

9 - MAYO 2007

ENTRADA

AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

DOÑA VALENTINA LÓPEZ VALERO, Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**, tal y como acredito mediante la copia de la Escritura de Poder General que acompaño a este escrito, y bajo la dirección letrada de Luis Miguel Sanguino Gómez, colegiado número 62.370 del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, ante el Tribunal Constitucional respetuosamente comparece y como mejor proceda en Derecho,

DICE:

Que, de conformidad con los artículos 41, 44 y concordantes de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, en nombre de mí representada, la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**, vengo a interponer **RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL** contra la **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, dictada el 5 de marzo de 2007 (*documento número 2*) en el Recurso de Casación 187 / 2004, sobre la impugnación del "*Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A. y su Personal de Tierra*", al estimar que la misma vulnera el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, derechos reconocidos en el artículo 14 de la Constitución Española.

REQUISITOS DE PROCEDENCIA Y ADMISIBILIDAD DEL RECURSO

I.- La presente demanda de amparo cumple los requisitos establecidos en el art. 49 de la Ley Orgánica 2/1979 de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, por cuanto se acompañan los documentos

que acreditan la representación de esta parte, copia de la resolución judicial (*documento nº 2*) que se recurre en procura de amparo constitucional, así como copia de a solicitud de la preceptiva certificación de la misma a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (*documentos 2 bis*).

II.- La resolución que se recurre en amparo infringe el artículo 14 de la Constitución Española cuya protección, mediante Recurso de Amparo Constitucional, viene garantizada por los artículos 41 y 44 de la Ley Orgánica 2/1979.

III.- Contra la Sentencia que se recurre por el presente en amparo no cabe recurso judicial, denunciándose en el recurso la violación por el mismo de los derechos fundamentales que aquí igualmente se invocan, con lo cual se cumplen los requisitos que impone el art. 44.1.a) y c) de la precitada Ley Orgánica.

IV.- La alegada violación de derechos constitucionales tiene su origen inmediato y directo en la citada resolución, como se ha de señalar con mayor detalle en la exposición de hechos de la presente demanda y se razonará en sus fundamentos jurídicos, con lo cual el presente Recurso de Amparo Constitucional cumple el requisito previsto en el art. 44.1 b) de la Ley Orgánica 2/1979.

V.- La presente demanda se interpone dentro del plazo de veinte días desde que les fuera notificada a los recurrentes la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 5 de marzo de 2007, con lo cual queda cumplido igualmente el requisito previsto en el art. 44.2 de la Ley Orgánica 2/1979.

VI.- La Confederación General del Trabajo ha sido parte en el proceso judicial en que se infringieron los derechos fundamentales cuya violación motiva el presente Recurso de Amparo Constitucional, por lo cual está legitimada para interponer el mismo, conforme a lo preceptuado en el art. 46.1 b) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

De conformidad con lo ordenado en el art. 49.1 de la L.O. 2/1979 se exponen seguidamente los Hechos que fundamentan la presente demanda, se citan los Preceptos Constitucionales que se estiman infringidos y se fija con precisión el Amparo que se solicita para preservar los derechos fundamentales que se consideran vulnerados.

HECHOS

PRIMERO.- 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 la administración laboral su 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*".

SEGUNDO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 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.

TERCERO.- Celebrado en fecha 8 de junio de 2004 el Acto del Juicio Oral, se dictó por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional la 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 (...)”.

CUARTO.- 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.

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, formalizando éste por escrito presentado ante la Sala Cuarta de Tribunal Supremo en fecha 16 de febrero de 2005. Fueron también recurrentes las organizaciones sindicales anteriormente referenciadas; no obstante lo anterior, posteriormente desistieron del Recurso de Casación, manteniéndose únicamente como recurrente la Confederación General del Trabajo.

QUINTO.- Con fecha de 5 de marzo del presente año, se dictó por parte de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, la Sentencia cuya copia se adjunta a este escrito, recogiendo literalmente en su Fallo “(...) Que

declaramos haber lugar al recurso de casación interpuesto pro el Letrado D. Miguel Sanguino Gómez, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 17 de junio de 2004, que casamos y parcialmente se anula en el sentido de estimar en parte la demanda declarando la nulidad de los artículos 53 y 78.II.3, 80 y 81 del Convenio Colectivo de la empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A. Y SU PERSONAL DE TIERRA, sin hacer especial pronunciamiento en cuanto a costas (...)".

