

ENTIDAD	PROGRAMAS	IMPORTE
AYTO. ROQUETAS DE MAR	INFORMAC., ASESOR., MEJORA VIVIENDA	35.500,00 EUROS
AYTO. ROQUETAS DE MAR	MEDIAC. INTERCUL. AJUA DE ADAP. LIGU.	13.500,00 EUROS
AYTO. DE NUJAR	PROGRAMA ACTUACION MUNICIPAL	30.000,00 EUROS
AYTO. DE ADRA	PROG. MEDIACION INTERCULTURAL	12.020,00 EUROS
AYTO. LA MOJONERA	SERV. INFORM. Y ASES. SOCIO-LABORAL	20.000,00 EUROS
AYTO. VICAR	OFICINA INFORMACION INMIGRANTE	18.000,00 EUROS
AYTO. EL EJIDO	PROGRAMA PRIM. ACOGIDA INMIGRANT.	9.000,00 EUROS
AYTO. HUERCAL-OVERA	INMIGRANTE ANTE NUEVO MERC. LABOR.	6.650,00 EUROS
AYTO. CUEVAS ALMANZORA	INTEGRACION SOCIAL INMIG. Y FAMILIAS	13.825,00 EUROS
AYTO. VERA	MANTENIMIENTO	10.588,41 EUROS

ENTIDAD	PROGRAMAS	IMPORTE
AYTO. PULPI	SERV. ATEC. INMIGRA. MEDIAD. INTER. 03	12.020,00 EUROS
ASOC. MUJER. INMIGR. ROQUETAS	PROG. INTEGRA. Y DESAR. EDUCATIV	11.000,00 EUROS
F.A. MUJERES PROGRESISTAS	PLAN INTEGRAL ACTUAC. CON INMIGRANTES	12.020,24 EUROS
ADESEAN	FOMENTO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO	10.000,00 EUROS
ASOC. ALMERIA ACOGE	APOYO INSERC. TRABAJ. INMIGRA. FAMI.	36.000,00 EUROS

Almería, 27 de junio de 2003.- El Delegado, Luis Pérez Jiménez.

4. Administración de Justicia

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

EDICTO de la Sala de lo Social de Sevilla, recurso de casación núm. 478/01. (PD. 2644/2003).

La Sala de lo Social, con sede en Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Hace saber: Que en los Autos de Unica Instancia número 7/01 de esta Sala (casación núm. 478/01), seguidos a instancia de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía contra Rendelsur, S.A., y otros, en reclamación por convenio colectivo, por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, se ha dictado sentencia del tenor literal que sigue:

SENTENCIA NUM.:

TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL

Excmos. Sres.:

- Don Antonio Martín Valverde.
- Don Luis Ramón Martínez Garrido.
- Don José María Botana López.
- Don Gonzalo Moliner Tamborero.
- Don Bartolomé Ríos Salmerón.

En la villa de Madrid, a siete de marzo de dos mil tres.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por el Letrado don Juan Pedrosa González en nombre y representación de Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía contra la sentencia de fecha 29 de octubre de 2001, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, en procedimiento núm. 7/2001, seguido a instancias de Confederación Sindical de Comisiones Obreras contra Rendelsur, S.A., Comité de Empresa de Rendelsur, S.A. (del que desiste la parte actora), Unión General de Trabajadores, Confederación General del Trabajo y Comité Intercentros de Rendelsur sobre impugnación convenio colectivo.

Han comparecido en concepto de recurridos Rendelsur, representados por el Letrado don Angel Tarancón Martínez; UGT de Andalucía, representados por la Letrada doña María Isabel Román Torres y el Ministerio Fiscal.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. don Gonzalo Moliner Tamborero.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Por la representación de Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía se planteó demanda de impugnación de convenio colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictará sentencia por la que: «se declaren nulos y sin eficacia los arts. 8-8, 13-4, 9, 13-A-5-2 20 en relación con las tablas salariales, 20-1-3, 20-3, y 27 del convenio colectivo de la empresa Rendelsur, S.A., publicado en el BOJA de 24.2.2001, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración y a cuanto en ella se derive, por ser justo. Sevilla, a 30.4.2001.»

