

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

14007 *Resolución de 11 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia y el auto aclaratorio de la Audiencia Nacional, relativos al Convenio colectivo de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA.*

Visto el fallo de la Sentencia de fecha 26 de octubre de 2015 y el Auto aclaratorio de 10 de noviembre de 2015 dictados por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaídos en el procedimiento número 230/2015, seguido por la demanda de la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT), a la que se adhieron las secciones sindicales de CC.OO. y CGT, contra la Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH S.A.), 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 núm. 90000830011981).

Segundo

El 3 de noviembre 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 declara la nulidad de lo dispuesto en algunos apartados 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 y del Auto aclaratorio de la Audiencia Nacional dictados, respectivamente, los días 26 de octubre y 10 de noviembre de 2015, recaídos en el procedimiento número 230/2015 y relativos 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, 11 de diciembre de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

SECRETARÍA D./D.^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

Sentencia número: 176/15

Fecha de Juicio: 22/10/2015.

Fecha Sentencia: 26/10/15.

Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación de convenios 0000230 /2015

Proc. Acumulados:

Materia: Impug. Convenios.

Ponente: María Carolina San Martín Mazzucconi.

Demandante/s: Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT).

Demandado/s: Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH S.A), Sección Sindical de CGT en CLH, Sección Sindical de CC.OO. en CLH, Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria parcial.

Breve Resumen de la Sentencia: Pretendiéndose la nulidad de disposiciones convencionales que establecen distinto régimen según la fecha de contratación, se desestima la litispendencia y el efecto positivo de cosa juzgada. Se estima parcialmente la demanda, pues no se acredita justificación objetiva y razonable en relación con la fecha de referencia, si bien respecto de una de las pretensiones se mantiene el tratamiento diverso en función de otra fecha que sí está justificada.

AUDIENCIA NACIONAL, SALA DE LO SOCIAL

Goya 14 (Madrid).

Teléfono: 91 400 72 58.

NIG: 28079 24 4 2015 0000269.

ANS105 sentencia.

IMC impugnación de convenios 0000230/2015.

Procedimiento de origen: Conflictos colectivos 0000230 /2015

Sobre: Impug. Convenios.

Ponente Ilmo/a. Sr/a: María Carolina San Martín Mazzucconi.

SENTENCIA 176/15

Ilmo/a. Sr./Sra. Presidente: D. Ricardo Bodas Martín.

Ilmos/as. Sres./Sras. Magistrados/as:

D.^a Lourdes Sanz Calvo.

D.^a María Carolina San Martín Mazzucconi.

En Madrid, a veintiséis de octubre de dos mil quince.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento Impugnación de Convenios 0000230 /2015 seguido por demanda de Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT) (Letrado Bernardo García), contra Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH S.A) (Letrado Alejandro Cobos), Sección Sindical de CGT en CLH (Letrado Miguel Ángel Garrido Palacios), Sección Sindical de CC.OO en CLH (Letrada Blanca Suárez), Ministerio Fiscal con representación sobre impug. convenios. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. María Carolina San Martín Mazzucconi.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 29 de julio de 2015 se presentó demanda por Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT), contra Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH S.A), Sección Sindical de CGT en CLH Sección Sindical de CC.OO en CLH, Ministerio Fiscal sobre impug. convenios.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 22/10/2015 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes 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 UGT (FITAG-UGT) se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que se «declare la nulidad de lo dispuesto en los siguientes preceptos del Convenio Colectivo de CLH y su personal («BOE» de 20 de junio de 2011) por resultar contrarios al principio de igualdad establecido en los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores:

– La letra A) del número 1 del artículo 25 del convenio colectivo que tiene el siguiente tenor literal: «La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.699 horas/año de trabajo efectivo, comenzando y finalizando la misma en el puesto de trabajo. Dicha jornada será de 1.697 horas en 2011, de 1695 horas en 2012, de 1.693 horas en 2013 y de 1691 horas/año a partir del 2014».

– La disposición adicional séptima que tiene el siguiente tenor literal:

“Disposición adicional séptima. *Aportaciones al Plan de Pensiones.*

A) Aportación ordinaria:

La aportación del Promotor al Plan de Pensiones será de un 3,5 % del salario computable, entendiéndose como tal la suma del salario base y los complementos de antigüedad, turnicidad, plus de relevo y el de PMER.

El porcentaje de la aportación obligatoria del trabajador el 0,5% de su salario computable y del 1% a partir de los 45 años.

B) Aportación extraordinaria consolidada para los años 2011 y siguientes:

A partir de la firma del Convenio Colectivo, la empresa reconoce una aportación extraordinaria anual al Plan de Pensiones a favor de los trabajadores con relación laboral en la empresa a partir del 1 de agosto de 1997. Dicha aportación extraordinaria tendrá los valores que, en función de la edad de cada trabajador a 30 de junio de cada año, se indican en el Anexo 1A.2 para el año 2011.

