

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3591 *Resolución de 17 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA.*

Visto el fallo de la Sentencia de fecha 5 de marzo de 2015 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento nº 1/2015, seguido por la demanda de la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT) y Comisiones Obreras de Industria (CC.OO. Industria), contra la Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH S.A.), la sección sindical de CGT en CLH, y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio Colectivo,

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

En el Boletín Oficial del Estado de 20 de junio de 2011, se publicó la resolución de la Dirección General de Empleo, de 8 de junio de 2011, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de ese Centro Directivo y publicar en el Boletín Oficial del Estado, el Convenio colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A. (código de convenio n.º 90000830011981).

Segundo.

El 12 de marzo de 2015 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda anular el artículo 85.a, así como la exigencia de haber sido contratado antes del 12-09-1995 para percibir la retribución de antigüedad contenida en la D.T. 6.ª 5 del Convenio colectivo, publicado en el BOE de 20 de junio de 2011.

Fundamentos de derecho

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 5 de marzo de 2015, recaída en el procedimiento n.º 1/2015 y relativa al Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de marzo de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

AUDIENCIA NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

Núm. de Procedimiento: 01/2015.

Tipo de Procedimiento: Demanda de impugnación de convenio.

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante:

- Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT).
- Comisiones Obreras de Industria (CC.OO Industria).

Codemandante:

Demandado:

- Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH S.A.).
- Sección Sindical de CGT en CLH,
- Ministerio Fiscal.

Ponente Ilmo. Sr.: Don Ricardo Bodas Martín.

SENTENCIA N.º: 036/2015

Ilmo. Sr. Presidente: Don Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados: Don J. Pablo Aramendi Sánchez y doña Emilia Ruíz-Jarabo Sánchez.

Madrid, a cinco de marzo de dos mil quince.

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

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 01/2015 seguido por demanda de Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT) (letrado don Bernardo García), Comisiones Obreras de Industria (CC.OO Industria) (letrada doña Blanca Suárez Garrido) contra Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH S.A.) (letrado don Alejandro Cobos), Sección Sindical de CGT en EN CLH (no comparece) el Ministerio Fiscal comparece en su legal representación sobre impugnación de convenio, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. don Ricardo Bodas Martín.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 02-01-2015 se presentó demanda por Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT), Comisiones Obreras de Industria (CC.OO Industria) contra Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH S.A.),

Sección Sindical de CGT en EN CLH y el Ministerio Fiscal de impugnación de convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 03-03-2015 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otro sí de prueba.

Tercero.

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

Cuarto.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores (UGT desde aquí) ratificó su demanda de impugnación de convenio colectivo, mediante la cual pretende la nulidad de los preceptos siguientes:

Lo dispuesto en la letra a) del artículo 85 del convenio que tiene el siguiente tenor literal: «El personal percibirá, el complemento salarial de antigüedad, "consistente en quinquenios, los cuales se devengarán a partir del, primer día del mes en que se cumplan los cinco años. El importe del quinquenio será de 70,12 euros mensuales para el año 2010 y de 71,24 euros desde 1 de enero de 2011 hasta la fecha de la firma del presente convenio, en que dicho valor se fijará en 84,56 euros», así como lo establecido en la disposición transitoria sexta del convenio solo y únicamente respecto de la previsión de que el trabajador haya, sido contratado antes de la fecha de 12 de septiembre de 1995, como condición para generar el complemento de antigüedad en cuantía, términos y condiciones establecidos en el referido párrafo 5 de la disposición transitoria sexta, que se mantendría vigente en los mismos términos del vigente convenio, cuyo tenor literal se recoge a continuación: Percibirán el Complemento de antigüedad consistente en trienios. El importe del citado complemento vendrá determinado por la suma de los siguientes componentes: a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 31-12-87 con los valores unitarios que para cada nivel o subnivel retributivo figura en los Anexos 1B.7, y 1A.7 para los años 2010 y 2011 y b) Los trienios perfeccionados con posterioridad al 31-12-87 con el valor único, para todos los trabajadores, por trienio y mes de 58,83 euros durante 2010 y de 59,77 euros durante 2011. Para el cómputo de la antigüedad se estará a lo regulado en el art. 85 del convenio.

Defendió, a estos efectos, que la distinción retributiva por trienios o quinquenios del complemento de antigüedad, según se haya ingresado en la empresa antes o después del 12-09-1995, constituye una doble escala salarial, que consideró no ajustada a derecho, por cuanto en el convenio no se pactaron menores cargas para los trabajadores contratados después de dicha fecha, ni mayores cargas para los contratados con anterioridad.

Sostuvo, por otro lado, que la cláusula de vinculación a la totalidad, regulada en la DA 8.ª del convenio, que anula su nulidad a la nulidad de la DT 6.ª del propio convenio, no se ajusta a derecho, por cuanto el convenio es una norma, que debe ajustarse necesariamente a la legalidad, de manera que la nulidad de una cláusula por ilegalidad, deberá ser sustituida por la norma legal correspondiente.

CC.OO se adhirió a la demanda por las mismas razones que UGT.

Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A. (CLH desde ahora) se opuso a la demanda, aunque admitió todos los hechos de la misma, salvo el tercero y octavo, al tratarse de valoraciones jurídicas.

Destacó, a estos efectos, que UGT ha firmado los convenios de la empresa desde el año 1995 y subrayó que el convenio 2002-2003, que regulaba la antigüedad de modo idéntico al aquí impugnado, fue impugnado por CGT, desestimándose su pretensión por SAN 2-11-2004, que fue confirmada por STS 1601-2006, rec. 213/2014.

CGT impugnó, así mismo, el convenio 2004-2009, que regulaba del mismo modo la antigüedad, adhiriéndose CGT a aquella demanda, que fue desestimada por SAN 25-02-2009, que estimó la excepción de cosa juzgada. – Dicha sentencia fue casada por STS 19-01-2010, rec. 50/2009, en lo que se refiere a la cosa juzgada, si bien desestimó la demanda, lo que no impidió que UGT firmara el nuevo convenio el 5-06-2011.

