



Roj: **STS 5849/2006 - ECLI:ES:TS:2006:5849**

Id Cendoj: **28079140012006100749**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/07/2006**

Nº de Recurso: **107/2005**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **LUIS GIL SUAREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ Asturias, Sala Social, 2-06-2005 (autos 3/2005),
STS 5849/2006**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a once de Julio de dos mil seis.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación, interpuesto por la Letrada D^a Nuria Fernández Martínez en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, dictada el 2 de junio de 2005 en los autos de juicio num. 3/2005, iniciados en virtud de demanda presentada por Comisiones Obreras de Asturias contra Aceralia Corporación Siderúrgica, S.A., Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera sobre Conflicto colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. LUIS GIL SUÁREZ

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Letrada, Doña Nuria Fernández Martínez en nombre y representación de Comisiones Obreras de Asturias, presentó escrito ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, iniciando trámite de conflicto colectivo y promoviendo demanda de conciliación contra Aceralia Corporación Siderúrgica S.A., Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, fundada en los siguientes hechos: La empresa demandada tiene tres centro de trabajo en Asturias con una plantilla aproximada 7.500 trabajadores, el Conflicto Colectivo afecta a toda la plantilla, en Octubre de 2004 se suscribió el "Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias" y en Julio de 2004 el "Acuerdo en el Plan Laboral de Aceralia", considerando que tanto el Acuerdo como el Plan Laboral han modificado el convenio colectivo . La petición formulada se concreta en que se declare la nulidad de las Cláusulas que sobre la clasificación profesional, vacaciones y flexibilidad, han sido adoptadas por la empresa demandada y los Sindicatos USO y UGT, en los llamados "Acuerdos en el Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias" firmado en el mes de julio de 2004, y en el "Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias" firmado en el mes de octubre de 2004, por contravenir lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, Acuerdo sobre estructura profesional y salarial publicado en el BOE de 18-7-2002, y el Convenio Colectivo de Aceralia Asturias, obligando a las partes a que previo reconocimiento de la nulidad de los mismos, dejen sin efecto ni eficacia los referidos acuerdos, así como a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de lo acordado condenando a las partes demandadas a estar y pasar por tal declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.

SEGUNDO.- Recibida la demanda por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, se señaló para la celebración del acto de juicio el día 7 de abril de 2005, que se celebró el día señalado, con la intervención de las partes, y con el resultado que se refleja en el acta que obra unida a estas actuaciones.



TERCERO.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias dictó sentencia el 2 de junio de 2005 , cuyo fallo es el siguiente: "Que desestimando la demanda formulada por Comisiones Obreras contra Aceralia Corporación Siderúrgica, S.A. y los sindicatos Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera debemos absolver y absolvemos a los referidos demandados de las pretensiones". En esta sentencia se recogen los siguientes HECHOS PROBADOS: "1º).- Por el Sindicato Comisiones Obreras se promueve demanda de conflicto colectivo contra la empresa Aceralia Corporación Siderúrgica, S.A., y los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, solicitando la nulidad de las cláusulas sobre clasificación profesional, vacaciones y distribución irregular de la jornada adoptadas por los demandados en los "Acuerdos en el Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias" firmado el 30 de julio de 2004, y el "Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias" firmado el 15 de octubre del mismo año, por contravenir lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, Acuerdo sobre Estructura Profesional y Salarios publicado en el B.O.E. de 18 de julio de 2002, y el Convenio Colectivo de Aceralia Asturias; 2º).- La composición de la Comisión Negociadora de los Acuerdos impugnados es proporcional a los resultados electorales globales en el ámbito de aplicación de los mismos (los tres centros de trabajo de la demandada en Asturias), participando en el proceso de negociación el sindicato accionante, aunque no los firmó; los sindicatos firmantes cuenta con la mayoría de los representantes unitarios del personal en los tres centros de trabajo afectados y en la suma total de los mismo; 3º).- El Acuerdo sobre Estructura Profesional y Salarial, establecido al amparo de lo previsto en la disposición transitoria primera del denominado Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, disponía que "La actual estructura profesional, en la que la clasificación profesional organizativa de cada trabajador viene fijada por su integración en una división funcional y un grupo profesional, se centra en el desarrollo de la profesión, estructurada en competencias, según la evolución de las líneas de la estrategia industrial de cada una de las áreas de negocio" (artículo 2); "La descripción de la profesión contiene: perfil profesional e itinerario formativo." (artículo 4); "En las profesiones quedan encuadradas para el futuro los actuales puestos de trabajo, basándose esta agrupación en función de la semejanza de dichos puestos dentro del proceso selectivo, o bien la similitud de su aportación a dicho proceso." (artículo 6); "La descripción de todas las profesiones incluye un itinerario formativo que posibilite la realización del mismo para acceder a una determinada profesión por reunir los requisitos del perfil profesional, presentando las oportunas acreditaciones que se establezcan en cada caso." (artículo 7); "El proceso de formación para el acceso a la profesión horizonte se iniciará tras haber transcurrido el periodo, que se determine en su momento, de desempeño efectivo de la profesión intermedia." (artículo 8). El mismo Acuerdo incorporaba como Anexo I el catálogo de profesiones intermedias y horizontes con especificación de los puestos originarios que quedaban encuadrados en las mismas; 4º).- El Convenio Colectivo vigente establece en su artículo 22 que "El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa". Según disponen los artículos siguientes, todo trabajador tendrá una determinada División Funcional (Técnicos, Empleados y Operarios) y un Grupo Profesional. El artículo 27 precisa que "La disposición transitoria primera del primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia recogía el mandato de adecuar los puestos de trabajo vigentes en la fecha de su firma a las necesidades presentes y futuras de la de Organización, mediante un sistema basado en el desarrollo de la profesión, como eje básico de un nuevo sistema que favoreciera el desarrollo continuo de las personas, según la evolución de las líneas de estrategia industrial de las Areas de Negocio. Consecuentemente, será de aplicación en este punto el Acuerdo sobre Estructura Profesional y Salarial del Grupo Aceralia firmado en Madrid el 18 de julio de 2002"; 5º).- El Acuerdo Marco del Grupo Aceralia publicado en el B.O.E. el 19 de febrero de 2004 recoge, en sus artículos 10 a 13 , el nuevo sistema de clasificación profesional en términos idénticos a los del Convenio Colectivo pero sin referencia ya al Acuerdo del año 2002; 6º).- En el Acuerdo en el Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias de 30 de julio de 2004 se precisa, entre sus contenidos, la aplicación del nuevo Modelo de Estructura Profesional y Salarial previsto en el I y II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia y desarrollado en el Acuerdo de Estructura Profesional y Salarial de fecha mayo de 2002, con las adaptaciones que la realidad, actual o futura, de la Compañía pueda en cada momento requerir, y así se concreta que "Todos los Puestos de Trabajo que en cada momento puedan existir en la Compañía se encuadran en alguno de los diferentes Grupos Profesionales y Niveles Profesionales de acuerdo con el sistema de Clasificación Profesional y de Valoración de Puestos previstos en el Acuerdo de Estructura Profesional y Salarial. Todos los trabajadores tendrán asignado un Grupo Profesional". "La transición del actual sistema de clasificación al nuevo sistema de Grupos Profesionales, los criterios de aplicación y la sustitución del actual sistema retributivo por la nueva estructura salarial deberán ser acordadas entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, antes del 30 de septiembre de 2004"; 7º).- El 15 de octubre de 2004 se firma el Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias, que constituye la segunda parte del precedente Acuerdo; en el mismo se establece la transición del actual sistema de clasificación al nuevo sistema de Grupos Profesionales y la sustitución del actual sistema retributivo por la nueva estructura salarial debiendo estar completada a 31 de diciembre de 2004 para iniciar sus efectos el 1º de enero de 2005; 8º).- Los artículos 8 del Convenio Colectivo y 5 del Acuerdo Marco disponen que "Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas, paradas por averías,



