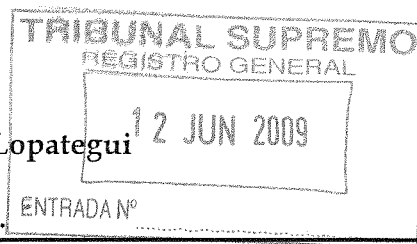


Secretaría : Ilm. Sra. Doña M^a Emilia Carretero Lopategui
Recurso número : 1/50/2009.
Recurrente : Confederación General del Trabajo.



AL TRIBUNAL SUPREMO.
- SALA CUARTA -

DON LUIS MIGUEL SANGUINO GÓMEZ, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, con despacho profesional sito en la calle Menorca n° 40, 5° A, C.P. 28009 de Madrid, en nombre y representación de la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO** (en adelante CGT), 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 la Providencia de fecha 5 de mayo de 2009, 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 11/2009, de 25 de febrero, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en los autos n.º 199/2008, en mérito a los siguientes,

ANTECEDENTES:

-I-

Mediante Demanda presentada en fecha 31 de octubre de 2008 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. 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).

-II-

La Sala de lo Social conoció del procedimiento bajo el número de Autos 199/2008, en Materia de Impugnación de Convenios Colectivos. Por Providencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 3 de noviembre de 2009, se señaló el acto de conciliación y en , su caso, de Juicio, para el pasado día 18 de febrero de 2009.

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, y el Ministerio Fiscal.

-III-

Previos los correspondientes trámites procesales de rigor, se celebró el Acto del Juicio Oral en fecha 18 de febrero de 2009, dictándose la correspondiente Sentencia, número 11/2009, de fecha 25 de febrero de 2009, de la que fue Ponente el Ilmo. Sr. Don Manuel Poves Rojas, recogiendo en su Fallo que *“(...) rechazando la pretensión de nulidad vertida por el Ministerio Fiscal en el acto del juicio y apreciando la excepción de Cosa Juzgada material respecto a los preceptos sobre los que ya se pronunció esta Orden Jurisdiccional, desestimamos íntegramente la demanda origen de estos autos, absolviendo a las partes frena a las que se dirige de todas las pretensiones formuladas (...)”*.

-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 21 de abril del presente año, 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:

P R I M E R O . - 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 24.1 de la Constitución española y 222 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, por la que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Civil.

La Sentencia impugnada por esta parte, aprecia la excepción de Cosa Juzgada material “(...) respecto a los preceptos sobre los que ya se pronunció esta Orden Jurisdiccional (...)”, excepción planteada por la representación de la mercantil demandada en el Acto del Juicio.

Pues bien, la fundamentación que soporta el Fallo anterior, parte de la impugnación del Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., para los años 2002-2003, Resolución de 27 de octubre de 2003 de la Dirección General de Trabajo, publicado en el B.O.E. número 291, de fecha 5 de diciembre de 2003, procedimiento que se tramitó también ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y de la que derivó su Sentencia 51/2004, de 17 de junio.

En el Antecedente de Hecho Primero de aquella Sentencia, se recoge “(...) Según consta en autos, el día 23 de diciembre de 2003 se presentó demanda por Confederación General de Trabajo contra Compañía Logística de Hidrocarburos CLH SA; Sec. Sind. Fiteqa-CCOO en CLH SA, Sec. Sind. FIA-UGT en CLH y Ministerio Fiscal sobre impugnación de convenio. Asimismo en fecha 30 de diciembre de 2003 se registró bajo el núm. 223/03 demanda a instancia del CTE de Empresa del Centro de Trabajo de Sevilla en CLH contra esta empresa e igualmente

se registró una tercera demanda con el núm. 224/03 a instancia de FIA-UGT y Fiteqa CCOO contra CLH SA.(...)".

En el Antecedente de Hecho Segundo de la antedicha Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se establece que *"(...) A petición de FIA-UGT y Fiteqa CCOO se solicitó la acumulación a los autos 218/03 de los procedimientos 223/03 y 224/03, la cual fue acordada por providencia de 3 de febrero de 2004 (...)"*.

