

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3256 *Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional así como el auto aclaratorio de la misma, ambos relativos al III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA.*

Visto el fallo de la Sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 22 de diciembre de 2011, recaída en el procedimiento n.º 228/2011, seguido por la demanda de la Confederación General de Trabajo (CGT), contra la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., CC.OO., UGT, CSI-F, Sindicato Libre y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio Colectivo, así como el Auto de 9 de enero de 2012, de esa misma Sala, por el que se acuerda aclarar la omisión producida en la parte dispositiva de dicha sentencia,

Y teniendo en consideración los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de junio de 2011 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo, de 10 de junio de 2011, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de ese Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal «Correos y Telégrafos, S.A.» (Código de convenio n.º 90014342012003).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia,
Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 22 de diciembre de 2011, recaída en el procedimiento n.º 228/2011, así como el auto aclaratorio de la misma de 9 de enero de 2012, ambos relativos al III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal «Correos y Telégrafos, S.A.», en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

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

Madrid, 21 de febrero de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 0000228/2011.
Tipo de Procedimiento: Demanda.
Índice de Sentencia.
Contenido Sentencia.
Demandante.
Codemandante.
Demandado: Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA, Sindicato CC.OO., UGT, Sindicato Libre, CSIF y Ministerio Fiscal.
Ponente Ilma. Sra.: Doña María Carolina San Martín Mazzucconi.

SENTENCIA N.º 0178/2011

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados:

Don Manuel Poves Rojas.

Doña María Carolina San Martín Mazzucconi.

Madrid, a veintidós de diciembre de dos mil once.

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 0000228/2011 seguido por demanda de Confederación General de Trabajo contra Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA, Sindicato CC.OO., UGT, Sindicato Libre, CISF y Ministerio Fiscal sobre impugnación de convenio colectivo. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D.^a María Carolina San Martín Mazzucconi.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 10 de noviembre de 2011 se presentó demanda por la Confederación General de Trabajo (CGT) * sobre impugnación de convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 15 de diciembre de 2011 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otro sí de prueba.

Tercero.

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

Cuarto.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 27 de abril, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La Confederación General del Trabajo (en adelante CGT) comenzó advirtiendo que desistía de sus pedimentos respecto de los arts. 20, 21 y 22 y del anexo del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, SA, lo que fue aceptado por los demandados acordándose finalmente una conciliación parcial a este respecto.

Seguidamente, el sindicato demandante se ratificó en el contenido de la demanda, en cuyo suplico se solicitaba la declaración de nulidad de los concretos aspectos impugnados del citado Convenio en sus arts. 16, 17, 18, 19, 23, 24, 27.4, 41 y 53 (se aclaró en juicio que, aunque en el suplico se aludía concretamente al apartado «d» del art. 53, se trataba de un error puesto que dicho apartado no existe), y ello por entender que dichos preceptos regulan comisiones negociadoras, de modo que no puede restringirse su composición exclusivamente a los firmantes del convenio sin vulnerar el derecho a la libertad sindical de quienes, como CGT, participaron en la negociación pero posteriormente decidieron no firmar. E incluso aunque fueran meramente aplicativas, tampoco cabría semejante restricción en función de la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

El Abogado del Estado se opuso a la demanda, indicando que realmente CGT no estaba siquiera legitimado para negociar el convenio ya que no había obtenido el 10% de los representantes electos en los órganos unitarios de Correos, habiendo sido convocado a la negociación por error. Señaló que los preceptos impugnados presentaban la misma redacción en el II Convenio que, sin embargo, no se impugnó, y pasó seguidamente a explicar, artículo por artículo, que no conferían competencias negociadoras sino meramente informativas o de «intercambio de opiniones».

Comisiones Obreras se adhirió a las alegaciones del Abogado del Estado, defendiendo que la parte demandante no había argumentado por qué considera que existe negociación en el seno de dichas comisiones, más allá de una mera interpretación literal del convenio que, en efecto, alude a competencias de negociación. Mantuvo que quien no suscribe un convenio no puede gestionarlo, y rechazó especialmente la impugnación del art. 24, que a su juicio lo único que hace es garantizar que, en caso de ultraactividad del convenio, la empresa no pueda desconocer a las comisiones paritarias.

La Unión General de Trabajadores, el Sindicato Central Sindical Independiente de Funcionarios y el Sindicato Libre se adhirieron a las alegaciones de los codemandados.

El Ministerio Fiscal mantuvo que, de quedar acreditado el error en la convocatoria de CGT a la negociación del convenio, al no firmarlo se autoexcluyó y ya no podría reclamar ser convocado para participar en las comisiones negociadoras. Por otra parte, aludió a doctrina de esta Sala según la cual el que en el convenio se utilice el término «negociar» no predetermina la naturaleza de la comisión de que se trate.

Quinto.

Cumpliendo el mandato del art. 85.5 TRLPL, se significa que el único hecho controvertido fue el siguiente: que CGT no obtuvo el 10% de los representantes unitarios en las elecciones sindicales.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.

El III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA fue suscrito el 5 de abril de 2011 por la citada Sociedad Estatal y por los sindicatos CC.OO., UGT, CSIF y Sindicato Libre, publicándose en el BOE de 28-6-11.

Segundo.

En las elecciones sindicales de 2007, CGT obtuvo 51 de los 788 miembros electos a comités de empresa, lo cual supuso el 6,47% de representación. En las elecciones sindicales de 2011, obtuvo 69 de los 754 miembros electos a comité de empresa, lo que implica un 9,15% de representación.

Tercero.

El sindicato CGT, aunque no es firmante del Convenio, sí que participó en la negociación.

Cuarto.

El III Convenio establece lo siguiente:

«Artículo 16. *Comisión de Empleo Central.*

Dependiente de la Comisión Paritaria y compuesta por empresa y sindicatos firmantes del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Empleo Central que tendrá las siguientes competencias.

A) Competencias de negociación en las siguientes materias, pendientes de desarrollo y/o aplicación, reguladas en el Convenio colectivo:

1. Negociar, con carácter previo a la adopción de la decisión por parte de la empresa, las reestructuraciones de servicios o traslados de centros de trabajo, sean con carácter definitivo o provisional, entendiéndose incluidos todos aquellos supuestos que supongan una modificación sustancial colectiva en materia de plantillas, jornadas, horarios y turnos, sistemas de trabajo o cualesquiera otras circunstancias que redunden en las condiciones de trabajo y que excedan del ámbito territorial de la provincia.

2. Negociar, con carácter previo a la adopción de la decisión por la empresa, cualquier medida que suponga una modificación sustancial colectiva de jornadas, horarios y turnos, que afecte a un ámbito superior al provincial. El examen comprenderá las causas justificativas de la medida, el procedimiento a seguir para la alteración, así como, en su caso, el personal afectado.

3. En particular, respecto del personal que presta servicios rurales, negociar previamente las propuestas de todo tipo de modificaciones sustanciales colectivas de carácter salarial o laboral, especialmente las relativas a recorridos, transportes, jornadas y horarios, siempre que afecten a un ámbito territorial superior a la provincia.

4. Negociar la memoria explicativa de las necesidades estructurales de empleo.

5. Negociar los criterios a aplicar para la cobertura de las necesidades de empleo en los procesos de ingreso y provisión.

6. Negociar las bases y convocatorias de los procedimientos de ingreso y contratación temporal.

7. Negociar los criterios a aplicar en las evaluaciones de desempeño y el número máximo de candidatos/as en las Bolsas de Empleo, en los términos descritos en el presente Convenio colectivo.

8. Negociar las bases y convocatorias de los concursos de méritos y del concurso de traslados.

En los procesos de ingreso y de convocatoria de bolsas de empleo temporal recogidos en este artículo, la referencia a la "Comisión de Empleo Central", figurará, junto al anagrama Correos, en todos y cada uno de los documentos correspondientes a los distintos trámites, incluyendo la publicación, convocatoria y resolución en cualquier formato o ámbito.