mantenimiento, programadas o no programadas, no generadas por falta de personal, se acuerda adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma, por jornadas completas, en los días que sean laborables para cada régimen de trabajo, o trabajando en los días de descanso". El Acta Complementaria núm. 10 puntualiza, en relación con este tema, que "salvo por circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor, en los regímenes de trabajo de marcha continua no se aplicará la jornada irregular para reducir las horas de presencia, salvo que se haya generado previamente un exceso de jornada; 9º).- El Acuerdo de 30 de junio de 2004 recoge, en relación con la distribución irregular de la jornada, que "Los mecanismos de distribución irregular de la jornada para dar respuesta a las incidencias derivadas de las modificaciones de las cargas de trabajo, averías, vacaciones o aquellas otras de naturaleza análoga que lo requieran para garantizar/optimar la operativa de las instalaciones en cada momento constituyen una herramienta imprescindible. Dado que la regulación que sobre esta materia contiene el actual Convenio Colectivo presenta carencias que hacen insuficiente e ineficaz la previsión en el contenida como mecanismo de adaptación a las incidencias a las que pretende dar solución, las partes acuerdan abordar la definición de los mecanismos que permitan asegurar su aplicación efectiva, mediante acuerdo que deberá ser alcanzado entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores antes del 30 de septiembre de 2004; 10º).- Según el Acuerdo de 15 de octubre de 2004 "() A los efectos de dotarse de una herramienta que contribuya a solucionar los retos del futuro que Aceralia Asturias tiene planteados y en el ánimo de optimizar la organización y operatividad de los recursos humanos de la Compañía, convienen en completar y precisar el actual régimen normativo de la Distribución Irregular de la Jornada para integrarlo y hacerlo efectivo, mediante la incorporación de las siguientes puntualizaciones: En cuanto a las causas que pueden motivar la aplicación de la Distribución Irregular de la Jornada. Se considera causa no justificada de aplicación de la Distribución Irregular de la Jornada, la falta de personal de carácter permanente o estructural así como las ausencias que aún siendo de carácter coyuntural (enfermedad, permisos, etc.) tengan una duración prevista o previsible superior a cinco días. En sentido contrario, se considera causa justificada de aplicación de la Distribución Irregular de la Jornada, las ausencias de carácter coyuntural (enfermedad, permisos, etc.) de duración prevista o previsible inferior a cinco días. Cualquier situación de este tipo que supere la duración citada deberá ser resuelta por los mecanismos ordinarios de sustitución de trabajadores; 11º).- Con anterioridad a los Acuerdos del año 2004, la cobertura de las ausencias por enfermedad o permiso de carácter coyuntural inferior a cinco días se venía realizando bien mediante la realización de horas extraordinarias o bien, en aquellas instalaciones que cuentan con personal "cubrebajas", mediante la incorporación de estos al turno de trabajo redistribuyendo las tareas dentro de este; 12º).- El Convenio Colectivo en el apartado de las vacaciones -artículo 11 - concreta que "Para el personal a turnos, afectado por los regímenes de trabajo establecidos en el anterior Convenio Colectivo, se continuarán confeccionando calendarios para el disfrute de las vacaciones en tandas de 28 días naturales dentro de los cuales no se computarán los festivos que obligatoriamente deban ser trabajados, pudiendo disfrutarse los días restantes conjuntamente con los descansos que le corresponda". Según el artículo 12 "El periodo de disfrute de las vacaciones será de julio a septiembre. Se tendrá en cuenta, los planes de producto y de mercado con los que se han elaborado los presupuestos y siempre que queden atendidas las causas que puedan afectar a la marcha de las instalaciones"; 13º).- En esta misma materia, el Acuerdo de 30 de julio de 2004 establece que "Los cambios introducidos en la regulación del disfrute de vacaciones en los últimos años y especialmente con la implantación del régimen 3T5 durante todo el año, esta suponiendo de un modo excesivamente generalizado, por la necesidad que dividir los equipos en tandas para el disfrute de las mismas por encima de la propia capacidad de la organización que se hayan presentado numerosas deficiencias y riesgos desde el punto de vista operativo y la suma de nuevos factores de coste directos e indirectos. Dado lo anterior y con el ánimo de optimizar la gestión de esta cuestión mediante la aplicación efectiva de la normativa que al respecto contiene el vigente Convenio Colectivo, los firmantes del presente acuerdo convienen en: 1. Abordar, con efectos a partir de 2005, la definición de los planes de vacaciones con un enfoque comprometido en hacer eficaces las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo vigente, en el sentido de que el resultado de la planificación del disfrute de las vacaciones se adecue a las diferentes características y necesidades operativas de las instalaciones, y de limitación al mínimo inevitable de los costes añadidos por esta razón, considerando como vías para la consecución de estos objetivos, las siguientes: - Los ajustes de tamaño necesarios en las organizaciones para evitar la necesidad de aumentos de coste de personal durante el periodo de vacaciones. - La distribución del disfrute de vacaciones en un número de tandas que como mínimo sea igual al número de equipos existentes en la instalación. - En las instalaciones de régimen continuo, la distribución del disfrute de vacaciones a lo largo de un periodo superior al establecido con carácter general, adecuado a las necesidades de la instalación. - La aplicación transitoria, durante el periodo vacaciones, de diferentes regímenes de turno que posibilite el disfrute sin pérdidas de operatividad o calidad en el proceso y sin necesidad de aumentar los costes de personal. 2. Desarrollar y definir, mediante acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, antes del 30 de septiembre de 2004, los términos en que lo previsto en el punto anterior debe ser incorporado al contenido del Convenio Colectivo vigente o norma que le sustituya"; 14º).- Por su parte, el Acuerdo de 15 de Octubre de 2004 recoge que "En relación con esta materia la Empresa y la Representación