Los citados valores se actualizarán y revisarán, para años sucesivos de conformidad con los criterios fijados en los artículos 82 y 83 del convenio.

El exceso de aportación, si lo hubiere, derivado de la aplicación de la revisión prevista en el artículo 83, se a aportación de ahorro del partícipe.

Esta aportación se en el Plan de Pensiones en la primera quincena del mes de enero de cada año.”

– 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 aplicarse el régimen jurídico de duración y cómputo de jornada (apartado 5) y de aportaciones al Plan de Pensiones (apartado 13).» En el acto del juicio se advirtió sobre la existencia de un error material en la última pretensión del suplico, debiendo sustituirse la referencia al apartado 5 por el apartado 4 de la DT 6.^a

El Sindicato demandante explicó que el Convenio impugnado, con vigencia inicial hasta el 31-12-15, regula la jornada y las aportaciones al plan de pensiones estableciendo regímenes jurídicos según la fecha de contratación de los trabajadores: los incorporados antes del 12-9-95 mantienen las condiciones previstas en la DT 6.^a, más ventajosas que las aplicables a los contratados a partir de tal fecha, sin que consten compensaciones para estos últimos.

La Sección Sindical de CCOO en CLH se adhirió a la demanda y a las alegaciones de UGT, razonando que el doble régimen estaba originalmente justificado por la incorporación de los trabajadores de CAMPSA, pero que hoy esa situación está sobradamente superada.

La Sección Sindical de CGT en CLH también se adhirió a la demanda y a las alegaciones previas, y señaló que justamente CGT no había firmado el convenio que ahora se impugna por apreciar la existencia de dobles escalas.

Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH) se opuso a la demanda, manifestándose conforme con sus hechos 1.º, 2.º –salvo el párrafo sobre la DT 6.^a–, 3.º «bis» y 4.º, y disconforme con los hechos 3.º y 5.º

La empresa expuso que, aunque se pide la nulidad de la fecha de 1995 en la DT, hay un colectivo que no se vería afectado pues su fecha de referencia es el 1-8-97, y se encuentra recogido en la DT 6.^a.13 por error. Explicó que cuando se acabó el monopolio de CAMPSA en 1992, había trabajadores adscritos a un plan de pensiones con aportación fija de la empresa que al pasar a CLH mantuvieron este derecho. El I Convenio de CLH (1993) seguía haciendo referencia al plan de pensiones de CAMPSA, y fue en el siguiente convenio, para 1994-1996, cuando se estableció por primera vez lo que hoy consta en la DT 6.^a, con la fecha de 1995. En 1997 se firmó un Acuerdo Marco en el Grupo Repsol, al que en ese momento pertenecía CLH, y en el mismo se estableció que a los trabajadores contratados con anterioridad se les mantendría, a modo de condición más beneficiosa a título personal, la aportación fija de la empresa, mientras que para los contratados a partir de 1997 la aportación sería porcentual más una aportación obligatoria del trabajador.

CLH defendió la licitud de diversos regímenes de aportaciones y subplanes, en virtud de lo dispuesto en los arts. 5 y 6 de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y en el Reglamento del concreto Plan.

Por lo que respecta a la distinta jornada que se exige a los trabajadores según su fecha de contratación, CLH alegó la excepción de litispendencia, pues en el

procedimiento 1/15 seguido ante esta Sala se discutió la existencia de una doble escala para la antigüedad en función de la misma fecha cuya nulidad ahora vuelve a pretenderse. Seguidamente, alegó el efecto positivo de cosa juzgada, remitiéndose a los argumentos expuestos en el citado procedimiento 1/15, en el que se alegó que existían pronunciamientos sobre los convenios previos que contenían similar regulación a la ahora atacada.

Los demandantes se opusieron a la estimación de litispendencia pues en aquel procedimiento se discutía sobre antigüedad, y aunque los argumentos son comunes las disposiciones atacadas son distintas. También rechazaron que pudiera apreciarse el efecto positivo de la cosa juzgada, pues los convenios impugnados en procesos previos eran otros.

El Ministerio Fiscal se opuso a la apreciación del efecto positivo de cosa juzgada y en cambio consideró que podría existir litispendencia. En cuanto al fondo del asunto, apoyó la estimación de la demanda, al considerar que se aprecia un trato desigual no justificado.

Quinto.