SEXTO.- En el Suplico que esta parte plasmó tanto ante su demanda inicial como en el posterior Recurso de Casación, se recogía la solicitud de una suerte de artículos que van más allá de los declarados nulos por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Así, además de los declarados nulos por la Sala Cuarta, la Confederación General del Trabajo instó la nulidad de los artículos del "*Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos 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;
- 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;

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.

La Sentencia dictada en el Recurso de Casación interpuesto por esta parte, estima en parte nuestras pretensiones, pero desestima otra parte importante del mismo, reiterando y repitiendo los fundamentos establecidos en cuanto a la llamada "*doble escala*" en su Sentencia dictada en el Recurso de Casación 213/2004, correspondiente a la impugnación que esta parte en su día inició contra el Convenio Colectivo de la empresa CLH Aviación, S.A..

De nuevo la Confederación General del Trabajo considera que esta doctrina es contraria a Derecho y vulnera el derecho a la igualdad y la prohibición de no discriminación reconocidos en nuestra Carta Magna, y ello en base a los Fundamentos Jurídicos y Jurisprudencia Constitucional que se desarrollan en el expositivo siguiente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO Y PRECEPTOS CONSTITUCIONALES INFRINGIDOS.

PRIMERO.- Como se decía, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo contra la cual se interpone el presente Recurso de Amparo reitera y repite los fundamentos establecidos en cuanto a la llamada "*doble escala*" en su resolución dictada en relación a otra

impugnación de esta parte, que también ha sido objeto del correspondiente Recurso de Amparo, concretamente el presentado en fecha 25 de mayo de 2006, número de Registro 5655/2006 M, Sala Segunda, Sección Cuarta de este Tribunal Constitucional, estando en la actualidad en trámite.

É insistimos desde la Confederación General del Trabajo, en que esta doctrina mantenida por la Sala Cuarta en relación a la "*doble escala*" vulnera el derecho a la igualdad y la prohibición de no discriminación consagrados en el artículo 14 de la Constitución Española, en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 14 de la Constitución Española ha sido objeto de múltiples interpretaciones por parte del Tribunal Constitucional. A los efectos que aquí interesan, ha sido reiterada doctrina de este Tribunal la que ha establecido que las desigualdades resultan injustificadas, y por tanto vulneradoras del derecho a la igualdad, cuando no vienen fundadas en criterios objetivos o razonables, así lo han establecido, entre otras, las Sentencias de este Tribunal números 200/2001 de 4 de octubre y 119/2002, doctrina que de nuevo hacemos nuestra en esta petición de Amparo.

Además, este Tribunal ha entendido que la autonomía colectiva no puede, a través de su producto normativo, tal como el Convenio Colectivo, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que debe poseer.

SEGUNDO.- Como esta parte ha venido haciendo, 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.- 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, pues se mantiene la falta de homogeneización con el consiguiente perjuicio para gran parte de la plantilla de la empresa.

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 en 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.

TECERO.- En cuanto a la fundamentación que la Confederación General del Trabajo planteó para solicitar en su día la nulidad de artículos y ahora para la solicitud de Amparo, mantenemos su 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 como se decía la fundamentación contenida, entre otras, en las Sentencias de este Tribunal Constitucional números 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 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su Fundamento de Derecho Quinto, que hace suyo a su vez las Sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, 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 el Hecho Probado Cuarto de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, 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 en su día impugnado por la Confederación General del Trabajo fue suscrito en fecha 7 de julio de 2003, y su vigencia partía de forma retroactiva desde el 1 de enero de 2002, con lo que la fijación de las condiciones impugnadas por esta parte están absolutamente fuera de contexto, temporal y ecómico.

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 de aquel convenio pretendían (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 constitucional 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.

En este sentido, conviene visualizar algunos datos económicos del Grupo CLH (esto es, Tierra y Aviación), como elementos a tomar en cuenta al realizar el "*juicio de proporcionalidad*".