de los Trabajadores conviene en ratificarse en los compromisos asumidos al respecto en el documento de acuerdo firmado el pasado mes de julio de 2004, acordando que los términos en que lo en ellos previsto será incorporado al contenido del Convenio Colectivo vigente o norma que lo sustituya serán definidos entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores"; 15º).- El 19 de enero de 2005 se celebró el preceptivo acto de conciliación ante la U.M.A.C., con el resultado de sin avenencia en cuanto a la empresa Aceralia Corporación Siderúrgica S.A. y Unión General de Trabajadores, e intentado sin efecto respecto de Unión Sindical Obrera."

CUARTO.- Comisiones Obreras de Asturias interpuso recurso de casación contra la anterior sentencia, fundado en los siguientes motivos: 1.- Al amparo del apdo. e) del artículo 205 de la LPL, se denuncia infracción por interpretación errónea de las siguientes normas: Art. 37.1 de la Constitución Española, en relación con los siguientes preceptos del Estatuto de los Trabajadores: Art. 84 en relación a la prohibición de concurrencia; Art. 86; Art. 87 en relación a la legitimación para negociar un convenio colectivo; Art. 88 en relación a la composición negociadora de los convenios.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso y tras formular la parte recurrida la pertinente impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de que se case la sentencia declarando la nulidad de los Acuerdos.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 11 de julio de 2006, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Comisiones Obreras (CC.OO.) presentó el 15 de febrero del 2005 ante la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, demanda de conflicto colectivo dirigida contra Aceralia Corporación Siderúrgica S.A., la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Unión Sindical Obrera (USO), en cuyo suplico se solicita: "se declare la nulidad de las cláusulas que sobre la clasificación profesional, vacaciones y flexibilidad, han sido adoptadas por la empresa demandada y los sindicatos USO y UGT, en los llamados 'Acuerdos en el Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias' firmado en el mes de julio de 2004, y 'Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias' firmado en el mes de octubre de 2004, por contravenir lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, Acuerdo sobre estructura profesional y salarial publicado en el BOE de 18-7-2002 y el Convenio Colectivo de Aceralia Asturias, obligando a las partes a que previo reconocimiento de la nulidad de los mismos, dejen sin efecto ni eficacia los referidos acuerdos, así como a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de lo acordado, condenando a las partes demandadas a estar y pasar por tal declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad".

La Sala de lo Social de Asturias, que conoció en la instancia de este proceso, dictó sentencia el 2 de junio del 2005, en la que se desestimó totalmente dicha demanda y se absolvió de la misma a los demandados.

Contra esta sentencia CC.OO. interpuso el recurso de casación que ahora analizamos.

SEGUNDO.- Antes de iniciar el estudio de los diferentes motivos y problemas que suscita este recurso de casación, es conveniente exponer una serie de aclaraciones y precisiones referentes a los distintos convenios colectivos y pactos colectivos que tienen interés en el supuesto de autos, por cuanto que las controversias origen de este proceso se derivan de tales pactos y convenios.

1).- El 18 de julio del 2002 se publicó en el BOE el Acuerdo sobre Estructura Profesional y Salarial del Grupo Aceralia. Este acuerdo fue suscrito por la Comisión de Información y Seguimiento del Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (publicado en el BOE de 19 de julio del 2000), la cual estaba compuesta por representantes del Grupo Aceralia, de un lado, y de otro por las centrales sindicales CC.OO, UGT, ELA-STV y LAB, que eran quienes habían firmado el citado Acuerdo Marco. Este Acuerdo sobre Estructura Profesional y Salarial se adoptó en virtud de lo previsto en la Disposición Transitoria Primera del referido Acuerdo marco. En el acuerdo sobre Estructura Profesional y salarial a que nos referimos, se contienen los artículos, cláusulas y disposiciones que se reproducen en el hecho probado 3 de la sentencia recurrida.

2).- Conviene indicar que el Acuerdo Marco del Grupo Aceralia mencionado en el punto anterior fue publicado en el BOE de 19 de julio del 2000, y fue suscrito, como se ha dicho, por la dirección de la entidad empresarial, de un lado, y por otro lado por CC.OO., UGT, ELA-STV y LAB, "que ostentan la representación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal".

En la Disposición Transitoria Primera de este Acuerdo Marco, que lleva el título "Estructura profesional y salarial", en el número 1 de la misma, se establece: "La Comisión negociadora del presente acuerdo designará una Comisión para que en su nombre y representación proceda en el plazo de hasta 31 de diciembre de 2000 a adecuar los actuales catálogos de puesto de trabajo a las necesidades presentes y futuras de la



organización identificando las competencias necesarias para cubrir las actividades clave de la organización, a partir de los requerimientos de la estrategia industrial y de la configuración de los procesos clave". Añadiendo seguidamente que "la estructura profesional se centra en el desarrollo de la profesión, buscando una mayor polivalencia dentro de la misma, estructurada en competencias, de tal forma que permita un desarrollo continuo de las personas, según la evolución de las líneas de estrategia industrial de cada una de las áreas de negocio". Tras expresar otras reglas en los números 2, 3 y 4 de esta Disposición Transitoria Primera, en el número 5 de la misma se determina: "Los acuerdos de esta Comisión tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores".

