

**DEVOLUCIÓN
AUTOS**

TRIBUNAL SUPREMO
REGISTRO GENERAL

16 FEB. 2005 / y 90

Secretaría : Sr. González Velasco.
Recurso número : 1/187/2004.
Recurrente : Confederación General del Trabajo.

PRESENTADO

**AL TRIBUNAL SUPREMO.
- SALA CUARTA -**

DON LUIS MIGUEL SANGUINO GÓMEZ, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, con domicilio a efectos notificaciones sito en la calle Sagunto, número 15, 1º, C. P. 28010 de Madrid, en nombre y representación de la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**, tal y como consta debidamente acreditado en los Autos de referencia, ante la **SALA CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO** respetuosamente comparece y, como mejor proceda en Derecho,

DICE:

Que notificada a esta parte Providencia de fecha 29 de noviembre de 2004, y en cumplimiento del requerimiento efectuado dentro del plazo conferido, por medio del presente escrito, vengo a formalizar el **RECURSO DE CASACIÓN** preparado en su día contra la Sentencia 51/2004, de 17 de junio, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en los autos n.º 228/2003, en mérito a los siguientes,

ANTECEDENTES:

-I-

Con fecha de 1 de agosto de 2003, la Confederación General del Trabajo instó ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Impugnación de Oficio del "*Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., y su Personal de Tierra*". Desestimando nuestra petición, la Dirección General de Trabajo registró y ordenó la publicación del referido texto en el Boletín Oficial del

Estado, verificándose en el B.O.E. número 291, de fecha 5 de diciembre de 2003.

Mediante Demanda presentada en fecha 29 de diciembre de 2003 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, se instó por esta parte la Impugnación del *“Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., y su Personal de Tierra”*.

-II-

La Sala de lo Social conoció del procedimiento bajo el número de Autos 218/2003, en Materia de Impugnación de Convenios Colectivos. Por Providencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 3 de febrero de 2004, se acumulan a los Autos 218/2003 la actuaciones seguidas ante aquella Sala bajo los números de Autos 223/2003 y 224/2003, instados por el Comité de Empresa del Centro de Trabajo en Sevilla y FIA-Unión General de Trabajadores junto con FITEQA-Comisiones Obreras.

Fueron parte la *“Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A.”*, así como las Secciones Sindicales Estatales en la referida mercantil de los Sindicatos FITEQA-Comisiones Obreras y FIA-Unión General de Trabajadores, estos Sindicatos mismos, el Comité de Empresa del Centro de Trabajo en Sevilla y el Ministerio Fiscal.

-III-

Previos los correspondientes trámites procesales de rigor, se convocó a la partes al Acto del Juicio Oral, celebrándose en fecha 8 de junio de 2004, dictándose la correspondiente Sentencia, número 51/2004, de fecha 17 de junio de 2004, de la que fue Ponente el Ilmo. Sr. Don Enrique Félix De No Alonso-Misol, recogiendo en su Fallo que *“(...) 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 (...)”*.

-IV-

Notificada la referida Sentencia, esta parte, dentro del plazo legal conferido, preparó ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el presente Recurso de Casación contra la mencionada resolución, con sujeción a lo prevenido por el artículo 206.1 de la Ley Rituaria Laboral.

-V-

Mediante escrito presentado en fecha 23 de noviembre de 2004, se llevó a cabo la personación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, a tenor del emplazamiento realizado por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, al objeto de ser tenido como parte en el procedimiento y poder interponer Recurso de Casación, lo que ahora se hace mediante el presente escrito, de conformidad con el artículo 210 de la Ley de Procedimiento Laboral, en base a los siguientes,

MOTIVOS:

ÚNICO . - Al amparo del *apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral*, por *"Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate"*, y en concreto, por infracción de los artículos 14, 28.1, 35.1 y 37.1 de la Constitución española; 4.2.b y c, 12.6, 17, 22, 23, 62, 64 y 87.1 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; 8.2.b y 10.3.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; y 161 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En cuanto a la infracción de la jurisprudencia, entiende esta parte que la Resolución impugnada ha infringido la contenida, entre otras, en las Sentencias de esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fechas 18 de diciembre de 1998, 3 de octubre de 2000, 17 de mayo de 2002 o 9 de marzo de 2004, así como del Tribunal Constitucional, entre otras, la 200/2001, de 1 de octubre o la 119/2002, de 20 de mayo.