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

- La empresa denunció el convenio el 26-3-15; se celebraron 5 reuniones en las que se negoció sobre las dos materias controvertidas.
- El colectivo afectado empezó a hacer aportaciones al plan de pensiones el 1-8-97.
- En el convenio se distingue entre trabajadores contratados antes del 1-8-97 a los que la empresa realiza aportaciones fijas al plan de pensiones y los trabajadores contratados con posterioridad, a los que la empresa realiza una aportación del 3,5 % sobre el salario regulador y el trabajador el 0,5 % o el 1 %.
- En 1997 CLH, CCOO y UGT firman un acuerdo marco del Grupo Repsol en el que la regulación del plan de pensiones establece la externalización de fondos internos y respecto del personal contratado antes del 1-8-97, que la empresa realice aportaciones fijas, y respecto de los contratados con posterioridad, la empresa aporte el 3,5 % del salario regulador y los trabajadores el 0,5 % o el 1 %.
- El Reglamento del plan de pensiones no está impugnado.
- La empresa discute que las aportaciones fijas sean superiores a las porcentuales.
- La condición más beneficiosa trae causa en el deseo de respetar los derechos de los trabajadores que provenían de CAMPSA.

Resultaron hechos pacíficamente admitidos por las partes, los siguientes: -La SAN de 5-3-15 está recurrida.

- En 1992 el personal de CAMPSA se integra en CLH; estos tenían su propio plan de pensiones que disfrutaba de una aportación fija por la empresa.
- El artículo 26 del reglamento regula las aportaciones fijas y porcentuales; el artículo 14 prevé esta distinción, que trae causa en una condición más beneficiosa para los trabajadores contratados antes del 1-8-97.
- La jornada general es de 1.691 horas/año, salvo para los técnicos superiores, medios y administrativos, que tienen 1.678 horas/año, y para los técnicos especialistas, ayudantes y operarios cualificados, que tienen 1686 horas/año cuando realizan tres o más turnos.

Resultado y así se declaran, los siguiente

Hechos probados

Primero.

El 14-4-92 el Director de Recursos Humanos de CAMPSA y los delegados sindicales de UGT y CCOO en CAMPSA suscribieron un preacuerdo, que obra en autos y se tiene por reproducido, en cuya disposición 13.^a se establecía la obligación de la empresa de realizar aportaciones mensuales de cantidades fijas al plan de pensiones.

Segundo.

En 1992, el personal de CAMPSA, que contaba con un plan de pensiones en el que la empresa realizaba aportaciones fijas, se integra en CLH.

Tercero.

En el Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de CLH para el año 1993 («BOE» 14-10-93) se regulan las aportaciones al plan de pensiones en su DA 9.^a Contempla una aportación mensual de 9 000 pesetas por trabajador fijo de plantilla, con posibilidad de que los trabajadores que no estuvieran adheridos al Plan de Pensiones de CAMPSA se adhirieran. Igualmente, se establece una «aportación extraordinaria» al Plan de Pensiones de CAMPSA por cada trabajador fijo, como transformación del premio de jubilación.

Cuarto.

En el Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de CLH para los años 1994-1996 («BOE» 10-7-96), las aportaciones al plan de pensiones se regulan en la DA 8.^a, estableciendo una aportación mensual fija a cargo de la empresa, así como «aportaciones extraordinarias».

Quinto.

En el «BOE» de 10-12-97 se publica el Acuerdo Marco del Grupo Repsol –Grupo al que pertenecía CLH-, con vigencia desde el 1-1-97, en cuyo art. 12 se establece una aportación del promotor al plan de pensiones de un 3,5 % del salario computable, así como una aportación a cargo de cada trabajador de entre un 0,5 % y un 1 %, según se establezca en el seno de cada empresa por la representación sindical.

Sexto.

En el Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de CLH para los años 1997-1998 («BOE» 24-9-97), la DA 8.^a establece que, para el personal contratado a partir del 17-7-97, la aportación del promotor al Plan de Pensiones será de un 3,5 % del salario computable.

Igualmente, la disposición reconoce «como condición más beneficiosa y a título personal de los trabajadores de la Compañía ingresados con anterioridad al 11-97» una aportación periódica mensual de cantidad fija y, en su caso, una «aportación extraordinaria».

Séptimo.

En el Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de CLH para los años 1999-2001 («BOE» 31-12-99), la DA 8.^a mantiene la aportación del promotor al plan de pensiones de un 3,5% del salario computable, para el personal contratado después el 17-7-97, y establece la aportación obligatoria del trabajador del 0,5 % de su salario computable y del 1 % a partir de los 45 años.

Se reconoce «como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores de la Compañía ingresados con anterioridad al 17 de julio de 1997» una aportación periódica mensual de cantidad fija. Se establecen «aportaciones extraordinarias».

En los mismos términos se pronuncia el Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de CLH para los años 2002-2003 (BOE 5-12-03), si bien en este caso se trata de la DA 7.^a

Por otra parte, el Convenio para los años 1999-2001 establece en su art. 25 un régimen de jornada general y una jornada más reducida para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Compañía al 12-9-95, «como condición más beneficiosa y a título personal». Similar previsión se contiene en el Convenio para los años 2002-2003.