3).- En el Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA) de 15 de diciembre del 2003 se publicó el Convenio Colectivo de la empresa Aceralia Corporación Siderúrgica S.A. En los arts. 22 y siguientes de este convenio y en su art. 27 se contienen las disposiciones que se reflejan en el hecho probado 4 de esta sentencia.

En la Disposición Transitoria Primera de este Convenio Colectivo se establece: "La Comisión negociadora del presente convenio que en la actualidad está llevando a cabo el desarrollo de la nueva Estructura Profesional y Salarial. Esta Comisión deberá concluir su trabajo en la misma fecha que lo dispuesto en la Disposición Final Cuarta del Segundo Acuerdo Marco del Grupo Aceralia". Y seguidamente prescribe: "La estructura profesional y salarial establecidas en los arts. 34 y 35 del Convenio Colectivo 1997-1999 así como el sistema de ascensos establecido en el art. 6 del citado Convenio Colectivo, se mantendrán en vigor hasta que las partes acuerden la nueva Estructura Profesional y Salarial."

Así mismo la Disposición Derogatoria del Convenio Colectivo ahora comentado (publicado en el BOPA de 15 de diciembre del 2003) contiene el siguiente mandato: "El presente Convenio deroga las normas anteriores sobre las mismas materias contenidas en Pactos, Acuerdos o Convenios Colectivos dentro de su ámbito personal y geográfico, en todo aquello en lo que se oponga a su contenido".

4).- El 19 de febrero del 2004 se publicó en el BOE el II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, que fue suscrito por la dirección de tal grupo, de un lado, y por otro por las Centrales sindicales CC.OO, UGT, USO, ELA-STV y LAB. Según se explica en su preámbulo, este Acuerdo marco tiene por objeto "establecer un marco convencional de aspectos comunes para las empresas incluídas en su ámbito de aplicación", y por ello el mismo "regula con eficacia general y aplicación directa aspectos concretos de las relaciones laborales en las empresas incluídas en su ámbito, como paso previo al objetivo común de alcanzar un Convenio colectivo único". Los arts. 10 al 13 de este Acuerdo Marco regulan la "Estructura Profesional", siendo el contenido de estos preceptos exactamente igual al de los arts. 22 al 25 del antedicho Convenio Colectivo publicado en el BOPA de 15 de diciembre del 2003.

En la Disposición Final segunda de este Acuerdo se establece que el mismo "tendrá competencia exclusiva" en distintas materias, entre las que se encuentran las referentes a "estructura profesional" y "estructura salarial".

En la Disposición Final cuarta se ordena la constitución de "una Comisión en el seno de cada empresa, para que en un plazo de tres meses a partir de la misma, proceda al estudio y en su caso a acordar la aplicación de un Plan, con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2007 sobre medidas de rejuvenecimiento, reorganización y amortización de plantillas..."

La Disposición Derogatoria de este Acuerdo Marco establece que el mismo "deroga las normas anteriores sobre las mismas materias contenidas en Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos dentro de su ámbito funcional y geográfico, en todo aquello en lo que se oponga a su contenido".

5).- El 30 de julio del 2004 los representantes de la dirección de la empresa, de un lado, y de UGT y USO dieron su plena conformidad y firmaron en Avilés el "Acuerdo en el Plan Laboral de Aceralia- Arcelor Asturias". Los representantes de CC.OO y de CSI firmaron la correspondiente acta "a los únicos efectos de hacer constar su presencia, pero que lo hace en desacuerdo con el texto aprobado". Al comienzo del acta levantada al efecto se hace constar que el día 8 de junio del 2004 se iniciaron negociaciones "a los efectos de alcanzar un acuerdo en relación con el PLAN LABORAL derivado del Plan Estratégico de Negocio aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía en fecha 5 de mayo de 2004", y que en el marco de esas negociaciones se alcanzó el Acuerdo referido.

También en Avilés, el 15 de Octubre del 2004 las mismas partes que aprobaron y firmaron el antedicho Acuerdo de 30 de julio del 2004, aprobaron y firmaron un nuevo acuerdo bajo el título "PLAN LABORAL DE ACERALIA ARCELOR ASTURIAS", que "constituye la segunda parte" del anterior. También en este caso CC.OO. y CSI firmaron el acta a los solos "efectos de hacer constar su presencia, pero lo hacen en desacuerdo con el texto aprobado".



En estos dos Acuerdos sobre el Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias se contienen los pactos y cláusulas discutidas en el presente proceso. En tales Acuerdos están recogidas las estipulaciones y mandatos que se reflejan en los hechos probados 6 a 14, ambos inclusive, de la sentencia recurrida.

TERCERO.- El referido recurso de casación interpuesto por CC.OO. contra la sentencia del TSJ de Asturias de 2 de junio del 2005 se compone de dos motivos, si bien el primero se divide en cuatro números o apartados, cada uno de los cuales constituye, en realidad, un motivo independiente.

Pero antes de efectuar el estudio de cada uno de esos motivos, es necesario destacar que varias de las alegaciones que en ellos se formularon no han sido esgrimidas ni aducidas en la instancia, y por ello necesariamente han de decaer, toda vez que en un recurso de casación no es posible el planteamiento de cuestiones nuevas no tratadas en la instancia.

Debe tenerse en cuenta que en los procesos en que se impugnan pactos o acuerdos, las infracciones legales que se considera que éstos cometen y las causas y razones en que tales infracciones se fundan, se tienen que recoger y expresar en la demanda inicial del proceso concreto en que se lleva a cabo la impugnación; y así el Juez de instancia, a la hora de pronunciarse sobre la viabilidad o inviabilidad de la impugnación ejercitada en dicha demanda, únicamente puede tener en cuenta esas específicas infracciones que se denuncian y las causas o razones de las mismas que se alegan. El Juzgador no puede declarar la nulidad de aquellos pactos o acuerdos, basándose para ello en la existencia de infracciones no alegadas en la demanda, ni en razones o causas no esgrimidas en la misma. Y, en consecuencia, si la sentencia de instancia desestimó la impugnación, sobre la base de atenerse a las concretas alegaciones de la demanda, no es válido ni aceptable alegar en el recurso de casación causas o motivos de impugnación nuevos y diferentes, que no habían sido reflejados en la demanda ni en el acto de juicio.