Y conviene fijar desde ya el siguiente extremo, al respecto de lo contenido en el Fundamento de Derecho Sexto, primer y segundo párrafo, en cuanto a la referencia a la "Comisión de Trabajo de Clasificación y Desarrollo": la Confederación General del Trabajo no fue firmante del Convenio Colectivo impugnado, y como tanto de nuestro escrito de Demanda se deduce, como de nuestras alegaciones en el Acto del Juicio Oral recogidas en el correspondiente Acta, entendía y entiende que concurren en el pacto colectivo las causas de nulidad alegadas por esta parte desde su suscripción, por mucho que se configurara, ahora ya fracasada, una Comisión *ad hoc* a fin de paliar las partes ilegalidades del texto.

Y si de algo es indicio la creación en el artículo 15.III del Convenio impugnado de esa Comisión de Trabajo de Clasificación y Desarrollo, es de la falta de convicción de los firmantes de la legalidad del texto. Ahora sirva a FIA-UGT y a FITECA-CC.OO esa Comisión y el plazo agotado sin fruto, como engarce, tanto sindical como jurídico, a efectos de justificar la contradicción entre la firma y la impugnación del Convenio, contradicción que desde luego no alcanza a la Confederación General del Trabajo.

En otro orden de cosas, tal y como se hizo en nuestro escrito de Demanda, en el Acto del Juicio Oral, y como se recoge en la Sentencia impugnada, conviene para una mejor sistematización del debate, el fijar por bloques de materias los artículos del Convenio Colectivo impugnado que esta parte entendía y entiende contrarios al ordenamiento vigente, y vulneradores de los derechos fundamentales anteriormente citados.

1.- En primer lugar, el **artículo 15** del Convenio Colectivo, "*Ordenación Personal y Clasificación Profesional*", establece una doble estructura de clasificación profesional, dependiendo de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa. Esta fecha es el 12 de septiembre de 1995). De este doble sistema de clasificación, depende a su vez la retribución de los trabajadores que queden adscritos a una u otra fórmula, retribuciones distintas que se recoge en el **Anexo 1** del texto, que recoge la tablas de salarios base y complementos.

De esta doble clasificación, de derivan situaciones como que un técnico superior contratado con anterioridad al día 12 de septiembre de 1995, nivel básico, percibe por salario base 2619.43 € al mes, frente a los 1748.12 € al mes, que recibe un técnico superior contratado con posterioridad a septiembre de 1995. Y no ha sido un hecho controvertido el que ambos realizan las mismas labores y funciones, y por tanto el único criterio distintivo es la fecha de contratación.

Esta dualidad se arrastra desde el Convenio Colectivo firmado para el periodo 1994-1996, y entonces, como ahora, se pretendía que esa distinción fuera temporal, y acabar homogeneizando las condiciones de trabajo. Esta homogeneización, como anteriormente se hacía referencia, era encargo hasta el 31 de octubre de 2004, de la llamada "*Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional*", órgano que ha fracasado en su cometido.

2.- El **artículo 22** establece la regulación de la "*Promoción y/o desarrollo de carreras profesionales*", estableciendo sistemas distintos, dependiendo de nuevo de la misma fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa. De facto, esto supone que los trabajadores que lo son de la empresa con posterioridad a septiembre de 1995, no pueden promocionar, pues no se ha creado ninguna planificación de carreras para ello.

3.- El **artículo 23** regula los "*Ascensos*", que para los trabajadores de plantilla con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, remitiendo a la **Disposición Transitoria Sexta** del Convenio Colectivo, que establece como condición más beneficiosa y a título personal el ascenso entre los grados de entrada y consolidación.