CONCEPTOS, en millones de Euros	1995	1996	1997 ¹	1998	1999	2000	2001 ²	2002	2003	2004	2005
Ingresos de Explotación	438,97	435,52	468,52	467,88	478,68	516,77	540,88	468,53	479,39	496,24	541,09
Resultado de Explotación	133,89	121,09	128,43	130,62	143,02	155,13	153,10	111,30	121,63	149,91	179,93
Resultado Neto	117,26	107,62	103,55	103,03	125,27	123,59	163,16	73,74	83,91	99,15	142,04
Dividendos	117,26	48,42	74,95	74,95	88,42	97,27	141,06	72,16	80,99	95,42	131,22
Inversiones	48,15	39,9	33,42	37,03	62,20	74,46	90,6	77,92	79,7	86,83	96,46
Incremento e Productividad		11,3			13,40			14,40			
Plantilla fija	2748	2566	2484	2434	2422	2365	2301	2192	2071	1954	1852

Sirven estos parámetros para sin duda evidenciar que la doble escala de condiciones de trabajo que esta parte viene confrontando con nuestra Carta Magna, ha servido únicamente para aumentar los beneficios del Grupo Empresarial, extremos absolutamente legítimo, si no fuera porque en parte se ha hecho pasando por encima del derecho a la igualdad de gran parte de los trabajadores.

No estaban ni están comprometidos los intereses colectivos ni la continuidad de la empresa, como para que se justificara la doble escala discutida por esta parte. Tampoco existían parámetros que hicieran pensar razonablemente que la competitividad del grupo estaba comprometida. Todo lo contrario es lo que se extrae de los datos anteriormente expuestos. La gravosa medida de desigualdad entre unos y otros trabajadores bajo las razones expuestas, con los datos plasmados, no puede llevarnos a concluir que concurren motivaciones objetivas y razonables, sino el ánimo espurio de la empresa de aumentar los beneficios a costa de los salarios y condiciones de una gran parte de los trabajadores.

¹ En este año 1997 se crea CLH Aviación S.A., mediante la correspondiente segregación de activos y de actividad de CLH S.A.

² En este año los socios del grupo se repartieron 50.000 millones de pesetas, provenientes de las reservas voluntarias.

CUARTO.- La Sentencia número 200/2001, de 4 de octubre de este Tribunal Constitucional, 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 las Sentencias tanto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, como con la dictada en Casación, 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 la Sala Cuarta del Tribunal Supremo 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 posteriores de fechas 18 de diciembre de 1997 y 20 de septiembre de 2002.

No invoca la Confederación General del Trabajo por tanto el igualitarismo, sino la homogeneidad en las relaciones laborales, máxime si no hay justificación razonable para la distinción, tal y como ha quedado expuesto; invocamos el respeto al principio de igualdad y a la prohibición de discriminación en los términos expuestos.

QUINTO.- Ya tuvimos oportunidad, y ahora reiteramos, de manifestar que conoce 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 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Pero el debate que se planteó ante aquella Sala y que ahora se trae ante el Tribunal Constitucional 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, disfrutaban 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 la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, entre otras en sus Sentencias de 18 de diciembre de 1997 o 30 de octubre de 2000, 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.

SEXTO.- La Sentencia número 119/2002, de 20 de mayo, dictada por este Tribunal, estableció que *"(...) el artículo 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley habiendo configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo*

tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con los criterios de valor y juicios generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas (...)."; y es esta doctrina plenamente aplicable por lo que se ha expuesto y a fin de otorgar el Amparo solicitado.

Pero en todo caso, insistimos en que tal como declaró la Sentencia número 22/1981, de 2 de julio, también de este Tribunal recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con el artículo 14 de la Constitución española, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que, no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, prohíbe la utilización de elementos de diferenciación arbitrarios o sin justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad 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.

En definitiva, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. Tal y como establecieron sentencias de este Tribunal Constitucional como la número 176/1993, de 27 de mayo, 340/1993, de 16 de noviembre, o la número 117/1998, de 2 de junio.

SÉPTIMO.- El juicio de igualdad requiere como consecuencia de la medida normativa cuestionada que haya una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas (STC 181/2000, de 29 de junio) y que las situaciones subjetivas comparables sean, efectivamente homogéneas o equiparables (STC 1/2001, de 15 de enero).

Podemos decir que la existencia del trato diferenciado en los Convenio Colectivos del Grupo CLH lo es únicamente por razón de la fecha de ingreso en la empresa plasmándose después, tanto en materia salarial como de derechos entre unos y otros trabajadores. La desigualdad se produce entre trabajadores que se encuentran en una misma situación de hecho, es decir por los trabajadores que accedieron a la empresa antes o después de las fechas de referencia, y ello sin justificación razonable, en este caso económica o competitiva.