De lo anterior se infiere claramente que las organizaciones sindicales FIA-UGT, Fiteqa-CCOO y la ahora recurrente CGT, además del Comité de Empresa del centro de trabajo de la mercantil CLH en Sevilla, fueron parte actora en aquel procedimiento. Sólo la mercantil CLH se adoptó la posición de demandada y defensa por tanto de aquel Convenio Colectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 164.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, sin perjuicio del posicionamiento adoptado por el Ministerio Fiscal.

Posteriormente, en el Recurso de Casación derivado de aquella Sentencia, Recurso nº 187/2004, y del que derivó la Sentencia de fecha 5 de marzo de 2007, sólo compareció como recurrido la representación de CLH, no compareciendo ante esta Excma. Sala el resto de organizaciones sindicales que sí fueron parte ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Por contraposición a lo anterior, en el procedimiento del que trae causa el actual Recurso, esto es, el nº 199/2008, sólo la CGT, y FIA-UGT en su comparecencia a juicio, adoptaron la posición procesal de sostener la declaración de nulidad de los artículos del Convenio Colectivo señalados en nuestra Demanda. No concurría a este procedimiento el Comité de empresa del centro de trabajo en Sevilla ni ningún otro. Por otro lado, el Ministerio Fiscal no tomó posición procesal respecto de la nulidad o no de los artículos señalados por esta parte, planteando únicamente la nulidad de actuaciones por entender que FIA-UGT adoptó la posición de demandante en vez de la que le correspondía como demandado.

Y lo anterior es relevante por lo que ahora se plantea, pues en nuestra humilde opinión, la anterior Sentencia dictada por la Sala *a quo*, podría en su caso haber servido tal vez como *"antecedente lógico"* en los términos

recogidos en el artículo 222.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Y esta solución fue la adoptada por la misma Sala que dictó la Sentencia que ahora se impugna, basándose en la Jurisprudencia emanada de la Sala de lo Social de este Alto Tribunal, entre otras, en su Sentencia 79/2006, de 16 de octubre, con relación a la excepción de Cosa Juzgada planteada en un procedimiento de impugnación de convenio por una de las partes, en un supuesto idéntico al que nos ocupaba y ocupa.

No concurría en aquel supuesto ni en éste, la *“triple identidad”* establecida por la jurisprudencia en orden a la apreciación de la excepción de Cosa Juzgada. Y en primer lugar en las partes y posturas procesales que adoptaron en uno y otro procedimiento. No hay identidad en la parte actora, ni de parte demandada, ni en las pretensiones de algunas de las organizaciones sindicales parte en el procedimiento, además de que el Ministerio Fiscal adoptó en cada uno de los procedimientos posiciones distintas, exigencia que no se puede obviar, por mucho que la redacción del artículo 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil sea más flexible y laxa que el antiguo 1252 del Código Civil, tal y como tiene establecido esta Sala entre otras en sus Sentencias de 24 de enero de 2005, Recurso de Casación 5204/2003, 5 de diciembre de 2005, Recurso de Casación 996/2004.

Además de lo anterior, incluso el ya no tan nuevo artículo 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en aplicación de su apartado primero, exige que el *“objeto sea idéntico”* de uno y otro pronunciamiento, lo que en el caso que nos ocupa no se cumple, por cuanto las Sentencias recaen sobre la petición de nulidad de dos convenios colectivos distintos, si bien es cierto que fuertemente interrelacionados, pero que a su vez este aspecto incide en la petición de nulidad inicial de esta parte, por lo que en el siguiente motivo se dirá.

La aplicación de la doctrina plasmada en la Sentencia impugnada, impediría que sometido a la vía de impugnación un convenio colectivo, todo convenio posterior estaría *“blindado”* bajo la institución de la *“Cosa Juzgada”*, lo que desde luego vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, máxime cuando el debate se plantea sobre una *“doble escala”* de condiciones

de trabajo, en base a diferentes fechas de contratación, lo que debe ponerse en relación con la Jurisprudencia de esta Sala, plasmada entre otras en las Sentencias de 7 de noviembre de 2008, Recurso de Casación 119/2007, 17 de julio de 2008, Recurso de Casación 4315/2007, en cuanto a que “(...) *una cláusula de diferenciación que no se limita a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida, sino que instaura un cuadro doble de complemento de antigüedad (...) destinados a perpetuar diferencias retributivas por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa (...).*”

Lo anterior determina, en nuestra humilde opinión, la estimación del presente recuso, y la casación de la Sentencia impugnada, en concreto en su declaración de estimación de la excepción de Cosa Juzgada.