4.- El **artículo 25** regula la "*Duración y Cómputo de Jornada. Régimen General*", que establece un doble sistema de cómputo de la jornada para los trabajadores pertenecientes o no a la plantilla de la compañía a 12 de septiembre de 1995. Lo hace en sus **apartados I.A y I.B**, reconociendo como "*condición más beneficiosa y a título personal*" otro sistema de cómputo de la jornada para los trabajadores contratados con anterioridad a esa fecha. Así, los trabajadores contratados con posterioridad a esa fecha, deben realizar una jornada en cómputo anual de 1704 horas/año de trabajo efectivo, frente,

dependiendo de su clasificación, a las 1678 o 1699 horas/año de los trabajadores contratados con anterioridad a esta fecha.

De igual manera, para los primeros la jornada efectiva comienza y finaliza en el puesto de trabajo; para los segundos en el centro de trabajo.

En su **apartado V**, este **artículo 25**, establece para los trabajadores en plantilla al 12 de septiembre de 1995, también como "*condición más beneficiosa y a título personal*", el que llama "*premio de asiduidad*", "*tiempo no trabajado*" y "*tiempo de bocadillo*", regulados en los artículos 64, 38 y 35 del Convenio Colectivo vigente en 1993, excluyendo al resto de trabajadores de estos derechos.

5.- El **artículo 41**, regula la "*Excedencia Voluntaria*", estableciendo un doble sistema para esta institución. Así, si el trabajador lo era de la empresa antes del 1 de mayo de 1972, tiene la posibilidad de solicitar su paso a Excedencia Voluntaria por tiempo ilimitado, y como mínimo por un año. Por el contrario, los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad a esa fecha, el plazo de excedencia no será inferior a un año, pero su duración máxima es de diez años.

6.- El **artículo 82** fija los "*Salarios años 2002-2003*", que son distintos para unos y otros trabajadores, por así establecerlo el artículo 15 y el Anexo 1, dependiendo de que su fecha de ingreso en la empresa sea anterior o no al 12 de septiembre de 1995.

7.- El **artículo 85** y la **Disposición Transitoria Séptima**, regulan el "*Complemento de Antigüedad*", y establecen el cálculo de la antigüedad por trienios a los trabajadores que lo eran de la empresa con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, y por quinquenios a los otros trabajadores.

8.- El **artículo 87**, que remite a su vez a la **Disposición Transitoria Novena**, regula el "*Complemento de Turnicidad*", y según se establece en el Anexo 1, el valor del complemento es distinto para los trabajadores que pertenecían a la plantilla a septiembre de 1995 o no.

9.- El artículo 88.V, que remite a la **Disposición Transitoria Novena**, regula el "*Complemento de Nocturnidad*", también estableciendo distintos valores de este complemento en función de la fecha de ingreso en la empresa.

10.- El artículo 89 regula el "*Complemento por Ejecución de Trabajos de Grupo o Categoría Superior*" y fija parámetros retributivos distintos con el mismo pretexto de la fecha de ingreso.

11.- El artículo 92 regula la "*Horas Extraordinarias*", y en su apartado I.b. establece, en relación a la **Disposición Transitoria Novena** del Convenio, un valor distinto de la retribución de las horas extraordinarias, para los trabajadores que hayan ingresado en plantilla con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, que recibirán una menor retribución por este concepto que el resto de trabajadores. Así, y valga como ejemplo, un técnico superior contratado antes de septiembre de 1995, recibe por cada hora extra la cantidad de 28.79 €, frente a los 16.16 € que recibe un trabajador contratado con posterioridad a esa fecha.

12.- El artículo 93 y la **Disposición Transitoria Novena**, regulan el "*Complemento por Desplazamiento de Jornada*", y establecen por este concepto unos valores de compensación económica inferiores para los trabajadores contratados con posterioridad al 12 de septiembre de 1995.

13.- El artículo 97 regula la "*Compensación de Tiempo de Presencia*", y también distingue en base al mismo criterio de la fecha de contratación : 11.54 €/hora para los contratados con anterioridad a septiembre de 1995; 10.65 €/hora para los contratados con posterioridad.