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

Tercero. Con fecha 29 de octubre de 2001 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, en la que consta el siguiente fallo: «Que debemos estimar y estimamos al excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la representación de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.A., y de la central sindical Unión General de Trabajadores, así como por el Ministerio Fiscal, con respecto a las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Confederación General del Trabajo, y desestimar la excepción de defecto en la forma de proponer la demanda alegada por los mismos; y desestimando igualmente la demanda interpuesta por Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía contra Rendelsur, S.A., Comité Intercentros de Rendelsur, S.A., Unión General de Trabajadores y Confederación General del Trabajo, debemos absolver y absolvemos a los demandados de las pretensiones contra ellos deducidas en la referida demanda.»

Cuarto. En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «1.º Por Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, de la Junta de Andalucía, de fecha 25 de enero de 2001, se ordenó la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Refrescos Envasados del Sur, S.A. (en lo sucesivo Rendelsur), pactado entre los representantes de la dirección de dicha empresa y la representación de los trabajadores de los centros de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla, constituidos en Comité Intercentros, convenio publicado en el BOJA de 24 de febrero de 2001, cuyo ámbito territorial afecta a todos

los centros de trabajo de las cuatro provincias reseñadas. 2.º Dicho convenio fue suscrito por la representación, aparte de la empresa, de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Confederación General de Trabajo, pero no por la representación de Comisiones Obreras, por considerarlo perjudicial para los intereses de los trabajadores y lesivo de la legalidad vigente. 3.º La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía ha interpuesto demanda de impugnación del referido convenio colectivo, solicitando que se declare la nulidad de determinados artículos del mismo. 4.º La demandada ha confeccionado el escalafón de los trabajadores fijos discontinuos correspondiente al año 2000, respetando dentro de cada departamento, sección o nivel el orden de antigüedad en la empresa.»

Quinto. Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado don Juan Pedrosa González en nombre y representación de Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía en el que se formulan los siguientes motivos de casación: «1.º Al amparo del art. 205-e LPL por violación del art. 24 de la Constitución, art. 1256 del Código Civil, art. 3-5, art. 8-5 ET, art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, y art. 12-63 del mismo Estatuto Laboral, junto con art. 2-2-b) por analogía, del R.D. 1659/1998, y aplicación indebida del art. 20 ET. 2.º Violación de lo dispuesto en el art. 15-1-a) y 15-1-b) del ET. 3.º Violación del art. 14 de la Constitución Española y art. 17 del ET. 4.º Al amparo del art. 205-3 LPL se interpone este motivo por violación del art. 41 del ET. 5.º Al amparo del art. 205-3 se interpone este motivo por violación del art. 14 de la Constitución y art. 17 del ET.»

Sexto. Evacuado el traslado conferido por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar procede la desestimación del recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27 de febrero de 2003.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía presentó en su día la demanda que da origen al presente proceso de impugnación de Convenio Colectivo y en ella solicitaba que se declararan nulos y sin eficacia los artículos 8.8, 13.4, 9, 13-A-5-2 y 20 en relación con las tablas salariales, 20-1-3, 20-3 y 27 del convenio colectivo de la empresa Rendelsur, S.A., publicado en el BOJA de 24.2.2001, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración, siendo los demandados la empresa, el Comité de Empresa, la Unión General de Trabajadores y la Confederación General del Trabajo que habían suscrito el citado Convenio. El proceso se tramitó ante la Sala de lo Social de Sevilla que dictó sentencia en 29 de octubre de 2001, desestimando en su totalidad los pedimentos de la demanda, razón por la cual la Entidad Sindical demandante interpuso contra la misma el presente recurso de casación, fundándolo en cinco motivos encaminados a obtener su revocación insistiendo en los mismos argumentos sobre los que articuló la demanda.

Segundo. 1. El primer motivo de recurso lo interpone al amparo del art. 205.e) de la LPL, denunciando la violación por la sentencia de instancia del art. 24 de la constitución, el art. 1256 del Código Civil, los arts. 3.5, 8.5, 12 y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, junto con el art. 2.2.b) por analogía del R.D. 1659/98 y aplicación indebida del art. 20 del ET. Todo ello por considerar que el art. 8.8 del Convenio Colectivo es contrario a las exigencias estatutarias cuando dispone que la forma y el orden de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos de la empresa, se hará con arreglo a criterios que a su juicio carecen de total objetividad.