Octavo.

En el Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de CLH para los años 2004-2009 (BOE 13-9-06), la DA 7.^a mantiene la aportación del promotor al plan de pensiones de un 3,5% del salario computable, para el personal contratado después el 17-7-97, y establece la aportación obligatoria del trabajador del 0,5% de su salario computable y del 1 % a partir de los 45 años.

La DT 6.^a se dedica al «Personal de CLH, S.A. con fecha de ingreso anterior a 12-09-95», a los que califica como «procedentes del anterior sistema de categorías laborales» y, en tal sentido, les reconoce «las siguientes condiciones estipuladas en anteriores convenios colectivos de empresa».

En el apartado 4 alude a la duración y cómputo de la jornada.

En el apartado 13 se refiere a las aportaciones al plan de pensiones, contemplando una aportación periódica mensual a cargo de la Compañía por cada trabajador fijo, más una aportación extraordinaria anual a favor de los trabajadores contratados antes del 1-8-97.

Noveno.

El Convenio Colectivo para el personal de tierra de CLH para los años 2010-2015 («BOE» 20-6-11) fue suscrito por la representación sindical de UGT en la empresa, que es la mayoritaria, así como por CCOO, mientras que CGT no lo rubricó.

Establece en su artículo 25.I, sobre el régimen general de duración y cómputo de jornada, lo siguiente:

«1. Duración y cómputo de jornada.

A. La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.699 horas/año de trabajo efectivo, comenzando y finalizando la misma en el puesto de trabajo. Dicha jornada será de 1.697 horas en 2011, de 1695 horas en 2012, de 1.693 horas en 2013 y de 1.691 horas/año a partir del 2014. (...).»

Por su parte, la disposición transitoria sexta del convenio colectivo regula la duración y cómputo de la jornada en su apartado 4 el para el personal de CLH con fecha de ingreso anterior a 12 de septiembre de 1995 en los siguientes términos: «4. Duración y cómputo de jornada.

La duración de la jornada, con comienzo y finalización en el centro de trabajo, tendrá para este personal, los siguientes cómputos anuales:

a) De 1.678 horas/año para el personal de los grupos de técnico superior, técnico medio y administrativo, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre 6 y 8 horas, que, con carácter general, se en horario continuado.

Por lo que se refiere al personal de Oficinas Centrales se estará, en cuanto a duración y tipo de jornada, a lo regulado en el apartado II del Art. 25 del Convenio.

b) De 1.699 horas/año para el personal de los grupos de técnicos ayudantes, especialistas y operarios cualificados, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre 7 y 9 horas. Sin embargo, para el personal perteneciente a los grupos mencionados en el párrafo anterior y que estén adscritos a un régimen de tres o más turnos, el cómputo

anual de jornada ser de 1.686 horas/año, siendo la duración de la jornada diaria de 8 horas.

La jornada de 1.699 horas/año, mencionada en el párrafo anterior, a ser de 1.697 a partir de 2011, de 1.695 a partir de 2012, de 1.693 a partir de 2013 y de 1.691 a partir de 2014.

Asimismo tienen reconocidos el «premio de asiduidad», «tiempo no trabajado» y «tiempo de bocadillo», regulados en los artículos 64, 38 y 35, respectivamente, del Convenio Colectivo de CLH del año 1993.

Por otra parte, a los Especialistas de Sala de Control procedentes del anterior sistema de categorías laborales, no le la rotación de puestos inherente al nuevo régimen de trabajo de Cuadrante Anual Conjunto (CAC) previsto en el Artículo 25.111 del Convenio.

Para el resto de cuestiones relacionadas con la duración y cómputo de jornada, se estar a lo dispuesto en el Art. 25 del Convenio.»

La DA 7.^a del vigente Convenio, en materia de aportaciones al Plan de Pensiones establece lo siguiente:

«Disposición adicional séptima. *Aportaciones al Plan de Pensiones.*

A) Aportación ordinaria:

La aportación del Promotor al Plan de Pensiones será de un 3,5 % del salario computable, entendiéndose como tal la suma del salario base y los complementos de antigüedad, turnicidad, plus de relevo y el de PMER.

El porcentaje de la aportación obligatoria del trabajador será el 0,5% de su salario computable y del 1 % a partir de los 45 años.

B) Aportación extraordinaria consolidada para los años 2011 y siguientes:

A partir de la firma del Convenio Colectivo, la empresa reconoce una aportación extraordinaria anual al Plan de Pensiones a favor de los trabajadores con relación laboral en la empresa a partir del 1 de agosto de 1997. Dicha aportación extraordinaria tendrá los valores que, en función de la edad de cada trabajador a 30 de junio de cada año, se indican en el Anexo 1A.2 para el año 2011.

Los citados valores se actualizarán y revisarán, para años sucesivos de conformidad con los criterios fijados en los artículos 82 y 83 del convenio.