Y esto sucede en el presente recurso de casación en lo que concierne a las siguientes alegaciones del mismo:

a).- La relativa a que el Plan Laboral Aceralia Arcelor Asturias infringe el principio de jerarquía normativa, en relación con el art. 37 de la Constitución, al declarar que "en lo no previsto expresamente por este acuerdo, será de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo actualmente vigente". Ni en la demanda, ni en el acto de juicio se formula tal clase de alegación, y por tanto su utilización y ejercicio en el recurso de casación constituye una cuestión nueva totalmente ineficaz y rechazable.

b).- Lo mismo sucede con el alegato que se esgrime en el número 2º del motivo primero del recurso, en el que se afirma que "se produce otra modificación directa del Convenio Colectivo, en relación con la consolidación retributiva cuando se desempeñan actividades de superior categoría", lo cual viene regulado en el art. 28 del citado convenio e implica una modificación y vulneración de este precepto. Pero en la demanda no existe ni aparece ninguna denuncia sobre esta particular materia y precepto, lo que pone en evidencia que nos encontramos ante otra cuestión nueva, que necesariamente ha de decaer.

Conviene indicar que en muy reciente sentencia de esta Sala se ha explicado a este respecto que siendo el de casación un recurso extraordinario cuyo objeto no es la revisión de la anterior instancia sino la revisión de lo dicho en la sentencia en él sólo pueden ser objeto de consideración las cuestiones suscitadas en la instancia y resueltas o debidas resolver en la sentencia recurrida por lo que quedan fuera de su esfera de actuación todas las cuestiones sobre las que tal sentencia no pudo pronunciarse por no haber sido alegadas y debatidas en dicho trámite, tanto más cuanto que admitir esta nueva discusión llevaría a la consecuencia de resolver cuestiones sobre las que la parte contraria no pudo defenderse con plenitud de recursos, incluida la posibilidad de pruebas que pudieran destruir la nueva argumentación. Siendo ésta doctrina constante de esta Sala como puede apreciarse en sentencias como las de 14-10-2003 (Rec. 4/2003) o 17-1-2006 (Rec. 11/2005), en las que se ha mantenido el criterio tradicional de que la casación sólo es apta para depurar resoluciones recurridas pero no para efectuar un nuevo juicio.

CUARTO.- En el número 1 del hecho primero de la demanda se impugnan los "Acuerdos en el Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias" de julio y octubre del 2004 por no haber cumplido lo que estableció el Acuerdo sobre estructura profesional y salarial publicado en el BOE de 18 de julio del 2002. Esta impugnación fue rechazada por la sentencia de instancia, y frente a este rechazo se formula en el recurso ahora analizado el número 1º de su primer motivo, en el que se aduce la violación de los arts. 37-1 de la Constitución y 84, 86, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 27 del Convenio Colectivo de Aceralia.

Este motivo de casación no puede, prosperar como hacen lucir las consideraciones siguientes:

1).- En relación con esta concreta impugnación de los Acuerdos de Julio y Octubre del 2004, en la demanda se alegan y exponen una serie de consideraciones de carácter genérico, abstracto e inconcreto, de las que malamente puede deducirse la infracción de algún precepto legal que determine la nulidad de los mismos, ni



siquiera se puede inferir de tales consideraciones que estos Acuerdos impugnados se opongan o contradigan los mandatos concretos del Acuerdo sobre Estructura Profesional y Salarial de julio del 2002.

De las meras referencias e indicaciones genéricas que se hacen en el número 1 del hecho tercero de la demanda en relación con este Acuerdo de julio del 2002, comparándolas con lo que en ese mismo apartado o extremo de dicha demanda se dice que se estableció por los Acuerdos de julio y octubre del 2004, no se deduce que estos últimos hayan incurrido en ninguna clase de infracción legal, ni aparece ninguna causa determinante de la nulidad de los mismos. Y se recuerda que es, precisamente, ese número 1 del hecho tercero de la demanda el extremo o parte de la misma en donde se contiene y formula la impugnación que estamos ahora examinando. Y si de las propias alegaciones de la demanda sobre esta impugnación no aparece ni puede apreciarse infracción legal alguna, no puede prosperar tal impugnación.

2).- Como se expuso en el fundamento de derecho segundo de la presente resolución, tanto el Convenio Colectivo de Aceralia, publicado en el BOPA de 15 de diciembre del 2003, como el II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, publicado en el BOE de 19 de febrero del 2004, regulan la materia de la estructura y clasificación profesionales; el primero en sus arts. 22 y siguientes y el segundo en sus art. 13, 14 y 15 . Y es obvio que los Acuerdos que la demanda impugna no han hecho otra cosa que seguir los criterios y desarrollar los mandatos de los preceptos que se acaban de mencionar, preceptos establecidos por las normas convencionales de carácter fundamental reguladoras de las relaciones laborales de la empresa Aceralia y del Grupo Aceralia (el Convenio y el Acuerdo Marco citados). Siendo indiscutible que de existir alguna divergencia entre este Convenio y Acuerdo Marco y el Acuerdo de Julio del 2002, prevalecerían aquéllos sobre éste, en razón a lo que disponen el art. 82 y siguientes del ET , máxime cuando dichos convenios colectivos y Acuerdo Marco son posteriores al pacto de julio del 2002. Por ello acierta plenamente la sentencia recurrida cuando manifiesta que "si ha existido algún cambio en el sistema de clasificación, el mismo se ha producido a través del Convenio y no de los Acuerdos" impugnados.

Siendo claro además, como explica dicha sentencia recurrida que "los Acuerdos de 30 de julio y 15 de octubre de 2004 no alteran en absoluto ni el Acuerdo de 2002, ni el Convenio Colectivo del 2003", ni tampoco -añadimos nosotros- el Acuerdo Marco del 2004. A este respecto debe tenerse en cuenta que fue dicho Convenio Colectivo del 2003 (y también el Acuerdo Marco del 2004) "el que distingue entre Divisiones funcionales y Grupos Profesionales, y el que concreta que la clasificación del personal se hará teniendo en cuenta conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, y no los primeros como erróneamente señala la parte actora en su demanda".