S E G U N D O .- 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 de la Constitución española; 4.2.b, 17, 24, 46 del Estatuto de los Trabajadores

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 7 de noviembre de 2008, 21 de diciembre de 2007 o 14 de enero de 2008, así como del Tribunal Constitucional, entre otras, la 200/2001, de 4 de octubre o la 119/2002, de 20 de mayo.

Tal y como esta parte hizo en su Demanda, conviene para una mejor comprensión la sistematización de los preceptos y razones de la impugnación del Convenio que nos ocupa.

Así, en el Convenio Colectivo impugnado, se recoge una **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 tres años, actúa como una norma más del mismo, y que es copia de Disposiciones recogidas una vez tras otra en los sucesivos convenios colectivos sucritos en el ámbito de CLH desde el año 1995, se contienen la mayoría de los artículos y disposiciones que esta parte impugnó en su Demanda, empezando por la misma Disposición Transitoria Sexta, que debe ser declarada nula ahora por esta vía de recurso, 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.

Sintéticamente como se decía, y además del artículo 50 del Convenio Colectivo, no afectado por la declaración de “Cosa Juzgada Material” establecida en la Sentencia impugnada, los preceptos que esta organización sindical consideraba y considera vulneradores de la legalidad, y contrarios al principio de igualdad son; 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 en su día impugnado, 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 trabajadores 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 4º**, 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 4º**, **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.

Pese a que este artículo sí fue objeto de control judicial por la Sentencia impugnada, desestimando no obstante nuestras pretensiones, de nuevo insistimos en que con su redacción se infringen 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. Y ello sin más justificación.

5.- El artículo 85 regula el *“Complemento de Antigüedad”*. Esta parte en su Demanda impugnó 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 Sexta, 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 de antigüedad que se genera por trienios, y cuya valor mensual es de **51,77 € desde el año 2006**.

Esta parte mantenía y mantiene que la distinción de condiciones de trabajo anteriormente expuesta, 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. En nuestra Demanda exponíamos como 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.- Y de nuevo tiene el mismo tratamiento y reproche el artículo 88.II y 88.IV, y por remisión la Disposición Transitoria Sexta, apartado 7, del Convenio Colectivo impugnado en nuestra Demanda, 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. A modo de ejemplo, de nuevo cabe 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.

Pero 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 no provienen de las antiguas categorías profesionales; y en el Anexo 1.A, apartado 2, para los trabajadores que sí provienen del sistema de categorías laborales.

Decíamos en nuestra Demanda y decimos ahora en vía de Recurso, que 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 CLH 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 €.

Y de nuevo esta parte, como hizo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, mantiene que la “*doble escala*” descrita, no respeta el principio de igualdad establecido en el artículo 14 de nuestra Carta Magna, interpretado y aplicado en supuestos como el que nos ocupa, entre otras, por las Sentencias de esta Sala de fechas 7 de noviembre de 2008, 21 de diciembre de 2007, 17 de mayo de 2002 o 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 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 esta 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.

Y no se supera en el caso que nos ocupa 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 caso que nos ocupa, esta parte cree con firmeza, que la

“doble escala” denunciada, sirve a la empresa únicamente para engrosar sus beneficios año tras años, en detrimento de los derechos de los trabajadores afectado por este doble régimen.

En el Convenio Colectivo que nos ocupa, no existe finalidad admisible que justifique, al menos en ese punto, el doble sistema de condiciones laborales explicado anteriormente entre unos y otros trabajadores; la única razón es la fecha de su contratación en la empresa.

Es importante la ya citada Sentencia de esta Sala Cuarta de fecha 22 de julio de 2008, ya que la identidad con presente caso es más que evidente. En aquella Sentencia se dirimía sobre la impugnación del Convenio Colectivo de la empresa REPSOL BUTANO S.A. formulado por el sindicato Unión Sindical Obrera, 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.

