A LA AUDIENCIA NACIONAL,
SALA DE LO SOCIAL.

DON LUIS MIGUEL SANGUINO GÓMEZ, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid colegiado nº 62.370, con despacho profesional sito en la calle Menorca nº 40, 5º A, 28009 de Madrid; y de la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**, tal y como consta en la copia de la escritura de poder que obra ante la Sala y que se adjunta a este escrito, respetuosamente comparece y, como mejor proceda en Derecho,

D I C E:

Que mediante el presente escrito viene a formular **DEMANDA DE IMPUGNACIÓN** del *"CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS, CLH, S. A. PARA EL PERSONAL DE TIERRA."* (Resolución de la Dirección General del Trabajo de 28 de agosto de 2006, B.O.E. número 219, de 13 de septiembre de 2006) contra, en la persona de sus respectivos representantes legales:

- *"COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A."*, con domicilio a efectos de notificaciones sito en la calle Titán nº 13, 28045 de Madrid;
- *SECCIONES SINDICALES ESTATALES en la empresa "COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A." de las organizaciones sindicales:*
  - *FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL, PIEL, QUÍMICAS Y AFINES DE COMISIONES OBRERAS,*
  - *y FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS AFINES DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES*, ambas con domicilio a efectos de notificaciones sito en el centro de trabajo de la empresa de la calle Titán nº 13, 28045 de Madrid.
  - Deberá ser parte de igual forma el **Ministerio Fiscal.**

NOTA: Fecha de registro de la DEMANDA : 31/X/08

Y ello por considerar que el referido Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente, en base a los Hechos y Fundamentos de Derecho que siguen.

HECHOS:

PRIMERO.- Con fecha de 21 de junio de 2006, se firmó por parte de la representación de la empresa "COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS C.L.H., S.A." (en adelante CLH) de un lado, y de otro por parte de los representantes de las Secciones Sindicales en la referida empresa de la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (en adelante CCOO), y la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT), el acuerdo por el que se lograba finalizar las negociaciones que han dado como fruto el Convenio Colectivo que hoy se impugna, y que tiene una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2004 y 31 de diciembre de 2009.

El texto del *"Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos, CLH, S. A. para el personal de tierra"*, fue presentado en su día por los firmantes ante la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación, registrado conforme a Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de agosto de 2006 y publicado en el Boletín Oficial del Estado n.º 219, del día 13 de septiembre de 2006.

SEGUNDO.- El pasado 8 de julio de 2008 se firma por las representaciones de CLH y los sindicatos CCOO y UGT el acta de la misma fecha por la que se modifican los artículos 24, 28, 45, 48, 50, 73, 80, 81 y 103 del Convenio ahora impugnado, modificaciones que no revisan, obstan ni afectan al procedimiento que ahora se insta.

TERCERO.- No obstante lo anterior, la Confederación General del Trabajo entiende que determinados preceptos del referido Convenio Colectivo, son contrarios a la legalidad vigente, y su contenido vulnera derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras de CLH.

En el Convenio Colectivo que ahora se impugna, se establece un **Disposición Transitoria Sexta**, bajo la rúbrica *"Personal de CLH, S.A. con fecha de ingreso anterior a 12-09-1995"*. En esta Disposición, pretendidamente transitoria pero que desde la firma del Convenio hace ya más de dos años, actúa como una norma más del mismo, se contienen la mayoría de los artículos y disposiciones que esta parte impugna expresamente, empezando por la misma Disposición Transitoria Sexta, que debe ser declarada nula en todas sus referencias a la fecha de ingreso en el trabajo, manteniendo como régimen de general aplicación a toda la plantilla, las mejoras que el texto sólo recoge para los que fueron contratados con anterioridad a septiembre de 1995, sin perjuicio de la solicitud de nulidad que se establece de otras disposiciones, que fijan como distinción en las condiciones de trabajo entre el personal, otras fechas de ingreso en la empresa, como más adelante se verá.

Para una mejor exposición, conviene detallar sintéticamente todos los preceptos que esta parte considera vulneradores de la legalidad, y contrarios a los derechos fundamentales que se dirán.

