



AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. Procedimiento: 00218/2003
Indice de Sentencia:
Contenido Sentencia:
Demandante: CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO
Codemandante:
Demandado: COMPAÑIA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS CLH SA; SEC.SIND.FITEQA-CC.OO. EN CLH SA, SEC.SIND.FIA UGT EN CLH Y MINISTERIO FISCAL.

Ponente Ilmo. Sr.: D. ENRIQUE FÉLIX DE NO ALONSO-MISOL

SENTENCIA Nº : 51/04

Excmo. Sr. Presidente:

D. JOSÉ JOAQUÍN JIMÉNEZ SÁNCHEZ

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. ENRIQUE FÉLIX DE NO ALONSO-MISOL
D. DANIEL BASTERRA MONTSERRAT

Madrid, a diecisiete de Junio de dos mil cuatro.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 00218/2003 seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO contra COMPAÑIA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS CLH SA; SEC.SIND.FITEQA-CC.OO. EN CLH SA, SEC.SIND.FIA UGT EN CLH Y MINISTERIO FISCAL. sobre impugnación de convenio. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. ENRIQUE FÉLIX DE NO ALONSO-MISOL

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 23 de diciembre de 2003 se presentó demanda por CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO contra COMPAÑIA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS CLH SA; SEC.SIND.FITEQA-CC.OO. EN CLH SA, SEC.SIND.FIA UGT EN CLH Y MINISTERIO FISCAL. sobre impugnación de convenio. Asimismo en fecha 30 de diciembre de 2003 se registró bajo el nº 223/03 demanda a instancia del CTE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA en CLH contra esta empresa e igualmente se registró una tercera demanda con el nº 224/03 a instancia de FIA UGT y FITEQA CC.OO. contra CLH SA.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 25 de Marzo de 2004 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies de prueba. A petición de FIA UGT y FITEQA CC. OO. se solicitó la acumulación a los autos 218/03 de los procedimientos 223/03 y 224/03, la cual fue acordada por providencia de 3 de Febrero de 2004. Llegado el día del juicio, a petición del Letrado de CLH SA se acordó la suspensión de la vista por no haberse recibido la prueba solicitada a la Dirección General de Trabajo y para que se ampliase la demanda, señalándose como nueva fecha del acto del juicio el día 8 de Junio de 2004. Con fecha 31 de Marzo de 2004 FIA UGT Y FITEQA ampliaron la demanda contra las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO en CLH SA

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


Cuarto.- Por providencia de 31 de Marzo de 2004 se designó como Magistrado Ponente de las presentes actuaciones el Ilmo. Sr. D. Enrique Felix De no Alonso-Misol.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Que el artículo 78.II.3 del Convenio Colectivo (C.C.) para el Personal de Tierra de C.L.H., S.A., establece que las Secciones Sindicales que "tengan al menos un 10% del total de representantes de personal a nivel de empresa, tendrán la facultad de negociar los Convenios Colectivos, interviniendo cada una de ellas en función de su representatividad".





SEGUNDO.- La Confederación General de Trabajo solicitó el 1 de Agosto de 2003 la impugnación de oficio de dicho Convenio a lo que no se accedió por dicha Autoridad Laboral.

TERCERO.- El Acta Final del Convenio Colectivo 2002-2003 previó la constitución de una Comisión de trabajo de clasificación y Desarrollo profesional, que se constituyó el 8.7.03 y que en sus sesiones hasta el plazo de su extinción (determinada en fecha 31.10.03) no alcanzó el resultado apetecido de homologación de clasificación y sistemas de promoción.

CUARTO.- El Monopolio de Petróleos, de titularidad Estatal quedó extinguido en virtud de la Ley 34/92, CAMPSA obtuvo aprobación de expediente de regulación de empleo en los años 89,90 y 91 en su progresiva adaptación a la regulación del sector petrolero en el marco comunitario, que culminó con la desaparición del monopolio.

QUINTO.- El Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Logística de Hidrocarburos SA (en lo sucesivo CLH SA) para 2002-03 fue denunciado a su vencimiento por lo que perdió su vigencia el 31.12.03.

SEXTO.- El 27-4-04 se constituyó la Mesa Negociadora del Convenio para 2004.

