

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 986/2018 de 28
Nov. 2018, Rec. 193/2015**

Ponente: Moralo Gallego, Sebastián.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 986/2018

Fecha de sentencia: 28/11/2018

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 193/2015

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 27/11/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: MVM

Nota:

CASACION núm.: 193/2015

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 986/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. José Manuel López García de la Serrana

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

En Madrid, a 28 de noviembre de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Alejandro Cobos Sánchez, actuando en representación de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A. (CLH, S.A.), contra la sentencia dictada el 5 de marzo de 2015 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en procedimiento de demanda sobre impugnación de convenio colectivo núm. 01/2015, seguido a instancia de Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT) y Comisiones Obreras de Industria (CC.OO. Industria) contra la ahora recurrente y la Sección Sindical de CGT en CLH, siendo parte Ministerio Fiscal.

Han sido partes recurridas CC.OO. Industria, representada y defendida por la letrada D.^a María Blanca Suárez Garrido, y el sindicato FITAG-UGT, representado por el abogado D. Bernardo García Rodríguez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 2 de enero de 2015 se presentó demanda sobre impugnación de convenio colectivo por la representación procesal de FITAG-UGT, a la que se adhirió posteriormente CC.OO. Industria, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia "que estime la demanda y en definitiva 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 contrario al principio de igualdad establecido en los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores: 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". 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: "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".

SEGUNDO.- Admitidas a trámite la demanda, previo intento fallido de avenencia, se celebró el acto del juicio, en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta.

TERCERO.- Con fecha 5 de marzo de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "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.5 del convenio 2010-2015 y condenamos a CLH, SA a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **1º.-** UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan sólida implantación en la empresa CLH. **2º.-** 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. **3º.-** 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 7ª 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". **4º.**- 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 2- 11-2004 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 6ª. 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". **5º.**- 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. **6º.**- La empresa ha mantenido la garantía, pactada en el preacuerdo de 12- 09- 1995 por el que se

aseguraba el mantenimiento del empleo, salvo bajas voluntarias. Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- En el recurso de casación formalizado por la representación procesal de CLH, S.A. se consignan los siguientes motivos: Primero.- Se formula al amparo del art. 207 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para examinar la inadecuación de procedimiento respecto de una parte del suplico de la demanda rectora de la litis al entender que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 153.1 de la precitada Ley, la pretensión de interpretación de un precepto contenido en un convenio colectivo estatutario debe seguir la modalidad procesal de conflicto colectivo sin que, por tanto, se pueda acumular la acción propia de esa modalidad procesal a la de impugnación de un convenio colectivo estatutario cuyo objeto versa sobre la anulación de la norma convencional que se cuestiona en la demanda; Segundo.- Se articula al amparo del artículo 207 c) de la LRJS por cuanto se ha vulnerado lo dispuesto en el art. 165.3 en relación con el art. 164.1 a) y b) de la LRJS y el art. 24.1 de la Constitución Española; Tercero.- Se formaliza al amparo del artículo 207 c) de la LRJS por cuanto la sentencia de instancia ha vulnerado lo dispuesto en el art. 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y el art. 24.1 de nuestra Constitución; Cuarto y último.- Se formula al amparo del artículo 207 e) de la LRJS para examinar la infracción de lo dispuesto en los artículos 222.4 de la LEC, 14 de la Constitución y 17 del ET en relación con la doctrina del Tribunal Constitucional contenida en las sentencias que se citan en este motivo y la jurisprudencia contenida en las sentencias de este Tribunal Supremo de fecha 5 de marzo de 2007 y 19 de enero de 2010 dictadas en procedimientos en los que se cuestionaba el mismo texto del convenio -si bien recogidos en convenios cuyo ámbito temporal comprende años distintos-, en las que se resuelve que es ajustado a Derecho el precepto convencional que se impugna.

El recurso fue impugnado por la representación procesal de FITAG-UGT y por la representación del sindicato CC.OO. Industria.

SEXTO.- Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de declarar el recurso improcedente.

SÉPTIMO. - Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 22 de junio de 2016, fecha en que tuvo lugar.

El 11 de julio de 2016 se dictó sentencia en la que consta el siguiente fallo: "Esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación interpuesto por Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A. (CLH, S.A.), contra la sentencia dictada el 5 de marzo de 2015 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en procedimiento de demanda sobre impugnación de convenio colectivo núm. 01/2015, seguido a instancia de Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT) y Comisiones Obreras de Industria (CC.OO. Industria) contra la ahora recurrente y la Sección Sindical de CGT en CLH, siendo parte Ministerio Fiscal, casamos y anulamos la referida sentencia, desestimando la demanda y absolviendo a la demandada de las pretensiones ejercitadas en su contra. Sin costas".