A saber:

1.- El **artículo 18 -bis,** titulado *"Adecuación a la Nueva Estructura"*, recoge en su apartado I, segundo párrafo, que todo el personal que proviniera del sistema de categorías profesionales y se encontrara en expectativas de ascenso según las disposiciones del anterior Convenio Colectivo 2002-2003, mantendrán esta expectativa en el plazo que estuviera fijado para su nivel/subnivel.

Lo anterior, debe ponerse en relación con **Apartado I de la Disposición Transitoria Sexta,** donde se establece el régimen de ascensos para el personal que ingresó en la empresa con anterioridad al 12 de septiembre de 1995. Así, el personal que ingresó con anterioridad a la citada fecha tiene reconocido el derecho a ascender automáticamente a los cinco años, desde el nivel o subnivel retributivo equivalente al de entrada de las antiguas categorías, al nivel o subnivel equivalente al del grado de consolidación de dichas categorías, salvo

para los técnicos superiores en que el periodo de permanencia en el antiguo nivel de entrada será de tres años.

Lo anterior debe ser relacionado con el **artículo 23** del Convenio que nos ocupa, artículo titulado *"Desarrollo de Carreras Profesionales"*, donde se establece en su apartado 4 un procedimiento para la promoción y el desarrollo profesional, que en nada tiene que ver con los ascensos automáticos garantizados para los trabajadores contratados con anterioridad al 12 de septiembre de 1995. El procedimiento del artículo 23 es arduo, e incluye lo que llama un proyecto de Desarrollo de Carreras Profesionales, con las consiguientes convocatorias que llama Acciones de Desarrollo, proceso que también está sometido a consulta de los representantes de los trabajadores.

La injustificada distinción entre unos trabadores y otros por la fecha de contratación, que es este caso supone el ascenso automático por el mero transcurso del tiempo, frente a quienes fueron contratados con posterioridad a la referida fecha, deben someterse al arduo proceso desarrollado en el artículo 23 del Convenio Colectivo, vulnera lo establecido en el artículo 14 de nuestra Carta magna, además de lo establecido en los artículos 4.2.b, 17 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- El **artículo 25 del Convenio Colectivo** regula la ***"Duración y Cómputo de Jornada. Régimen General"***. Este precepto fija una jornada en cómputo anual de 1704 horas/año. Para el año 2009 la jornada será de 1702 horas/año y para el año 2010 de 1699 horas/año.

Por su parte, en la **Disposición Transitoria Sexta en su apartado 4°**, recoge una jornada de 1678 horas/año para el personal de los grupos de técnico superior, técnico medio y administrativo. Para el personal de los grupos de técnicos ayudantes, especialistas y operarios cualificados la jornada es de 1699 horas/año.

De esta forma, los trabajadores contratados con posterioridad al día 12 de septiembre de 1995, deben realizar una jornada en cómputo anual de 1704 horas de trabajo efectivo, superior a los trabajadores

contratados con anterioridad a esta fecha, que dependiendo de su clasificación profesional realizarán 1678 o 1699 horas/año, o 1686 horas al año, si son técnicos superiores, medios o administrativos, que estén adscritos a un régimen de tres o más turnos.

Así mismo, la **Disposición Transitoria Sexta**, también en su **apartado 4°, punto 1.2** *in fine*, establece también para sólo los trabajadores en plantilla a 12 de septiembre de 1995, los llamados *"premio de asiduidad", "tiempo no trabajado" y "tiempo de bocadillo"*, regulados en los artículos 64, 38 y 35 del Convenio Colectivo vigente en la empresa en 1993, excluyendo al resto de estos derechos o condiciones.

3.- El **artículo 41,** que regula la *"Excedencia Voluntaria"*, establece el derecho a excedencia voluntaria por al menos un año y hasta diez, para el personal con una antigüedad superior a un año.

Pero la **Disposición Transitoria Séptima** del Convenio que nos ocupa, establece para el **personal con fecha de ingreso en la empresa anterior al 1 de mayo de 1972**, el derecho estipulado en anteriores convenios colectivos de empresa, que consiste en la posibilidad de solicitar la **excedencia voluntaria por tiempo ilimitado**, no inferior a un año.