El exceso de aportación, si lo hubiere, derivado de la aplicación de la revisión prevista en el artículo 83, se destinará a aportación de ahorro del partícipe. Esta aportación se ingresará en el Plan de Pensiones en la primera quincena del mes de enero de cada año.»

Por su parte la disposición transitoria sexta del convenio colectivo regula la aportación al Plan de Pensiones en su apartado 13 el para el personal de CLH con fecha de ingreso anterior a 12 de septiembre de 1995 en los siguientes términos: «13. Aportaciones al Plan de Pensiones.

I. Aportación ordinaria.

1) La Compañía al Fondo de Pensiones una aportación periódica mensual de 138,47 euros durante 2010 y de 140,69 euros durante 2011 por trabajador fijo de plantilla nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1937 y hasta que el mismo cause baja en la empresa.

2) Las aportaciones previstas en el número anterior para el año 2012, se revisarán conforme a lo regulado en el artículo 83 y se actualizarán y revisarán conforme a lo estipulado en los artículos 82 y 83 en años sucesivos en los mismos porcentajes que se actualicen y revisen los salarios base.

II. Aportación extraordinaria consolidada para los años 2010 y siguientes:

A partir de 1 de enero de 2001, la empresa reconoce una aportación extraordinaria anual al Plan de Pensiones a favor de los trabajadores con relación laboral en la empresa

anterior a 1 de agosto de 1997. Dicha aportación extraordinaria tendrá los valores que, en función de la edad de cada trabajador a 30 de junio de cada año, se indican en los Anexos 1B.2 y IA.2 respectivamente para los años 2010 y 2011.

Los citados valores se revisarán, en el año 2012 de conformidad con los criterios fijados en el artículo 83 y se en años posteriores según convenio.

El exceso de aportación, si lo hubiere, derivado de la aplicación de la revisión prevista en el artículo 83, se a aportación de ahorro del partícipe. Esta aportación se en el Plan de Pensiones en la primera quincena del mes de enero de cada año.»

Décimo.

El Reglamento del Plan de Pensiones de CLH contempla en su art. 14 esta misma diferencia de régimen de aportaciones según que el partícipe hubiera ingresado en la empresa antes o después del 1-8-97, lo que trae causa de una condición más beneficiosa reconocida a los primeros.

Undécimo.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencia de 5 de marzo de 2015 dictada en los autos de impugnación de convenio colectivo número 1/2015 la demanda interpuesta por UGT y el artículo 85.a del vigente Convenio, 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, 5, y a CLH, S.A., a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos. Esta sentencia no es firme al haber sido en recurrida en casación por la empresa ante la Sala IV del Tribunal Supremo.

Duodécimo.

El vigente Convenio se encuentra denunciado por la empresa, y en la negociación ya iniciada del nuevo convenio se debate sobre las materias concernidas en este pleito.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.

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:

- El primero, del documento que obra en la descripción 18 de autos, correspondiente al ramo de prueba de CLH y que fue reconocido de contrario.
- El segundo y el undécimo resultaron no controvertidos.
- El tercero, el cuarto, el sexto, el séptimo, el octavo y el noveno, de los «BOE» citados.
- El quinto, del «BOE» citado. La pertenencia de CLH al Grupo Repsol no se controvertió.
- El décimo, del documento que obra en la descripción 25 de autos, del ramo de prueba de CLH, reconocido de contrario.
- El duodécimo, de las descripciones 14 y 16 de autos, pertenecientes al ramo de prueba de CLH y reconocidos de contrario.

Segundo.

Solicitada por la parte demandante la nulidad de ciertos preceptos convencionales por considerar que establecen un doble régimen de condiciones contrario al principio de igualdad en la medida en que giran en torno a si la contratación tuvo lugar antes o después

del 12-9-95, la empresa demandada alega la excepción de litispendencia, pues esta misma fecha es la que se analiza en la SAN de 5-3-15, dictada en el procedimiento 1/2015, y que actualmente se encuentra recurrida en casación ante el Tribunal Supremo.

Es verdad que la citada fecha es la misma en aquel procedimiento y en este, pues el Convenio la ha tomado como referencia para el establecimiento de diversos regímenes jurídicos respecto de varias materias. Y en ambos casos se arguye por los demandantes que la norma convencional establece una distinción contraria al principio de igualdad, de modo que cabría decir que la causa de pedir es la misma, lo que podría situarnos ante el escenario descrito en el artículo 400 LEC, según el cual, «cuando lo que se pida en la demanda pueda fundarse en diferentes hecho o en distintos fundamentos o títulos jurídicos, habrán de aducirse en ella cuantos resulten conocidos o puedan invocarse al tiempo de interponerla, sin que sea admisible reservar su alegación para un proceso ulterior», y, a efectos de litispendencia, «los hechos y los fundamentos jurídicos aducidos en un litigio se considerarán los mismos que los alegados en otro juicio anterior si hubiesen podido alegarse en éste».