9. Negociar los criterios para corregir eventuales disfunciones en la aplicación del sistema de cómputo y/o devengo o, en el caso de que no se produzca, una reducción efectiva en las actuales tasas de absentismo, respecto de los complementos de producción y asistencia, y permanencia y desempeño.

10. Negociar previamente la utilización de cualesquiera otros tipos de contrato de trabajo, cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento, distintos a los previstos en el presente Convenio colectivo.

B) Derechos de participación.

1. Constituirse en Comisión de Traslados para el desarrollo y ejecución del concurso de traslados y para el seguimiento de las necesidades de cobertura que se vayan produciendo.

2. Abordar los procesos de cobertura de las necesidades relativas a los puestos de Jefatura de Equipo.

3. Estudiar aquellas cuestiones relacionadas con los procesos de reubicación de los Recursos Humanos, con objeto de promover la adecuada dotación de personal en las distintas actividades, con criterios de eficiencia y rentabilidad, favoreciendo la empleabilidad de la plantilla de la empresa.

C) Derechos de información.

1. Recibir información, con periodicidad semestral, sobre el análisis y cobertura del empleo estructural existente en la empresa, así como los ámbitos determinados pendientes de reestructuración.

2. Conocer los criterios generales de organización, concentración, modificación o supresión de los Servicios Rurales.

3. Recibir información de los anuncios de cobertura de los puestos comprendidos en los Grupos I, II, y III.

Artículo 17. *Comisiones de Empleo Provinciales.*

Dependientes de la Comisión de Empleo Central, se constituirán Comisiones de Empleo Provinciales, con la misma composición, que actuarán como delegaciones de aquélla para la negociación de la concreción y el tratamiento específico de las materias reguladas en el artículo anterior, según corresponda, en función del ámbito de afectación, con las siguientes competencias:

1. Desarrollar las convocatorias para la constitución de bolsas de empleo temporal en su ámbito territorial y analizar todas las cuestiones e incidencias que puedan producirse relacionadas con la ejecución de dichas convocatorias, de acuerdo con los criterios generales que se fijen en la Comisión de Empleo Central.

2. Solicitar, a través de la Comisión de Empleo Central, la convocatoria de nuevas bolsas, cuando el número de candidatos/as resulte insuficiente, de acuerdo con los criterios, plazos y términos que se determinen por aquella.

3. Conocer los criterios de funcionamiento de las bolsas y los elementos que resulten necesarios para controlar que la asignación del contrato se realiza al candidato/a que, conforme a dichos criterios, le corresponde.

4. Conocer, con antelación suficiente y siempre antes de la gestión de las correspondientes contrataciones, la previsión de contratación planificada del mes siguiente, detallando, además del número de contratos, la modalidad contractual, la causa, la duración y los candidatos o candidatas que les corresponde.

5. Conocer la contratación no planificada realizada el mes anterior, detallando igualmente, además del número de contratos, la modalidad contractual, la causa, la duración y los candidatos o candidatas a los que le correspondió.

6. Conocer y ser informados de las causas de decaimiento de los candidatos/as y las incidencias que se puedan producir en el funcionamiento de las bolsas.

7. Recibir información, para su seguimiento y control, de todos los aspectos relacionados con el desarrollo y ejecución de las convocatorias de ingreso en su ámbito territorial.

8. Negociar, con carácter previo a la adopción de la decisión por la empresa, las reestructuraciones de servicios o traslados de centros de trabajo dentro de la provincia, sean con carácter definitivo o provisional, que supongan una modificación sustancial colectiva en materia de plantillas, jornadas, horarios y turnos, sistemas de trabajo o cualesquiera otras circunstancias que redunden en las condiciones de trabajo.

9. Negociar, con carácter previo a la adopción de la decisión por la empresa, cualquier medida que suponga una modificación sustancial colectiva de jornadas, horarios y turnos, que no afecten a un ámbito superior al provincial. El examen comprenderá las causas justificativas de la medida, el procedimiento a seguir para la alteración, así como, en su caso, el personal afectado.

10. En particular, respecto del personal que presta servicios rurales, negociar previamente las propuestas de todo tipo de modificaciones sustanciales colectivas de carácter salarial o laboral, especialmente las relativas a recorridos, transportes, jornadas y horarios, siempre que afecten a un ámbito territorial inferior a la provincia. Si la modificación sustancial es de carácter individual, la empresa comunicará previamente a la Comisión de Empleo Provincial la medida propuesta.

11. Participar en el desarrollo y ejecución de los procesos de reajuste. En este sentido, serán informadas de las necesidades a ofertar en cada proceso de reajuste de cada provincia, así como del calendario de desarrollo de los mismos.

12. Asumir las competencias y derechos de la Comisión de Tiempo de Trabajo cuando se trate de materias circunscritas a una sola provincia.

La puesta en práctica y el desarrollo de estas competencias en cada provincia se realizarán, siempre de forma coordinada, con los criterios que establezca la Comisión de Empleo Central. Cualquier cuestión que surja en las reuniones de dichas Comisiones, que no esté contemplado en las normas de funcionamiento de las bolsas de empleo o en los criterios comunes fijados por la Comisión de Empleo Central, será trasladada a ésta para su estudio e informe. La Comisión de Empleo Central podrá, en cualquier momento, modificar el ámbito territorial de estas Comisiones o sus competencias e incluso revocar la anterior delegación.

Artículo 18. *Comisión de Tiempo de Trabajo.*

Las partes reconocen la importancia preponderante que esta materia, cuyas medidas y previsiones se encuentran en el Título VI del presente Convenio, tiene para lograr la adecuada conciliación de la vida personal y profesional y el desarrollo de un trabajo eficiente y eficaz.

Para alcanzar este objetivo, es imprescindible atender a las necesidades organizativas para la mejor adaptación del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta que en la empresa, dada la naturaleza heterogénea de los servicios prestados, coexiste una gran diversidad de horarios y jornadas que, además, requiere de la suficiente atención para adecuarla con agilidad a las modificaciones de aquellas necesidades.

A estos efectos, dependiente de la Comisión de Paritaria, se constituirá una Comisión de Tiempo de Trabajo con las siguientes competencias:

A) Competencias de negociación en las siguientes materias, pendientes de desarrollo y/o aplicación, reguladas en el Convenio colectivo:

1. Negociar los criterios para la elaboración del Calendario Laboral, de acuerdo con las directrices fijadas en el artículo 54 del presente Convenio colectivo.

2. Negociar otros promedios, jornadas u horarios de trabajo distintos a los generales previstos en este Convenio colectivo.

B) Derechos de participación.–Estudiar fórmulas para poner en marcha experiencias que, basadas en la adecuación del tiempo de trabajo, mantenimiento y mejora de la productividad, puedan facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.

C) Derechos de información.–Recibir semestralmente un resumen de las horas extraordinarias realizadas.

Las competencias y funciones previstas en el presente artículo, cuando no se excedan del ámbito provincial, serán competencia de las Comisiones de Empleo Provinciales. La Comisión de Tiempo de Trabajo podrá, en cualquier momento, respecto de estas materias, modificar las competencias de las Comisiones de Empleo Provinciales e incluso revocar la anterior delegación.

Artículo 19. *Comisión de Acción Social.*

La comisión paritaria se constituirá en comisión de Acción Social para desarrollar las funciones relativas a esta materia, contenidas en el presente convenio, así como aquellas otras que se le asignen.

En la Comisión de Acción Social, se podrán discutir, y en su caso aprobar, las mejoras técnicas para el desarrollo de las acciones de cada área que resulten necesarias dentro de los límites presupuestarios pactados. Los miembros de la Comisión de Acción Social observarán la necesaria confidencialidad con respecto a las informaciones o datos de índole personal que conozcan a través de los expedientes tramitados.