Así, los trabajadores que lo sean de la empresa antes de mayo de 1972, tienen la posibilidad de solicitar su paso a Excedencia Voluntaria por tiempo ilimitado, y como mínimo por un año; frente a este régimen, los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad a la fecha referenciada, sólo podrán solicitar su pase a Excedencia Voluntaria por plazo no inferior a un año, pero con una duración máxima de diez.

De nuevo, esta doble fijación de condiciones laborales, supone un trato discriminatorio injustificado, cuyo inconsistente y único parámetro es la fecha de ingreso en la empresa, lo que de nuevo supone una vulneración de los ya reiterados artículos 14 de la Constitución española y 17 del Estatuto de los Trabajadores, además de

contrario al artículo 46 de esta norma.

4.- El **artículo 50** del Convenio Colectivo impugnado, regula la *"Cobertura de Vacantes"*, estableciendo un procedimiento para cubrir tales plazas basado en un orden de prelación preferente y ordinario. Dicho artículo establece que en caso de concurrencia de solicitudes, tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad.

Por su parte, la **Disposición Transitoria Sexta** en su **apartado 2**, bajo el título *"Cobertura de Vacantes Personal Excedente Funcional"*, fija para el personal con fecha de ingreso anterior al 12 de septiembre de 1995, que en los supuestos en que haya personal excedente funcional del mismo grupo o superior al asignado a las vacantes a cubrir, dicho personal podrá participar en la cobertura de vacantes, siendo opción del trabajador mantener sus condiciones económicas y de grupo de cotización a la Seguridad Social o ajustarlas al nuevo puesto, recibiendo una compensación económica por una sola vez y a tanto alzado, derechos que no establece para el resto de la plantilla.

De nuevo se infringen, a nuestro entender, los artículos 14 de la Constitución española y 17 del Estatuto de los Trabajadores. Ello es así, porque se le da preferencia al personal de mayor antigüedad sin justificación alguna, y porque a los trabajadores con ingreso a la empresa en fecha anterior al 12 de septiembre de 1995 se les reconoce el derecho a mantener las condiciones económicas del anterior puesto o ajustarlas al nuevo puesto, teniendo al posibilidad de recibir una indemnización a tanto alzado. De nuevo, dichas prerrogativas no están reconocidas a los trabajadores que entraron en la empresa con fecha posterior al 12 de septiembre de 1995.

5.- El **artículo 85** regula el *"Complemento de Antigüedad"*. Y de nuevo debemos impugnar este precepto **en cuanto a su apartado A, primer párrafo completo,** también por contrario a la ley, por cuanto fija, un **complemento de antigüedad basado en quinquenios**, en contraste con la **Disposición Transitoria Sexta, apartado 5**, donde se regula el

régimen más beneficioso, por cuanto el complemento de antigüedad se tiene derecho **por trienios de servicio**, condiciones de trabajo distintas que se basan en la fecha de ingreso en la empresa; esto es, el 31 de diciembre de 1987, remitiéndonos a los Anexos 1.A., 1.B. y 1.C., para fijar la cuantía de este complemento.

De igual forma, la Disposición Transitoria Sexgta, en su apartado 5, letra B, establece un complemento también por trienios para el personal que ingresó en la empresa con anterioridad al 12 de septiembre de 1995 pero con posterioridad al 31 de diciembre 1987, complemento que tiene otra cuantificación como ahora se verá.

Así, lo anterior no queda sólo en la fórmula temporal de generar el derecho al complemento de antigüedad, sino que para los tres colectivos distinguidos en el Convenio a estos efectos por su fecha de entrada en la empresa, se fijan también distintos valores del complemento de antigüedad.

Así, el **artículo 85** establece que el **personal que fue contratado por la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995**, percibirá el **complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios** que se devengará a partir del primer día de mes en que se cumplan los cinco años de servicio, y cuyo importe es, a partir de la fecha de firma del Convenio (21 de junio de 2006) **61,77 € mensuales** para todos los grupos profesionales.