OCTAVO.- Contra la anterior resolución, el sindicato FITAG-UGT interpuso recurso de amparo, que fue estimado por el Tribunal Constitucional por sentencia nº 112/2017, de fecha 16 de octubre de 2017, en el recurso 5547/2016, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "1º Inadmitir el recurso de amparo en lo que respecta a la invocación al derecho a la tutela judicial efectiva recogido en la demanda. 2º Estimar el recurso de amparo interpuesto por la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT), al que se adhirió también el Sindicato de Industria de Comisiones Obreras (CCOO-INDUSTRIA) y , en consecuencia: a. Declarar la vulneración del derecho fundamental a la igualdad, en conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva del Sindicato recurrente y al adherido. b. Restablecerlos en la integridad de sus derechos y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2016, dictada en el recurso de casación núm. 193/2015, con retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior a su dictado para que por la Sala de lo Social del Alto Tribunal se pronuncie nueva sentencia, en referencia a los preceptos

impugnados del Convenio Colectivo 2010-2015, que resulte conforme con la efectividad del derecho a la igualdad reconocido".

NOVENO.- Visto el estado de las actuaciones, se señaló nuevamente para votación y fallo el día 27 de noviembre de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Recurre en casación la demandada, COMPAÑIA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS (CLH S.A.), contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 5 de marzo de 2015 (autos1/2015), que estimó la demanda de impugnación de convenio colectivo formulada por FEDERACION DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UGT (FITAG-UGT), a la que se adhiere COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (CC.OO INDUSTRIA), rechazando la excepción de efectos positivos de la cosa juzgada alegada por la empresa recurrente, y declarando la nulidad del art. 85.a del Convenio Colectivo de empresa 2010-2015, así como la exigencia de haber sido contratado antes del 12-09-1995 para percibir la retribución de antigüedad que regula la Disposición Transitoria 6º.5 del referido convenio.

2.- El recurso se articula en cuatro motivos diferentes.

El primero de ellos al amparo de la letra b) del art. 207 LRJS, invocando la excepción de inadecuación de procedimiento, por entender que la demanda contiene una pretensión de interpretación de la disposición transitoria sexta del convenio colectivo, que debería haber sido ejercitada por la modalidad de conflicto colectivo y no bajo la de impugnación de convenios colectivo que utiliza la demandante.

Los dos motivos siguientes con base a la letra c) del art. 207 LRJS, peticionando una declaración de nulidad de la sentencia, que no se reitera luego en los pedimentos de la súplica del recurso. El motivo segundo se vincula directamente al primero, instando la nulidad por haberse tramitado una acción declarativa propia del conflicto colectivo bajo la modalidad procesal de impugnación de convenios; y el tercero, imputando incongruencia a la sentencia de instancia, al pronunciarse en el último párrafo de su fundamento de derecho séptimo, sobre una cuestión que no era objeto del litigio.

El cuarto motivo se ejercita por la vía de la letra e) del art. 207 LRJS y se subdivide en dos apartados diferentes, alegando en el primero de ellos el efecto positivo de la cosa juzgada, y en el segundo, la conformidad a derecho de las dos normas convencionales impugnadas, como se desprendería, a juicio de la recurrente, de las anteriores sentencia de esta misma Sala IV del TS respecto de las que se predica la existencia de cosa juzgada.

3.- Los sindicatos FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UGT (FITAG-UGT), COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (CC.OO INDUSTRIA), han presentado sendos escritos de impugnación en los que solicitan su íntegra desestimación, habiendo informado en ese mismo sentido el Ministerio Fiscal.

SEGUNDO. 1.- Tal y como se indica en los antecedentes de hecho, esta Sala dictó una primera sentencia de 11 de julio de 2016, desestimatoria del recurso de casación, que fue objeto de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional resuelto en la STC 112/2017, de 24 de octubre, en cuya parte dispositiva se acuerda lo siguiente:

"1º Inadmitir el recurso de amparo en lo que respecta a la invocación al derecho a la tutela judicial efectiva recogido en la demanda.