Artículo 23. *Comisión de Igualdad.*

La Comisión de Igualdad, como órgano paritario formado por representantes de la empresa y de los sindicatos firmantes, será competente para verificar la aplicación, desarrollo, seguimiento y cumplimiento de los objetivos descritos en el Plan de Igualdad, regulado en el Título III del presente Convenio colectivo. Entre otras funciones, tendrá las siguientes:

Vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros. Interpretación del Plan y seguimiento de su aplicación.

Evaluar las medidas adoptadas y elaborar un informe anual donde se refleje el avance en la ejecución del Plan, y se compruebe la efectividad de las medidas puestas en marcha.

Proponer medidas correctoras para el cumplimiento de los objetivos del Plan. Para el cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Igualdad recibirá información estadística, desagregada por sexos, de las materias contempladas en el Plan y de las acciones aplicadas en su caso.

Artículo 24. *Naturaleza normativa de las anteriores Comisiones.*

Las comisiones previstas en los artículos anteriores, respecto de sus competencias, forman parte del contenido normativo del Convenio colectivo, por lo que, en el supuesto de su prórroga, continuarán plenamente vigentes hasta su derogación por un convenio posterior.

Artículo 27. *Plan de Igualdad.*

Para la consecución de aquellos fines y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias en la empresa, se adoptarán las medidas oportunas. Se acuerda un Plan de Igualdad, que se anexa al presente Convenio colectivo, que se ha negociado y aprobado con la representación legal, con el contenido, forma y proceso de elaboración descrito en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007:

(...) 4. Aplicación, control y seguimiento. Corresponderá a la Comisión de Igualdad, compuesta paritariamente por los firmantes del presente Convenio colectivo y del Plan de Igualdad, la aplicación, control y seguimiento del mismo.

Artículo 41. *Provisión de puestos del grupo profesional de operativos.*

1. Ingreso fijo.

1.1 Criterios generales.—El ingreso como personal fijo en empresa, en el Grupo Profesional de Personal Operativo, se efectuará por un procedimiento público de selección objetiva, que podrá comprender pruebas, cursos de formación, titulaciones, entrevistas y otras que permitan seleccionar a los candidatos/as adecuados para cada puesto.

En la Comisión de Empleo Central, se negociarán las bases de dichas convocatorias en las que se fijaran los criterios selectivos. Entre otras circunstancias, se valorará la experiencia y el trabajo desarrollado en Correos, con un tratamiento singular respecto de los puestos de trabajo de Atención al Cliente. La pertenencia a las bolsas de empleo del ámbito provincial en el que figuren los puestos objeto de la convocatoria será un mérito preferente respecto del resto de méritos valorados.

Las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Empleo Central formarán parte de los órganos de selección.

Los puestos de trabajo objeto del proceso de selección podrán incluir las modalidades de contrato a tiempo completo, fijo-discontinuo y fijo a tiempo parcial. Una vez adjudicado un contrato fijo a tiempo completo o fijo a tiempo parcial, decaerá automáticamente de las bolsas en las que se encuentre.

1.2 Bases y convocatorias.—La selección del personal de referencia se realizará mediante un proceso articulado a través de convocatorias de ingreso provinciales públicas, que se efectuarán en función de las necesidades de empleo de cada provincia, para las personas que cumplan los requisitos establecidos en sus bases, conforme a los siguientes criterios:

El proceso de selección vendrá determinado por la realización de pruebas que permitan valorar los conocimientos, competencias y aptitudes del candidato para el desempeño del puesto y por la acreditación y valoración de los siguientes méritos:

a) La prestación de servicios en la empresa, así como cualquier otra circunstancia relacionada con el desempeño de los puestos convocados. En particular, se valorará preferentemente la pertenencia a las bolsas de empleo del ámbito provincial en el que figuren los puestos objeto de la convocatoria.

b) Los cursos de formación que estén directamente relacionados con los puestos ofertados.

c) Otros méritos: titulaciones, carné de moto, etc.

La puntuación final vendrá determinada por la puntuación de las pruebas correspondientes y la acreditación y valoración de los méritos anteriores. Posteriormente, los candidatos/as seleccionados realizarán un reconocimiento médico que determine la aptitud psicofísica para el desempeño de las funciones para los que han sido seleccionados.

Con los candidatos/as que hayan superado el proceso de selección y el preceptivo reconocimiento médico, atendiendo a su puntuación final y en base al número de puestos ofertados en cada provincia, el órgano de selección publicará la resolución del proceso con la relación de los candidatos/as seleccionados/as por riguroso orden de puntuación.

1.3 Periodicidad de las convocatorias. La Comisión de Empleo Central cada seis meses analizará las necesidades de empleo estructurales y determinará, si fuera necesario, las provincias y necesidades de empleo a cubrir, para proceder a realizar la oportuna convocatoria de ingreso.

2. Concurso de Traslados para puestos del Grupo Profesional de Operativos.

2.1 Concepto.—El Concurso de Traslados constituye el sistema de movilidad voluntaria para los trabajadores/as fijos incluidos en el Grupo Profesional de Personal Operativo, y de promoción y de movilidad voluntaria para los trabajadores/as incluidos/as en el de Servicios Generales, que solo podrán solicitar los puestos del Grupo Profesional

de Personal Operativo. Sólo se cubrirán por este procedimiento aquellos puestos que determine la empresa en ejercicio de sus facultades directivas, de acuerdo con la regulación contenida en el presente Convenio colectivo.

De análoga forma al personal funcionario, se permitirá la participación del personal laboral de los Grupos II y III, siempre que cumplan con los requisitos exigidos en las bases de las convocatorias y asuman las condiciones retributivas del nuevo destino.

Las solicitudes se presentarán por los interesados/as a partir de la publicación de las bases de la convocatoria y tendrán validez por un periodo de un año, de acuerdo con el modelo y plazos que se establezcan en cada convocatoria.

La asignación de necesidades se efectuará por la Comisión de Traslados, de manera continuada, y teniendo en cuenta las solicitudes formuladas por los peticionarios/as.

A falta de determinación por la Comisión de Traslados, se realizarán nueve adjudicaciones en cada convocatoria.

La Comisión Paritaria se constituirá en Comisión de Traslados para el desarrollo y ejecución del concurso, y para el seguimiento de las necesidades de cobertura que se vayan produciendo.

2.2 Bases de la convocatoria.—Las bases de la convocatoria del concurso de traslados contendrán, al menos, los siguientes extremos:

Puestos de trabajo que pueden acogerse a este sistema de provisión.

Requerimientos, aptitudes profesionales y/o titulaciones o habilitaciones exigidas para el desempeño del puesto.

Datos que deberán hacer constar los peticionarios/as, y, en su caso, documentación que deban aportar.

Méritos. Se valorarán los méritos adecuados para el desempeño eficaz de cada uno de los puestos de trabajo, distinguiendo entre las solicitudes de puestos de reparto, agente-clasificación-1, y agente-clasificación-2, por una parte, y atención al cliente y administración, por otra, valorando los siguientes méritos: antigüedad, permanencia en la localidad y en el puesto, puesto de trabajo desempeñado, cursos de formación y méritos personales (adaptación, conciliación familiar, etc.)

La puntuación de estos méritos se porcentuará y determinará en las Bases de la Convocatoria, previa negociación en la Comisión de Empleo Central.

2.3 Plazos de cese e incorporación.—Si el traslado se produce dentro de la misma localidad la incorporación será al día siguiente del cese, si el traslado es entre localidades de una misma provincia o isla el plazo para la incorporación será de dos días hábiles, y seis días hábiles si es entre localidades situadas en la península y no pertenecen a la misma provincia, y diez días hábiles si el traslado es entre islas —Ceuta y Melilla— o islas, Ceuta y Melilla y península.