SEPTIMO.- Como antecedente para el Convenio 2002-2003, el 18.3.03 por medio de fax la CGT se dirigió a D. Fernando Valdés Da-Re, como Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para CLH -personal de tierra- solicitando la "recomposición", e incorporación de CGT, a la negociación colectiva, alegando que de los 115 representantes directos del personal 12 pertenecen a la Sección Sindical de CGT. Siendo contestado en el sentido de que a tal Presidencia no corresponde pronunciamiento alguno sobre lo solicitado y por la Empresa CLH aduciendo que carece de competencia sobre la designación de la parte social de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, y que el 4 de Marzo se inició la sesión de la Comisión Negociadora, del Convenio Colectivo de CLH que perdió su vigencia al ser denunciado (el de 2002-2003). A tal respecto obra unido a autos (y se reproduce por remisión) el Informe de 18-12-02 de la Inspección de Trabajo evacuado al efecto.

OCTAVO.- También como antecedente fáctico consta que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento nº 62/01, dictó la sentencia 74/01 de fecha 18.7.01, que obra en autos, que desestima la pretensión de declaración de ilegalidad del artículo 78.3º del Convenio Colectivo, sentencia que se reproduce por remisión.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- Dando cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 97.2º LPL la Sala manifiesta que los hechos que probados se declaran los obtienen esencialmente de la prueba documental practicada en autos, en conexión con las manifestaciones de las partes vertidas en el acta de juicio y en ponderación conjunta de todos los elementos de convicción practicados en el mismo.

SEGUNDO.- Antes de proceder a resolver sobre el fondo del litigio, resulta procedente el pronunciamiento sobre las dos oposiciones procesales articuladas por la empresa demandada.:

1.- Falta de acción, bajo el alegato de que se trata de un conflicto de intereses y no de un conflicto jurídico.

2.- Cosa juzgada, en función de que ya existe sentencia de esta Sala en virtud de la cual se desestimó la tacha de ilegalidad del artículo 78.3º del Convenio Colectivo, bien que a instancia de otro Sindicato y en presencia de los hoy intervinientes.

A.- Por lo que a la primera excepción se refiere es esencial determinar que la fecha de la demanda de CGT de 22 de diciembre de 2003 y que la vigencia del Convenio Colectivo de la Empresa CLH tenía vigencia hasta 31.12.03. Por tanto, sea cual sea la data en que se efectúa el pronunciamiento judicial, resulta claro que la impugnación de los preceptos del Convenio Colectivo se produce dentro de su ámbito temporal de vigencia. Hoy (que se negocia el Convenio posterior) entrarían en conflicto los intereses referidos a cual haya de ser la materia y objeto de negociación, pero eso no se enjuicia pues lo que se pretende, estando vigentes, es el pronunciamiento respecto de la legalidad o ilegalidad de determinados artículos del Convenio Colectivo y ese pronunciamiento procede en el marco del "tempus" en que la acción se ejercita.

Por ello la excepción es desestimable.

B.- Por lo que se refiere a la excepción de cosa juzgada, en referencia a la pretensión de declaración de ilegalidad del artículo 78.3º del Convenio Colectivo, la triple identidad de sujetos, objeto y causa de pedir "a priori" permitiría el acoger la excepción procesal en función al juego del artículo 222-4º y 400-2º de la LEC -que no es estrictamente coincidente con la regulación jurídica precedente- pues amplía la eficacia de lo juzgado al "antecedente lógico de lo que sea su objeto" mas que a su objeto mismo, se aparenta que si la Sala, una vez impugnada la legalidad de un precepto, afirmó que el mismo era acorde a la legalidad se pronunciaba sobre todos los "antecedentes lógicos" posibles de su ilegalidad, para rechazarlos.

Ahora bien la parte actora CGT al contestar a la excepción hace una sugestiva matización, que atrae el principio de tutela judicial efectiva, en el sentido de que fue otro Sindicato el actor y que éste limitó la cognición en su demanda a la exigencia de porcentaje del 10% para la constitución de las Secciones Sindicales Intercentros y no a la atribución a estas a la facultad negociadora en exclusiva.