2. Se trata de determinar en definitiva, si el art. 8.8 del Convenio Colectivo respeta o no las exigencias legales establecidas en relación con el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, y para determinar hasta qué punto es cierta aquella denuncia de infracción legal se impone partir de la redacción de dicho precepto de Convenio en el aspecto concreto de referencia, que dice así: «Para la admisión de los trabajadores fijos discontinuos se tendrá en cuenta la antigüedad del llamado y las exigencias técnicas del puesto a cubrir y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección». A juicio de la recurrente este precepto, por su amplitud e inconcreción, al no establecer pautas fijas y objetivas para el orden y forma del llamamiento, deja al arbitrio del empleador la determinación de quiénes han de ser llamados en cada caso y hace imposible que el no llamado pueda ejercitar ningún derecho de preferencia ni reclamar por despido, infringiendo con ello el art. 1256 CC que prohíbe dejar al arbitrio de los contratantes el cumplimiento de las obligaciones nacidas de contrato y el art. 12.3.b) del Estatuto cuando disponía (en la redacción entonces vigente) que «los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente...».

3. El problema a resolver en relación con el indicado precepto se concreta en decidir si su redacción cumple las exigencias estatutarias. Para llegar a decidir sobre tal cuestión lo primero que la Sala rechaza es la interpretación mantenida en la sentencia de instancia, según la cual el Estatuto habría dejado a los negociadores de Convenio la posibilidad de decir cualquier cosa sobre el orden de llamamiento de los fijos discontinuos, incluida la de situar dentro del libre poder de dirección del empresario el orden a seguir, y se rechaza esta interpretación porque siendo cierto que el legislador de 1994 deslegalizó la exigencia de que aquel llamamiento se hiciera por absoluta antigüedad como así establecía el art. 15.6 del Estatuto en su redacción original, no es menos cierto que la fijación del sistema a seguir lo situó dentro de la órbita de la autonomía colectiva admitiendo, pero exigiendo que los convenios colectivos fijaran «el orden y la forma» del llamamiento, con la finalidad de garantizar que esa llamada se hiciera con arreglo a un sistema objetivo previamente conocido por los interesados que les permitiera conocer su derecho y, en su caso, protegerse frente a un posible despido encubierto.

Interpretado así el art. 12.3 del Estatuto, la redacción del art. 8.8 antes transcrito del Convenio permite las dos acepciones que en este procedimiento se hallan en discusión, a saber: Una primera que es la de la parte demandante y recurrente que sostiene que el hecho de que se «tenga en cuenta» la antigüedad junto a «las exigencias técnicas del puesto a cubrir» y «a la vista de las necesidades productivas» deja suficiente margen de ambigüedad como para dejar al arbitrio del empleador la selección arbitraria de un trabajador u otro en cada campaña; y la que sostiene la empresa que, poniendo en relación dicho precepto con el art. 13.a.2 del propio Convenio -según el cual, en relación con los fijos discontinuos, «el orden de llamamiento del personal adscrito al escalafón del Centro de Trabajo se producirá entre los trabajadores del Grupo Profesional que se necesite, a cuyo efecto se tendrá en cuenta la antigüedad del llamado y las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir, y a la vista de las necesidades productivas del Centro de Trabajo, departamento o sección»- sostiene que en cada centro de trabajo el llamamiento se lleva a cabo según las necesidades de cada centro, y por orden de antigüedad de los trabajadores de entre los que cubren las exigencias técnicas del puesto a cubrir.

La Sala, constata la ambigüedad de los términos en que ambos preceptos aparecen redactados, pero entiende que, interpretado como la empresa sostiene, debe estimarse adecuado a las exigencias del precepto legal de referencia

-art. 12.3 ET- y por lo tanto debe aceptarse su validez, lo que no ocurriría si los factores de antigüedad, exigencias técnicas del puesto y necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección quedaran al arbitrio del empleador o jugaran como meros referentes no obligatorios. Por lo tanto acepta su validez si es esa la interpretación que se le da en su aplicación práctica.