Por su parte la **Disposición Transitoria Sexta, apartado 5, letra A**, recoge el **complemento de antigüedad por trienios para todos aquellos trabajadores que pertenecen a CLH desde antes del 31 de diciembre de 1987**, y cuyo importe se establece en el **Anexo 1.A.** para cada grupo profesional, estableciéndose una cantidad mínima de **38,12 € desde el 1 de junio de 2006 para los trabajadores del nivel 14, hasta los 92,82 € mensuales para los trabajadores del nivel 1.**

De igual forma, **para el colectivo de trabajadores que ingresaron en la compañía con posterioridad al día 31 de diciembre de 1987 pero antes del 12 de septiembre de 1995**, se establece en la **Disposición Transitoria Sexta, apartado 5, letra b**, un complemento d

antigüedad que se genera por **trienios**, y cuya valor mensual es de **51, 77 € desde el año 2006.**

Esta distinción de condiciones de trabajo es contraria de nuevo al artículo 14 de la Constitución española, y 17 del Estatuto de los Trabajadores, debiéndose equiparar toda la plantilla a las mejores condiciones; esto es, derecho al complemento de antigüedad por trienios, y régimen económico más beneficioso.

6.- Lo mismo sucede en el **artículo 87 del Convenio que nos ocupa**, y que regula el llamado *"Complemento por Turnicidad"*. Para averiguar su cuantía en el año 2006 nos remite al Anexo 1.A., y para los años 2004 y 2005 establece directamente la cuantía del complemento en 4,16 € diarios y 4, 32 € diarios, respectivamente.

En concordancia a este artículo, de nuevo la **Disposición Transitoria Sexta**, ahora en su **apartado 6**, nos remite al **Anexo 1**, donde comprobamos que el personal de CLH que lo es con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, percibe unas cuantías económicas superiores al resto de personal con la única justificación, de nuevo, de la fecha de ingreso.

Así, **desde el año 2006, las cantidades del Complemento de Turnicidad para los trabajadores contratados a partir de septiembre de 1995, se perciben por niveles y subniveles dentro de los grupos profesionales. Sirva como modo de ejemplo que un titulado superior (nivel 1) percibe 13,19 € diarios, y un operario cualificado de desarrollo (nivel 14) cobra 5,68 euros al día.**

Si acudimos a la **Disposición Transitoria sexta, apartado 6**, ésta nos remite de nuevo al Anexo para averiguar la cantidad que percibirán los **trabajadores que ingresaron con anterioridad al 12 de septiembre de 1995.** En cuanto al año 2006, **el anexo 1.A.3 establece que los titulados superiores (nivel 1) reciben un mínimo 15,15 € diarios, y a un operario cualificado (nivel 14) se le retribuye con 6,21 € diarios como mínimo.**

7.- Mismo tratamiento y reproche tienen el **artículo 88.II y 88.IV**, y por remisión la **Disposición Transitoria Sexta, apartado 7**, del Convenio Colectivo, y que regulan el llamado *"Complemento de Nocturnidad"* y el abono de *"las horas nocturnas"* remitiendo de nuevo al anexo 1.

Así, **para el año 2006, el artículo 88.II nos remite a la tabla del Anexo 1.A.1, que de nuevo recoge el sistema de retribución por niveles. Así, a modo de ejemplo, reseñar que un técnico superior del nivel 1, percibe 26,37 € por noche, y un operario cualificado del nivel 14 cobra 11,36 € por noche.**

Pero para los trabajadores que ingresaron en la empresa antes del 12 de septiembre de 1995, la **Disposición Transitoria Sexta, apartado 7**, a partir del año 2006 y siguiendo la adaptación a niveles y subniveles para los grupos profesionales que establece el Convenio, remite al **Anexo 1.A.4**, que establece **para los trabajadores de nivel 1 (técnicos superiores) recibieran 30,28 € como mínimo, y los trabajadores de nivel 14 (operarios cualificados 1) 12,42 € como mínimo, siempre por noche de trabajo.**

De nuevo las diferencias económicas por este concepto no acaban aquí. Así, el Convenio recoge una retribución por *"hora de jornada nocturna"* que se establece en el **Anexo 1.A, apartado 1 para los trabajadores que <u>no provienen</u> de las antiguas categorías profesionales; y en el Anexo 1.A, apartado 2, para los trabajadores que <u>sí provienen</u> del sistema de categorías laborales.**

La distinción, si bien es cierto que no es elevada y no se da en todos los niveles, sí de nuevo de basa en un parámetro inconsistente a estos efectos, tal es la proveniencia de la distribución por categorías o grupos profesionales.