3).- Es cierto que el art. 27 del Convenio Colectivo de Aceralia (BOPA de 15 de diciembre del 2003), después de hacer referencia en un primer párrafo al mandato de la Disposición Transitoria primera del Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (BOE de 19 de julio del 2000), de "ajustar los puestos de trabajo vigentes... a las necesidades presentes y futuras de la organización, mediante un sistema basado en el desarrollo de la profesión, como eje básico de un nuevo sistema que favoreciera el desarrollo continuo de las personas...", establece en su párrafo segundo lo siguiente: "Consecuentemente será de aplicación en este punto el Acuerdo sobre Estructura Profesional y Salarial del Grupo Aceralia firmado en Madrid el día veintiocho de mayo del año dos mil dos".

Ahora bien, es evidente que este precepto no altera ni rectifica los mandatos que con respecto a la clasificación profesional recogen los arts. 22 al 25 de dicho Convenio, sino que los tiene que respetar y acatar plenamente; hasta el punto que este art. 27 tiene que ser interpretado a la luz de tales mandatos. Es más, si se pensare que entre el Acuerdo de 18 de mayo del 2002 y esos artículos (22 al 25 del Convenio) hay alguna disparidad o discordancia, éstos prevalecen sobre aquél, como se ha explicado poco más arriba. De ahí que el comentado art. 27 sólo puede ser entendido partiendo de la base de acatar y asumir lo que se establece en estos arts. 22, al 25 del Convenio, y en cuanto no se oponga a los mismos ni los contradiga.

Es más, la aplicación "en este punto" del Acuerdo sobre estructura profesional y salarial del 2002 que este artículo dispone, se refiere exclusivamente a "este punto", es decir a la "ajustación de los puestos de trabajo vigentes a las necesidades presentes y futuras", mediante el sistema y condiciones que se precisan en el primer párrafo del art. 27 comentado y en la Disposición Transitoria primera del primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, publicado en el BOE de 19 de julio del 2000. Con lo que parecen correctas y atinadas las precisiones de la sentencia recurrida, en las que se afirma que "el Acuerdo sobre Estructura Profesional y Salarial viene a completar el sistema de clasificación establecido en el Convenio Colectivo, ya que por un lado éste se refiere a las Divisiones Funcionales y a los Grupos Profesionales, y por otro declara aplicable el primero en el punto relativo a la ajustación de los puestos de trabajo a las necesidades presentes y futuras de la Organización..."

4).- Todos estos razonamientos y aseveraciones conducen reiterar la conclusión a que llegó la sentencia de instancia, de que no cabe apreciar que los Acuerdos combatidos en la demanda hayan vulnerado ni los



referidos Convenio Colectivo y Acuerdo Marco, ni el Acuerdo sobre Estructura Profesional y Salarial publicado en el BOE de 18 de julio del 2002.

En consecuencia, la sentencia impugnada no ha infringido el art. 37-1 de la Constitución, ni los arts. 83, 84, 85, 86, 87 y 88 del ET, ni el art. 27 del Convenio Colectivo, lo que produce claramente la quiebra de la alegación esgrimida en el número 1º del primer motivo del recurso de casación.

QUINTO.- En el número 3º del llamado primer motivo del recurso se alega que el pacto o Acuerdo de 15 de octubre del 2004 modificó lo establecido en el Convenio Colectivo de Aceralia, en relación con la denominada "distribución irregular de la jornada".

A este respecto se ha de tener cuenta que el art. 8-1 del Convenio Colectivo de que tratamos (publicado en el BOPA de 15 de diciembre del 2003), establece: "Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas, paradas por averías, mantenimiento, programadas o no programadas, se acuerda adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma, por jornadas completas, en los días que sean laborables para cada régimen de trabajo, o trabajando en los días de descanso"; añadiéndose a continuación que "estas modificaciones de jornada deberán respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos".

En relación con este sistema especial o irregular de distribución de la jornada, el Acuerdo sobre el Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias de 15 de octubre del 2004, dentro de la parte del mismo que lleva el título de "Acuerdos para la mejora operativa", y en el número 1 "Flexibilidad", punto 2, "Distribución irregular de la jornada", apartado 2) dispuso: "En sentido contrario se considerará causa justificada de aplicación de la distribución irregular de la jornada, las ausencias de carácter coyuntural (enfermedad, permisos, etc.) de duración prevista o previsible inferior a cinco días".

El sindicato demandante considera que esta regla (así como también la del apartado 1) de esta misma cláusula o disposición en cuanto es consecuencia o reflejo de tal regla) vulnera el art. 8-1 del Convenio Colectivo, habida cuenta que este artículo 8-1 excluye de la aplicación del especial sistema de distribución irregular de la jornada que en él se establece las situaciones "generadas por falta de personal", sin hacer ningún distingo a tal respecto, por lo que lo lógico es entender que entre esas situaciones excluidas se encuentran las ausencias breves originadas por enfermedad, disfrute de permisos u otras análogas. Sin embargo el Pacto de 15 de octubre del 2004, como se acaba de ver, incluye en este sistema estas "ausencias de carácter coyuntural".

La divergencia entre este pacto y aquella norma convencional la reconoce la propia sentencia recurrida, pues manifiesta: "que existe en este punto modificación de lo dispuesto en el Convenio y en el Acuerdo Marco resulta evidente".

Ahora bien, a pesar de esta conclusión desestima la impugnación del extremo del Acuerdo de 15 de octubre del 2004 a que nos estamos refiriendo basándose para ello en la doctrina del Tribunal Supremo recogida en las sentencias de 30 de junio de 1998 y 21 de febrero del 2000, relativa a la posibilidad de que las partes negociadoras de un convenio colectivo puedan de común acuerdo alterar el término de vigencia pactado. Cita la resolución recurrida a este respecto con reiteración distintos párrafos y razonamientos de la citada sentencia de esta Sala de 30 de junio de 1998, pudiéndose destacar entre estas citas la frase en la que esta sentencia del Tribunal Supremo afirma que "la modificación de una norma por un acto de contrario imperio posterior constituye el principio de modernidad en el que se funda la ordenación de la sucesión de las normas en los sistemas contemporáneos de fuentes del derecho", y establece seguidamente que "esta regla rige también para la sucesión de los convenios colectivos estatutarios dentro del mismo ámbito". Considera la sentencia recurrida que los Acuerdos de 30 de julio y 15 de octubre del 2004 cumplen plenamente las exigencias que esta jurisprudencia establece, y por ello considera totalmente válida y eficaz la comentada disposición de este último relativa a la "distribución irregular de la jornada".