En cuanto a la fundamentación común a este bloque de artículos, parte de la nulidad por ilegalidad de la redacción de los artículos sintetizados, desde el punto de vista del artículo 14 de la Constitución española y 17 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al principio de igualdad, en este caso de condiciones de trabajo, y la prohibición de discriminaciones injustificadas.

En el debate sobre "*doble escala*", en este caso no sólo salarial, sino de todo el elenco descrito de condiciones de trabajo, debemos

hacer de nuevo nuestra la fundamentación contenida, entre otras, en la Sentencia de esta Sala de 18 de diciembre de 1997 o 17 de mayo de 2002, así como en las Sentencias del Tribunal Constitucional 200/2001 y 119/2002, en cuanto a que la autonomía colectiva no puede, a través de su producto normativo, tal es el Convenio Colectivo, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad adecuada.

La Sentencia impugnada en su Fundamento de Derecho Quinto, nos pretende justificar las deferentes condiciones de trabajo, lo que no hace el texto impugnado por esta parte, con base en la coyuntura temporal del sector en que desarrolla su actividad la empresa, así como la necesidad de adecuarse a la pérdida del monopolio y de su titularidad pública.

Pues bien, como se fija en le Hecho Probado Cuarto, el Monopolio de Petróleos quedó extinguido por la Ley 34/1992, y lo expedientes de regulación de empleo que sufrió la empresa se sucedieron entre los años 1989 a 1991. El Convenio que nos ocupa se suscribió en fecha 7 de julio de 2003, y su vigencia partía de forma retroactiva desde el 1 de enero de 2002 (estando en la actualidad prorrogado), con lo que la fijación de las condiciones impugnadas por esta parte están absolutamente fuera de contexto, temporal y económico. Más de diez años después de los expedientes de regulación y de la pérdida del monopolio, se fijan condiciones distintas de trabajo a trabajadores que realizan las mismas labores.

El fijar la situación económica de la empresa y del sector de hace más de diez años, como justificación objetiva y razonable a efectos de superar la inconstitucionalidad de la discriminación que nos ocupa, sería poco menos que avalar tal situación *ad infinitum*, lo que ni siquiera los firmantes han pretendido (recuérdese lo anteriormente expuesto, al respecto de la "Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional" establecida en el artículo 15.III del Convenio Colectivo).

No se supera en el caso que nos ocupa, lo que se ha venido en llamar por la doctrina el "*juicio de proporcionalidad*", que consistiría

en analizar si hay proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida, finalidad que en el caso que nos ocupa no existe. Pero este "*juicio de proporcionalidad*", entiende esta parte, es exigible que se haga en el contexto temporal, económico y empresarial en que se suscribe el pacto, esto es, en el año 2003, cuando desde luego las circunstancias tanto del sector como de la empresa no eran las mismas que en el periodo 1989-1992.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 200/2001, de 4 de octubre, recogiendo doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, señala que lo que prohíbe el principio de igualdad del artículo 14 de nuestra Carta Magna, son las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

Y tenemos que discrepar con la Sentencia *a quo*, pues en el caso que nos ocupa, se nos priva de justificación en estos términos, resultando absolutamente artificiosa la distinción de condiciones de trabajo entre unos y otros trabajadores, en base a la fecha de contratación, como ya estableció esta Sala en su Sentencia de fecha 22 de enero de 1996. En esta Resolución, se señala que "*(...) se rompe el equilibrio de la relación entre retribución y trabajo respecto de determinados trabajadores, que resultan desfavorecidos con relación a otros, por razón de un dato tan inconsistente como es el de la fecha de contratación (...)*", doctrina también establecida en Sentencias de esta Sala de fechas 18 de diciembre de 1997 y 20 de septiembre de 2002.

No invocamos por tanto el igualitarismo, sino la homogeneidad en las relaciones laborales, máxime si no hay justificación razonable para la distinción; invocamos el respeto al principio de igualdad y a la prohibición de discriminación en los términos expuestos.