Sin embargo, aunque el tipo de declaración que se pide (nulidad de preceptos de un mismo convenio) y el motivo por el que se solicita coinciden en ambos procedimientos, la materia objeto de regulación sobre la que, en su caso, recaería la nulidad es distinta, pues se trata de disposiciones formal y materialmente diferenciadas, lo que determina que estemos ante pretensiones no coincidentes: en el proc. 1/15 se trataba de la regulación del complemento de antigüedad contemplado en el art. 85.a) y en el apartado 5.º de la DT 6.ª; en cambio, en este procedimiento se trata de la jornada y de las aportaciones a planes de pensiones, referidos en el art. 25.1.a), en la DA 7.ª y en los apartados 4.º y 13.º de la DT 6.ª. El que en el procedimiento 1/2015 se hubieran atacado los preceptos que ahora nos ocupan no habría tenido incidencia a la hora de determinar si la regulación del complemento de antigüedad era o no ajustada a derecho, del mismo modo en que lo que se concluyó respecto del complemento de antigüedad no influye en lo que aquí se debate, pues los puntos litigiosos son distintos y el tratamiento desigual puede presentar justificaciones específicas. Por tanto, queda descartada la posibilidad de sentencias contradictorias, al recaer sobre materias diferentes.

En este sentido, la SAN de 13-10-14 (proc. 209/14) explica que lo que el artículo 400 LEC impide es que, existiendo un proceso previo que resuelve sobre el fondo del asunto, se inicie uno nuevo con la misma pretensión, so pretexto de fundamentarla en hechos o fundamentos que ya pudieron ser alegados en el primer proceso. «Pero lo que no obliga es a esgrimir en un mismo proceso todas las pretensiones que puedan tener alguna relación con la que se contiene en la demanda. El actor puede decidir plantear otras pretensiones diferentes en litigios futuros, siempre y cuando no se produzca caducidad ni prescripción y el objeto litigioso siga existiendo. Así puede ocurrir, en el caso de un conflicto colectivo, con un litigio sobre la correcta interpretación de una determinada norma en relación con un otro supuesto genérico diferente, o la discusión sobre la correcta interpretación de otra norma distinta, aunque guarden cierta relación con la primera pretensión.» En tales casos, como en el que nos ocupa, la pretensión es distinta y por ello no ha quedado resuelta. En esta línea, la STSJ País Vasco 22-514 (rec. 775/2013) llega a semejante conclusión en un caso en que las pretensiones de ambos procedimientos se proyectan sobre artículos distintos de un mismo Convenio.

En razón de lo expuesto, la Sala considera que, aunque evidentes razones de seguridad jurídica harían deseable que los demandantes cuestionaran en un solo procedimiento la totalidad de preceptos convencionales que a su entender vulneran el artículo 14 CE por establecer distinciones en función de la fecha de contratación, no están obligados a ello. Y el hecho de que la fecha en cuestión sea la misma en ambos procedimientos no altera esta conclusión, pues, como hemos razonado, es perfectamente posible que el tratamiento desigual pueda estar justificado respecto de unas materias y de otras no, debiendo examinarse cada caso específica y separadamente, sin que lo que se decida en el primero posea incidencia en el segundo.

Por tanto, se desestima la excepción de litispendencia alegada por la empresa.

Tercero.

Tampoco consideramos que quepa admitir el efecto positivo de cosa juzgada, como pretende CLH, por existir pronunciamientos sobre la regulación de las materias concernidas en convenios previos.

La STS 19-01-2010, rec. 50/2009, referida a la impugnación del Convenio de CLH 2004-2009, explicó que el efecto positivo de la cosa juzgada opera siempre 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». Seguidamente, concluyó que «lo resuelto sobre la legalidad de ciertos preceptos de un determinado convenio colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH S.A.» no es «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 (...), 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».

No existe pronunciamiento firme respecto del régimen convencional de aportación al fondo de pensiones, de modo que la alegación empresarial acerca del efecto positivo de cosa juzgada se ciñe a lo dispuesto en relación con la duración de la jornada.

La ya citada STS de 19-1-2010 (Rec. 50/2009) afirma la legalidad del art. 25 del Convenio 2004-2009 en conexión con la DT 6.^a, que posee redacción similar a la presente en el convenio que ahora se impugna. Sin embargo, lo hace basándose en lo dispuesto en sentencias previas dictadas en relación con el Convenio 20022003, y observamos que, en realidad, no puede decirse que la regulación sea idéntica, pues en el Convenio de 2004-2009 desaparece toda mención al mantenimiento de estas condiciones en calidad de condición más beneficiosa, pasando a expresarse en el convenio 2004-2009 y el actualmente vigente que la diferencia de tratamiento obedece a que los contratados antes del 12-09-95 proceden del anterior sistema de categorías laborales. Este cambio incide claramente en la justificación del tratamiento diverso, sin que la empresa haya ofrecido explicación alguna al respecto. Por ello, no hemos de atenernos mecánicamente a lo dispuesto en la citada STS de 19-1-10, debiendo desestimar el efecto positivo de la cosa juzgada.