2º Estimar el recurso de amparo interpuesto por la federación de industrias y trabajadores agrarios de la Unión General de Trabajadores (FITAG-UGT), al que se adhirió también el sindicato de industria de Comisiones Obreras (CCOO-industria) y, en consecuencia:

a) Declarar la vulneración del derecho fundamental a la igualdad, en conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva del Sindicato recurrente y del adherido.

b) Restablecerlos en la integridad de sus derechos y, a tal fin, declarar la nulidad de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2016, dictada en el recurso de casación núm. 193-2015, con retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior a su dictado para que por la Sala de lo Social del Alto Tribunal se pronuncie nueva sentencia, en referencia a los preceptos impugnados del convenio colectivo 2010-2015, que resulte conforme con la efectividad del derecho a la igualdad reconocido".

En cumplimiento de lo ordenado en dicha resolución hemos de dictar nueva sentencia acorde con lo establecido por el Tribunal Constitucional.

2.- Como es de ver en la misma, la decisión del Tribunal descansa en la consideración de que nuestra sentencia "se remitió a la anterior de 19 de enero de 2010, que, a su vez, lo había hecho a otras dos anteriores de 2006 y de 2007, las que, igualmente, habían sustentado su argumentación justificativa de la doble escala salarial, como se ha destacado supra, en unos argumentos referidos a un momento determinado, el del año 1995, en que se produjeron los cambios en la situación del mercado y de la legislación laboral anteriormente descritos.

Ambos argumentos apuntados obligan a no poder acoger la primera de las razones esgrimidas en la Sentencia de 11 de julio de 2016, toda vez que se trata de una argumentación por remisión que remonta el análisis de la cuestión a la situación económica y laboral que existía veinte años atrás, sin que se haya aportado ningún otro argumento actualizado que justificara el mantenimiento de aquella decisión inicial".

Tras lo que el Tribunal Constitucional concluye que "Falta, por tanto, la constatación de una justificación objetiva y razonable que sirva de fundamento a la permanencia, durante un largo período de tiempo, de un sistema de doble computación del complemento de antigüedad de los trabajadores de la mercantil Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A. Ni el convenio colectivo 2010-2015, en los preceptos que fueron impugnados en la vía judicial, ha incluido tal justificación, ni tampoco la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha aportado razonamiento alguno que permita, desde la perspectiva del enjuiciamiento constitucional que nos incumbe, entender como cumplida esta exigencia, que es presupuesto indispensable para la preservación de la eficacia del derecho fundamental a la igualdad".

Y en consecuencia con ello dispone "la anulación de la precitada Sentencia y la retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior a su dictado para que por la Sala de lo Social del Alto Tribunal se pronuncie nueva sentencia, en referencia a los preceptos impugnados del convenio colectivo 2010- 2015, que resulte conforme con la efectividad del derecho a la igualdad reconocido".

A estos parámetros debemos ajustar nuestra nueva sentencia, lo que pasa necesariamente por desestimar el recurso y confirmar en sus términos la sentencia de instancia, conforme a lo que seguidamente razonaremos.

TERCERO. 1.- El primer motivo del recurso denuncia infracción del art. 153.1º de la LRJS, para sostener que la acción ejercitada en la demanda impugnando la Disposición Transitoria sexta del convenio, debería de haberse articulado por el cauce procesal del conflicto colectivo, en la medida en que pretende, a juicio de la recurrente, una determinada y específica interpretación de esa norma.

Se trata ciertamente de una cuestión nueva que no fue alegada en la instancia, como bien ponen de manifiesto el Ministerio Fiscal y los impugnantes, lo que no ha de ser óbice para que debemos pronunciarnos sobre ella por ser materia de orden público procesal que debe ser resuelta incluso de oficio (STS 9-12- 2015, (rec. 62/2015); 22-12-2014, (rec. 81/2014), entre otras muchas).

Dicho eso, la pretensión no puede ser estimada, porque basta la simple y objetiva lectura de la demanda para constatar que en modo alguno se está ejercitando ningún tipo de pretensión declarativa sobre la interpretación del convenio, sino, exclusivamente, una acción de impugnación por ilegalidad del art. 85 y de aquella parte de la Disposición Transitoria sexta relativa al complemento de antigüedad perfectamente identificada en la demanda, para lo que es cauce

procesal adecuado el de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos conforme dispone el art. 163.1º LRJS, que impone la tramitación por esta vía de las demandas en las que se impugnen los convenios por considerar que conculcan la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros.