Alegó, a continuación, que la sentencia antes dicha desplegaba los efectos de la cosa juzgada, puesto que lo allí resuelto constituía antecedente lógico de la pretensión actual.

Significó, en todo caso, que el suplico de la demanda pretende la nulidad de la totalidad de la DT 6.^a, a la que no es aplicable la jurisprudencia sobre doble escala salarial en la retribución del complemento de antigüedad, alegada de contrario.

Defendió, en todo caso, que el 12-09-1995 se alcanzó un preacuerdo en CLH por el que se garantizó el empleo, conviniéndose que las extinciones por causas objetivas solo se promoverían mediante adscripciones voluntarias, concurriendo, por consiguiente, razones que avalaban el trato diferenciado entre los trabajadores más antiguos y los más modernos.

Señaló, que el conflicto afecta únicamente a 368 trabajadores, la mayoría de los cuales tienen 55 años o más, lo cual les permitirá acceder al régimen de prejubilación, pactado el 19-02-2015, que es extremadamente ventajoso, lo cual supone que solo mantendrán los trienios unos 30 trabajadores aproximadamente.

Mantuvo, además, que en el convenio se pactó una cláusula de vinculación a la totalidad, anudada a la DT 6.^a que, de anularse, obligaría a readaptarla o sustituirla mediante la negociación colectiva.

Defendió finalmente que de concurrir vulneración del derecho de igualdad sería en la cláusula especial, que es la DT 6.^a, de manera que su nulidad no podría arrastrar al art. 85.a, que es la regla general.

UGT se opuso a la excepción propuesta, puesto que ya se descarto por STS 1901-2010. – Aclaró, en todo caso, que no pretende la nulidad de la DT 6.^a en su conjunto, sino la exigencia de haber ingresado con anterioridad a la fecha reiterada.

CCOO se opuso, así mismo, a la excepción propuesta.

El Ministerio Fiscal mantuvo que solo era posible el trato diferenciado si se acreditaban criterios de idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad para el trato distinto, puesto que la antigüedad no constituía por sí mismo criterio justificativo.

Quinto.

Cumpliendo el mandato del art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, se significa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

– La empresa afirma que los beneficiados por el trato diferenciado son 368 trabajadores la mayoría por encima de 55 años en el supuesto de que se acogieran al plan se reducirían a 30 afectados.

– En el acuerdo se tiene en cuenta la retribución de la DT 6.^a para el Salario Regulador.

Hechos pacíficos

– UGT firma los Convenios sucesivos desde 1995; hubo una demanda de CGT impugnando el mismo precepto del Convenio 2002-2003 se obtuvo una Sentencia del TS desestimatoria.

– El Convenio 2004-2009 fue impugnando por CGT a lo que se adhirió UGT. El TS desestimó la pretensión.

- UGT el 5-6-11 firma el Convenio.
- El 12-9-95 hubo un preacuerdo entre CC.OO, UGT y CLH en el que se garantizaba el empleo salvo bajas voluntarias.
 - Esa garantía fue mantenida en los siguientes Convenios en el actual en la Disposición Transitoria 10.º
 - El 19-2-15 se alcanzó un acuerdo de prejubilaciones respecto del Colectivo de Trabajadores de 55 años en adelante.

Resultando y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.

UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan sólida implantación en la empresa CLH.

Segundo.

El 12-09-1995 la empresa demandada firmó con UGT y CCOO un preacuerdo, que obra en autos y se tiene por retribuido, en el que se convino que la antigüedad se abonaría por quinquenios con el valor actual del trienio. – Dicho preacuerdo se ratificó el 25-10-1995.

Tercero.

El 10-07-1996 se publicó en el BOE el convenio colectivo de CLH para el período 94-96, en cuyo artículo 85, a, se dijo lo siguiente: «A) El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años; el importe del quinquenio será, para el año 1995, de 6.105 pesetas mensuales y de 6.282 pesetas mensuales para el año 1996. Al personal con fecha de ingreso anterior al 12 de septiembre de 1995 le será de aplicación, como condición más beneficiosa y a título personal, lo establecido en la disposición transitoria séptima». En la DT 7.ª se dispuso lo siguiente:

«Disposición transitoria séptima. Complemento de antigüedad para el personal ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995. Se reconoce al personal de plantilla de la Compañía ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, como condición más beneficiosa y a título personal, el percibo del complemento de Antigüedad en los siguientes términos: A) Percibirán el complemento de antigüedad consistente en trienios; et importe del citado complemento vendrá determinado por la suma de los siguientes componentes: a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 31 de diciembre de 1987 con los valores unitarios que para cada categoría y grado figura en las primeras hojas de los anexos 1.A, 1.B y 1.C para los años 1994, 1995 y 1996, respectivamente; a tal efecto, se tendrá en cuenta la categoría y grado que el trabajador ostente en cada momento. b) Los trienios perfeccionados al 1 de enero de 1988 con el valor único, para todos los trabajadores, por trienio y mes, de 5.930 pesetas durante 1994, de 6.105 pesetas durante 1995 y de 6.282 pesetas durante 1996. B) Para el cómputo de antigüedad se estará a lo regulado en el artículo 85 del Convenio.»

Cuarto.

El convenio 1997-1998 se publicó en el BOE de 24-09-1997; el convenio 1999-2001 se publicó en el BOE de 31-12-1999 y el convenio 2002-2003 en el BOE de 5-12-2003. – En los convenios antes dichos se reguló la antigüedad de manera idéntica al convenio 1994-1996, justificándose el trato diferenciado para el personal contratado con anterioridad al 12-09-1995 en la concurrencia de condiciones más beneficiosas a título personal.