No puede aceptarse esta conclusión de la sentencia recurrida, pues es manifiestamente equivocada.

Es verdad que esta Sala en las sentencias citadas por la recurrida, que son como se ha dicho las de 30 de junio de 1998 (rec. nº 2987/97) y 21 de febrero del 2000 (rec. nº 686/99), han admitido la posibilidad de que se modifique un convenio colectivo antes de que concluya el plazo de vigencia establecido, si tal modificación se lleva a cabo mediante un convenio colectivo posterior (y excepcionalmente la sentencia de 21 de febrero del 2000 admitió la modificación mediante expediente de regulación de empleo, en situaciones extremas). Pero es indiscutible que tal modificación no puede llevarse a cabo por medio de un simple pacto colectivo posterior, aunque en él intervengan todos los representantes patronales y de los trabajadores que hubiesen constituido la mesa negociadora del pertinente convenio colectivo. La modificación de un convenio colectivo estatutario sólo puede llevarse a efecto por medio de otro convenio colectivo estatutario. Y el simple pacto colectivo no tiene esta condición, aunque en él intervengan todas las representaciones referidas. Y no tiene



esta condición dado que el establecimiento y aprobación de un convenio colectivo regular en nuestro país exige el cumplimiento de una serie rigurosa de requisitos y trámites, desde la constitución de la mesa negociadora mediante las formalidades que ordena el art. 89-1 del E.T., y con estricto acatamiento a los mandatos de los arts. 87 y 88, hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente como impone el art. 90-3, pasando entre aquel inicio y este final por todos los hitos y trámites que prevén los restantes números de los arts. 88, 89 y 90. Y es obvio que para que pueda producirse con plena licitud y efectividad la modificación anticipada de un convenio colectivo, es de todo punto necesario que el nuevo hubiese seguido con exactitud todos estos mandatos y exigencias, puesto que si no se hizo así, el nuevo pacto no es un convenio colectivo estatutario, y por ello carece de vigor para alterar o modificar el convenio precedente. La única particularidad que presenta este especial "convenio colectivo de vigencia anticipada" es el hecho de que, por mutuo acuerdo de los interesados, se decide que el mismo entre en vigor antes de que haya concluido el plazo de vigencia que en principio señaló el convenio anterior; pero, repetimos, las demás condiciones y exigencias de los convenios colectivos estatutarios las tiene que acatar y cumplir inexorablemente, so pena de perder la fuerza vinculante de carácter normativo que es propia de esta clase de convenios.

Y los Acuerdos de 30 de julio y 15 de octubre del 2004 no cumplen los requisitos y formalidades referidas, y por ello son meros pactos colectivos extra-estatutarios, no gozando de la condición ni el vigor de los convenios colectivos regulares. Téngase en cuenta que no consta en parte alguna en estas actuaciones que se hayan cumplido distintos requisitos que vienen impuestos por los arts. 89 y 90 del ET., siendo de destacar la falta de publicación de los comentados Acuerdos en el Boletín Oficial pertinente.

Debe concluirse, por tanto, que estos Acuerdos carecen de vigor jurídico para modificar un precepto de un convenio colectivo estatutario; y por ello quiebra y se desmorona la decisión de la sentencia recurrida relativa a la cuestión de la distribución irregular de la jornada.

SEXTO.- Continuando con el análisis de esta cuestión, se ha de tener en cuenta que la empresa recurrida insiste que la modificación combatida, que ahora estamos examinando, es lícita y conforme a derecho por cuanto que se ha realizado con base en el art. 41 del ET. Ya la sentencia recurrida rebatió esta argumentación de la compañía demandada, y la Sala coincide con el criterio de tal sentencia. La modificación comentada de lo que dispuso el art. 8-1 del Convenio Colectivo no tiene encaje de ningún tipo en el art. 41 del ET. En primer lugar, para que este precepto pueda entrar en juego es de todo punto obligada la concurrencia de alguna causa económica, técnica, organizativa o de producción, sin la cual concurrencia no cabe, en absoluto, llevar a cabo la aplicación de ninguna de las medidas que este precepto prevé; y es obvio que en este caso ni se ha probado, ni siquiera se ha alegado, ni aparece por parte alguna que existan esas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y menos aún que a las mismas se deba la modificación comentada. Pero además esta variación o reforma afecta a la jornada de trabajo (hasta el punto de que el propio art. 8-1 habla de "estas modificaciones de jornada") y según el art. 41-2 no pueden llevarse a cabo tal clase de cambios cuando afecten a "las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III" del ET.

La compañía demandada en esta litis, tanto en su contestación a la demanda como en la impugnación al recurso de casación, alegó que el Acuerdo de 15 de octubre del 2004 no modificó, el referido art. 8-1 del Convenio Colectivo, sino que se limitó a interpretar la expresión "no generadas por falta de personal", que en él se recoge. Y así arguye que "las ausencias por razones puramente coyunturales, enfermedad o permiso de muy corta duración, no pueden considerarse debidas a 'falta de personal'... precisión totalmente lógica porque resulta absurdo entender que las ausencias por enfermedad o permiso, de menos de cinco días, son imputables a la empresa como si de una falta de personal se tratara". Este argumento no deja de tener una cierta base de razonabilidad y de sentido lógico, pero no puede ser acogido, pues queda desvirtuado por las declaraciones fácticas y conclusiones interpretativas de la sentencia recurrida, que esta Sala asume. Y esto es así pues la sentencia recurrida manifiesta a este respecto que "la empresa reconoce que con anterioridad a la firma del Acuerdo del 2004 las ausencias por enfermedad, permisos, etc., inferiores a cinco días se cubrían con horas extraordinarias y con 'cubrebajas' y no como desde entonces se pretende hacer", lo cual le lleva a concluir que ese Acuerdo de octubre del 2004 modificó el art. 8-1 del Convenio. Y tal conclusión ha de tenerse por acertada y correcta, pues el art. 1282 del Código Civil dispone que "para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos coetáneos y posteriores al contrato", y la citada actuación de la empresa posterior al Convenio Colectivo de diciembre del 2003, pone de manifiesto que la intención de los negociadores del mismo, al aprobar el art. 8-1, fue la de no considerar causa justificada de aplicación de la distribución irregular de la jornada esas ausencias coyunturales por enfermedad y permisos breves.