A mayor abundamiento debemos recordar que el normal sistema de fijación del salario, y de todo el contenido de la relación laboral corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, pero siempre respetando la justicia y la igualdad, tal y como proclama nuestra Constitución en su artículo 1.1.

Si bien es cierto que aunque hay que respetar las exigencias del principio de igualdad y no discriminación estas no pueden tener el mismo alcance en todos los contextos pues estaríamos hablando de igualitarismo, y en las relaciones privadas (Convenio Colectivo) han de aplicarse matizadamente, aunque no podemos olvidar que en la negociación colectiva los representantes de los trabajadores defienden los intereses de éstos y las consecuencias que una estrategia negociadora equivocada podría legar a provocar un perjuicio de sus representados.

En consecuencia, y tal y como se establece por este Tribunal en su Sentencia número 27/2004, de 4 de marzo, "(...) ni la autonomía colectiva puede, a través de su producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al artículo 14 CE, ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles (...)".

Entendemos que el motivo de diferenciación entre unos y otros trabajadores por razón de la fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no esta fundada ni es razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y por lo tanto es contraria al principio de igualdad, todo ello de conformidad con lo que establece la precitada doctrina constitucional, ya que se trata de complementos salariales o derechos de naturaleza personal, ajenos al tipo de trabajo realizado o a la situación o resultados de la empresa , sin que en ellos tengan partes variables como la prestación de servicios, razones de promoción económica (mérito o experiencia, productividad o calidad del trabajo). Pese a ello, los complementos, derechos y beneficios de los trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad a las fechas de referencia son mayores que los que lo hicieron con posterioridad.

En este sentido, la Sentencia número 27/2004 dictada por este Tribunal establece que *“(...) la distinta fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad en el convenio de un grupo de trabajadores respecto del otro, puesto que su lógica descansa en un trato peyorativo a quién accede más tarde al empleo, haciendo de peor condición artificiosamente a quienes ya los son por las dificultades existentes en la incorporación al mercado de trabajo y por la menor capacidad de negociación con la que cuentan en el momento de la contratación, con lo que la diversidad de condiciones laborales que de ello se deriva enmascara una infravaloración de su condición y de su trabajo (...), Y es patente, en fin, a mayor abundamiento, que la simple condición de trabajo de más reciente contratación no conlleva por defecto tareas de menor entidad, ni menor calidad en el servicio, ni esa diferencia material impide en su caso la equivalencia de valor o de importancia de unas y otras prestaciones (...)”*.

Por todo lo expuesto, podemos decir que el principio de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad, sólo exige la razonabilidad de la diferencia de trato, y en el caso que nos ocupa la razonabilidad de la diferencia de trato se encuentra únicamente en la diferencia de la fecha de contratación entre unos y otros trabajadores, sin razones económicas, productivas o competitivas que objetivamente soporten la distinción, por lo que los preceptos invocados del Convenio Colectivo deben ser declarados nulos.

Por cuanto antecede,

SUPLICO AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL que, teniendo por presentado este escrito con la copia de poder y documentos que se acompañan, y a mí por comparecida y parte en la representación que ostento, se sirva admitirlos y, previos los trámites legales oportunos, otorgue al recurrente el Amparo solicitado, declarando que se ha vulnerado el principio de igualdad y no discriminación en los preceptos señalados del "Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., y su Personal de Tierra" publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 5 de diciembre de 2003, así como decretando la nulidad de la resolución dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 5 de marzo 2007, Recurso número 187/2004, ordenando cuanto fuere necesario para la restitución de los derechos vulnerados.

Por ser Amparo que respetuosamente pido en Madrid, a 9 de mayo de 2007.

OTROSÍ DIGO; que habiendo solicitado a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la Certificación de su Sentencia de fecha 5 de marzo de 2007, Recurso número 187/2004, y no habiéndosela remitido a esta parte, se adjunta la solicitud realizada por esta parte ante la referida Sala, sin perjuicio de remitir la Certificación al Tribunal Constitucional, una vez entregada a esta parte.

Todo ello por ser de Justicia, que de nuevo reitero respetuosamente en lugar y fecha *ut supra*.

El Letrado.

L. M. Sanguino Gómez.

La Procuradora.

Valentina López Valero.