CGT impugnó el convenio 2002-2003, desestimándose su demanda por SAN 211-2004 en lo que se refiere al trato retributivo diferenciado según la fecha de ingreso, que fue confirmada por 16-01-2006, rec. 213/2014. – Interpuesta nueva demanda por CGT, por vulneración del principio de igualdad, provocado por el trato desigual derivado de la fecha de ingreso en la empresa, fue desestimada por SAN 17-06-2004, proced. 218/2003, que fue confirmada por STS 5-03-2007, rec. 187/2004.

El 13-09-2006 se publicó en el BOE el convenio de 2004-2009, que mantuvo el trato diferenciado de la retribución de antigüedad del mismo modo que los convenios anteriores, aunque en el art. 85.a desaparece la mención a la concurrencia de condición más beneficiosa para la distinta retribución para el personal contratado antes del 12-09-1995. – Dicho convenio fue impugnado nuevamente por CGT, si bien en esta ocasión se adhirió UGT, quien había firmado el convenio, desestimándose la demanda por SAN 25-02-2009, proced. 199/2008, que estimó la excepción de cosa juzgada. – Dicha sentencia fue casada por STS 19-01-2010, rec. 50/2009, en lo que afecta a la excepción citada, pero confirmó la desestimación de la demanda.

El 20-06-2011 se publicó en el BOE el convenio 2010-2011, suscrito por UGT y CCOO, en cuyo artículo 85.a se convino lo siguiente:

«El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años. El importe del quinquenio será de 70,12 euros mensuales para el año 2010 y de 71,24 euros desde 1 de enero de 2011 hasta la fecha de la firma del presente convenio, en que dicho valor se fijará en 84,56 euros.»

En la DT 6.^a 5 se convino que el personal contratado con anterioridad al 12-09-1995 percibiría la antigüedad del modo siguiente:

«5. Complemento de Antigüedad.

Percibirán el Complemento de antigüedad consistente en trienios. El importe del citado complemento vendrá determinado por la suma de los siguientes componentes:

- a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 31-12-87 con los valores unitarios que para cada nivel o subnivel retributivo figura en los Anexos 1B.7, y 1A.7 para los años 2010 y 2011.
- b) Los trienios perfeccionados con posterioridad al 31-12-87 con el valor único, para todos los trabajadores, por trienio y mes de 58,83 euros durante 2010 y de 59,77 euros durante 2011.

Para el cómputo de antigüedad se estará a lo regulado en el artículo 85 del Convenio.»

Quinto.

El 19-02-2015 se suscribieron por la empresa demandada y los sindicatos UGT, CCOO y CGT los acuerdos para el establecimiento de un marco de condiciones para la extinción de contratos por mutuo acuerdo y para la renovación de plantilla y creación de empleo joven, que obra en autos y se tiene por reproducido.

Sexto.

La empresa ha mantenido la garantía, pactada en el preacuerdo de 1209-1995 por el que se aseguraba el mantenimiento del empleo, salvo bajas voluntarias.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de derecho

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, h de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes:

- a) El primero no fue controvertido.
- b) El segundo del preacuerdo y su ratificación posterior, que obran como documentos 7 y 8 de CLH (descriptores 33 y 34 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
- c) El tercero del BOE citado.
- d) El cuarto de los BOE citados, siendo conformes los pronunciamientos de las sentencias mencionadas.
- e) El quinto del acuerdo citado, que obra como documento 1 de CLH, aportado en el acto del juicio, que fue reconocido de contrario. – La empresa aportó, además, como documento 2 en el acto del juicio un gráfico, referido a la pirámide de edad del personal contratado con anterioridad al 12-09-1995, que no fue reconocido por los demandantes, ni tampoco fue ratificado por sus autores, por lo que no puede tenerse por probado, al igual que el número de trabajadores contratados con anterioridad a dicha fecha, cuya carga probatoria competía a CLH, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.3 LEC, quien no lo probó de ningún modo.
- f) El sexto es pacífico.

Tercero.

CLH alegó que lo resuelto por STS 19-01-2010, rec. 50/2009, que confirmó SAN 25-02-2009, proced. 199/2008, desplegaba los efectos positivos de la cosa juzgada, por cuanto confirmó la legalidad del art. 85.a y la DT 6.ª 5 del convenio 2004-2009 que, según CLH, es idéntica a las aquí impugnadas. – UGT y CCOO se opusieron a la excepción citada, haciendo suyos los argumentos de la propia sentencia, que casó la dictada por esta Sala, que había estimado la excepción de la cosa juzgada.

El art. 222.4 LEC dice textualmente lo siguiente:

«Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al Tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal.»

La STS 10-01-2010 estudió de modo riguroso y pormenorizado la institución de la cosa juzgada material y también los efectos positivos de la cosa juzgada, por lo que nos remitimos a los argumentos de la propia sentencia, que concluyó que no concurría cosa juzgada material, ni tampoco efectos positivos de la cosa juzgada del modo siguiente:

«Como resulta de la doctrina anteriormente consignada, a diferencia de lo que ocurre con el efecto negativo, el efecto positivo de la cosa juzgada no exige una completa identidad que, de darse excluiría el segundo proceso, sino que es suficiente que lo decidido en el primer proceso, entre las mismas partes, actúe en el segundo proceso como elemento condicionante o prejudicial, de forma que la primera sentencia no excluya el segundo pronunciamiento, pero lo condiciona, vinculándolo a lo ya fallado.»