Los puestos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizar el plazo para la incorporación efectiva, se hubiera obtenido otro puesto de trabajo en la empresa.

La adjudicación de un puesto podrá dejarse sin efecto cuando el solicitante no esté en condiciones físicas de desempeñarlo, acreditadas documentalmente por los Servicios Médicos de la empresa, o, en general, cuando no cumpla las condiciones o requisitos especificados en la convocatoria. En este caso se le adscribirá a la localidad de origen si fuera posible, y, en todo caso, será adscrito a la provincia de origen.

La totalidad del plazo de incorporación previsto para cada traslado podrá ser sustituido (a elección previa y expresa del trabajador/a) por la percepción de las cantidades que se indican en las tablas que figuran como anexo a este Convenio.

El plazo de cese podrá prorrogarse hasta un máximo de un mes, por necesidades del servicio. A petición del interesado/a, y por causas justificadas, podrá concederse una prórroga del plazo de cese de hasta un máximo de dos meses, si el destino radica en una localidad de distinta provincia a aquella en la que se produce el cese.

3. Reajustes Locales.—El reajuste local constituye el sistema de asignación de los empleados/as fijos dentro de los puestos con el mismo complemento de ocupación al que desempeñan de manera definitiva, que posibilita al trabajador/a de forma voluntaria, además del cambio de centro de trabajo asignado dentro de la misma localidad, el cambio de turno.

Criterios. Las convocatorias de Reajuste Local se celebrarán de modo descentralizado de acuerdo con los siguientes criterios:

Podrán tener ámbito zonal o provincial.

Se realizarán dos procesos de reajuste local por año natural en cada ámbito. Tendiendo en cuenta que cada proceso comprende publicación, resolución y asignación de los centros y turnos.

Comprenderán las necesidades relativas a las distintas áreas funcionales.

Determinarán el centro de trabajo dentro de la localidad y el turno, si procede, a asignar, dentro de la misma ocupación o complemento específico.

Asignación de turnos en una misma unidad. Junto con este proceso que posibilita la asignación del empleado/a a un centro de trabajo y turno con carácter fijo, los Responsables de cada Unidad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrán llevar a cabo la asignación de turnos en la misma, para todos sus empleados/as, que siendo ya fijos en el centro desean cambiar el mismo, asignación que se realizará en base a la antigüedad del empleado/a en la unidad desde que le fue asignada con carácter definitivo.

Centro de Trabajo. A estos efectos se entenderá por centro de trabajo el centro físico donde se desarrolla la actividad, salvo que se establezca que, cuando en un mismo emplazamiento físico de trabajo concurren varias unidades productivas que dispongan de una organización específica y diferenciada para la prestación de servicios homogéneos, tales como centros de reparto o sucursales, cada una de dichas unidades tenga la consideración de centro de trabajo.

Del mismo modo, la unidad podrá extenderse a más de un centro físico de trabajo en el ámbito de la localidad, tales como unidades de reparto urgente, comerciales, etc.

Cuando no se determinen unidades productivas específicas la unidad será el centro físico de trabajo.

Artículo 53. *Modificaciones de jornadas, horarios y/o turnos.*

La empresa podrá implantar cambios que supongan una modificación sustancial colectiva de jornadas, horarios y/o turnos, previo sometimiento a su examen por la Comisión de Empleo Central, o por las Comisiones de Empleo Provinciales, en función del ámbito territorial donde se produzcan. El examen comprenderá las causas justificativas de la medida, el procedimiento a seguir para la alteración, así como, en su caso, el personal afectado.

Especialmente, dadas las particularidades del servicio postal, se incluirán dentro de las posibles causas justificativas de las decisiones de la empresa alguna de las siguientes razones:

a) Aumento del tráfico postal o del volumen de envíos en alguno de los horarios o turnos o, en general, de la carga de trabajo estandarizada, por el que se requiera un desvío del personal.

b) Disminución del tráfico postal, del volumen de envíos o, en general de la carga de trabajo estandarizada.

c) Variación de los horarios de las rutas de transporte y distribución.» Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8 y 2, m del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Procesal Laboral 2/1995, de 7 de abril, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes:

- a) El primero, el tercero y el cuarto no resultaron controvertidos, reputándose conformes según lo dispuesto en el art. 87.1 LPL.
- b) El segundo consta en los documentos 1 y 2 aportados en el ramo de prueba de la parte demandada, y vino a ser reconocido por el demandante en sus conclusiones.

Tercero.

La controversia gira en torno a si es ajustado a derecho y respetuoso con la libertad sindical (art. 28 CE) en su manifestación de derecho a la negociación colectiva, que los firmantes del Convenio hayan restringido la participación en algunas de sus comisiones paritarias a los firmantes, excluyendo, por tanto, a quienes intervinieron en la negociación pero finalmente decidieron no firmar el pacto, cual es el caso de CGT.

Los demandados arguyen que CGT no ostentaba legitimación para participar en la negociación, lo que ocurrió por un error que el sindicato podría haber aprovechado firmando el convenio, pero que al haberse autoexcluido de la firma no puede hacer valer ahora para formar parte de las comisiones derivadas del mismo.

Realmente se trata de una cuestión colateral que nada añade ni quita a este pleito, puesto que en el suplico de la demanda no se solicita la entrada de este concreto sindicato en las comisiones paritarias, sino la nulidad de los preceptos que cierran la puerta a la participación de cualquier sindicato que hubiera intervenido en la negociación, lo que dará lugar a un pronunciamiento por fuerza genérico, sin que la posición específica de CGT tenga que ser analizada.

Cuarto.

Precisado lo anterior, interesa dejar clara la doctrina aplicable al caso, en relación con la composición de las comisiones de convenio.

Sobre la legitimación para participar en comisiones paritarias de naturaleza normativa y aplicativa, de acuerdo con el necesario respeto a la libertad sindical en su manifestación de derecho a la negociación colectiva, el Tribunal Supremo nos recuerda que «El tema que se debate ya ha sido resuelto por consolidada doctrina de esta Sala, que parte de las afirmaciones llevadas a cabo –entre otras– por las SSTC 73/1984 [27/Junio] (RTC 1984, 73) y 184/1991 [30/Septiembre] RTC 1991, 184), en las que se distingue entre Comisiones «negociadoras» y meramente «aplicadoras». Las primeras son las constituidas para modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas –normas– para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio; en este caso se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se les dé; por lo que deben aplicarse las reglas generales de legitimación y en consecuencia considera el Tribunal Constitucional que todos los Sindicatos que tengan la necesaria representatividad tienen derecho a formar parte de la Comisión «negociadora» y que su exclusión atenta al principio de libertad sindical. Las Comisiones «aplicadoras» son las que tienen por objeto la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o la adaptación de su contenido

según datos objetivos y prefijados (en tan sentido, las SSTS 21/12/94 (RJ 1994, 10346) –reo 2734/93–; 28/01/00 (RJ 2000, 1320) –reo 1760/99–; 11/07/00 –reo 3314/00–; 29/01/04 –reo 18/03–; 24/05/01 (RJ 2001, 5443) –reo 3816/00–; 08/04/02 (RJ 2002, 6152) –reo 1201/01–; 06/07/06 (RJ 2006, 6636) –reo 212/04–; 26/12/06 (RJ 2006, 9514) –reo 14/06–; 28/12/06 (RJ 2007, 1503) –reo 140/05–; 01/06/07 –reo 7/06–; y 15/01/08 (RJ 2008, 1797) –reo 59/06–).» (STS 13-4-10, RJ 2010/4644).