Tal vez tal matización merezca una respuesta judicial matizada de mayor precisión para la solución a algún aspecto que hipotéticamente pudiera haber sido sustraído de la cognición jurisdiccional en la S. AN. de 18.7.01 (referida en los

antecedentes fácticos y que en autos consta).

La ilegalidad de un precepto implica una decisión positiva normando en contra de otro de superior rango, es decir disponer en contra de lo regulado por norma superior. Cuando el precepto no regula lo obvio -lo regulado por la norma superior- no la infringe. Si otorga a las Secciones Sindicales Intercentros y **NO EN EXCLUSIVA** (violando otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical ó de la Constitución, es decir, hurtando un derecho sindical que otros poseen), da más a unos pero no quita nada a otros. Esto solo sería reprochable si se hiciera de forma caprichosa o arbitraria, pero si la regla o umbral (10%) es común y generalizable no obliga a darlo a quien no alcanza el límite detonante del reconocimiento, pues el principio de igualdad no implica el igualitarismo ya que el dar a "cada cual lo suyo" (ius sui quique tribuere") queda incólume; ello, incluso, si a alguna parte del todo (al estilo de la evangélica parábola de la viña) se le da más de lo exigible y a otra parte -con un límite común objetivo (al margen de la parábola y en seno de constitucionalidad) -se le da justo lo debido u obligado.

Al margen de los derechos constitucionales, de la LOLS y del ET, se reconoce capacidad negociadora a las Secciones Sindicales Intercentros (de creación específica) a la vez que no se niega tal capacidad negociadora a quien, en virtud de tales normas, de ellas disfrutan. La norma no es, por ello, ilegal aunque si pudiera serlo, el acto concreto en el momento concreto en que se negare " a quien lo tuviera ad hoc" un derecho negociador (a discutir por vía de tutela de derecho fundamental, conflicto colectivo o modalidad ordinaria), pero lo que no habilita la impugnación de un precepto del Convenio Colectivo porque éste (sin negar los derechos de unos) otorgue, con circunstancias generales objetivas , mas derechos a otros.

En suma si se atiende la Sala a lo que ya dijo la cosa juzgada sería estimable y para el supuesto que ello no procediera (que por la exhaustividad, impuesta por el art. 218 LEC, aborda) a igual conclusión se llegaría que la que en su día se alcanzó.

El rechazo de la excepción (por lo razonado) queda colmado por lo considerado al efecto de forma expresa, al conocerse del fondo del litigio y bastaría con suprimirlo, si en sede de recurso fuera contradicho el criterio desestimatorio de la excepción, cumpliendo, eso sí, esta Sala con la obligación de dar respuesta a todos los delegados y pedimentos deducidos, en atención al principio de tutela judicial efectiva (art. 24 CE) y congruencia (art. 218 LEC). Pero de haberse declarado legal el precepto no procede rechazarla sino acoger la excepción de cosa juzgada que se opuso respecto de tal precepto.

TERCERO.- Despejadas las cuestiones interlocutorias y entrando en el fondo del litigio resulta procedente una labor sistematizadora, (como los propios litigantes hicieron) en función de la causa impugnatoria de la legalidad invocada como infringida.

CUARTO.- Un primer bloque de impugnación de los preceptos que se mencionaran en concreto se funda en aducir que infringen el artículo 14 de la Constitución Española, el 17 del Estatuto de los Trabajadores, la doctrina constitucional contenida en STConstitucional 119/02 y la jurisprudencia (cita



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

STS 17.5.02, 20.9.02 y 12.11.02) invocando además que el Convenio Colectivo no es fuente idónea de generación de condiciones mas beneficiosas, establecibles exclusivamente de forma contractual y a título individual.

Incardinan las partes actoras en tal reproche jurídico lo que invoca en relación a:

1º.- Doble escala salarial, según se aducen,
Art. 15 del Convenio
Anexo I del Convenio
Que centra en la fecha de contratación de 12.9.95

2º.- Sistema de promoción
Art. 22 y 23 del Convenio
Disposición Transitoria 6º del mismo
Por razón de igual fecha

3º.- Jornada
Art. 25 del Convenio
En cuanto que como condición mas beneficiosa a título personal otorga a los contratados (antes y después de 12.9.95) a unos a la llegada al centro de trabajo y a otros al "puesto" de trabajo a efectos del computo de la misma.