A la vista del anterior razonamiento se concluye que la sentencia firme recaída en el procedimiento 218/2003 no produce el efecto positivo o prejudicial de cosa juzgada en el pleito actual. En efecto, lo resuelto en dicho proceso no aparece como antecedente lógico del objeto del ahora examinado, pues lo resuelto alcanza a la legalidad de ciertos preceptos de un determinado convenio colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH S.A. –el vigente para el período de 1-01-2003 al 31-12-2002– sin que dicha resolución sea antecedente lógico de lo que deba decidirse respecto a la validez de determinados preceptos de un convenio colectivo posterior de la misma empresa y los mismos trabajadores, correspondientes al período de 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2009, sin perjuicio de que si el contenido de los preceptos es idéntico, la resolución que se dicte ha de seguir lo dispuesto en la primera. Por todo lo cual no concurren en el supuesto debatido los requisitos que para que se produzca el efecto positivo de la cosa juzgada establece el artículo 222.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.»

Consiguientemente, impugnándose aquí la legalidad del art. 85.a en relación con la DT 6^a.5 del convenio 2010-2015, la STS 19-01-2010, rec. 50/2009, que confirmó parcialmente SAN 25-02-2009, proced. 199/2008, no constituye antecedente lógico para la resolución del presente litigio, por cuanto allí se conoció sobre la impugnación por vulneración del derecho de igualdad del art. 85.a en relación con la DT 6.^a 5 del convenio 2004-2009, por lo que debemos desestimar la excepción propuesta.»

Cuarto.

Como anticipamos más arriba, la STS 19-01-2010, rec. 50/2009, desestima un bloque de artículos, entre los que se encontraba el art. 85.a, en relación con la DT 6^a.5.b del convenio 2004-2009 de CLH, reproduciendo, sin más precisiones, la doctrina de las sentencias precedentes, en coherencia con su propio pronunciamiento, según el cual si el texto del artículo es el mismo la respuesta judicial deberá ser la misma y subraya lo siguiente:

«Artículo 85: “Complemento de antigüedad”, en cuyo apartado A fija un complemento de antigüedad basado en quinquenios, a diferencia de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta, apartado 5, que regula el régimen de antigüedad por trienios, atendiendo a la fecha de ingreso en la empresa, estableciendo su cuantía para los trabajadores de fecha de ingreso anterior a 31 de diciembre de 1987, en los anexos 1^a, 1B y 1C y para los ingresados con posterioridad a dicha fecha, pero con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, en la Disposición Transitoria Sexta, apartado 5, letra B.

La parte recurrente aduce, en esencia, que dichos preceptos son ilegales por no respetar el principio de igualdad establecido en el artículo 14 de la Constitución, interpretado y aplicado en supuestos similares en las sentencias de esta Sala de 7 de noviembre de 2008, 21 de diciembre de 2007, 17 de mayo de 2002 y 22 de julio de 2008, así como las sentencias del Tribunal Constitucional 200/01, de 4 de octubre o 119/02, de 20 de mayo, en cuanto que la autonomía colectiva, no establece 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 la Constitución, no superándose el juicio de proporcionalidad, ni existiendo finalidad admisible que justifique el doble sistema de condiciones laborales fijada atendiendo a la fecha de contratación de los trabajadores en la empresa.

La censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida. A este respecto hay que señalar que tanto la argumentación del recurso como las materias a las que se refiere –con excepción del impugnado artículo 50 del Convenio– son las mismas que se plantearon en el recurso de casación 212/04, contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 2 de noviembre de 2004. –impugnación del Convenio Colectivo de la empresa CLH Aviación S.A., para los años 2002-2003– y en el recurso de casación 187/04, contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de junio de 2004 –impugnación del Convenio Colectivo de la empresa CLH S.A., para el período de 1-01-2002 a 31-12-03– resueltos

respectivamente por sentencias de esta Sala de 16 de enero de 2006 y de 5 de marzo de 2007. En la segunda de las sentencias consignadas con cita de la anterior, se señala lo siguiente: "Se basa el primer motivo de recurso, en la existencia de una vulneración del principio de igualdad, al establecer el Convenio Colectivo distintas retribuciones y condiciones de trabajo (computo de jornada, excedencia, contratación temporal) con el único criterio de la fecha de la contratación y el reconocimiento de una condición más beneficiosa para los trabajadores que ingresaron en la empresa antes de determinadas fechas. Sin embargo de la lectura de la sentencia de instancia se desprende que estas cuestiones han sido resueltas, sin que exista la aludida vulneración. Así el fundamento de derecho segundo hace cita de la Directiva 96/67/CEE, la Ley 66/97, de 30 de diciembre y, el Real Decreto 1161/99, de 22 de julio, en conexión con la Ley 34/1992, de 22 de diciembre, como hitos normativos del proceso de liberación de mercancías en el Sector del Monopolio de Petróleos en España, que se venía desarrollando por la Ley 24 de octubre de 1927 constitutiva de la 'CLH' y, alude a la liberación a su vez del suministro de combustible por AENA (Acuerdo de 27 de enero de 1997) de las concesiones a 'CLH S.A.' que se constituyó tras el Acuerdo de su Consejo de Administración de fecha 29 de julio de 1997, indicando que 'el personal de CLH que prestaba sus servicios en las unidades productivas o centros de trabajo segregados quedó escindido de CLH SA, integrado en CLH Aviación S.A., que se subrogó a todos los contratos referidos'. Partiendo de ello, en el fundamento de derecho tercero argumenta que 'la igualdad ante la Ley (y en su aplicación), aplicable por lo dicho a los preceptos contenidos en Convenio Colectivo, no impone un uniforme igualitarismo. Permite diferenciaciones en atención a circunstancias diversas y motivos concurrentes a condición de que sean reales, objetivos, fundados y proporcionados al efecto de la desigualdad general' y, señala en el fundamento de derecho cuarto, que 'así las cosas las circunstancias fácticas concurrentes son: a) Una profunda transformación empresarial que pasa desde la sólida posición de un verdadero monopolio y la mutante de tener que concurrir con otras empresas compitiendo en un mercado abierto. b) La consecuente necesidad de adecuar sus estructuras organizativas y productivas, que se plasmaron en varios expedientes de regulación de empleo para adaptarse a la nueva situación. c) Al paralelo surgimiento de empresas que abren la situación de competencia sin el lastre de necesario respeto a condiciones laborales preexistentes en épocas de la bonanza monopolística, es decir, contratando 'ex novo' en condiciones más favorables para estas nuevas empresas que las ya consolidadas en la demandada. d) Necesidad e intención negocial de respetar 'ad personam' las condiciones más beneficiosas, pero sin intención de extenderlas a los trabajadores de nueva contratación para evitar el colapso de la actividad empresarial. e) Innovación tecnológica y de medios de producción que requieren una mayor capacitación técnica para un implantación y desarrollo. f) Novación legislativa permisiva de alcanzar Convenio Colectivos que contengan condiciones menos favorables que el antecedente por ampliación al efecto de la autonomía negocial, en virtud de la normativa y jurisprudencia desde el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo de 1995, al limitarse el contenido de lo 'pactable' a norma de rango superior y permitir la íntegra sustitución de un Convenio Colectivo por otro (art. 82-4.º ET), pudiendo disponerse de lo pactado en el derogado al acordarse el que lo sustituye, y sobre todo existe en el presente caso una circunstancia de imperativo legal, –artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, impone que la subrogación del personal procedente de CLH SA en CLH Aviación S.A., se efectúe sin merma de sus condiciones pactadas en la empresa cedente que ha de respetar la cesionaria y si para aquella, en su Convenio Colectivo, ya razonó esta Sala– SAN 71/04 de 17-6-04 – la inexistencia de una reprochable doble escala salarial, obvio resuelta que esta razón añadida de subrogación 'ex art. 44 ET' añade una razón trascendente avaladora de tal decisión judicial antes referida."

