuera así lo que pretende, se necesitarían diez comisiones permanentes, al menos, de negociación, cuyos resultados constituirían una casuística digna de la guía de teléfonos), el párrafo impugnado, el 91.3, no posee entidad anulatoria. «Elaborar un análisis», proponer a otra comisión las modificaciones y adaptaciones para garantizar la salud, esto no es negociar. Y no vamos a reiterarnos en esta línea argumental, exhausta ya, agotada y exangüe.

B. El párrafo 96.1, lo vemos totalmente legal, aparte de plausible y objetivo. Por más que lo leamos, no acertamos a descifrar qué puede haber de nocivo en él. El actor alega el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al cual se adapta perfectamente el precepto cuestionado. Trasladar a una fémina en estado de gravedad a otras tareas, dentro del mismo turno de trabajo, «que resulten adecuados a su estado», nos parece quasi perfecto, por no decir perfecto del todo.

Desestimamos, una vez más, la impugnación.

Decimoséptimo.—El art. 104.4 es el siguiente en entrar en la rueda:

Los Servicios Médicos podrán verificar las diferentes patologías de los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad, cuando entiendan que podría existir una desproporción objetiva entre la patología causante y la duración de la baja. Los criterios para determinar dicha desproporción objetiva serán los establecidos por los Servicios Médicos conforme a lo previsto en esta materia por el Manual de Gestión de incapacidad temporal, editado por el Instituto Nacional de la Salud.

Tampoco en este párrafo comprobamos causa de ilegalidad, no obstante recibir la acusación de ser impuesto con la «exclusiva finalidad de control». El artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, con rango de ley, está todavía ahí y dice que «el empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar

sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico». Sobra hacer comentarios al respecto, pues sería lo mismo que escribir sobre el agua, o sea, ejercicio inútil.

Se desestima nuevamente.

Decimoctavo.—La disposición transitoria 2.ª del convenio dice:

A partir del año 2003, el presupuesto para la formación será del 2 por 100 de la masa salarial. El 5 por 100 de esa cantidad será gestionado de forma directa por las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial.

No se nos ha ofrecido información sobre el período transitorio que dice la demanda (pág. 13, supra), ni podemos constatar las fechas del mismo, ni tampoco sabemos la fecha de publicación a que se refiere la D.T.2.ª. Lo único que nos consta es su duración: un año.

Ante tamaña indefinición, es mejor preservar la norma.

Decimonoveno.—El penúltimo a considerar es el art. 37, según el cual:

1. Se utilizará cuando se considere necesaria la sustitución del personal de la Sociedad Estatal durante las situaciones de ausencia por cualquier causa que comporte la reserva del puesto de trabajo. El contrato se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación o por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

2. Igualmente se podrá formalizar contrato de interinidad, cuando se considere necesario, para la cobertura temporal de puestos de trabajo. El contrato se extinguirá por la cobertura del puesto por cualquiera de los sistemas de asignación, selección o promoción establecidos o, en su caso, por supresión.

Es necesario comparar este precepto con lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998 que lo desarrolla, señalando este último que «el contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva».

El art. 37 del Convenio generaliza dicho contrato «para la cobertura temporal de puestos de trabajo», que además podrán ser cubiertos «por asignación». Esto último no es aceptable, por contrario a la ley, facultad exorbitante por ilimitada que debe conllevar la nulidad, en el párrafo 2, del inciso que dice «de asignación».

Vigésimo.—Y, ¡por fin!, el último obstáculo a superar, el art. 43.2, siempre del Convenio:

Por otro lado, la regularidad en la prestación de los servicios de la Sociedad Estatal y el derecho de sus trabajadores a conocer con suficiente antelación la distribución de su jornada y descansos a lo largo del año conlleva la necesidad de establecer un calendario laboral, entendiéndose por tal el compendio dinámico de planes de organización del trabajo y funcionamiento operativo negociados con la antelación suficiente con las organizaciones sindicales, respecto a los períodos ordinarios y extraordinarios de organización, producción y servicios singulares (semana santa, vacaciones, campaña de Navidad y campañas extraordinarias). La negociación con las organizaciones sindicales de dicho calendario, en los términos fijados en los artículos 40 y siguientes del presente Convenio, se iniciará, como norma general, al menos con un mes de antelación. En todo caso la negociación relativa a la Circular de vacaciones se iniciará con dos meses de antelación al período vacacional.

El artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores es explícito y contundente: «Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.»

El exornado, aunque embotado discurso del párrafo segundo, «entendiéndose como tal el compendio dinámico de planes de organización del «trabajo...» antelación suficiente», no nos muestra el cumplimiento de lo dispuesto en el E.T., o sea, la anualidad del calendario laboral. Decir «antelación suficiente» y luego establecer el plazo de un mes de antelación para negociar (¿sobre qué soporte del calendario se apoya para iniciar el cómputo del mes?) nos sume en la sima de la indefinición absoluta y es de lo más indeterminado, vago, ambiguo y etéreo que, de ningún modo, puede eludir al art. 34.6 E.T. Los trabajadores tienen el derecho a conocer los contenidos propios del calendario laboral (días de trabajo y de descanso, fiestas, vacaciones, jornada, régimen de turnos, etc.), desde el día 1 de enero de cada año, como fecha ideal. Si no es así, no sintoniza con la legalidad vigente y debemos, irrefragablemente, eliminar lo eliminable, que resulta ser lo ilegal.

Así que anulamos en el párrafo 2 de este artículo, en la línea seis (leído en el BOE), la frase con la antelación suficiente, debiendo los pactantes atenerse a lo dispuesto en el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Fallamos: Estimamos parcialmente la demanda de CGT contra Correos y Telégrafos, CCOO, UGT, CSI-CSIF, Sindicato Libre y Ministerio Fiscal y decidimos:

1.º Declarar la nulidad, por ilegalidad, siguiendo el orden del Convenio de Correos, de:

- A. En el art. 37, párrafo 2, el inciso que dice de asignación (F.J.19.º).
- B. En el art. 43.2, la frase con antelación suficiente (F.J.20.º).
- C. En el art. 48.2, el inciso presentes en la CIVCA (F.J.12.º) y el párrafo que empieza «por jubilación obligatoria del trabajador a los 65 años». La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.
- D. En el art. 79.2, la oración presentes en la mesa sectorial y los firmantes del presente Convenio (F.J.14.º).
- E. En el art. 79.3, presentes en la mesa sectorial y los firmantes del presente Convenio (F.J.14.º).
- F. En el art. 79.6, la frase presentes en la Comisión de acción social (F.J.14.º).
- G. En el art. 80.1 el inciso firmantes del presente Convenio (F.J.15.º).
- H. En el art. 106.4.a) las frases «movilidades... Implantación o revisión de sistemas de trabajo, implantación o modificación de jornadas y horarios, implantación o modificación salariales».

2.º 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, 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 Crédito, oficina de la C/ Urbana Barquillo, 49, 28004 Madrid.

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 Crédito, oficina de la C/ Urbana Barquillo, 49, 28004 Madrid.

16574 *RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la modificación del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Ortiz, «Ortiz Construcciones y Proyectos, S.A.», «Compañía Internacional de Construcción y Diseño, S.A.U.», «Indag, S.A.U.», «Prorax, S.A.U.» e «Iberproin, S.A.U.».*

Visto el texto de la modificación del Anexo I del Convenio Colectivo del Grupo de empresas Ortiz «Ortiz Construcciones y Proyectos, S.A.», «Compañía Internacional de Construcción y Diseño, S.A.U.», «Indag, S.A.U.», «Prorax, S.A.U.» e «Iberproin, S.A.U.» (publicado en el BOE 25.1.01) (Código de Convenio n.º 9013213) que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2004, 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 y Delegados de Personal en representación de los trabajadores 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 de la citada modificación del Anexo I 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, 9 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.