Como es de ver en los antecedentes de hecho de esta resolución donde hemos transcrito su contenido literal, en la súplica de la demanda se peticiona con total nitidez que se "declare la nulidad de lo dispuesto en los siguientes preceptos del Convenio Colectivo... lo dispuesto en la letra a/ del artículo 85...lo establecido en la disposición transitoria sexta del convenio solo y únicamente respecto a 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..."

No se está pretendiendo una concreta interpretación de la disposición transitoria sexta, ni se está planteando una controversia sobre su alcance en los términos que el art. 153.1º LRJS describen para el conflicto colectivo, esto es, "la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo". Sencilla y claramente, sin el menor margen de duda, se solicita la declaración de nulidad de esa parte de la disposición impugnada, que los demandantes consideran contraria a derecho.

Lo que ocurre simplemente es que no se pretende la integra nulidad de esa disposición transitoria sexta, en la que se regula un extenso y específico régimen jurídico en las más diversas materias para el personal ingresado en la empresa antes de 12 de septiembre de 1995, sino tan solo aquella parte de la misma referida al complemento de antigüedad en cuanto excluye a los trabajadores contratados con posterioridad, lo que ha obligado a los demandantes a explicar convenientemente lo que es objeto de su impugnación, que solo afecta al punto en el que se establece la necesidad de que el trabajador haya sido contratado hasta esa fecha como condición para generar el complemento de antigüedad en la cuantía, términos y condiciones que se establecen en el número 5 de la misma.

En congruencia con lo peticionado, la sentencia anula la exigencia de haber sido contratado antes de 12 de septiembre de 1995, que impone dicha disposición transitoria como requisito para percibir el complemento de antigüedad en los términos previstos en su número 5, manteniendo la validez de todas sus demás previsiones.

Más claro y sencillo no puede resultar el asunto, contra lo que se empeña en sostener la recurrente, al argumentar que esta petición de la demanda lleva a tener que considerar todos los apartados y derechos que en la disposición transitoria sexta se contempla para el personal contratado antes de la fecha de referencia.

La modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos es por lo tanto, la correcta y adecuada para plantear una pretensión de tal naturaleza.

2.- La desestimación de este primer motivo del recurso conlleva por si sola la del segundo, en el que se denuncia infracción de los art. 165.3º, en relación con el 164.1 a) y b) de la LRJS, y art. 24.1 de la Constitución, para solicitar la declaración de nulidad de la sentencia.

Sostiene el recurso, que la sentencia no debería haber consentido la tramitación del procedimiento bajo la modalidad de impugnación de convenios colectivos, con el ejercicio de una acción declarativa acumulada que, a su juicio, debería de haberse tramitado separadamente como un conflicto colectivo, por lo que solicita la retroacción de las actuaciones al momento de admisión a trámite de la demanda para la subsanación de ese defecto.

Si ya hemos concluido que se ha articulado en forma la impugnación de aquella parte de la disposición transitoria sexta cuya nulidad de solicita en la demanda, la modalidad procesal acogida por la Audiencia Nacional es conforme y ajustada a derecho, sin que haya razón alguna para declarar la nulidad de la sentencia.

TERCERO. 1.- El motivo tercero denuncia infracción de los arts. 218 LEC y 24 de la Constitución, para sostener que la sentencia incurre en incongruencia *extra petita*, al haberse pronunciado en el último párrafo de su fundamento jurídico séptimo sobre una cuestión que no era objeto del litigio, aun cuando no haya trasladado ese pronunciamiento a su parte dispositiva, por lo que solicita la declaración de nulidad de ese apartado al que imputa la tacha.

Se refiere la recurrente, al punto en el que la sentencia analiza los efectos jurídicos derivados de la cláusula de vinculación a la totalidad prevista la disposición adicional octava, cuya aplicación desestima, razonando al efecto "...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...", siendo estas últimas consideraciones las que se valoran como incongruentes.

2.- Conforme dispone el art. 218.1º de la LEC "Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Harán las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate", admitiendo seguidamente, que "El tribunal, sin apartarse de la causa de pedir acudiendo a fundamentos de hecho o de Derecho distintos de los que las partes hayan querido hacer valer, resolverá conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes."