A tenor de lo expuesto, es evidente que la sentencia recurrida explica de manera razonable que existen circunstancias que obligaron en los negociaciones del Convenio de 1995 así como en los sucesivos, a tomar una serie de medidas que salvaguardaran los intereses colectivos y la propia continuidad de la empresa, evitando que los costes

laborables asumibles durante el monopolio no impidieran la competitividad en el libre mercado puesto que las condiciones laborales de los competidos no eran equiparables, lo que avala que en el presente supuesto no se ha producido infracción en el principio de igualdad de trato, al respetar los derechos adquiridos tanto colectiva como individualmente del personal anterior a la creación de CLH Aviación S.A. y, por ello en el fundamento quinto de la sentencia se expresa que no se da 'ex novo' una reprochable 'doble escala salarial' sino el respeto de los contenidos contractuales de las relaciones laborales del personal procedente de CLH S.A. Todo lo que determina que el motivo del recurso haya de ser desestimado".

Procede, por todo lo anteriormente razonado, desestimar este motivo de recurso respecto a la ilegalidad de los preceptos denunciados».

Sucede, sin embargo, que desde el convenio 1994-1996 al convenio 20022003 inclusive el trato diferenciado del complemento de antigüedad se apoya en la concurrencia de una supuesta condición más beneficiosa, que se mantiene ad personam para los trabajadores contratados con anterioridad al 12-09-1995, mientras que en el art. 85.a del convenio 2004-2009, así como en el art. 85.a del convenio vigente, desaparece cualquier mención a la condición más beneficiosa ad personam, lo cual acredita claramente que los preceptos impugnados no eran idénticos, por lo que no procedía mantener mecánicamente la doctrina aplicada con anterioridad, puesto que no es lo mismo que en el convenio se contemple una justificación del trato diferenciado, apoyada en la concurrencia de una supuesta condición más beneficiosa, a que no haya justificación alguna.

Decimos supuesta condición más beneficiosa, por cuanto la simple lectura del preacuerdo de 12-09-1995, ratificado el 25-10-1995, revela que las partes convinieron únicamente sustituir los trienios, que era el modo de retribuir hasta entonces el complemento de antigüedad, por quinquenios con el mismo precio que el trienio, sin distinguir, de ninguna manera entre los trabajadores en función de la fecha de su contratación. – Es en el convenio donde aparece por primera vez la distinción, manteniéndose los trienios para el personal contratado antes del 12-09-1995 con base a una «condición más beneficiosa ad personam», que se origina en el propio convenio, lo cual la descalifica como condición más beneficiosa, al ser reiterada y pacífica la jurisprudencia, por todas STS 12-05-2008, RJ 2008\4122 y STS 14-05-13. rec. 285/11 que descarta que las condiciones más beneficiosas puedan originarse en convenio colectivo.

No escapa a la Sala que la STS 19-01-2010, rec. 50/2009, hace suyas las razones asumidas por la STS 5-06-2007 para validar el trato diferenciado, pero no es menos cierto, que dichas razones se remontan a las circunstancias concurrentes en el convenio de 1994-1996, sin que se haya probado, ni intentado probar, que concurrieran con posterioridad, siendo revelador que desde el año 2004 desapareció del convenio la mención a la concurrencia de condición más beneficiosa ad personam para justificar el trato diferenciado.

Es más, la jurisprudencia, por todas STS 22-07-2008, rec. 69/2007, que casó SAN 2-03-2007, proced.11772005, la cual había validado la regulación del complemento de antigüedad en Repsol Butano, S.A., que trataba desigualmente a los trabajadores con base a la fecha de ingreso en la empresa, abonando trienios a los contratados anteriormente y quinquenios a los contratados con posterioridad, con razones esencialmente iguales a las alegadas por CLH, sostuvo lo siguiente:

«Por todo lo que se deja expuesto, 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 la patente situación de desigualdad que comporta el que unos trabajadores de la empresa tengan un régimen de antigüedad y otros otro.

Y es de destacar que, en cambio para el personal de Flota de la empresa, si, se llegó a un régimen definitivo de regulación de la antigüedad a medio del llamado Premio de

Vinculación, cosa que, en cambio y pese a largo tiempo transcurrido, no se hizo respecto del resto del personal.