Tercero. 1. También al amparo del art. 205.e) LPL denuncia la violación en que a su juicio incurre el art. 13.a) 5 del Convenio en cuestión cuando dispone cuáles son los trabajos con sustantividad propia dentro de la empresa en relación con los contratos para obra o servicio determinado, por entender que con la definición en él introducida lo que se hace en realidad es considerar como para obra o servicio determinado contratos que tienen el carácter de eventuales, infringiendo con ello las posibilidades que ofrece a la negociación colectiva el art. 15.1.a) del Estatuto.

2. Lo que dispone al respecto el denunciado art. 13.a) 5 es lo siguiente: «Trabajos con sustantividad propia. Tienen el carácter de trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa los correspondientes al suministro y montaje de kioscos, elementos de servicios y publicitarios de los denominados clientes de verano, playa o de ferias y acontecimientos o circunstancias especiales en general. Igualmente podrá acudirse a este tipo de contratación para atender la producción necesaria para cubrir los pedidos extraordinarios de Navidad o aquellas otras demandas no previstas de producción requeridas por la Compañía Coca Cola u otras embotelladoras autorizadas».

La denuncia del recurrente la concreta en la segunda parte del precepto donde, bajo la denominación de trabajos con sustantividad propia se incluyen no sólo trabajos concretos susceptibles de ser objeto de un contrato para obra o servicio determinado, sino que se extiende a decir que también podrán ser objeto de este tipo de contratos los que no son tales sino contratos de eventualidad según el art. 15.b) del Estatuto.

Aquí, el apartado en cuestión ha incurrido claramente en «ultra vires» y ha infringido una normativa estatutaria cual es la reguladora de la contratación temporal que, si ha otorgado a la negociación colectiva unas posibilidades de concreción precisas, no permite estirarlas hasta aceptar que en Convenio, como aquí se hace, se califique como contrato para obra determinada una modalidad de contratación que según el estatuto no lo es. En efecto, el art. 15.a) ET dispone con indudable buen criterio que «los convenios colectivos... podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia... que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza», pero no autoriza a que en convenio colectivo se altere la naturaleza de los contratos temporales que viene establecida en el propio art. 15, de forma que se admitan como contratos para obra o servicio determinados los celebrados para atender situaciones que el art. 15.1.b) define como supuestos de contrato eventual al reservar ese tipo de contratación temporal para «cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran». Aquí la infracción legal es lo suficientemente llamativa como para que no sean precisos mayores comentarios.

3. La sentencia recurrida, en términos que reitera la representación empresarial en su escrito de impugnación, tratan de defender ese párrafo del Convenio alegando que el mismo queda justificado porque no es siempre fácil establecer la línea divisoria entre trabajo eventual y obra o servicio determinado, por lo que habrá que estar a las circunstancias concurrentes en cada caso para determinarla si la cuestión se plantea. Pero, siendo cierto que a veces no es tan fácil determinar aquella línea divisoria entre ambas modalidades de contrato, de lo que no cabe duda es de que la identificación de contratos susceptibles de celebrarse para obra o servicio determinado que permite hacer el art. 15.1.a) ET no hace posible incluir dentro de esta modalidad contractual la del apartado b) del

mismo precepto, cuando en este caso no cabe duda alguna de que esos contratos «para cubrir los pedidos extraordinarios de Navidad o aquellas otras demandas no previstas de producción requeridas por la Compañía Coca Cola u otras embotelladoras autorizadas» no tienen autonomía y sustantividad propia distinta de la actividad de la empresa en cuanto elemento cualitativo justificativo de este tipo de contratos temporales -por todas SSTs 20.11.2000 (Rec. 3134/99) o 22.4.2002 (Rec. 1431/01)-, sino que quedan claramente determinados por los elementos cuantitativos que definen y caracterizan el contrato de eventualidad conforme al apartado b) del precitado art. 15 ET -por todas SSTs 26.5.1997 (Rec. 4140/96) ó 1.10.2001 (Rec. 2332/00).

Por otra parte ya ha dicho esta Sala en alguna ocasión -SSTs de 17.12.2001 (Recs. 66 y 68/2001) ó 23.9.2002 (Rec. 222/02)- que por la vía del art. 15.1.a) ET no puede aceptarse que en un convenio colectivo se puedan introducir nuevos contratos temporales o modificar los criterios legales establecidos en el art. 15 ET, puesto que se halla condicionada por el respecto a las previsiones legales como claramente dispone el art. 85.1 ET.