Conoce también esta parte la posibilidad que ofrece el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la posibilidad de disponer un Convenio Colectivo de los derechos reconocidos en otro anterior, reflexión contenida en la fundamentación de la Sentencia

impugnada. Pero el debate que se planteó ante aquella Sala y que ahora se trae ante este Alto Tribunal no es exactamente ése.

A la Confederación General del Trabajo le podría parecer correcto o no, que el Convenio Colectivo de la Compañía Logística de Hidrocarburos-CLH, S.A., para los años 2004 y siguientes, texto que se está negociando, echara por tierra todas las mejoras que, por encima de las normas generales de aplicación, se contienen en el Convenio para los años 2002-2003, porque, al menos *a priori*, sindicalmente sería reprochable, pero no tanto desde un punto de vista estrictamente jurídico en base al artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Pero en el caso que nos ocupa, no se ha dispuesto de todos los derechos contenidos en un Convenio anterior, sino que en uno posterior, y para sólo una parte de los trabajadores, con un criterio de distinción tan vacío de contenido como la fecha de contratación sin más, se fijan condiciones de trabajo manifiestamente inferiores a las establecidas para otros que, como condición más beneficiosa y a título individual, disfrutan de más salario, menos horas de jornada o más periodo de excedencia. Y este es el supuesto que no está previsto en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto el Convenio Colectivo no es el cauce más adecuado para fijar condiciones más beneficiosas a título personal, tal y como tiene establecida esta Sala, entre otras en su Sentencia de 18 de diciembre de 1997, pues lo contrario iría contra la propia naturaleza del Convenio Colectivo, que entre otros objetivos, busca la homogeneización de las condiciones de trabajo, y no servir de base, como si de un pacto individual se tratara, a distinciones como las descritas.

Valga también como base a las alegaciones de esta parte a este respecto, la Sentencia de esta Sala de fecha 3 de octubre de 2000.

14.- El artículo 53 del Convenio Colectivo que nos ocupa, establece la **jubilación obligatoria** de los trabajadores a los 65 años de edad, y la jubilación voluntaria a partir de los 60 años, redacción que en nuestra opinión es contraria a la legislación vigente, y deber ser declarada nula, en

aras a lo establecido, entre otras, en Sentencia de esta Sala de 9 de marzo de 2004.

No comparte la Sentencia impugnada nuestras razones, y así lo explica en su Fundamento de Derecho Noveno. Pero en virtud a lo establecido en la Sentencia referida de 9 de marzo de 2004, entendemos que ha de decretarse la nulidad de este artículo 53 del Convenio Colectivo. Esta obligación de jubilación a los 65 años es contraria a lo establecido en los artículos 160 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social, y en concreto contraría lo establecido en los artículos 165 y 166 del referido texto legal.

La Ley 12/2001, de 9 de julio, vigente desde el día 1 de julio de aquel año, deroga la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, configurándose la institución de la jubilación contributiva (artículos 160 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social), de acuerdo a lo establecido por la Ley 35/2002. Ya no hay por tanto, desde el día 11 de julio de 2001, fecha de entrada en vigor de la Ley 12/2001, de 9 de julio, habilitación legal a favor de la negociación colectiva, que permita pactos como el contenido en el artículo 53 del Convenio Colectivo que nos ocupa, pacto que se firma recordemos, el día 7 de julio de 2003, y se dispone su registro y publicación el 27 de octubre de aquel año, publicándose en el B.O.E. el día 5 de diciembre también de 2003, entrando en vigor de forma retroactiva el día 1 de enero de 2002.

Por tanto, ni a fecha 7 de julio de 2003, cuando se suscribe el Convenio Colectivo, ni cuando entró en vigor, ni cuando se publicó, había ya norma habilitante a favor de la negociación colectiva para pactar fechas obligatorias de jubilación. Y la entrada en vigor de la Ley 12/2001, en relación a la firma del Convenio y a su entrada en vigor, debe ser la data, a fin de determinar si había o no norma habilitante al respecto, siendo inadecuado y contrario a la doctrina de esta Sala lo expuesto en el Fundamento Noveno de la Sentencia impugnada, que fija como referencia la fecha de la Sentencia de esta Sala de 9 de marzo de 2004 para validar la obligación de la edad de jubilación.