La predisposición empresarial en orden a la regulación de un régimen definitivo e igualitario de la antigüedad para todos sus trabajadores, a lo que responde el Acuerdo Marco convenido en tal sentido, resulta ya tardío y no justifica el mantenimiento de la desigualdad en la percepción del complemento salarial de antigüedad entre los trabajadores en función de la fecha de ingreso en la empresa.

Tampoco puede justificar la legalidad de los impugnados preceptos de Convenio Colectivo las vicisitudes por las que hubo de atravesar la empresa durante los últimos años y a partir de 1990 y que se dejan pormenorizados en el texto de la sentencia recurrida, porque, ello, podría servir de sustento jurídico a lo acordado en el Convenio Colectivo de 1995, pero no a su permanencia hasta el actual Convenio en trance de impugnación.»

Así pues, la Sala considera que no está condicionada por la interpretación realizada por STS 19-01-2010, rec. 50/2009, que confirmó parcialmente SAN 25-02-2009, proced. 199/2008, reproduciendo la misma argumentación de las STS 16-01-2006, rec. 213/2014 y STS 5-03-2007, rec. 187/2004, por cuanto la regulación del trato diferenciado del complemento de antigüedad con base a la fecha de ingreso desde 1994 a 2004 se fundó en la supuesta concurrencia de condición más beneficiosa, mientras que en los convenios 2004-2009 y 2010-2015 desapareció toda mención a la concurrencia de condición más beneficiosa, no habiéndose probado, ni intentado probar por la empresa demandada, que se mantengan en la actualidad las razones, consideradas por el TS en las sentencias antes dichas, que concurrían en el año 1994.

Conviene precisar finalmente, que existen precedentes recientes en la jurisprudencia, en los que se han anulado preceptos convencionales por establecer dobles escalas salariales en la retribución del complemento de antigüedad con base a la fecha de ingreso, aunque se trataba de preceptos idénticos a los que se habían validado con anterioridad. – Así, STS 21-12-2007, rec. 172007, que casa SAN 17-11-2006, proced. 79/2005, que había validado las cláusulas convencionales del convenio de Repsol Petróleo; STS 2207-2008, rec. que casa SAN 2-03-2007, proced. 117/2007, que había validado el convenio de Repsol Butano y STS 7-11-2008, que confirmó SAN 22-052007, proced. 47/2007, que había validado una cláusula idéntica a las anteriores en Repsol Química.

Pues bien, impugnada la regulación del complemento de antigüedad de los convenios posteriores de Repsol Petróleo, Repsol Butano y Repsol Química, que reproducían la regulación de los convenios precedentes, se dictaron SAN 25-06-2009, proced. 95/2008, 25-06-2009, proced. 161/2008 y 26-06-2009, proced. 164/2008, anulamos la regulación retributiva del complemento de antigüedad, por considerar que se trataba de dobles escalas salariales, basadas únicamente en la fecha de ingreso, previa desestimación de la concurrencia de efectos positivos de la cosa juzgada, que fueron confirmadas por STS 17-06-2010, rec. 14872009, 18-06-2010, rec. 152/2009 y 14-07-2010, rec. 151/2009.

Quinto.

UGT y CCOO impugnan el art. 85.a en relación con la DT 6.^ª5 del convenio vigente, que no impugnan en su totalidad, impugnando únicamente la exigencia de contratación anterior al 12-09-1995 para percibir el complemento de antigüedad por trienios, como se desprende claramente del suplico de la demanda, porque consideraran que el trato diferenciado con base a la fecha de ingreso constituye una doble escala salarial injustificada, que vulnera el derecho de igualdad, asegurado por el art. 14 CE. – CLH se opuso a la impugnación, por cuanto concurrían razones para el trato diferenciado, ya validadas por la jurisprudencia y puso en valor, además, el pacto de permanencia en el empleo, que se ha respetado hasta el día de hoy.

La jurisprudencia ha venido defendiendo de modo reiterado y pacífico que las dobles escalas salariales infringen el derecho de igualdad cuando diferencian la retribución del

complemento de antigüedad por razón exclusiva de la fecha de ingreso en la empresa (TS 22-01-2008, RA 2008\2890; 20-0208, RA 2008\461 y TS 15-06-2008, RA 4228), subrayándose por el Tribunal Supremo con cita de sus sentencias de 5 de julio de 2006, recurso 95/05 EDJ2006/266053, y que aparece reproducida en la de 27 de septiembre de 2007, recurso 37/06 EDJ2007/195079, que era rechazable una cláusula de Convenio Colectivo que estableciera una diferenciación que «no se limita a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida, sino que instaura, sin que –se insiste– conste justificación, un cuadro doble de complemento de antigüedad con elementos de cálculo dinámicos en cada uno de sus componentes, destinados por tanto a perpetuar diferencias retributivas por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa», subrayándose en sentencia de 6 de noviembre de 2007 EDJ2007/223164, que «podría admitirse que a quienes ingresaron antes se les reconociera un complemento único y no compensable por la cantidad hasta entonces cobrada y que a partir de ese día cobrasen igual plus de antigüedad que los de nuevo ingreso, pero lo que no es aceptable es que, a partir de determinada fecha, unos generen un plus de antigüedad por cuantía muy superior al que generan otros trabajando el mismo número de años», manteniéndose esta tesis en sentencias del TS de 5-11-2008, EDJ 227895; 1-12-2008, EDJ 272978; 12-11-2008, EDJ 227981; 15-12-2008, EDJ 272951 y 16-12-2008, EDJ 282638, debiendo subrayarse finalmente que el TS en sentencias 21-12-2007, RJ 2008\2771 y 22-07-08, RJ 2008\4345.