Cuarto. 1. Un tercer motivo de recurso, también por infracción legal, denuncia como infringidos por el Convenio Colectivo los arts. 14 y 17 del Estatuto de los Trabajadores bajo el argumento de que al contener el convenio una sola tabla salarial aplicable a todos los contratos de trabajo sean temporales o fijos, y permitir por otra parte que la jornada de trabajo pueda ser ampliada en determinados supuestos, en su cuantía diaria o semanal, hace posible que al ser los salarios mensuales fijos, los trabajadores temporales y fijos discontinuos percibirán el mismo salario mensual que los trabajadores fijos, pero, a diferencia de ellos no podrán compensar el exceso de jornada con la reducción de la misma en otras épocas del año de menor actividad, produciendo una situación discriminatoria.

2. Llama la atención que en este apartado de su recurso el recurrente no precise cuáles son los preceptos de Convenio que considera nulos, lo que crea un margen de inseguridad jurídica que la Sala no puede por menos de resaltar. Está claro, por otra parte, que lo que denuncia es la discriminación que pueden producir en su aplicación a los trabajadores temporales y fijos discontinuos; y ello conduce directamente a desestimar en este motivo el recurso, puesto que no se trata de la nulidad de uno o varios preceptos de Convenio sino de una posible nulidad del acto empresarial que los aplique si deviene discriminatorio, y esto será objeto en su caso de un pleito individual si tal circunstancia se diera pero no puede ser objeto de un proceso de la naturaleza del aquí tramitado, dado que su objeto queda limitado a considerar si algún precepto de Convenio vulnera la legalidad vigente, como el art. 161.1 LPL dispone.

3. En cualquier caso, tanto el art. 20 del Convenio en cuestión como las Tablas salariales del Anexo son lo suficientemente elásticos como para que los trabajadores temporales puedan percibir y reclamar el salario real correspondiente a las horas trabajadas por lo siguiente: En primer lugar porque la posibilidad de alargar la jornada ordinaria que se concede al empleador en el art. 20, permite su compensación por horas de descanso con un sistema lo suficientemente elástico como para que pueda alcanzar a los trabajadores temporales o fijos discontinuos; en segundo lugar porque los salarios de las tablas que figuran en el Anexo no sólo están fijados por meses como señala el recurrente, sino también por días de jornada completa que perfectamente puede traducirse por jornada completa ordinaria; y en tercer lugar porque siempre es posible con tal redacción que los trabajadores afectados pudieran reclamar con base en el Estatuto de los Trabajadores el exceso de horas por ellos trabajadas sobre las previsiones del Convenio. Con lo que volvemos a situar la cuestión en un posible pleito particular ajeno a este proceso de impugnación.

Quinto. 1. También por la vía de la infracción del derecho denuncia como infringido por el Convenio Colectivo de referencia el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto señala que el art. 20.1 y 20.3 del mismo autoriza a la empresa para modificar de manera colectiva los horarios, jornadas y turnos sin seguir los procedimientos de modificación introducidos en el art. 41 ET.

2. Lo que disponen los apartados 1 y 3 del art. 20 es lo siguiente: «Art. 20.º 1. La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas. Se distribuirá de lunes a viernes. En la jornada diaria estarán comprendidos los quince minutos del bocadillo, si bien la dirección organizará los turnos de disfrute de manera que no se interrumpa el proceso productivo. Distribución. En cada centro y departamento la Dirección facilitará con la periodicidad habitual los distintos turnos y horas de entrada y salida. No obstante lo anterior, cuando por causas de producción, incrementos no previstos de la demanda u otras razones organizativas la Empresa necesitare prolongar el horario diario de trabajo, podrá hacerlo hasta un máximo de nueve horas diarias por un máximo de treinta días dentro del año natural. La variación del horario habrá de llevarse a cabo en bloques de cinco días laborales, debiendo ser preavisada al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados con un mínimo de cinco días naturales. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente habrá de mediar, al menos, 12 horas. El exceso de horas trabajadas que, como consecuencia de las variaciones en la jornada, se produzcan será compensado mediante la acumulación de dichas horas en días completos de descanso, que se disfrutarán a lo largo del año anexionados a días de descanso semanal, salvo pacto expreso en contrario. En todo caso, la verificación y control de la jornada anual se efectuará, con carácter individual, cuatrimestralmente, pudiendo compensarse en el período que media entre los meses de enero a abril los desfases que, en su caso, se hayan podido producir en algún cuatrimestre o en el año natural anterior. En tales supuestos, los excesos de horas de trabajo realizados serán compensados, a razón de una hora descansada por una trabajadora, mediante su acumulación en días completos de descanso, que serán anexionados al día de descanso semanal para su disfrute.» «Art. 20.º 3. Todo lo referente a horarios y calendario laboral se traslada a un pacto extraconvenio, que se negociará con los Comités de Empresa o Delegados de Personal de cada uno de los Centros de Trabajo.»