4º.- Excedencia voluntaria
Art. 41 del Convenio
Diferenciando el régimen según puestos contratados antes o después del 1.5.72.

5º.- Salarios
Art. 82 del Convenio Colectivo
Anexo I.-
En función de haber sido contratado antes o después de 12.9.95.

6º.- Premio a la antigüedad
Art. 85 del Convenio Colectivo
Disposición Transitoria 7ª
Por igual razón

7º.- Plus de turnicidad
Art. 87 y Disposición Transitoria 9ª
Por igual razón

8º.- Plus de nocturnidad
Art. 88 del Convenio.- Disposición Transitoria 9ª
Por igual motivo

9º.- Trabajos de superior categoría
Art. 89 del Convenio Colectivo





Por lo mismo
10º.- Horas extras
Art. 92 del Convenio Colectivo
Al igual que lo anterior

11º.- Desplazamiento de jornada y presencia
Art. 93 y 97 del Convenio Colectivo

Anexo 5º, (que invocó en el acto de juicio la CGT sin que fuera obstáculo ello por el resto de las partes).

Por idéntica causa

I.- A tal efecto es preciso reseñar que este bloque impugnatorio se articula por la CGT, por la UGT, por CC.OO y por el Comité de Empresa de Sevilla (éste precisando que es demandante, y no demandado por la CGT, y que, además no es firmante del Convenio Colectivo, por lo que a efectos legales dice ser un "tercero" lo que habilitaría la impugnación del Convenio -como por CGT- y a diferencia de UGT y CC.OO., que por ser firmante del Convenio Colectivo no serían "terceros").

II.- Sin perjuicio de matizaciones (terceros no firmantes y la impugnación por algunos sindicatos firmantes del Convenio) se aparenta de forma evidente que lo cuestionado merece respuesta jurisdiccional, por cuanto que al mantener la impugnación -por ilegalidad de los preceptos- quienes no firmaron el Convenio Colectivo el razonable alegato puesto de que no pueden alegarla quienes en la gestación del acuerdo intervinieron no desdice que terceros ajenos a la negociación así lo hagan, por lo que no trae diferencia la intervención o no de los Sindicatos firmantes en el seno del litigio, al no impedirse en la globalidad de la parte actora que pueda y deba darse respuesta judicial al mismo.

El argumento lógico de la empresa demandada en el sentido de que el Convenio Colectivo es un acuerdo "acordado" (a efectos de legitimación impugnatoria) y "vencido" (a efectos temporales) es humanamente comprensible pero no es jurídicamente dirimente (pues intervienen los pactantes en conjunción con terceros que no lo fueron) y la impugnación fue efectuada antes del vencimiento de la norma (como ya se consideró).

III.- Y, matizando alegatos, la primera de las consideraciones de fondo conduce a rechazar la tacha de discriminación en sentido técnico.

La discriminación es una desigualdad de ánimo contumaz (al estilo del tipo penal de "dolo reduplicado") porque implica una infracción del principio de igualdad ante la ley o en la aplicación de la ley por causa torpe (las descritas en el art. 14 CE y 17 ET y las asimilables). La fecha de contratación no se encuentra incluida entre tales odiosos motivos y no cabe tampoco predicado por asimilación. En suma la desigualdad de trato, en función de la fecha de contratación, no es por sí misma discriminación en sentido técnico, (STS 19.10.03 Rec. 2869/02 y STS 25.6.96 (Rec. 2830/95).

IV.- Aunque la desigualdad de trato no sea "per se" discriminatoria no cabe decir lo mismo en orden a la posibilidad de infringir el positivo mandato de



igualdad de tales preceptos antes citados.

La primera matización es que en el puro seno de la autonomía contractual (contrato de trabajo) y al margen de ánimos o causas discriminatorias -siempre detonantes de radical nulidad- la igualdad, como principio, no es operativa, siempre que, a su vez, se respeten los mínimos legales de derecho necesario, puesto que la autonomía de la voluntad sigue siendo fuente de derechos y obligaciones con capacidad de modelar lo pactado. Es un contrato y no es la ley y, no impone ni art. 14 CE ni el 17 ET el principio de igualdad en la contratación sino la igualdad ante la ley (y en la aplicación de la ley, como consecuencia del antecedente).