Debe decirse, por otra parte, que el Tribunal Supremo en sentencia de 15-12-2008 ROJ STS 7190/2008 ha descartado también que pueda consolidarse un complemento de antigüedad diferenciado en función de la fecha de ingreso en virtud de derechos adquiridos, que no condición más beneficiosa, en los términos siguientes:

«La doctrina sobre la cuestión debatida ya ha sido unificada en las sentencias de esta Sala a que se ha hecho referencia en el fundamento anterior, que, en síntesis, establecen que la doble tabla retributiva, que es fruto de un convenio colectivo estatutario y no de un acuerdo privado o una decisión empresarial, conculca el principio constitucional de igualdad, al no ofrecer ninguna justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato. Podría admitirse –señalan estas sentencias con cita de la 21 de diciembre de 2007– que a quienes ingresaron antes se les reconociera un complemento por la cantidad hasta entonces cobrada, como garantía de los derechos adquiridos, pero lo que no es aceptable es que, a partir de determinada fecha, se generen derechos distintos en orden al complemento de antigüedad, ya que «es rechazable una cláusula de diferenciación que no se limita a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida», sino que establece dos sistemas diferentes de retribuir la antigüedad. De ahí que no puedan acogerse los argumentos de la Sala de suplicación de procedencia porque no estamos ante una condición más beneficiosa que se mantiene para los trabajadores que la tenían reconocida, sino que se trata del establecimiento de un trato más favorable en el futuro, sin que exista razón objetiva que justifique el que ese beneficio no se reconozca a quienes están en la misma situación, salvo en lo relativo a la fecha de ingreso o a la del acceso de la antigüedad.»

En la misma dirección, el TS en sentencia de 9-10-2008, RJ 2008\7378, estudiando la relación entre dobles escalas salariales y derechos adquiridos, ha sostenido lo siguiente:

«a) que “podría admitirse que a quienes ingresaron antes se les reconociera un complemento único y no compensable por la cantidad hasta entonces cobrada y que a partir de ese día cobrasen igual plus de antigüedad que los de nuevo ingreso, pero lo que no es aceptable es que, a partir de determinada fecha, unos generen un plus de antigüedad por cuantía muy superior al que general otros trabajando el mismo número de años” (STS 06/11/07 –rcud 2809/06–); y b) que es rechazable una cláusula de diferenciación que «no se limita a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida, sino que instaura, sin que –se insiste– conste justificación, un cuadro doble de complemento de antigüedad con elementos de cálculo dinámicos en cada uno de sus

componentes, destinados por tanto a perpetuar diferencias retributivas por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa» (STS 05/07/06 –rco 95/05–, reproducida por la de 27/09/07 –rco 37/06–).

O lo que es igual, una cláusula del Convenio Colectivo que garantice derechos adquiridos en materia salarial, puede –en su caso y según las circunstancias– tener marchamo de licitud y justificar la diferencia de tratamiento, aunque no se contemplen su absorción y compensación [simplemente deseable, desde la perspectiva del principio de igualdad], pero tal proclama sería insostenible si lo que la norma colectiva establece es el mantenimiento para el futuro de un determinado régimen jurídico, con persistencia –potenciada en el tiempo– del privilegio.»

El criterio antes dicho se ha mantenido en el tiempo, por todas STS 12-112013, rec. 62/2013, confirma SAN 19-04-2012, proced. 49/2012, lo cual nos permite concluir que se trata de jurisprudencia pacífica».

Pues bien, sentados los criterios anteriores, debemos despejar si el art. 85.a y la retribución del complemento de antigüedad por trienios, reservada en la DT 6.^a 5 del vigente convenio a los trabajadores, que ingresaron en la empresa antes del 12-09-1995, constituye doble escala salarial injustificada, que vulnera el derecho de igualdad, asegurado por el art. 14 CE, a lo que anticipamos una respuesta positiva.

Nuestra respuesta es afirmativa, porque se ha acreditado cumplidamente que en el preacuerdo de 12-09-1995, ratificado el 25-10-1995, que desbloqueó la firma del convenio 1994-1996 de la empresa demandada, se pactó únicamente sustituir los trienios, que retribuían hasta entonces la antigüedad, por quinquenios del mismo precio, sin introducir distinción alguna basada en la fecha de ingreso. – Es en el convenio donde se introduce dicha diferenciación, fundada en la concurrencia de una condición más beneficiosa a título personal, que ni se explicó en el convenio, ni se explicó en el acto del juicio, donde se adujeron únicamente como causas de justificación las genéricas razones citadas más arriba, así como el pacto de empleo.

Como ya anticipamos más arriba, ni en el convenio 2004-2009, ni en el convenio 2010-2015 se menciona la concurrencia de condición más beneficiosa a título personal para justificar el trato diferenciado, ni se ha probado, ni se ha intentado probar, el mantenimiento de las circunstancias existentes en el año 1995, por lo que descartamos concurren circunstancias idóneas, razonables y proporcionadas, que justifiquen el trato diferenciado en el régimen retributivo de la antigüedad, aunque se haya acreditado que la empresa ha respetado el pacto de empleo, preacordado el 12-09-1995 y ratificado el 25-10-1995, por cuanto en dicho acuerdo no se convino un trato diferenciado en el régimen de antigüedad con base a la fecha de ingreso, por lo que el trato diferenciado del régimen retributivo de la antigüedad no pudo constituir contrapartida al pacto de empleo, ni se ha razonado por qué causa deben penalizarse únicamente a los trabajadores de nuevo ingreso para asegurar el empleo en la empresa.

Concorre, por consiguiente, doble escala salarial, que vulnera el principio de igualdad, garantizado por el art. 14 CE, en relación con el art. 17. ET.

Sexto.

CLH mantuvo que, si se admitía la concurrencia de doble escala salarial vulneradora del principio de igualdad, procedía anular únicamente la DT 6.^a 5 del convenio, que era la regla especial y transitoria y mantener la regla general, contenida en el art. 85.a.