Por tanto, y en atención a lo expuesto, ha de ser Casada la Sentencia impugnada, y decretada la nulidad del artículo 53 del Convenio que os ocupa.

15.- Respecto del **artículo 78.II.3** del Convenio Colectivo, que establece el derecho a la negociación colectiva de las Secciones Sindicales Intercenros, pero exigiéndoles para ello que tengan un 10% de representatividad entre el total de los representantes unitarios, se alegó por parte de la empresa y de FITEQA-CC.OO, la **excepción de cosa juzgada**, en base a que esta controversia ya fue resuelta por Sentencia 74/2001, de 18 de julio, de la Sala de lo Social de Audiencia Nacional. La excepción fue estimada en la sentencia que se impugna, pero entiende esta parte que no es acorde a Derecho tal disposición.

Los efectos pretendidos como cosa juzgada material, para que se transmitan a otro proceso ajeno al que se dictó la resolución, en cuanto al plano objetivo, necesita la identidad en la pretensión de la demanda. Y debemos poner de manifiesto en primer lugar, que la demanda que precedió a la Sentencia 74/2001 de la Sala de lo Social, no tenía por objeto la impugnación del Convenio Colectivo que nos ocupa, sino del que le precediera; aunque bien es cierto que la redacción del precepto era similar, la norma era otra. Y además, en cuanto a la pretensión de aquel actor (CSI-CSIF) era también otra a la establecida en nuestra Demanda. En aquel pleito, se discutía el requisito del 10% de representatividad para poder constituir Secciones Sindicales Intercenros. Nuestra pretensión es otra: se cuestiona la facultad negociadora que se otorga a estas Secciones Sindicales Intercenros en el artículo 78.III.3 del Convenio impugnado, en detrimento de los sindicatos y sus secciones que no cumplen ese requisito.

La pretensión de la Demanda de CSI-CSIF era otra, y otro es el pronunciamiento de la Sentencia 74/2001 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, debiendo haber entrado la Sentencia ahora impugnada a dirimir en cuanto al fondo del asunto.

Y a este respecto, la Confederación General del Trabajo entiende que el atribuir esta facultad negociadora a las Secciones Sindicales Intercentros, esto es, a las que tienen una representatividad de, al menos, el 10% en los órganos unitarios de la empresa, es contrario a lo establecido en los artículos 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, y 2.2.d y 8.2.b de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y contrario al derecho a la negociación colectiva, derecho componente del núcleo esencial del derecho a la libertad sindical establecido en el artículo 28 de la Constitución española, en relación a su artículo 37, por cuanto, si para existir como Secciones Sindicales Intercentros se ha de tener el 10% de representatividad, y son éstas las que de facto en exclusiva tienen atribuida la legitimidad negociadora de un convenio como el que nos ocupa (de empresa), no podrá negociar ninguna representación sindical de las referidas en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores que no llegue a este porcentaje, exigencia que no hace ni el referido artículo del Estatuto de los Trabajadores, ni la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Si objeto de otro debate fue la exigencia del 10% para existir como Sección Sindical Intercentros, la pretensión de esta parte era y es otra, tal es la declaración de la nulidad de la redacción del precepto que otorga facultad negociadora a unas secciones en detrimento del resto de representaciones legitimadas de acuerdo, a los antedichos preceptos.

La solución expuesta por la Sentencia impugnada en su Fundamento de Derecho Octavo, que se remite al Segundo referente a la excepción de cosa juzgada planteada de contrario, no nos parece acorde a Derecho. El esperar a que se cometa la ilegalidad y la vulneración de un derecho para reaccionar contra él, provoca inseguridad jurídica, y favorece no la protección del derecho, sino su vulneración, máxime cuando hablamos de derechos con el grado de protección como el derecho a la libertad sindical. De ahí que esta parte entienda, que ha de ser adecuada la redacción al respeto al derecho a la negociación colectiva de todas las representaciones legitimadas de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Mismo reproche nos merece la resolución en cuanto a la validación del **artículo 80** del Convenio Colectivo impugnado. Este precepto regula los llamados "*Delegados Sindicales Provinciales o de Centro*", exigiendo a las secciones sindicales el 10% al menos de representatividad para poder designarlos, lo que entendemos es contrario al artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se produce así una discriminación injustificada.