Para juzgar la correcta aplicación de dicho precepto en este caso, recordemos la doctrina del Tribunal Constitucional en la que se nos dice que la incongruencia -"desajuste entre la respuesta judicial y los términos en que los litigantes han configurado el debate, concediendo más o menos, o cosa distinta de lo pedido" (SSTC 20/1982, 67/1993 , 224/1997, de 11 diciembre)- resulta de confrontar la parte dispositiva de la sentencia con el objeto del proceso delimitado por sus elementos, subjetivos y objetivos, causa de pedir y petitum, pero tal confrontación no significa una conformidad rígida y literal con los pedimentos de los suplicos de los escritos.

Como decimos en nuestra sentencia de 8 de julio de 2015 (rec 223/2014), bastan estos recordatorios de doctrina constitucional y de preceptos legales para poner de relieve que no puede prosperar la censura que el motivo de recurso alberga.

Con independencia de que no se ha incluido en el fallo de la sentencia pronunciamiento alguno sobre esa cuestión, lo que supone que no se habría trasladado a su parte dispositiva la posible respuesta judicial incongruente, no serán necesarias mayores consideraciones para desestimar el motivo, porque en el caso de autos ya se planteó expresamente en la demanda la inaplicabilidad de la cláusula de vinculación a la totalidad prevista en la disposición adicional octava del convenio, siendo esta cuestión objeto de específica controversia en el acto de juicio, como refiere la sentencia recurrida en el cuarto de sus antecedentes de hecho, hasta el punto que la empresa manifestó expresamente sobre este particular que esa cláusula debería ser readaptada o sustituida mediante la negociación colectiva, en el caso de anularse aquella parte impugnada de la disposición transitoria 6º.

Estamos por lo tanto ante una cuestión que ha sido objeto específico del proceso y sobre la que la sentencia debía necesariamente hacer algún tipo de consideración, para razonar la aplicabilidad o no de la cláusula de vinculación a la totalidad que ambas partes habían puesto sobre la mesa del debate litigioso, hasta el punto que, en sentido contrario, pudiere incluso haber incurrido en incongruencia omisiva de omitir todo razonamiento al respecto.

Finalmente, la propia sentencia destaca que las partes convinieron en constituir nuevamente la mesa negociadora del convenio para adecuar o sustituir los preceptos anulados, lo que evidencia que ese razonamiento no es ni tan siquiera contrario a los posicionamientos coincidentes de los litigantes en este extremo.

CUARTO. 1.- El último motivo del recurso denuncia infracción de los arts. 222.4º LEC, 14 de la CE y 17 ET, en relación con la doctrina jurisprudencial que se cita. Se divide en dos submotivos diferentes.

El primero de ellos invocando el efecto positivo de la cosa juzgada, respecto de las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2007 y 19 de enero de 2010, que conocieron de anteriores litigios entre las partes sobre igual materia y en relación con otros convenios colectivos de la misma empresa cuyo redactado en este punto era coincidente. El segundo, de carácter subsidiario, para sostener que sería ajustado a derecho el tratamiento diferenciado de los trabajadores en razón de su fecha de ingreso en la empresa anterior o posterior a 12 de septiembre de 1995, por concurrir circunstancias que de manera objetiva y razonable justifican esa distinta retribución del complemento de antigüedad, conforme así concluyen las precitadas sentencias.

Se trata en realidad de una misma alegación que deberemos resolver conjuntamente, en cuanto lo que viene a sostener la recurrente, es que debe aplicarse en este caso la misma solución de aquellas dos precedentes sentencias de esta Sala, a lo que añade otros argumentos relativos a la estabilidad en el empleo que pretende hacer valer como circunstancia justificativa de la desigualdad retributiva.