La cuestión ya ha sido resuelta por la jurisprudencia, por todas STS 21-122007, rec., donde se sostuvo lo siguiente: «a) Que para la doctrina constitucional, en los supuestos de discriminación normativa –sea de disposición legal ordinaria o pactada–, 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 la aplicación del tratamiento más beneficioso también al colectivo discriminado (SSTC 103/1983, de 22/Noviembre, FJ 7; 104/1983, de 23/Noviembre, FJ 7; 145/1991, de 1/Julio, FJ 6; y 286/1994, de 27/Octubre, FJ 6)».

Así pues, acreditado que el trato peyorativo se produce por abonar quinquenios a los trabajadores que ingresaron después del 12-09-1995 y trienios a los que ingresaron anteriormente, se hace evidente que la equiparación favorable comporta dejar sin efecto, por una parte, el art. 85.a y generalizar, por otra, la retribución de la antigüedad, contenida en la DT 6.ª 5, sin limitaciones de fecha de ingreso.

Séptimo.

La DA 8ª del convenio de CLH, regula la vinculación a la totalidad del modo siguiente:

«El conjunto de derechos y obligaciones, pactado de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si los Organismos competentes alterasen de manera sustancial o dejarasen sin efecto alguna de las condiciones establecidas en los artículos, disposiciones o anexos, que se citan más abajo, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Se consideran expresamente vinculados a la totalidad, por suponer su alteración la ruptura del equilibrio negocial alcanzado en el presente convenio colectivo los siguientes:

Del título primero "Ordenación Laboral", los capítulos segundo, tercero, quinto y octavo.

Del título tercero "Régimen de Retribuciones", el capítulo segundo.»

Disposición transitoria sexta.

En todo caso y sin perjuicio de lo anterior, en los supuestos de declaración de nulidad de alguno de los preceptos restantes del convenio, las partes se comprometen a constituir nuevamente y de forma inmediata la Comisión Negociadora del presente convenio al objeto de adecuar o sustituir el artículo o artículos afectados por la declaración de nulidad».

CLH defendió que, si se declaraba la nulidad de los preceptos impugnados, procedía renegociar para adecuar o sustituir las normas anuladas, oponiéndose los demandantes, quienes defendieron que el convenio debería mantenerse en vigor en su totalidad.

Los problemas en el equilibrio interno de los convenios ha sido ampliamente tratados por la jurisprudencia, cuando se producen la nulidad de artículos del convenio estatutario, por todas STS 21-12-2007, rec. 1/2007, donde se mantuvo lo siguiente:

«Que ciertamente esa equiparación puede afectar al "equilibrio interno del convenio", pero tal consecuencia no puede comportar que se inaplique la referida equiparación, sino – en todo caso– que la nueva regulación salarial pueda justificar que se acuda a la denuncia anticipada del Convenio [aplicando la doctrina de las SSTC 11/1981, de 8/Abril, FJ 14; 210/1990, de 20/Diciembre, FJ 3; 332/1994, de 19/Diciembre, FJ 3; y 333/1994, de 19/Diciembre, FJ 2. Y la contenida en las SSTS 04/07/94 –rco 3103/93–; 14/01/97 –rco 609/96– y 26/04/07 –rco 84/06–, con cita de los precedentes de 12/06/84, 30/01/85 y 30/09/85] para restablecer el equilibrio alterado. Lo que es factible, sobre la base de la cláusula *rebus sic stantibus* y pese a los restrictivos precedentes de la Sala respecto de obligaciones colectivamente pactadas [SSTS 19/03/01 rcdud 1573/00–; y 26/04/07 –rco 84/06–], porque la sentencia anulatoria actuaría a manera del *factum principis* admitido en la doctrina unificada en ocasión de decisiones extintivas [SSTS 10/03/99 SG –rcud 2138/98–; 05/10/99 –rcud 2773/99–; y 05/07/00 –rcud 3115/99–] y porque "por encima de esta situación de equilibrio interno producto del pacto, están las normas de Derecho necesario, y muy señaladamente los principios y derechos constitucionales que constituyen un límite infranqueable a la transacción colectiva" (STC 189/1993, de 14/Junio, FJ 7).»

La jurisprudencia, por todas STS 30-05-2011, rec. 69/2010, ha cuestionado la tesis del equilibrio del convenio, que debe interpretarse restrictivamente, entendiendo que la nulidad de una cláusula por vulnerar normas de derecho necesario no desequilibra propiamente el convenio, habiéndose defendido también por SAN 2-02-2012, que la

nulidad de una cláusula del convenio por vulnerar normas de derecho necesario provocará su expulsión del ordenamiento jurídico, pero no puede provocar mecánicamente la nulidad del convenio en su totalidad.

Por consiguiente, aunque los negociadores del convenio pactaron vincular la totalidad del convenio a la vigencia de la DT 6.^a, descartamos que pueda provocar la nulidad del convenio en su conjunto, por cuanto solo se ha anulado parte de dicha cláusula, porque vulnera nada menos que el art. 14 CE, en relación con el art. 17 ET, por lo que no tiene entidad suficiente como para desequilibrar la totalidad del convenio. – Ahora bien, como las partes convinieron constituir nuevamente la mesa negociadora del convenio para adecuar o sustituir los preceptos anulados, consideramos pertinente que lo hagan así, sin perjuicio de los derechos que pudieran haberse activado como consecuencia de la nulidad de los preceptos reiterados.

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

FALLAMOS

En la demanda de impugnación de convenio colectivo, promovida por UGT, a la que se adhirió CCOO, desestimamos la excepción de efectos positivos de la cosa juzgada, alegada por la empresa demandada.

Estimamos la demanda y anulamos el art. 85.a, así como la exigencia de haber sido contratado antes del 12-09-1995 para percibir la retribución de antigüedad contenida en la DT 6.^ª del convenio 2010-2015 y condenamos a CLH, S.A., a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0001 15; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0001 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concorra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.