Lo que el recurrente denuncia es que «el convenio impugnado en su art. 20.1 y 20.3 que la empresa pueda modificar de manera colectiva los horarios, jornadas y turnos sin seguir el procedimiento del ET» (sic), o sea lo que denuncia como contrario a derecho es que el precepto en cuestión autorice a la empresa a modificar los horarios, la jornada diaria y los turnos de trabajo sin seguir el procedimiento del art. 41 del ET.

3. Si se lee con detenimiento lo que dichos apartados del Convenio Colectivo dice nos encontramos con lo siguiente:

a) En relación con los turnos no se contiene en ellos ninguna autorización a la empresa para introducir modificación alguna en los existentes, pues lo que se autoriza a la Dirección es la fijación de los turnos de disfrute del bocadillo, pero no de los turnos de trabajo, respecto de los cuales no se prevé ninguna modificación, sino el hecho de «facilitar con la periodicidad habitual los distintos turnos y horas de entrada y salida», con lo cual se remite a lo que habitualmente se viene haciendo sin previsión expresa de modificación sustancial, con lo que en este aspecto en nada interfiere lo previsto en el Convenio con las posibilidades y limitaciones del art. 41 ET; pues para la modificación de los turnos no se dispone ningún procedimiento específico y, por ello, habrá que entender que rige en su plenitud el precepto estatutario.

b) En el precepto impugnado los aspectos problemáticos en su relación con el art. 41 ET son los que se refieren a las posibilidades de modificación de la «jornada» y al «horario»,

puesto que en aquél se establecen respecto de estas dos condiciones sustanciales de trabajo procedimiento de modificación distintos de los establecidos en el indicado precepto legal. En efecto, en él se autoriza al empresario a modificar la jornada diaria de trabajo «hasta un máximo de nueve horas diarias por un máximo de treinta días dentro del año natural», sin necesidad de acudir al acuerdo con los representantes de los trabajadores que es el procedimiento legalmente previsto en el art. 41.2 ET; y respecto de posibles modificaciones en el horario de trabajo «se traslada a un pacto extraconvenio, que se negociará con los Comités de Empresa o Delegados de Personal para cada uno de los Centros de Trabajo», introduciendo un sistema de modificación que tampoco coincide exactamente con el establecido en el precepto legal.

4. El problema a resolver se concreta, pues, en determinar si han de considerarse nulas por contrarias a las previsiones contenidas en el art. 41.2 ET las del art. 20.1 y 3 del Convenio impugnado, en cuanto autorizan a la Dirección de la empresa a modificar la jornada diaria de trabajo cuando concurren determinadas condiciones, y se prevé que los horarios y el calendario laboral se fijen en específicos pactos extraconvenio con los representantes unitarios.

La denuncia en este punto no puede prosperar si se tiene en cuenta que la finalidad manifiesta del art. 41 ET es la de establecer reglas para la modificación de condiciones de trabajo derivadas de convenio colectivo, pero no la de establecer limitaciones a los negociadores de estos convenios.

Por lo tanto el art. 41 ET podrá ser infringido por el empleador que intente modificar aquellas condiciones de trabajo sin seguir el procedimiento previsto en dicho precepto legal o en aspectos no permitidos por él, pero no por quienes hacen uso de la autonomía colectiva que les confiere el art. 28 de la Constitución. En tal sentido el art. 41.2 ET se constituye como norma garantizadora de que lo pactado en Convenio había de ser respetado en su integridad por el empresario, a salvo que llegue al acuerdo modificador por él autorizado, pero no como norma limitadora de las posibilidades de la autonomía negociadora de las partes.