Sentado lo anterior por el Tribunal Supremo, conviene acudir a la fuente para corroborar que, en efecto, el Tribunal Constitucional es meridianamente claro en este punto, al mantener que «lo decisivo a efectos del límite a la autonomía colectiva y de la consiguiente protección de la libertad sindical en el establecimiento de «comisiones cerradas» reservadas a las partes del Convenio Colectivo es el respeto de la legitimación para negociar legalmente reconocida al sindicato en base a su representatividad. Lo que se impide a las partes del Convenio Colectivo es que puedan establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo no abiertas a ese sindicato. La no suscripción de un Convenio Colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo. Más allá de este límite, las partes del Convenio Colectivo pueden crear, en uso de la autonomía colectiva una organización común de encuentros, o la previsión de comisiones ad hoc, en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, como parece entender el sindicato accionante, a la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en el Convenio Colectivo.

Dada su naturaleza consensual y negocial, el Convenio Colectivo no sólo crea reglas para las relaciones de trabajo, sino también compromisos y obligaciones asumidas por las partes que lo conciertan, configurándose como una unidad y como un conjunto integrado de prestaciones y contraprestaciones o contrapartidas que se explican unas en función de las otras –STC 210/1990 (RTC 1990\210)–, no siendo lógico ni razonable (ni desde luego constitucionalmente exigible) pretender gozar de los derechos contractuales reconocidos en el Convenio a sus partes firmantes, sin sujetarse a las obligaciones dimanantes de él. Entre estas contrapartidas puede incluirse la creación de instrumentos a través de los cuales no sólo se ejecuta en sentido estricto el contenido normativo del Convenio Colectivo, sino que se crean instancias comunes de consulta y participación, a las que el empresario no habría de someter sus decisiones o propuestas si no estuviera vinculado y obligado a ello por el Convenio Colectivo. La dinámica conflictual que está en la base de la relación negocial colectiva no es incompatible con la posibilidad de crear desde el Convenio Colectivo mecanismos de cooperación y colaboración, más allá de la esfera de la coerción y el consenso puntual que han caracterizado a nuestra contratación colectiva, e incluso esas formas de participación creadas a través de la contratación colectiva pueden encontrar su apoyo constitucional también en los arts. 9.2 y 129.2 C. E. Estas cláusulas, que no son tanto de «administración» del Convenio Colectivo en sentido propio, sino más bien de carácter institucional no vinculan, desde luego, a quienes no sean parte del Convenio Colectivo, que no resultan obligados a la lógica cooperativa subyacente en este tipo de organismos, pero por ello mismo tampoco tienen derecho a acceder a las correspondientes comisiones quienes no aceptan los compromisos y objetivos subyacentes en su creación».

Esta doctrina constitucional ha dado pie a un gran número de sentencias del Tribunal Supremo en la que se defiende la distinción entre comisiones normativas y aplicativas, reservando tan sólo a las primeras el derecho a participar de quien ostentara legitimación para negociar el convenio colectivo, pudiendo excluirse a los no firmantes de las segundas sin que ello suponga en ningún caso vulneración del derecho a la negociación colectiva.

Sin embargo, tal como alega el demandante, esta doctrina que podríamos denominar «clásica» se ha visto matizada en algunos pronunciamientos del propio Tribunal Supremo (SSTS 14-11-06, 20-5-10, 5-10-10, 5-6-11, 27-9-11), que parecen reconocer el derecho a participar en comisiones aplicativas a quienes, aún no habiendo firmado el convenio colectivo, sí participaron en su negociación, y ello en aras al derecho a la igualdad de trato en la actividad sindical.

«Es más, esta Sala incluso ha afirmado que aunque «no forma parte del derecho de negociación colectiva la participación en Comisiones que "tienen atribuidas exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración"..., no es ésta la doctrina que se ha aplicado cuando el Sindicato que reclama participar en una comisión de aplicación "sí" que participó en la negociación del Convenio, pues en tales casos se ha entendido [por todas SSTS 24/12/93 (RJ 1993, 10010) –reo 1006/92 –; y 16/07/04 (RJ 2004, 5810) –reo 177/03 –] que el hecho de no dejar participar a este Sindicato en una Comisión de estudio, aunque sea aplicativa o de seguimiento sí constituye un atentado a su derecho a participar en proporción a su representatividad, en actitud considerada contraria a su actividad sindical. En todos estos casos se parte del mismo principio general de igualdad de trato de los Sindicatos fundado en su derecho a la actividad sindical como integrante del derecho a la libertad sindical del art. 28 CE (RCL 1978, 2836) » (SSTS 14/11/06 (RJ 2006, 9301) –rcud 347/05 –; 20/05/10 (RJ 2010, 2611) –reo 9/09–; y 05/10/10 (RJ 2010, 7802) –reo 227/09–).»

Se plantea, por tanto, si cabe excluir de las comisiones paritarias a un sindicato que participó en la negociación del convenio, aunque finalmente no lo hubiera firmado. En relación con las comisiones normativas, la respuesta es clara y contundente: no, por ser ello contrario al derecho a la negociación colectiva conforme a la doctrina constitucional expuesta. Pero en referencia a las comisiones de naturaleza aplicativa, surgen las dudas, ocasionadas por el tenor de la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Quinto.

Esta Sala acoge la que hemos denominado doctrina «clásica», basada en la escrupulosa aplicación de los dictados del Tribunal Constitucional, según la cual no se vulnera la libertad sindical por excluir de comisiones aplicativas de un convenio a quienes lo firmaron, aunque hubieran participado en la negociación. Y ello por los siguientes motivos:

1.º) El origen y contenido de la jurisprudencia que se separa de la doctrina clásica. El Tribunal Constitucional, máximo intérprete del art. 28 CE, no establece matices ni excepciones a la doctrina expuesta, tratándose en este caso de una interpretación amplia realizada por el Tribunal Supremo, bien que sólo en una parte de sus pronunciamientos. Pero es que en todos los casos se citan como primeras sentencias en este sentido las dictadas el 24-12-93 y el 16-7-04, que, una vez analizadas, permiten observar que no mantienen realmente la doctrina expuesta. La primera sólo aludía a comisiones normativas y nada dijo sobre las aplicativas, y la segunda concluyó que no cabía excluir de una comisión normativa a quienes participaron en la negociación pero no firmaron, aunque se le hubiera dado a aquélla la denominación de comisión de seguimiento.

En la STS 14-11-06, primera que recoge el párrafo que literalmente se comenzaría a plasmar en las restantes, observamos que en aquél consta una última línea en la que se advierte que el principio de igualdad de trato «necesita una acomodación que lleva a que, a tenor de la naturaleza de las comisiones, de su participación o no en el Convenio, del número de asientos en el banco social, de su carácter de representativo o no, etc. pueda aceptarse la existencia de una "justificación objetiva y razonable" de un trato desigual». De esta forma el Tribunal inadmite el recurso de casación para unificación de doctrina, argumentando que no concurre la contradicción necesaria pues «el derecho a la actividad sindical tiene suficientes matices como para exigir que la comparación que en cada caso se quiere realizar tenga elementos de similitud suficientes como el legislador ha querido exigir».

La STS 20-5-10 cita el párrafo controvertido pero en orden a afirmar que un sindicato negociador y firmante del convenio debe luego ser llamado a la comisiones aplicativas. Tanto la STS 5-10-10 como la STS 5-6-11 y la STS 27-9-11, aunque reflejan el párrafo, reflexionan posteriormente que no cabe excluir al demandante porque se trata de una comisión negociadora.

En suma, la jurisprudencia que defiende la integración de los negociadores no firmantes en las comisiones aplicativas, pierde fuerza al basarse en pronunciamientos que no contienen realmente tal conclusión, y además merma en contundencia en su aplicación al caso concreto.

2.º) La doctrina constitucional sobre el principio de igualdad de trato.