A modo de ejemplo, un técnico superior de desarrollo S 1 de entrada, que corresponde al nivel 5-A, cobraría 1,62 € por hora si proviene del nuevo sistema por grupos, mientras que si proviene del antiguo percibe 1,71 €.

8.- El **artículo 92 en su apartado 1**, regula las *"Horas Extraordinarias"*, remitiéndonos a la *"hoja 1"* **del Anexo 1** para dirimir la cuantía por horas extras desde 2006, y que suponen para los trabajadores del nivel 1 (técnico superior 4) 31,83 euros por hora extra del tipo A, y 36,38 € por las del tipo B, siempre según el Anexo 1.A, apartado 1.

Respecto a las horas extraordinarias, la **Disposición Transitoria Sexta, Apartado 8**, vuelve a encomendar al Anexo 1, apartado A.2, la misión de determinar la cuantía de las horas extras para el personal que ingresó en la empresa con anterioridad al 12 de septiembre de 1995. De nuevo comprobamos que este grupo de trabajadores percibe una cantidad superior por el desarrollo de horas extras. Así, según el anexo 1.A.2, desde 2006 el nivel 1 (técnico superior 4) procedente del sistema de categorías laborales, recibe 33,09 € por hora extra de tipo A, y 37,84 € por hora extra de tipo B.

9.- Al igual que hace el **artículo 93**, con remisión también a la misma **Disposición Transitoria Sexta, apartado 9**, en relación al *"Complemento por Desplazamiento de Jornada"*, que fija unos valores de compensación económica inferiores para los trabajadores que lo sean de CLII con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, tal y como establece el Anexo.

Para averiguar las cantidades a percibir desde el año 2006 nos remite al Anexo 1.A.1, y de nuevo y a título de ejemplo, un técnico superior cobró en el año 2006, 41,44 € por desplazamiento diurno, y 82,88 € por desplazamiento nocturno.

Pero desde el año 2006, el anexo 1.A.5 recoge las cantidades devengadas por desplazamiento a turno diario para el personal proveniente del sistema de categorías laborales. Así el nivel 1 equivalente a técnico superior de desarrollo 4, percibe 47, 66 € de mínimo, pudiendo llegar a 70,62 €. En cuanto al desplazamiento nocturno, el anexo 1.A.6 establece que ese mismo técnico cobraría un mínimo de 95,33 €, pudiéndose incrementar hasta 141,23 €.

A los anteriores Hechos son de aplicación los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

-I-

El Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en especial sus artículos 2 y 8 en orden a la competencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y sus artículos 163 y siguientes, en concordancia con los artículos 151 y siguientes, que regulan esta modalidad procesal en materia de Impugnación de Convenios Colectivos, así como la legitimación activa para el proceso que hoy se insta.

-II-

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en especial su artículo 90, en concordancia con los artículos 161 y siguientes de la Ley rituaria laboral, en cuanto determinante de la validez del Convenio Colectivo y su procedimiento de impugnación.

-III-

Demás legislación de general y pertinente aplicación.

-IV-

Y *en cuanto al fondo del asunto,* múltiples son los preceptos sobre los que esta parte pretende caiga la declaración de nulidad emitida por la Sala.

En cuanto a la *"doble escala"* de condiciones de trabajo denunciada por ilegal en el expositivo anterior, la Jurisprudencia ha

tenido ocasión de pronunciarse recientemente de nuevo al respecto de estos supuestos, debiendo esta parte hacer suya la doctrina emanada al respecto de nuestra Sala Cuarta del Tribunal Supremo (STS de 18 de diciembre de 1997 , 17 de mayo de 2002 o las más recientes de 21 de diciembre de 2007 o de 22 de julio de 2008), así como del Tribunal Constitucional (STC 200/2001, de 4 de octubre o 119/2002, de 20 de mayo), en cuanto que ni la autonomía colectiva 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 que la medida diferenciadora debe poseer para ser conforme al artículo 14 de nuestra Carta Magna; tampoco puede en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, eso sí, siempre que resulten constitucionalmente admisibles, lo que no concurre en el caso que nos ocupa, puesto que la única razón de la discriminación, sin más, es la fecha de contratación de unos y otros trabajadores.