5. La posibilidad de que por medio de la negociación colectiva se establezcan otros procedimientos de modificación distintos de los previstos en el art. 41 ET se ha aceptado por esta Sala al admitir la aplicación empresarial de modificaciones previstas en Convenio, distintas de las previstas por el citado precepto, como puede apreciarse en SSTs 9.11.1998 (Rec. 182/98), 17.7.2000 (Rec.- 4155/99), 5.6.2002 (Rec. 1222/01), 24.10.2002 (Rec. 16/02) ó 24.1.2003 (Rec. 175/01), y no sólo en relación con convenios colectivos estatutarios sino con pactos de empresa que no reúnen aquella condición legal (cual en la STS 5.6.2002 citada).

Sexto. 1. Como último motivo de su recurso denuncia la central recurrente que en el art. 27 del indicado Convenio Colectivo se establece una diferencia de trato para retribuir el plus de antigüedad en la empresa, basada en la fecha de ingreso del trabajador, que infringe a juicio del recurrente las exigencias de los arts. 14 de la Constitución y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El art. 27 del Convenio dice lo siguiente: «Art. 27.º Plus de antigüedad. Los trabajadores fijos y discontinuos, en plantilla al día 31 de diciembre de 1997, tendrán derecho a percibir y seguir devengando, como complemento personal de antigüedad y por trienio efectivamente trabajado, las cantidades que se recogen en el Anexo núm. 2 (cantidades que han sido calculadas sobre los antiguos salarios por categoría que se mantienen vigentes a estos solos efectos) para cada período trienal, hasta un máximo de ocho trienios. El devengo de dichas cantidades lo mantendrán como condición personal más beneficiosa, no absorbible ni compensable con otros conceptos retributivos. Los trabajadores de nuevo ingreso que se

incorporen a la Empresa como fijos o fijos discontinuos con posterioridad al día 1.º de enero de 1998 no devengarán dicho Plus de Antigüedad, sino que percibirán a cambio, a partir de su decimotercer mes de trabajo en la Empresa, un abono mensual de 2.695 pesetas (16,20 euros).»

Lo que realmente se ha producido con esta previsión de Convenio es que en él se ha respetado para los trabajadores que se hallaban en plantilla antes del 31 de diciembre de 1997 un sistema anterior de trienios por categorías con una cierta congelación, mientras que para los trabajadores de nuevo ingreso se ha establecido un sistema distinto consistente en retribuir la antigüedad a partir del decimotercer mes de trabajo en una cantidad mensual fija. En ello estaría la diferencia de trato que el recurrente denuncia. El tratamiento desigual existe por lo tanto, pero el problema de constitucionalidad que se denuncia sólo se hubiera producido si esta diferencia no tuviera justificación razonable de conformidad con reiterada doctrina del Tribunal Constitucional -por todas SSTC 31/94, de 7 de marzo, o 110/93, de 25 de marzo.

3. En el presente caso la diferencia de trato no se halla justificada más que en la distinta fecha de ingreso de unos y otros trabajadores en la empresa, sin que concurra ninguna otra motivación, cual se produjo en nuestra STS 12.11.2002 (Rec. 4334/01), y esta diferencia de trato por razón del ingreso y en relación con el complemento de antigüedad ha sido declarada como inaceptable por la doctrina de esta Sala como puede apreciarse en la SSTs de 3.10.2000 (Rec. 4611/99), en relación con el Convenio Colectivo del Sector de Tracción Mecánica de Mercancías de la provincia de Barcelona, 14.5.2002 (Rec. 1254/01) en relación con el mismo Convenio, 17.6.2002 (Rec. 1253/01) en relación con el Convenio Colectivo para la Empresa de Transportes Mecánicos de la Viajeros de la provincia de Barcelona, 25.7.2002 (Rec. 1281/01) en relación con el Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros de la provincia de Tarragona, o 20.9.2002 (Rec. 1283/01) en relación con el Convenio de Transporte de Viajeros de Asturias.