En relación con lo anterior, recuérdese que no todo trato desigual infringe el principio de igualdad, sino sólo el que carece de justificación objetiva y razonable (STC 256/2004; STS 12-11-08, RJ 2008/7044; STS 5-11-08, RJ 2008/7656); que el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de trascendencia jurídica (SSTC 23/1984, 47/1999); que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato (SSTC 229/1992, 119/2002); que no requiere una identidad de tratamiento, con independencia de las circunstancias que puedan concurrir en cada caso concreto (STC 39/1986); que exige que a supuestos de hecho iguales sean aplicadas similares consecuencias jurídicas, entendiendo que aquellas no lo son cuando se introducen elementos diferenciadores arbitrarios e irracionales (SSTC 49/1982, 81/1982); y que han de considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la introducción en uno de ellos de un elemento o factor que permita diferenciarlo del otro se encuentre carente de fundamento racional y sea, por tanto, arbitraria (STC 114/1992).

De acuerdo con esta doctrina, no cabe apreciar en este caso una vulneración del principio de igualdad de trato, puesto que las situaciones de partida son diferentes, pudiendo distinguirse entre quien está de acuerdo con el convenio y por ello lo ha firmado, y quien no, dato en modo alguno baladí cuando justamente de lo que se trata en una comisión aplicativa es de administrarlo.

3.º) El Real Decreto-ley 7/2011 como herramienta interpretativa.

Aunque no resulta aplicable al caso, la redacción dada al art. 85.3.h.2 ET por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, viene a incorporar la doctrina «clásica», lo que sin duda constituye un elemento interpretativo más, de singular relevancia, a tener en cuenta. Este precepto contempla como contenido mínimo convencional la designación de «una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para atender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras les sean atribuidas, en particular las siguientes: El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia». Y se precisa que «en este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio». Es decir, tan sólo para este tipo de comisiones con competencias normativas, el legislador llama a los legitimados para la negociación aunque no fueran firmantes, sin extender la previsión a otra clase de comisiones paritarias.

En definitiva y por todo lo anterior, mantenemos, tal como ya dijimos en nuestras sentencias de 1-2-11 (AS 2011/182), de 10-3-11 (JUR 2011/87330) y de 23-5-11 (JUR 2011/205856), que los sindicatos que han participado en la negociación del convenio pero no lo han firmado, sólo tienen derecho a formar parte de las comisiones negociadoras o normativas en virtud de su derecho a la negociación colectiva, mas no de las aplicativas o de administración, sin que ello suponga una vulneración de la libertad sindical.

Sexto.

Seguidamente, corresponde analizar la naturaleza de las comisiones paritarias reguladas en los preceptos impugnados, en orden a determinar si es conforme a derecho que de su conformación se excluya a quienes no firmaron el convenio aunque sí estuvieran legitimados para su negociación.

Recordemos, pues, que las comisiones normativas son aquellas que tienen función negociadora, «entendiendo por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo». «Se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas» (STS 15-1-08). Modifican «las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas –normas– para regir las relaciones laborales en el

ámbito de aplicación del convenio; en este caso se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se les dé» (STS 13-4-10). Sus actividades se concretan en «regular "ex novo" condiciones colectivas de trabajo, en modificar de manera sustancial las preexistentes, o en aplicarlas con decisiones que excedan de su propio contenido (negociación)» (STS 9-12-10).

Por el contrario, las comisiones aplicativas «tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto» (STS 15-1-08), «a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados» (STS 13-4-10), limitándose «a desarrollar o a interpretar –de modo auténtico– el contenido del convenio (administración)» (STS 9-12-10). No pueden tener «funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco (...) a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo» (STS 15-1-08).

A la hora de determinar si estamos ante comisiones normativas o aplicativas, es importante no dejarse llevar por la mera y exclusiva interpretación literal. Así, el Tribunal Supremo advierte en su sentencia de 28-12-06 (RJ 2007, 1503), citada en la de esta Sala de 23-5-11, que «no afecta a tal calificación los términos que se empleen, como el de "negociar" para estas comisiones aplicadoras, pues lo importante y trascendente es que la competencia o función de la Comisión aplicadora o interpretadora no alcance a la creación o modificación de normas nueva.»

Séptimo.

En cuanto al art. 16 del Convenio, que regula las competencias de la Comisión de Empleo Central, debemos realizar una apreciación inicial: éstas se califican como de «negociación», lo que, en aplicación de la doctrina expuesta en el fundamento de derecho precedente, no debe resultar determinante a la hora de identificar la naturaleza normativa o aplicativa de la Comisión. Del mismo modo, el precepto alude a que dicha «negociación» versa sobre «materias pendientes de desarrollo y/o aplicación reguladas en el Convenio», que tampoco puede vincular la interpretación de esta Sala, debiendo estar al contenido de las efectivas competencias atribuidas.

Los apartados A.1, 2 y 3 confieren a la Comisión lo que a nuestro juicio son competencias normativas: «negociar, con carácter previo a la adopción de la decisión por la empresa», reestructuraciones de servicios, traslados y modificaciones sustanciales colectivas de condiciones de trabajo. La referencia expresa a las modificaciones sustanciales colectivas, que justamente exigen una fase de negociación en período de consultas para poder implementarse, nos convence de que, en efecto, la hay. La parte demandada alegó que no era más que una competencia informativa previa a la adopción de la medida, pero si así fuera el convenio estaría estableciendo un doble trámite informativo con el mismo contenido (en este momento previo y en el posterior durante las consultas) o bien parcelando las consultas al exigirse el suministro de información en esta fase y relegando la negociación a un momento posterior. Ninguna de las dos opciones tiene sentido, a nuestro juicio, por lo que entendemos que la alusión a la «negociación» de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo describe lo que realmente sucede: que las competencias negociadoras en materia de modificación sustancial de condiciones se han conferido específicamente a la Comisión de Empleo Central.

El apartado A.9 alude a la facultad de la Comisión de «negociar los criterios para corregir eventuales disfunciones en la aplicación del sistema de cómputo y/o devengo o, en el caso de que no se produzca una reducción efectiva en las actuales tasas de absentismo, respecto de los complementos de producción y asistencia, y permanencia y desempeño». Examinado el art. 74 del Convenio, que regula estos dos complementos salariales, no se aprecian criterios o directrices que enmarquen las eventuales correcciones, que, por tanto, superan la mera adaptación para pasar a constituir una verdadera modificación respecto de lo regulado en el Convenio colectivo. Es verdad que, en cuanto al complemento de producción y asistencia el art. 74 confiere esta facultad a

empresa previa «negociación en la Comisión de Empleo», y no a la Comisión directamente como titular de la competencia, pero este argumento exclusivamente literal no resulta suficiente para apreciar la naturaleza aplicativa de la misma, sobre todo si se pone en conexión y se guarda coherencia con lo que diremos más adelante respecto del art. 18.A.2 del Convenio, en el que, con redacción semejante, sin embargo resulta patente que se trata de una competencia normativa.

El apartado A. 10 atribuye a la Comisión de Empleo competencia para «negociar previamente la utilización de cualesquiera otros tipos de contrato de trabajo (...) distintos a los previstos en el presente Convenio colectivo». Este último restringe, en virtud de su art. 44, las modalidades contractuales utilizables en la empresa a las recogidas en los art. 45 a 48 (fijos discontinuos, tiempo parcial, eventual e interinidad), por lo que la facultad conferida a la Comisión de Empleo no constituye desarrollo o aplicación de lo previamente regulado, sino articulación de nuevas reglas en materia de contratación.

Los números 4, 5, 6 y 8 del apartado A contemplan competencias aplicativas, por las razones que se explican a continuación:

– En el número 4 se alude a la facultad de «negociar la memoria explicativa de las necesidades de empleo», y no a negociar la oferta de empleo, por lo que deducimos que realmente significa que la empresa traslada dichas necesidades a la Comisión antes de ofertar las plazas.

– En el número 5 se faculta a la Comisión para «negociar los criterios a aplicar para la cobertura de las necesidades de empleo en los procesos de ingreso y provisión»; criterios que vienen prefijados en los artículos 39 y siguientes del Convenio, teniendo la Comisión de Empleo un papel de aplicación y, en su caso, adaptación al supuesto concreto.