16.- Con respecto al **artículo 81** del Convenio Colectivo, que regula la "*Participación Sindical*", la solución ofrecida en la Sentencia impugnada no es acorde a Derecho en opinión de esta parte, pues la redacción pretendida por esta parte ilegal, no mejora derechos, sino que otorga la facultad exclusiva a los miembros de la "*Comisión de Seguimiento de los Planes Industriales de la Compañía*" de gozar de los derechos de información, consulta y participación, en detrimento del resto de titulares de estos derecho.

No consta en el Convenio Colectivo otra comisión y órgano paritario al efecto, donde se comparta con los representantes de los trabajadores titulares de los derechos contenidos en los artículos 10.3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, la información y consulta que conforman estos derechos, que se limitan ilegalmente por esta redacción del artículo 81, al expulsar de la referida "*Comisión de Seguimiento de los Planes Industriales*" a quien no tenga el 25% de la representatividad en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Valga por tanto la alegación contenida en el apartado anterior, relativa a que cuando de protección de derechos se trata, no caben ni redacciones ni interpretaciones que pudieran ser objeto de limitación de tales derechos. Si al caso concreto la interpretación debe ser amplia y laxa a efectos de facilitar el disfrute del derecho, la redacción ha de negar cualquier posibilidad de limitación del derecho que, en este caso, nace del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. De esta manera, hubiera debido decretarse la nulidad por ilegalidad del artículo 81 del Convenio Colectivo, lo que ahora de nuevo se reitera.

Pero además, el derecho de información recogido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores corresponde, en primera instancia, a los representantes unitarios, y no tendría como titular directo a los sindicatos, pero sí a los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria. En este sentido, las Sentencias de esta Sala de fechas 22 de junio de 1995 y 20 de abril de 1998. Por lo tanto, al negarse a los Delegados Sindicales de la Confederación General del Trabajo el acceso a la información económica de la empresa, se limita su derecho contenido en los artículos 10.3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, lo que ahora debe remediar esta Sala casando la Sentencia recurrida.

Al presente *RECURSO DE CASACIÓN* son de aplicación los siguientes,

FUNDAMENTOS JURÍDICO-PROCESALES.

-I-

Artículos 203 y 204 en relación con el artículo 8, todos ellos de la Ley de Procedimiento Laboral, en cuanto determinan la competencia jerárquica de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo para el conocimiento del presente Recurso.

-II-

Artículos 206, 207, 208, 210 y 227 de la mencionada Ley de Procedimiento Laboral, en cuanto a preparación, personación, formalización y depósitos en materia del Recurso de Casación. Con amparo en lo dispuesto en el artículo 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, esta parte se encuentra exenta de consignar depósito alguno, al actuar procesalmente en nombre de los trabajadores y trabajadoras, afectando el presente procedimiento a la totalidad de ellos que prestan sus servicios en la empresa "Compañía Logística de Hidrocarburos-CLH, S.A.", y que están exentos del depósito regulado en el artículo 227.1.b) de la Ley Rituaria.

La Confederación General del Trabajo en este caso no actúa ejerciendo

acciones propias y privativas de su condición de persona jurídica, sino que lo hace en función de la representación que la Constitución española y la Ley le atribuyen de defensa de los intereses generales de los trabajadores y trabajadoras, y por tanto, al cumplir tal misión, asume el Beneficio de Justicia Gratuita que ostentan los trabajadores como si ellos mismos ejercitaran la acción.

Así lo establecen las Sentencias de esta Sala Cuarta, de fechas 20 de febrero de 1998 y 21 de junio de 1999, así como su Auto de 11 de julio de 1995.

-III-

Artículo 205, apartado e), de la Ley Rituaria laboral que posibilita la interposición fundada del presente Recurso de Casación.