La Sentencia de al Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo de 22 de julio de 2008, en su Fundamento de Derecho Segundo, párrafo tercero, sintetizando la doctrina emanada del Tribunal Constitucional, establece que no se descarta la existencia de situaciones lícitas de desigualdad en el ámbito que nos ocupa, pero exige para ello que las mismas, tengan una justificación objetiva, razonable y proporcionada desde una perspectiva jurídico-constitucional.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, en el caso que nos ocupa no se supera el denominado *"juicio de proporcionalidad"*, que se traduce en analizar si hay proporcionalidad entre la medida discriminatoria adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. En el texto que se trae ante esta Sala, no existe tal finalidad que justifique, al menos en ese punto, el doble sistema de condiciones laborales expuesto anteriormente entre unos y otros trabajadores; la única razón es la fecha de su contratación en la empresa.

Es importante la citada Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 2008, ya que a nuestro entender y con el debido respeto, la identidad con nuestro caso es más que evidente. Se trata de una

demanda de impugnación de Convenio Colectivo de la empresa REPSOL BUTANO S.A. formulado por el sindicato Unión Sindical Obrera (en adelante U.S.O.), en la cual se pedía la nulidad de la Disposición Transitoria Séptima, que perpetuaba las diferencias salariales en concepto de antigüedad mediante trienios y quinquenios con la única motivación de la fecha de ingreso en la empresa. Cabe añadir que la demanda formulada por U.S.O fue estimada por el Tribunal Supremo.

De igual manera, la STC 200/2001, de 4 de octubre, recogiendo la doctrina del Tribunal Europeo de Derecho Humanos, señala que lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, 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 el caso que nos ocupa, se nos priva de justificación para distinguir a unos y otros trabajadores que, a igual trabajo, tienen distintas condiciones laborales, resultando por tanto en suma este sistema de distinción contrario al artículo 14 de la Constitución española y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

La Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2007, en su Fundamento de Derecho Tercero, trayendo a colación la STC 31/84, recuerda que *"(...) tanto la regulación mínima estatal como la que se deja a la responsabilidad de la autonomía colectiva de las partes sociales, ha de operarse respetando el principio de igualdad de remuneraciones, con exclusión de todo trato discriminatorio que implique violación de ese principio (...)"*. A nuestro entender este límite que establece la jurisprudencia constitucional, circunscrito al principio de igualdad de remuneraciones y condiciones, no es respetado por todos los artículos señalados anteriormente en el presente escrito, ya que implican una diferencia salarial y de condiciones de trabajo muy importante entre trabajadores que desarrollan el mismo trabajo.

Como se decía, la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de julio de 2008, sobre impugnación del XXI Convenio Colectivo de la empresa Repsol Butano, S.A., en su

Fundamento de Derecho quinto, argumenta que en ese caso concreto, que reiteramos es idéntico al que nos ocupa, "*(...) no puede desconocerse en el presente caso enjuiciado que la norma convencional de que trae causa la hoy impugnada regulación de la antigüedad en la empresa demandada recurrida data, nada menos, que del año 1995 sin que, desde entonces y pese al carácter transitorio de que vino dotada, se hubiera puesto remedio a al patente situación de desigualdad que comporta el que unos trabajadores de la empresa tengan un régimen de desigualdad y otros otro.(...)*". Pues bien, en el caso que nos ocupa es manifiesto que la empresa no ha mostrado ninguna intención de corregir esta desigualdad económica y de condiciones de trabajo que existe entre distintos grupos de trabajadores, sólo por la razón de su entrada en la empresa.

Cabe recordar, que la vigencia de convenio data del 1 de enero del año 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2009. Actualmente nos encontramos en el mes de octubre de 2008, por lo tanto ha transcurrido la gran parte de vigencia temporal del convenio, sin que la empresa haya puesto los medios para solucionar esta discriminación, perpetuándose las ya denunciadas, diferencias salariales.