Todo cuanto se ha expresado en este razonamiento jurídico y en el anterior, obliga a estimar la alegación del recurso de casación que en estos dos razonamientos hemos venido estudiando, toda vez que la sentencia recurrida, en relación a esta concreta cuestión, ha infringido las normas citadas, y en especial los arts. 82-3 y 85-3 del ET. Ello implica que se debe declarar nulo el apartado 2) del punto 2 ("Distribución irregular de la



jornada"), del número 1 ("Flexibilidad"), del epígrafe titulado "Acuerdos para la mejora operativa" del Acuerdo de 15 de octubre del 2004; así como también los extremos del apartado 1) de ese mismo punto 2 del número 1, que son consecuencia o derivación de lo que aquel apartado 2) disponía.

SEPTIMO.- La alegación del número 4º del primer motivo del recurso, trata de la impugnación recogida en el punto 3 del hecho tercero de la demanda, relativa a la regulación del disfrute de las vacaciones.

En el penúltimo párrafo del art. 11 del Convenio Colectivo de Aceralia se dispone: "Para el personal a turnos afectado por los regímenes de trabajo establecidos en el anterior Convenio Colectivo, se continuarán confeccionando calendarios para el disfrute de las vacaciones en tandas de 28 días naturales dentro de los cuales no se computarán los festivos que obligadamente deben ser trabajados, pudiendo disfrutarse los días restantes conjuntamente con los descansos que le correspondan".

En el número 3 ("período de disfrute de las vacaciones") del epígrafe 3 ("Acuerdos para la mejora operativa") del Acuerdo de 30 de julio del 2004 se habla de "la distribución del disfrute de las vacaciones en un número de tandas que como mínimo sea igual al número de equipos existentes en la instalación", y además que "en las instalaciones de régimen continuo, la distribución del disfrute de vacaciones a lo largo de un período superior al establecido con carácter general adecuado a las necesidades de la instalación".

Entiende el sindicato actor y recurrente que estas disposiciones del Acuerdo de 30 de julio del 2004 modifican y alteran lo que establece el mencionado art. 11 del Convenio. La sentencia de instancia afirma que no existe tal cambio o modificación de este precepto y por ello desestimó esta concreta pretensión de la demanda.

Es acertado el criterio de la sentencia recurrida. La lectura de todo el contenido del antes citado número 3, "Período de disfrute de vacaciones", del epígrafe 3, "Acuerdos para la mejora operativa" del Acuerdo en el Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias de julio del 2004, pone de manifiesto que lo que en dicho número 3 se pretende es fijar unos criterios generales para la planificación del disfrute de las vacaciones en los años siguientes al pacto; por tanto en esta disposición impugnada no se establecen realmente reglas para regular el disfrute de las vacaciones, sino "vías para la consecución de los objetivos" que se pretenden lograr en esta materia, siendo la primera finalidad de este punto la de "hacer eficaces las previsiones del Convenio Colectivo". No se trata de que el Acuerdo establezca normas reguladoras del disfrute de las vacaciones, sino que fija unos criterios o pautas genéricos para el establecimiento futuro de esas normas con el fin, se insiste y reitera, de "hacer eficaces las previsiones" del Convenio. Por ello, no es posible, en modo alguno, sostener que, en el número 3 del epígrafe 3, del Acuerdo de 30 de julio del 2004 se hayan alterado ni reformado los preceptos de este Convenio Colectivo.

Por ello es totalmente acertada la desestimación de esta pretensión del sindicato demandante llevada a cabo por la sentencia de instancia, habida cuenta que "los Acuerdos reconocen la aplicación efectiva de la normativa que al respecto contiene el vigente Convenio Colectivo e incluyen el compromiso de hacer efectivas sus previsiones para adecuar la planificación del disfrute de las vacaciones a las necesidades y características de las instalaciones, previsiones que aparecen recogidas en los artículos 12 y 13 del Convenio"; y además los propios "Acuerdos prevén la incorporación al Convenio de las modificaciones que sean necesarias previo acuerdo entre empresas y representación de los trabajadores".

No se han infringido por la resolución recurrida ninguno de los preceptos denunciados en el número 4º del primer motivo del recurso y por tanto tiene que ser desestimada la alegación o motivo que acabamos de examinar.

OCTAVO.- El llamado segundo motivo del recurso se limita a recoger unas consideraciones sobre la no posibilidad de alterar lo establecido en Convenio Colectivo, con cita de los arts. 82-3, 85-3, 84 y 83-3 del ET. Este motivo recoge en realidad unas consideraciones genéricas, que sólo tiene verdadero contenido casacional si se ponen en relación con las alegaciones ya estudiadas en los razonamientos jurídicos anteriores de esta sentencia, y que el recurso recoge en los números 1º, 3º y 4º de su motivo primero. Por consecuencia, dejando a un lado la inconcreción y generalidad de su planteamiento, es obvio que las alegaciones de este recurso han sido contestadas en esos razonamientos jurídicos anteriores, a cuyas soluciones nos remitimos.

NOVENO.- Todo cuanto se deja expuesto conduce a la conclusión de que la sentencia recurrida ha de ser casada y anulada en parte. Y en consecuencia han de ser rechazadas las alegaciones del recurso relativas a la "estructura profesional y salarial" y al disfrute de las vacaciones; y en cambio ha de ser acogida la pretensión del mismo atinente a la "distribución irregular de la jornada" y por consiguiente se tiene que declarar la nulidad de las cláusulas o disposiciones, que se indican en el último párrafo del Fundamento de Derecho sexto de la presente sentencia.

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



FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de casación interpuesto por la Letrada D^a Nuria Fernández Martínez en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, dictada el 2 de junio de 2005 en los autos de juicio num. 3/2005, y en consecuencia casamos y anulamos parcialmente esta sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias. Declaramos la nulidad del apartado 2) del punto 2 ("Distribución irregular de la jornada") del número 1 ("Flexibilidad") del epígrafe titulado "Acuerdos para la mejora operativa" del Acuerdo sobre el Plan Laboral de Aceralia Arcelor Asturias de 15 de octubre del 2004; y también declaramos la nulidad de la frase final del apartado 1) de dicho punto 2) en cuanto dice: "tengan una duración prevista o previsible superior a cinco días". Se confirman y mantienen los restantes pronunciamientos de la sentencia recurrida. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, 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.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Gil Suárez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.