Cuarto.

Respecto del establecimiento de diversos regímenes de condiciones laborales en función de la fecha de ingreso en la empresa, es sabido que «las diferencias de trato entre trabajadores en función de la fecha de ingreso en la empresa establecidas en convenios o acuerdos colectivos pueden ser lícitas o ilícitas, de acuerdo con reiterada jurisprudencia constitucional (STC 2/1998, de 12 de enero, y las que en ella se citan), según estén o no basadas en una justificación objetiva y razonable». (STS 12-11-13, Rec. 62/2013). Por tanto, en este caso hemos de determinar si se ha acreditado la existencia de una justificación objetiva y razonable para el establecimiento de regímenes jurídicos diversos en materia de jornada y de aportaciones a planes de pensiones, en función de si los trabajadores fueron contratados antes o después del 12-9-95.

Por lo que respecta a la duración y distribución de la jornada, tal como está recogida en el art. 25.1.a) del Convenio, en conexión con la DT 6.^a, 4, la empresa no ha expuesto motivo objetivo alguno para esta diferencia de trato. Así lo apreció igualmente el Ministerio Fiscal, considerando, por tanto, que estamos ante una pura y simple desigualdad injustificada, y como tal no ajustada a Derecho. Lo mismo opina esta Sala, pues no se le ha ofrecido ningún dato hábil para concluir lo contrario. En consecuencia, estimamos la demanda en cuanto a la primera pretensión, así como en cuanto a la previsión de que el trabajador haya sido contratado antes del 12 de septiembre de 1995 como condición para aplicarle el régimen jurídico de duración y distribución de la jornada contemplado en el apartado 4 de la DT 6.^a

Quinto.

Respecto de lo dispuesto en la DA 7.^a en relación con las aportaciones al Plan de Pensiones, ha quedado acreditado que el personal proveniente de CAMPSA poseía un plan de pensiones de aportación fija en el momento de pasar a CLH. A partir de que el Acuerdo Marco del Grupo al que pertenecía CLH establece, en 1997, un régimen de aportaciones porcentual y con aportación obligatoria del trabajador, se decide en los sucesivos convenios colectivos de la empresa mantener un régimen de aportación fija a cargo de la Compañía para quienes hubieran sido contratados antes del 1-8-97, y para algunos de ellos incluso una aportación extraordinaria que responde a la transformación del antiguo premio de jubilación. Esto ha permitido a los trabajadores procedentes de CAMPSA continuar con su misma modalidad de aportaciones hasta hoy, lo que es perfectamente compatible con la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, en cuyo art. 6.1.e) se admite la existencia de diversos regímenes de aportaciones.

Está clara, pues, la justificación objetiva y razonable de la diversidad de tratamiento entre los contratados antes o a partir del 1-8-97. Sin embargo, lo que los demandantes atacan no es esta diferencia, sino la que opera entre los contratados antes o a partir del 12-9-95, fecha sobre la que nada se ha expuesto por la empresa que permita identificar algún tipo de justificación. Pero lo que sí ha alegado es que la inclusión del régimen aplicable a los trabajadores contratados antes del 1-8-97 en la disposición transitoria obedece a un error y, en efecto, así cabe deducirlo del análisis de la sucesión de convenios: desde que el convenio de 1997 contempla el subplan de aportación fija, lo hace exclusivamente para los trabajadores contratados antes del 1-8-97, y así se mantiene en un convenio tras otro hasta que en el de 2004-2009 aparece la DT 6.^a con su fecha de referencia del 12-9-95, y el subplan abandona su tradicional regulación en la Disposición Adicional para pasar a la citada DT, constando de igual modo en el convenio actualmente vigente.

Es innegable que la fecha de 12-9-95 en la DT 6.^a.13 no está justificada, lo que, en principio, debería llevar a la estimación de la demanda en este punto. Sin embargo, ello supondría aplicar a todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su fecha de contratación, el subplan acordado exclusivamente para los trabajadores incorporados antes del 1-8-97, lo que choca abiertamente con la recta aplicación del principio de igualdad, pues otorgar tratamiento idéntico a situaciones que constan como dispares es tan censurable como lo inverso. Y esa disparidad de partida fue asumida por la parte demandante, cuando CCOO reconoció que el motivo de la existencia del subplan de aportación fija era la asunción de los trabajadores procedentes de CAMPSA.