Estimamos que nuestra petición de nulidad de todos los artículos y Disposiciones Transitorias anteriormente citados, se acogen perfectamente a la doctrina recogida por la Sentencia de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo, plasmada en su residente sentencia de 22 de julio de 2008, que en su Fundamento Jurídico Sexto, establece que en los supuestos de discriminación normativa se impone la equiparación en lo favorable. Por lo que cabría la eliminación de la disposición peyorativa y el mantenimiento de la disposición más favorable también para el colectivo discriminado, tal y como establece la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2007, en su Fundamento de Derecho Sexto, apartado a), donde establece que para la doctrina constitucional en los supuestos de discriminación normativa se impone la llamada *"equiparación en lo favorable"*, de forma que desigualdad de tratamiento ha de corregirse con la eliminación de la disposición que establece el trato peyorativo y no aplicación del tratamiento más beneficioso también al colectivo

discriminado.

Por consiguiente, esta parte considera ajustado a derecho, que se le apliquen al total de la plantilla de CLH, S.A. afectada por este convenio, las condiciones más favorables.

Por cuanto antecede,

SUPLICO A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL que, teniendo por presentado este escrito con sus copias y documentos que se acompañan, se sirva admitirlo, y por interpuesta **DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DEL** ***"CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A. PARA EL PERSONAL DE TIERRA"*** (Resolución de 28 de agosto de 2006 de la Dirección General de Trabajo, B.O.E. número 219, de 13 de septiembre de 2006), por conculcar la legalidad vigente tal y como se expone en el cuerpo de este escrito, de al procedimiento el curso que en Derecho proceda, dictando en su día una Sentencia estimatoria de la presente Demanda, y que declare la nulidad de:

- **De la Disposición Transitoria Sexta:**
  - **Apartado 1°;**
  - **Apartado 2°;**
  - **Aparado 4°;**
  - **Apartado 5°;**
  - **Apartado 6°;**
  - **Apartado 7°;**
  - **Apartado 8°;**
  - **Apartado 9°.**
- **Disposición Transitorias Séptima.**
- **Artículo 18, bis;**
- **Artículo 23;**
- **Artículo 25;**
- **Artículo 41;**
- **Artículo 50;**
- **Artículo 85;**

- **Artículo 87;**
- **Artículo 88, apartados II y IV;**
- **Artículo 92;**
- **Artículo 93;**
- **Anexo 1.A, apartados 1, 2, 3, 4, 5, 6.**

Y en consecuencia, decrete el mantenimiento y hasta tanto se llegue a un nuevo acuerdo fruto de la negociación colectiva, del régimen de condiciones de trabajo para todo el Personal de Tierra de la *COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A.* más beneficiosas en cuanto al régimen de ascensos, duración y cómputol de la jornada, excedencia voluntaria, cobertura de vacantes, complemento de antigüedad, complemento por turnicidad, complemento por nocturnidad, retribución de las horas nocturnas, retribución de las horas extraordinarias y complemento por desplazamiento de jornada.

Por ser Justicia que respetuosamente pido, en Madrid, a 31 de octubre de 2008.

OTROSÍ DIGO; que esta parte asistirá al Acto de Juicio asistido de Letrado.

A LA SALA SUPLICO, que tenga por realizadas las manifestaciones precedentes, a los efectos establecidos en el artículo 21.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, y demás efectos que en Derecho procedan.

OTROSÍ DIGO MÁS; que sin perjuicio de las Pruebas que en el Acto del Juicio Oral pueda proponer, interesa al derecho de esta parte la práctica de las siguientes:

1. **INTERROGATORIO DE PARTES,** para que sean sometido al mismo los representantes legales de los demandados, bajo juramento indecisorio, con apercibimiento expreso de tenerlos por confesos en caso de su incomparecencia, y que deberán ser citados por este Juzgado en los domicilios señalados en el

encabezamiento de este escrito.

2. **Testifical,** de los testigos que se aportarán en el momento procesal oportuno.

3. La se aportará en el momento procesal oportuno.

SUPLICO A LA SALA DE LO SOCIAL que, teniendo por propuesta la Prueba de que esta parte intenta valerse, se sirva admitirla y acordar lo procedente para su práctica.

Es Justicia que reitero, en lugar y fecha *ut supra.*

Fdo.:

L. M. Sanguino Gómez.

Colegi. ICAM nº 62.370.