– El número 6 atribuye a la Comisión competencias para «negociar» las bases y convocatorias en la contratación temporal, que sin embargo constan reguladas en el Anexo dedicado a «Ingreso y Ciclo del Empleo».

– El número 8 confiere a la Comisión de Empleo Central competencia para «negociar las bases y convocatorias de los concursos de méritos y del concurso de traslados», pero el propio Convenio, en el Anexo citado (apartados 4 y 5), establece el contenido mínimo que las bases de concurso de traslados deben contener, y remite a una Comisión de Traslados que no ha sido impugnada. También fija la norma convencional los méritos a valorar.

Y hemos dejado para el final el apartado A.7, que atribuye a la Comisión competencias para «negociar» los criterios a aplicar en las evaluaciones de desempeño y número máximo de candidatos en las Bolsas de Empleo, «en los términos descritos en el presente Convenio colectivo», porque alude a dos extremos diferentes que, a nuestro entender, revisten naturaleza también distinta. En cuanto al número máximo de candidatos en las Bolsas, debe consultarse el Anexo dedicado a «Ingreso y Ciclo del Empleo», en el que se regulan las bases y convocatorias de contratación temporal y los criterios para la fijación por la Comisión de semejante número máximo, por lo que respecto de este extremo la competencia debe reputarse aplicativa. No sucede lo mismo en relación con la evaluación del desempeño, pues el citado Anexo sólo determina (Capítulo III.3) que los candidatos «serán evaluados de acuerdo con los criterios fijados por la Dirección de Recursos Humanos previa negociación en la Comisión de Empleo Central», sin precisar ninguna directriz que enmarque semejante decisión de la que esta última pueda constituir mero desarrollo. Nuevamente la literalidad del precepto remite a una medida adoptada por la Dirección de Recursos Humanos previa negociación en la comisión, y no directamente a esta última como titular de la competencia, dando lugar a un argumento exclusivamente literal que ya hemos rebatido.

Los apartados B y C del art. 16 no se consideran impugnados, de acuerdo con la redacción del suplico de la demanda y que en la misma nada se razona sobre ellos.

Octavo.

En cuanto al art. 17 del Convenio, que lista las competencias las Comisiones de Empleo Provinciales, en su apartado primero alude al desarrollo y análisis de incidencias en las generales que se fijen en la Comisión de Empleo Central». Si hemos concluido que semejantes competencias de la Comisión central reviste naturaleza aplicativa, con más razón lo diremos respecto de las de las comisiones provinciales, en la medida en que simplemente tienen encomendado su desarrollo.

El segundo apartado, alusivo a la facultad de «solicitar, a través de la Comisión de Empleo Central, la convocatoria de nuevas Bolsas», no es más que una competencia de solicitud, que, además y tal como indica el precepto, debe ejercitarse en el marco de los criterios, plazos y términos determinados por la Comisión central, que tiene competencias aplicativas en esta materia.

Los apartados 3 a 7 y 11 regulan competencias informativas.

Por el contrario, los apartados 8 a 10 traen al ámbito competencial de las Comisiones provinciales las facultades descritas en los apartados A. 1, 2 y 3 del art. 16, que ya hemos dicho que revisten naturaleza normativa, por lo que semejante calificación ha de proyectarse igualmente en este punto.

El apartado 12 establece es su primer inciso que las comisiones de empleo provinciales asumen las competencias de la Comisión de Tiempo de Trabajo cuando se trate de materias circunscritas a una sola provincia, siendo las mismas la de «negociar los criterios para la elaboración del Calendario Laboral, de acuerdo con las directrices fijadas en el art. 54 del presente Convenio colectivo», y la de «negociar otros promedios, jornadas u horarios de trabajo distintos a los generales previstos en este Convenio colectivo». Pues bien, como se razonará en el fundamento de derecho siguiente, la primera de estas dos competencias ostenta naturaleza aplicativa, mientras que la segunda es normativa.

Noveno.

Como acabamos de adelantar, el art. 18.A.1 confiere a la Comisión de Tiempo de Trabajo competencias para «negociar los criterios para la elaboración del Calendario Laboral, de acuerdo con las directrices fijadas en el artículo 54 del presente Convenio colectivo». Revisado el art. 54, observamos que éste atribuye semejante facultad a la empresa «a través de la Comisión de Tiempo de Trabajo», lo que ha de cohonestarse con el Anexo sobre Calendario Laboral, en el que se fijan «criterios y directrices» (sobre jornada, horario y vacaciones), cuyo «desarrollo» se remite a la elaboración del calendario anual.

Sin embargo, el apartado segundo de este art. 18.A, que permite a la Comisión «negociar otros promedios, jornadas u horarios de trabajo distintos a los generales previstos en este Convenio colectivo», sin duda contempla una posibilidad de permite concluir acerca de su naturaleza normativa, a pesar de que el art. 50 atribuya formalmente la competencia a la empresa previo «tratamiento» en la Comisión.

Los apartados B y C reconocen competencias de estudio y de información, respectivamente, por lo que no cabe atribuirles naturaleza normativa.

Décimo.

El art. 19 regula la Comisión de Acción Social, en cuyo seno «se podrán discutir, y en su caso aprobar, las mejoras técnicas para el desarrollo de las acciones de cada área que resulten necesarias dentro de los límites presupuestarios pactados». El art. 93 fija el contenido del Plan de Acción Social, y en Anexo se precisan las situaciones amparadas, y es en este marco que los componentes de la Comisión pueden introducir lo que ni siquiera son modificaciones sino meras mejoras técnicas de las acciones ya previstas. Por tanto, estamos ante facultades aplicativas.

Undécimo.

El art. 23 regula la Comisión de Igualdad, que se reputa «competente para verificar la aplicación, desarrollo, seguimiento y cumplimiento de los objetivos descritos en el Plan de Igualdad, regulado en el Título III del presente Convenio colectivo». Entre otras funciones, se le atribuye expresamente la de vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de oportunidades por razón de género, y la de «negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros. Interpretación del Plan y seguimiento de su aplicación». En nuestra opinión, estas funciones se enmarcan en el desarrollo del Plan de Igualdad, que es profuso en medidas de promoción de la igualdad por razón de género, y tal es la idea que preside el precepto impugnado. Por tanto, la actuación de esta comisión no sería innovadora sino aplicativa.

El restante contenido del art. 23 no se considera impugnado, de acuerdo con la redacción del suplico de la demanda y que en la misma nada se razona sobre él. Lo expuesto respecto de este precepto ha de proyectarse también y en los mismos términos sobre el art. 27, que regula el Plan de Igualdad, atacándose en la demanda su apartado cuarto, que reconoce a la Comisión de Igualdad facultades de aplicación, control y seguimiento.

Duodécimo.

El art. 24 del Convenio no crea ni regula el funcionamiento de ninguna comisión, limitándose a establecer que las mencionadas en los artículos previos «respecto de sus competencias, forman parte del contenido normativo del Convenio colectivo, por lo que, en el supuesto de su prórroga, continuarán plenamente vigentes hasta su derogación por un convenio posterior». Con este contenido, no puede atenderse a la pretensión de declarar su nulidad, pues nada en él contraviene norma legal o constitucional alguna.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la naturaleza normativa o aplicativa de las comisiones no depende de su calificación formal sino del contenido de sus específicas competencias y funciones, entendemos que la cualidad normativa que se predica de las comisiones previstas en los preceptos anteriores del convenio tiene como objetivo ni más ni menos que el que se señala expresamente: el mantenimiento de su vigencia en la fase de ultraactividad del convenio, sin prejuzgar su naturaleza.

Decimotercero.