Es destinatario del mandato constitucional el poder legislativo (y en consecuencia el reglamentario) pero no la negociación privada de los ciudadanos (siempre salvando la existencia de discriminaciones en el sentido antedicho).

Pero en Derecho Laboral existe una norma pactada: el Convenio Colectivo, de naturaleza híbrida entre norma y contrato y además imbricada en otro poder constitucional (tal constitucional como el artículo 14) en sus artículos 7 y 28, cual es el de la negociación colectiva.

Por tanto si el resultado de ella es un precepto o norma (el Convenio Colectivo estatutario) con eficacia "erga omnes", en la medida en que ello es así también queda sometido lo pactado al mandato de igualdad ante la Ley y en la aplicación de la misma, aunque no se trate del poder legislativo o reglamentario, porque es un poder normativo (de generar preceptos exigibles "era omnes" de forma coercitiva).

Pero la igualdad ante la Ley (y en su aplicación), aplicable por lo dicho a los preceptos contenidos en Convenio Colectivo, no impone un uniforme igualitarismo. Permite diferenciaciones en atención a circunstancias diversas y motivos concurrentes a condición de que sean reales, objetivos, fundados y proporcionados al efecto de la desigualdad generada.

El principio de proscripción de la desigualdad será, pues, la regla y ésta la excepción, de forma que aquel será de aplicación extensiva y ésta restrictiva.

V.- Y es en el seno del casuismo concreto en el que hay que ponderar los principios de proporcionalidad, justificación, objetividad y real existencia del motivo diferencial que detona la consecuencia de ruptura de la regla, ya que la de que a igual trabajo corresponda igual salario y condiciones laborales (STSJ País Vasco 7.9.94 y 21.7.94 y STS 6.4.97) no es absoluta sino relativa, aunque de aplicación e, interpretación extensiva y no restrictiva.

QUINTO.- Y así las cosas las circunstancias facticas concurrentes son:

a) Una profunda transformación empresarial que pasa desde la sólida posición de un verdadero monopolio y la mutante de tener que concurrir con otras empresas compitiendo en un mercado abierto.

b) La consecuente necesidad de adecuar sus estructuras organizativas y productivas, que se plasmaron en varios expedientes de regulación de empleo para adaptarse a la nueva situación.



c) A paralelo surgimiento de empresas que abren la situación d competencia sin el lastre de necesario respeto a condiciones laborales preexistentes en épocas de la bonanza monopolística, es decir contratando "ex novo" en condiciones más favorables para estas nuevas empresas que las ya consolidadas en la demandada.

d) Necesidad e intención negocial de respetar "ad personam" las condiciones mas beneficiosas, pero sin intención de extenderla a los trabajadores de nueva contratación para evitar el colapso de la actividad empresarial.

e) Innovación tecnológica y de medios de producción que requieren una mayor capacitación técnica para su implantación y desarrollo.

f) Novación legislativa permisiva de alcanzar Convenios Colectivos que contengan condiciones menos favorables que el antecedente por ampliación al efecto de la autonomía negocial, en virtud de la normativa y jurisprudencia desde el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo de 1995, al limitarse el contenido de lo "pactable" a norma de rango superior y permitir la íntegra sustitución de un Convenio Colectivo por otro (art. 82-4º ET), pudiendo disponerse de lo pactado en el derogado al acordarse el que lo sustituye.

SEXTO.- La consecuencia es que en este contexto los negociadores del Convenio tuvieron en cuenta no una diferenciación artificiosa para crear "ex novo" y sin causa una verdadera "doble escala salarial", sino que a fin de respetar las condiciones mas beneficiosas de los contratados antes de 12.9.95 y no tener que extender éstas a los contratados después, congelaron aquellas y determinaron éstas, resultando así dos conjuntos de trabajadores con categorías profesionales no idénticas y con salarios distintos en función de una razón real, objetiva, razonable y de efectos proporcionados. Hasta tal punto el es así que sólo invocan UGT y CC.OO. la posible ilegalidad de lo por ellos pactado hasta el fracaso de la Comisión de Trabajo de Clasificación y Desarrollo Profesional creada "ad hoc", derivándolo para que sea esta Sala la que resuelva tal fracaso negocial.