Por lo expuesto, en congruencia con los términos en los que se planteó la controversia en el acto del juicio y las pretensiones y resistencias ejercitadas por las partes (STS 26-3-04, Rec. 135/2003, ATS 26-3-14, RJ 2014/3003), consideramos que el contenido de la DA 7.^a ha de mantenerse, al igual que el régimen establecido en la DT 6.^a, 13, si bien esta última no ha de resultar de aplicación a los contratados antes del 12-9-95 sino a los contratados antes del 1-8-97.

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

FALLAMOS

En la demanda de impugnación de convenio colectivo promovida por * contra *, desestimamos las excepciones de litispendencia y efecto negativo de cosa juzgada. Estimamos parcialmente la demanda, en los siguientes términos:

- Declaramos la nulidad de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de CLH y su personal («BOE» 20-6-11) en su art. 25.1.a).
- Declaramos la nulidad de lo establecido en el apartado 4 de la Disposición Transitoria 6.^a únicamente respecto de la previsión de que el trabajador haya sido contratado antes de la fecha de 12-9-95.

– Declaramos la nulidad de lo establecido en el apartado 13 de la Disposición Transitoria 6.^a únicamente respecto de la previsión de que el trabajador haya sido contratado antes de la fecha de 12-9-95, debiendo entenderse válido exclusivamente para los trabajadores contratados antes del 1-9-97.

Desestimamos la demanda en lo restante.

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 artículo 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 número 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el número 2419 0000 00 0230 15; si es en efectivo en la cuenta número 2419 0000 00 0230 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 concurra 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.

AUDIENCIA NACIONAL, SALA DE LO SOCIAL

Goya 14 (Madrid).
Teléfono: 91 400 72 58.
NIG: 28079 24 4 2015 0000269.
N31350 texto libre.

IMC impugnación de convenios 0000230 /2015.

Procedimiento de origen: Conflictos Colectivos 0000230 /2015.
Sobre: Impug. Convenios.

AUTO

Ilmo. Sr. Presidente: D. Ricardo Bodas Martín.
Ilmos. Sres. Magistrados:

D.^a Lourdes Sanz Calvo.
D.^a María Carolina San Martín Mazzucconi.

En Madrid, a diez de noviembre de dos mil quince.

Dada cuenta, examinadas las actuaciones, habiendo sido Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.ª María Carolina San Martín Mazzucconi procede dictar resolución con arreglo a los siguientes

Hechos

Primero.

Con fecha 26-10-2015 se dictó sentencia en el presente procedimiento tramitado a instancia de Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT) frente a Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH S.A), Sección Sindical de CGT en CLH, Sección Sindical de CC.OO en CLH, Ministerio Fiscal, cuyo contenido se tiene por reproducido.

Segundo.

Con fecha 03-11-2015 se ha presentado escrito por la demandante Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT), solicitando la aclaración de la sentencia en su Fallo en el sentido que consta en dicho escrito.

Tercero.

Con fecha 5-11-2015 se ha presentado escrito por el Letrado D. Alejandro Cobos Sánchez en representación de CLH S.A., solicitando la aclaración de la sentencia en su Fallo en el tercer declaramos.

Razonamientos jurídicos

Único.

El artículo 267.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación con el art. 214 de la L.E.C., permite a los Tribunales aclarar algún concepto oscuro y rectificar en cualquier momento las omisiones o defectos de que pudieran adolecer las sentencias y autos y que fuere necesario remediar para llevarla plenamente a efecto.

Parte dispositiva

La Sala acuerda aclarar el error material que se ha producido en el fallo de la sentencia de fecha 26-10-2015 quedando de la manera siguiente:

FALLAMOS

«En la demanda de impugnación de convenio colectivo promovida por FITAG-UGT, a la que se adhirieron las secciones sindicales de CC. OO y CGT, contra la empresa CLH, SA, desestimamos las excepciones de litispendencia y efecto negativo de cosa juzgada.

Estimamos parcialmente la demanda, en los siguientes términos:

– Declaramos la nulidad de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de CLH y su personal («BOE» 20-6-11) en su art. 25.1.a).

– Declaramos la nulidad de lo establecido en el apartado 4 de la Disposición Transitoria 6.ª únicamente respecto de la previsión de que el trabajador haya sido contratado antes de la fecha de 12-9-95.

– Declaramos la nulidad de lo establecido en el apartado 13 de la Disposición Transitoria 6.ª únicamente respecto de la previsión de que el trabajador haya sido contratado antes de la fecha de 12-9-95, debiendo entenderse válido exclusivamente para los trabajadores contratados antes del 1-8-97.

Desestimamos la demanda en lo restante.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciendo constar que contra la misma no cabe recurso alguno sin perjuicio del que pueda interponerse contra la sentencia que aquí se aclara.

Así por este Auto, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.