El art. 41.1 del Convenio regula la provisión de puestos del grupo profesional de operativos, conteniendo en el apartado primero los «criterios generales», entre los que se plasma la competencia de la Comisión de Empleo Central de «negociar las bases de dichas convocatorias en las que se fijarán los criterios selectivos». En el apartado tercero le atribuye la facultad de analizar cada seis meses las necesidades de empleo estructurales y de «determinar, si fuera necesario, las provincias y necesidades de empleo a cubrir, para proceder a realizar la oportuna convocatoria de ingreso». No podemos sino reiterar lo expuesto al hilo del art. 16.A.5, donde concluimos sobre la naturaleza aplicativa de estas competencias.

El art. 41.1.2, sobre bases y convocatorias, así como el 41.2 y 3, no se consideran impugnados, de acuerdo con la redacción del suplico de la demanda y que en la misma nada se razona sobre ellos.

Decimocuarto.

Por último, se impugna el art. 53 del Convenio, que consta reproducido en el hecho probado cuarto, in fine. Este precepto contempla una vía alternativa a la prevista en el art. 41 ET para proceder a la modificación sustancial de condiciones colectivas relativas a jornadas, horarios y/o turnos. A tal efecto, se confiere a la empresa la potestad de introducir los cambios precisando una serie de aspectos:

La efectiva implantación de la medida requiere el «previo sometimiento a examen por la Comisión de Empleo» Central o por las Provinciales.

Ese «examen» versará sobre «las causas justificativas de la medida, el procedimiento a seguir para la alteración, así como, en su caso, el personal afectado».

Entre las posibles causas justificativas de la medida, se incluyen expresamente, dándoles carta de naturaleza como tales, ciertas circunstancias específicas sobre el volumen de trabajo y rutas de distribución.

Pues bien, a juicio de esta Sala, el Convenio ha dispositivizado su propia regulación sobre jornada, horarios y turnos, exonerando a la empresa de tener que seguir a rajatabla el procedimiento previsto en el art. 41 ET para operar estos cambios; señaladamente, le permite introducirlos sin necesidad de lograr el preceptivo acuerdo con los representantes de los trabajadores. Ahora bien, eso no quiere decir que quede igualmente exonerada de sustanciar el proceso de negociación implícito en el período de consultas, confiriéndole una potestad unilateral, sin más condicionamiento que la mera información a la Comisión de Empleo. Al contrario, el convenio precisa el contenido del «examen», aludiendo a materias propias del período de consultas tal como se contempla en el art. 41.4 ET, como son las causas justificativas, la posibilidad de reducir sus efectos involucrando a un menor número de trabajadores, y el procedimiento para la alteración, que entendemos referido a cuándo y cómo (con qué medidas de acompañamiento) se produciría, en orden a que las consecuencias para los trabajadores sean lo menos traumáticas posibles.

La negociación de buena fe durante el período de consultas constituye una garantía esencial del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo –con independencia de que se deba alcanzar acuerdo o no–, que sólo cabe desplazar por un procedimiento modificativo articulado en convenio si así se desprende clara y tajantemente como voluntad concorde de los negociadores, máxime cuando, como ocurre en este caso, el cauce convencional es aún más flexible que el legal. Y en el precepto impugnado desde luego, esa claridad brilla por su ausencia. Es más, la referencia al «examen» de las cuestiones apuntadas, a nuestro juicio, denota una actitud mucho más intensa que el mero asesoramiento y recepción de información. En cualquier caso, dejando de lado el concreto término utilizado, insistimos en que, no quedando meridianamente clara la voluntad de los firmantes del convenio de hacer absoluta dejación de su facultad negociadora en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, no podemos dar por buena semejante drástica consecuencia, que dejaría en manos de la empresa una herramienta perfecta para alterar aquello que se ha pactado sin siquiera intentar la consecución de un acuerdo.

En definitiva, consideramos que la Comisión de Empleo posee competencias normativas en esta materia.

Decimoquinto.

Por lo expuesto y razonado procede la estimación parcial de la demanda, declarando la nulidad de aquellos incisos del Convenio que contemplan competencias normativas y no meramente aplicativas, y sin embargo se restringen exclusivamente a los firmantes del Convenio.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad *art. 233.2 de la LPL.

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

FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo sobre impugnación del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA, declarando la nulidad de los siguientes artículos: 16.A.1, 16.A.2, 16.A.3, 7 (exclusivamente en lo relativo a la competencia para negociar los criterios a aplicar en las evaluaciones de desempeño), 9, 10, 17.8, 17.9, 17.10, 12 primer párrafo (exclusivamente en lo relativo a la competencia para negociar otros promedios, jornadas y horarios de

trabajo distintos a los generales previstos en el convenio), 18.A.2, 53. Se desestiman los restantes pedimentos de la demanda.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el deposito de 600 euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo, 49, con el n.º 241900000022811.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

N.I.G.: 28079 24 4 2011 0000302 M 00810.

Autos N.º: Demanda 228 /2011.

Sobre: Impug. Convenios.

Diligencia.–En Madrid, a 9 de enero de 2012.

La extiendo yo la Secretaria, para hacer constar que con fecha 4 de enero de 2012 se ha presentado por el letrado D. Miquel Josep Serra Cornelia, legal representante de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, escrito solicitando la aclaración de la sentencia dictada en los presentes autos de fecha 22 de diciembre de 2011, pasando a dar cuenta a fin de proceder a dictar la correspondiente resolución. Doy fe.

AUTO

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados:

Don Manuel Poves Rojas.

Doña María Carolina San Martín Mazzucconi.

En Madrid, a nueve de enero de dos mil doce.

Dada cuenta, examinadas las actuaciones, habiendo sido Ponente la Ilma. Sra. Doña María Carolina San Martín Mazzucconi procede dictar resolución con arreglo a los siguientes,

HECHOS

Primero.

Que el día 22 de diciembre de 2011 se dictó sentencia por esta Sala, en cuya parte dispositiva dice: «Fallamos: Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo sobre impugnación del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., declarando la nulidad de los siguientes

artículos: 16.A.1, 16.A.2, 16.A.3, 7 (exclusivamente en lo relativo a la competencia para negociar los criterios a aplicar en las evaluaciones de desempeño), 9, 10, 17.8, 17.9, 17.10, 12 primer párrafo (exclusivamente en lo relativo a la competencia para negociar otros promedios, jornadas y horarios de trabajo distintos a los generales previstos en el convenio), 18.A.2, 53.

Se desestiman los restantes pedimentos de la demanda.»

Segundo.

Que con fecha 4 de enero de 2012 se presentó escrito por el legal representante de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, solicitando la rectificación de los errores materiales enumerados en el fallo de la sentencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Único.

El artículo 214.1.º de la L.E.C. establece que los tribunales no podrán variar las resoluciones que pronuncien después de firmadas, pero sí aclarar algún concepto oscuro y rectificar cualquier error material del que adolezcan.

Visto los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

La sala acuerda:

Aclarar la omisión producida en parte dispositiva debiendo decir que: «Fallamos: Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo sobre la impugnación del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., declarando la nulidad de los siguientes artículos: 16.A.1, 16.A.2, 16.A.3, 16.A.7 (exclusivamente en lo relativo a la competencia para negociar los criterios a aplicar en las evaluaciones de desempeño), 16.A.9, 16.A.10, 17.8, 17.9, 17.10, 17.12 primer párrafo (exclusivamente en lo relativo a la competencia para negociar otros promedios, jornadas y horarios de trabajo distintos a los generales previstos en el convenio), 18.A.2, 53. Se desestiman los restantes pedimentos de la demanda».

Contra este Auto, que forma parte de la sentencia, podrá interponerse recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de Cinco Días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Así por este Auto, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Diligencia Seguidamente se cumple lo ordenado, enviando a los afectados por correo certificado con acuse de recibo, un sobre conteniendo la copia del auto, de conformidad con el artículo 56 L.R.J.S. Doy fe.