Por otra parte si hubiera sido nulo el pacto lo habría sido desde el principio y no desde tal fracaso el 31.10.03 y la consecuencia sería bien (por la vinculación a la totalidad) la inexistencia de Convenio Colectivo o bien (de permitirse la nulidad parcial) la inexistencia de escalas retributivas. De tener que ser iguales éstas debían ser negociadas, por no poder fijar esta Sala el salario para todos en todo caso (pues no se alcanza a colegir la razón de que fuera el mayor pues si pudiera fijar los salarios -como posibilidad teórica-, por igual, podría hacerlo por abajo, por arriba o en el salario entre unos y otros) cuestión negocial que solo compete a la autonomía sindical y empresarial, y no a los Tribunales de Justicia.

Es de reseñar que existen precedentes jurisprudenciales al efecto siendo de citar STS 6.4.95, Rec. 1210/94; 25.6.96, Rec. 2830/95; STSJ Baleares 8.6.98



Rec. 245/98; STS 21.12.98, Rec. 1133/98; STSJ 21.9.98, Rec. 6386/98; STSJ Cataluña 7.5.96, Rec. 2498/96 y STSJ Aragón 17.9.77, Rec. 648/97 "Sic", entre otras muchas más referentes todas ellas a tratamiento salarial desigual por razones objetivas en función de distinta fecha de contratación.

La impugnación del bloque de todos los preceptos invocados es pues desestimable, porque los propios sindicatos UGT y CC.OO., de forma implícita han venido a avalar una razón justificativa de diverso trato con capacidad de conceder proporcionalidad y racionalidad a la medida: la mutación de una empresa monopolística a una empresa inmersa en el libre mercado. Ello es tan así que han venido, incluso, a reconocer, en el artículo 41 del Convenio (objeto de impugnación), que seguía respetándose la larguísima excedencia de aquellos trabajadores contratados antes de 1.5.72 (por pocos que actualmente puedan ser) a los que, por transposición de la excedencia de funcionarios, el Convenio Colectivo inicial concedía tal privilegio funcional, dada la titularidad estatal de la empresa.

SEPTIMO.- Resta analizar el alegato, para colmar la congruencia en esta resolución judicial -art.218 LEC-, de que los Convenios Colectivos no son fuente idónea de derechos reconocidos "ad personam", como condición más beneficiosa, porque la naturaleza individual de éstas no se compadece o compagina con la normativa del Convenio.

Es preciso convenir en que lo ordinario o general es que las condiciones más beneficiosas a título individual se generen en pacto contractual, ó sea, en el contrato de trabajo. La indisponibilidad de tales condiciones de forma unilateral por el empleador y (en la medida que superen los umbrales de Convenio Colectivo) por la autonomía negocial de los interlocutores sociales hace que tales pactos individuales o condiciones mejoradas -por mor del artículo 3 c) del ET- gocen de la protección contractual -en tanto que las condiciones generalmente normadas (por Ley o Convenio Colectivo) no las superen-.

El artículo 86-4º, en relación con el 82-4º, ambos del ET, permiten que al derogar el último Convenio lo dispuesto en el que le precede y poder disponer de los derechos en éste último reconocido, pueda bien no pronunciarse sobre los derechos diferenciales reconocidos entre uno y otro ó bien disponer expresamente, ya incardinándolos (como derechos derivados del Convenio derogado en el actual Convenio) -lo que permitiría su disponibilidad en ulteriores Convenios-, ya mutándolos en condiciones más beneficiosas reconocidas a título individual (aunque de forma global o colectiva) por disponer así el Convenio posterior. La consecuencia es en este caso, dejar Inmune -salvo compensación y absorción que pudiera proceder- ese contenido diferencial a la actuación o disponibilidad en sucesivos Convenios porque ese contenido diferencial (los derechos que tienen los contratados antes del 12.9.95 y el del art. 41 se desgajan del Convenio Colectivo del que traen causa para integrarse (por haber dispuesto así -art. 82-4º ET-) en el contrato individual, quedando al margen de la "disponibilidad" en Convenios sucesivos.

Por ello tampoco es estimable el alegato de que el Convenio no es fuente



idónea de generación de derechos o condiciones más beneficiosas porque puede serlo, si así lo dispone el propio Convenio (al habilitarlo el artículo 82-4º del ET) cuando se pronuncia sobre derechos nacidos antes de su vigencia que van a dejar de surgir a su amparo.