En aplicación de la indicada doctrina de la Sala, y por ser contrario al art. 14 de la Constitución y 17 del Estatuto de los Trabajadores, procederá declarar en consecuencia la nulidad de esa doble escala salarial en relación con la antigüedad.

Séptimo. De conformidad con lo dicho hasta el presente procederá la estimación del recurso de casación, si bien en la parte dispositiva de esta sentencia habrá que matizar las cuestiones sobre las que se ha entendido que la demanda era admisible y aquéllas sobre las que no lo fuera como dispone el art. 213.c) LPL, sin que proceda en ninguno de los casos imponer la condena en el pago de las costas por no darse ninguna de las circunstancias que la hacen posible de conformidad con las previsiones contenidas en el art. 233 LPL.

Por lo expuesto, en nombre de S.M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación interpuesto por Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía contra la sentencia de fecha 29 de octubre de 2001, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, en procedimiento núm. 7/2001, la que casamos y anulamos. Y estimando en parte la demanda formulada por la Confederación Sindical accionante debemos declarar y declaramos la nulidad de las previsiones contenidas en el párrafo final del art. 13.a) 5, y en el art. 27 del Convenio Colectivo impugnado, aceptando la validez del art. 8.8 del mismo si se interpreta de conformidad con lo dicho en el fundamento jurídico segundo de la presente resolución, y desestimando en lo demás las pretensiones de dicha demandante. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

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

Para que sea publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía la presente sentencia, en cumplimiento a lo ordenado por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, expido el presente en Sevilla, a doce de junio de dos mil tres.- El Secretario, Octavio Abásolo Gallardo.

TRIBUNAL DE CUENTAS

EDICTO dimanante del procedimiento de reintegro por alcance núm. C-14/01. (PD. 2737/2003).

EL DIRECTOR TÉCNICO DEL DEPARTAMENTO Y SECRETARIO EN EL PROCEDIMIENTO DE REINTEGRO POR ALCANCE NUM. C-14/01, DEL RAMO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, BADAJOZ

HACE SABER: Que en dicho procedimiento se ha dictado la siguiente Providencia:

«PROVIDENCIA. Consejero de Cuentas. Madrid, cuatro de julio de dos mil tres. Dada cuenta; recibidos escritos de oposición del Ministerio Fiscal y del Abogado del Estado, ambos de fecha 7 de abril de 2003 así como escrito de adhesión de don Lisardo García Rodulfo, de fecha 11 de abril de 2003 al recurso de apelación formulado por el Sr. representante legal de don Antonio Daniel Vilchez Rodríguez de fecha 12 de marzo de 2003, contra la Sentencia de fecha 13 de febrero de 2003, visto lo que dispone el art. 85, apartado 5 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, aplicable a este procedimiento por remisión expresa del art. 80.3 de la Ley 7/1988, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, y transcurridos los plazos fijados en los apartados 2 y 4 del art. 85 de la citada Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, elévense los autos, en unión de los escritos presentados, a la Sala de Justicia del Tribunal de Cuentas a los efectos legalmente procedentes. Notifíquese esta resolución a las partes, teniendo en cuenta respecto a don Juan Pablo Fernández Fernández, la Asociación Andaluza de Educación e Investigación "Argos", La Sociedad de Formación de Badajoz, S.L. y a Cáceres Centro de Formación, S.L., que, por haber sido declarados en rebeldía conforme al art. 497 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, serán notificados mediante edictos que se publicarán en el Boletín Oficial del Estado y en los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas de Extremadura y de Andalucía, con la advertencia de que contra la misma cabe interponer recurso de súplica en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación.- Lo mandó y firma el Excmo. Sr. Consejero de Cuentas anotado al margen, de lo que doy fe.- El Consejero de Cuentas. Ante mí. El Secretario: D. Navarro Corbacho.- Firmados y rubricados.»

Lo que se hace público mediante el presente para que sirva de notificación a don Juan Pablo Fernández Fernández, la Asociación Andaluza de Educación e Investigación, "Argos", La Sociedad de Formación de Badajoz, S.L. y a Cáceres Centro de Formación, S.L., por encontrarse en ignorado paradero.

Dado en Madrid, a 7 de julio de dos mil tres.- El Director Técnico Secretario del Procedimiento, Diego Navarro Corbacho.