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 impugnada, relata en su Fundamento de Derecho Cuarto una serie de acontecimientos histórico-económicos, que parece justificar de por vida la diferenciación de condiciones de trabajo, dado que son los mismos que sirvieron de fundamento para validez el anterior Convenio Colectivo de CLH en el año 2004. Y esto precisamente es lo que la más reciente doctrina emanada de esta Sala Cuarta prohíbe. En sus Sentencias de

14 de enero o de 7 de noviembre de 2008, se establece que *"(...) lo decisivo en orden la justificación en estos casos es determinar si estamos o no ante una cláusula de garantía de los derechos adquiridos o de respeto a la condición más beneficiosa en los supuestos de sucesión normativa. Para ello hay que tener en cuenta que estas cláusulas de garantía pueden entenderse de distintas formas, por lo que es necesario precisar su alcance, y en este sentido hay que excluir como elemento de justificación aquellas cláusulas que más que una garantía de mantenimiento de cantidades determinadas a las que se ha causado derecho durante la vigencia de la norma anterior implican la conservación de futuro de un régimen jurídico, pues en ese caso no estamos ante la garantía de derechos ya consolidados, sino ante el mantenimiento indefinido de dos regímenes jurídicos diferentes para trabajadores que, sin embargo, se encuentran en la misma situación. Lo que es rechazable, según al sentencia de 27 de septiembre de 2007, es una cláusula de diferenciación que no se limita a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida, sino que instaaura un cuadro doble de complemento de antigüedad (...) por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa (...).*

Y esto es lo que lleva ocurriendo Convenio Colectivo tras Convenio Colectivo en el ámbito de la mercantil CLH. Se ha instaurado y perpetuado, por la vía de plasmarlo en la norma convencional, una doble escala salarial y de condiciones de trabajo, cuyo único sustento es desde el año 1995 la distinta fecha de contratación.

Y la fundamentación de la Sentencia impugnada en aras a estimar la excepción de Cosa Juzgada, nos sirve ahora para evidenciar esa perpetuidad de dobles condiciones proscrita por esta Sala Cuarta, pues la misma justificación a través de circunstancias económico-históricas que sirvió para validez un Convenio Colectivo del año 2003, sirve cinco años después para validez la misma pétrea situación contraria al principio de igualdad, lo que de nuevo incide en la estimación del presente Recurso.

Sirva a mayor abundamiento de lo anterior, lo establecido en la Sentencia de esta Sala Cuarta de fecha 22 de julio de 2008, sobre impugnación del XXI Convenio Colectivo de la empresa Repsol Butano, S.A., donde en su Fundamento de Derecho Quinto, recoge que *"(...) 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.(...)", fundamentación que es de clara aplicación al supuesto que se eleva ante esta Sala.

La vigencia de Convenio data del 1 de enero del año 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2009. Hoy, mes de junio de 2009, habiendo transcurrido la gran parte de vigencia temporal del convenio, no se ha puesto remedio a las ya denunciadas diferencias salariales y de concisiones de trabajo.

Por otro lado, tal y como recogimos en nuestra Demanda, 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 esta Sala de fecha 22 de julio de 2008, que en su Fundamento Jurídico Sexto, establece para los supuestos de discriminación normativa, la imposición de equiparar 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 esta Sala 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, lo que de nuevo se reitera en vía de recurso para el caso de que sea estimado.

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 11/2009, de fecha 25 de febrero de 2009, 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 dejando sin efecto al excepción de Cosa Juzgada material, y declare la nulidad por ilegalidad de los artículos 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 la Disposición Transitoria Sexta:**
 - **Apartado 1º;**
 - **Apartado 2º;**
 - **Apartado 4º;**
 - **Apartado 5º;**
 - **Apartado 6º;**
 - **Apartado 7º;**
 - **Apartado 8º;**
 - **Apartado 9º.**
- **Disposición Transitoria 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, decreto 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 cómputo 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 11 de junio de 2009.

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 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

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.