No es pues estimable el alegato porque el mismo se articula sobre la base de existencia única de Convenios progresivos que no puedan disponer regresivamente respecto de lo pactado anteriormente, concepción desechable a la vista del artículo 82-4º ET.

OCTAVO.- El segundo bloque impugnatorio, (que propugna exclusivamente la CGT y no los demás demandantes) aduce la ilegalidad de los artículos 78,80 y 81 del Convenio Colectivo, sobre tal alegato tanto CC.OO. como la empresa demandada opusieron la excepción de cosa juzgada.

Es de reproducir aquí lo ya considerado al respecto en el análisis de la excepción opuesta, tanto si se estima -como se hizo- como si procediera su desestimación porque, en suma tales preceptos no son fuente de privación de los derechos de CGT sino que conceden -de forma objetiva y generalmente normada- mas derechos a los Sindicatos que reúnan las condiciones pactadas por encima de los reconocidos en el art. 10 LOLS.

NOVENO.- El tercer bloque impugna el artículo 53 del Convenio Colectivo en la medida en lo que el mismo supone una edad de jubilación forzosa. Invoca la STS 9.3.04 y todas las demás partes solicitan en su alegato una "sentencia acorde a derecho".

La invocada sentencia del Tribunal Supremo indica que aquellos Convenios que tenían pactada una edad de jubilación forzosa, en base a circunstancias objetivas y razonables habilitante del pacto, podían pactarla como instrumento para realizar una política de empleo (Disposición Adicional Décima del ET, derogada por Ley 12/01) y así lo decía también la S.T. Constitucional 58/85, de 30.4.85, 95/85 de 29.7.85 y 11 a 136/85 de 8.11.85; sin embargo interpreta que en proyección futura tal pacto es nulo por implicar una discriminación por razón de edad.

Una sentencia "ajustada a derecho" para esta Sala debe partir de que los interlocutores sociales pactaron (con fundamento habilitante en la situación descrita en el punto 4 del fundamento Cuarto de esta sentencia) fijar una edad de jubilación obligatoria cuando era pacífico, que el hacerlo no era inconstitucional porque así lo predicó el propio Tribunal Constitucional. Cuando el Convenio Colectivo venció no era posible reproche contra su contenido en tal extremo.

La demanda es pues, desestimable en tal pretensión sin que pueda pronunciarse aquí sobre si puede o no serlo lo que se pacte en función de que exista o no cambio de normativa constitucional o doctrina en sede Constitucional o jurisprudencia que pudiera convertir en inconstitucional lo que antes venía no siéndolo (derivado de la derogación por la Ley 12/01 de la Disposición Adicional Décima del ET.)

DECIMO.- En suma de todas las demandas acumuladas y de las diversas pretensiones en ellas contenidas procede estimar la excepción opuesta de cosa

Juzgada en relación con la sentencia de esta Sala de 18.7.01 antes citada y desestimar el resto de los motivos de impugnación del Convenio Colectivo de CLH.

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

FALLAMOS

Que en relación con todos los pedimentos diversos de las demandas acumuladas en los procedimientos 223/03 y 224/03 interpuestos por CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO contra COMPAÑIA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS CLH SA; SEC.SIND.FITEQA-CC.OO. EN CLH SA, SEC.SIND.FIA UGT EN CLH Y MINISTERIO FISCAL, en demanda de IMPUGNACION DE CONVENIO COLECTIVO de la empresa CLH, debemos estimar y estimamos la excepción de cosa juzgada interpuesta por CC.OO. y la empresa demandada y debemos desestimar y desestimamos todos los demás pedimentos de las demandas acumuladas declarando el Convenio Colectivo de la empresa CLH exento de vicio de legalidad en los preceptos impugnados.

Remítase testimonio de esta sentencia a la Autoridad Laboral depositaria de dicho Convenio Colectivo.

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

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el Recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el deposito de 300,51 Euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente del Tribunal Supremo Sala de lo Social número 2410, del Banco Español Crédito, oficina de la C/ Urbana Barquillo, 49 - 28004 Madrid.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