Por cuanto antecede,

SUPLICO A LA SALA CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO que, teniendo por presentado este escrito con sus preceptivas copias, y por devuelto los Autos, se sirva admitirlo y tenga por interpuesto, en tiempo y legal forma, **RECURSO DE CASACIÓN POR INFRACCIÓN DE NORMAS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO Y DE LA JURISPRUDENCIA**, contra la Sentencia 51/2004, de fecha 17 de junio de 2004, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y, previos los trámites procesales de rigor, dicte en su día Sentencia por la que, estimando el presente Recurso, Case la resolución recurrida, y declare la nulidad por ilegalidad de los artículos del "*Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarguros CLH, S.A. y su personal de Tierra*" (B.O.E. número 291, de 5 de diciembre de 2003) que siguen:

- artículos 15, 22, 23;
- artículo 25 apartados I.A, I.B y V en cuanto a la referencia a la fecha de ingreso en la empresa y a la condición más beneficiosa y a título personal;

- artículo 41, párrafo primero completo y párrafo segundo en cuanto a la referencia a la fecha de entrada en la empresa;
- artículo 53 completo;
- artículo 78.II.3 en cuanto a la facultad negociadora que otorga a las Secciones Sindicales Intercentros;
- artículo 80, en cuanto a su referencia del 10% en su primer párrafo;
- y del artículo 81 en cuanto a los derechos de información y consulta de los miembros de la Comisión de Seguimiento de los Planes Industriales;
- artículos 82, párrafo segundo, 85.A, primer párrafo completo, y segundo párrafo en cuanto a su referencia a la fecha de ingreso en la empresa;
- artículos 87, último párrafo,
- artículo 88, apartado V;
- artículo 89, último párrafo
- del artículo 92.I.b,
- artículo 93, último párrafo
- artículo 97 en cuanto a su referencia a la fecha de ingreso en el párrafo segundo y la totalidad de su párrafo quinto;
- Disposiciones Transitorias 6ª, en cuanto a sus referencia a la fecha de ingreso en la empresa;
- Disposición Transitoria 7ª, en cuanto a su referencia a la fecha de ingreso en la plantilla de la empresa, y en cuanto a la referencia en su primer párrafo de la condición más beneficiosa a título personal;
- Disposición Transitoria 8ª en los mismos términos que la anterior;
- Disposición Transitoria 9ª,
- Anexo 1 en cuanto a la distinción salarial en relación al artículo 15.

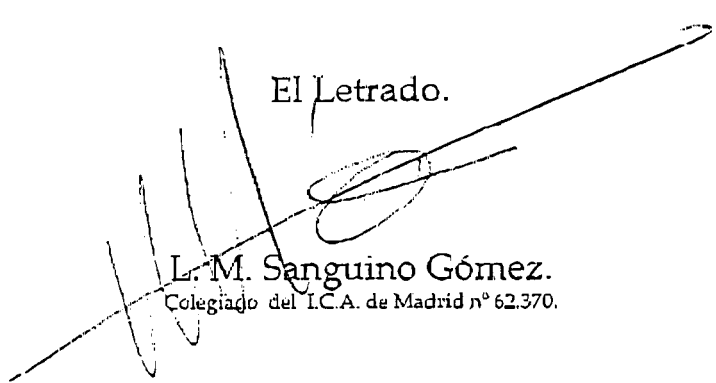
Por ser Justicia que respetuosamente pido en Madrid, a 15 de febrero de 2005.

OTROSÍ DIGO; que en atención a lo expuesto en el artículo 135.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, el presente escrito se interpone antes de las 15 horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo, y ante en la Secretaría del Juzgado de lo Social.

POR LO QUE A LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE NUEVO SUPLICO QUE, por tenga por realizadas las manifestaciones contenidas en el Otrosí precedente, a los efectos que en Derecho procedan.

Por ser Justicia que de nuevo reitero, en lugar y fecha *ut supra*.

El Letrado.


L. M. Sanguino Gómez.

Colegiado del I.C.A. de Madrid nº 62.370.