2.- De los hechos probados que hemos transcrito en los antecedentes de esta resolución, vamos a destacar lo relevante para resolver este motivo: 1º) el 12 de septiembre de 1995, la empresa firmó un preacuerdo con UGT y CCOO, por el que se convino que la antigüedad se abonaría por quinquenios con el valor actual del trienio, y se aseguraba el mantenimiento del empleo, salvo bajas voluntarias; 2º) el 10-7-1996 se publicó en el BOE el convenio colectivo de empresa para el periodo 1994-1996, en cuyo art. 85 se regulaba con carácter general el complemento de antigüedad, y expresamente se dice: "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"; 3º) se contempla en dicha disposición un régimen singular del complemento de antigüedad para el personal ingresado antes de esa fecha: "*como como condición más beneficiosa y a título personal*"; 4º) 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 todos ellos, 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; 5º) CGT impugnó el convenio 2002-2003, en lo que se refiere al trato retributivo diferenciado, siendo desestimada su demanda en sentencia de la Audiencia Nacional de 2 de noviembre de 2004, confirmada en STS 16 de enero de 2006 (rec.- 213/2004); 6º) el sindicato CGT interpuso una nueva demanda por vulneración del principio de igualdad provocado por el trato desigual derivado de la fecha de ingreso en la empresa, siendo desestimada por la Audiencia Nacional en sentencia de 17 de junio de 2004 (autos 218/2003), confirmada por STS de 5 de marzo de 2007 (rec.- 187/2004), que en su fundamentación jurídica reitera los mismos argumentos ya aplicados en la anterior STS de 16 de enero de 2006 (rec.- 213/2004), aceptando la legalidad del convenio en cuanto reconoce una condición más beneficiosa para los trabajadores que ingresaron en la empresa antes de determinadas fechas. Razona esa sentencia que la desigualdad estaría justificada por la existencia de "*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.*"; 5º) 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; 6º) Dicho convenio fue nuevamente impugnando por los mismos motivos, desestimándose la demanda en sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de febrero de 2009, (autos 199/2008) que estimó la excepción de cosa juzgada; 7º) se interpuso recurso de casación contra la misma, que fue resuelto en STS de 19 de enero de 2010 (rec.- 50/2009). Contiene esta sentencia dos pronunciamientos que es necesario destacar : a) en lo que se refiere a la existencia de cosa juzgada, se desestima, porque : " *no cabe apreciar el efecto negativo de la cosa juzgada, ya que el objeto del pleito que dio lugar al procedimiento 218/2003, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, resuelto por sentencia de dicha Sala de 17 de junio de 2004 , parcialmente revocada por la de esta Sala de 5 de marzo de 2007, recurso de casación 187/2004, es diferente al ahora examinado, pues mientras en el resuelto por esta Sala el 5 de marzo de 2007, el pleito versaba sobre la impugnación del convenio colectivo de la Empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH S.A. y su personal de tierra, vigente para el período comprendido entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2003, el asunto ahora examinado, si bien versa también sobre la impugnación del Convenio Colectivo de dicha empresa y su personal de tierra, se refiere a diferente convenio, ya que su período de vigencia es de 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2009. Por lo tanto, al no ser el mismo convenio colectivo el que se impugna, aunque coincida el contenido de la mayoría de los preceptos impugnados, no es idéntico el objeto del pleito y, por lo tanto, no cabe apreciar la excepción de cosa juzgada en su aspecto negativo o excluyente, en virtud de lo establecido en el artículo 222.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil*"; b) y en cuanto al fondo del asunto, se remite a los mismos argumentos jurídicos aplicados en los anteriores STS de 16 de enero de 2006 y 5 de marzo de 2007, que ya hemos referenciado anteriormente, concluyendo que la desigualdad retributiva es conforme a derecho al estar justificada por las especiales circunstancias concurrentes en la empresa, que respaldan el tratamiento diferenciado de unos y otros trabajadores en razón de su fecha de ingreso.

3.- Así las cosas, se publicó el Convenio Colectivo de empresa para los años 2010-2015 (BOE 20/6/11) suscrito por UGT y CCOO, en cuyo artículo 85.a se establece 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 "; y en la disposición transitoria sexta, 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".

A lo que debemos añadir que, el 19 de febrero de 2015 se suscribieron por la empresa demandada y los sindicatos UGT, CCOO y CGT diversos 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, y que la empresa ha mantenido la garantía, pactada en el preacuerdo de 12-09-1995 por el que se aseguraba el mantenimiento del empleo, salvo bajas voluntarias.

QUINTO.- 1.- Para desestimar la alegación de cosa juzgada esgrimida por la empresa en relación a las STSS de 5 de marzo 2007 y 19 de enero 2010, la Audiencia Nacional se sustenta en esta última, que ya rechazó esa misma excepción respecto a la anterior, y aplica el criterio que en ella se recoge para negar la cosa juzgada material y consecuente aplicación de su efecto negativo, así

como también para desestimar la aplicabilidad del efecto positivo de la cosa juzgada, por tratarse de convenios colectivos correspondientes a periodos y anualidades distintas.

Pese a ello, la sentencia recurrida acertadamente reconoce la necesidad de respetar los mismos criterios interpretativos en la aplicación de los diferentes convenios colectivos, al tener todos ellos una redacción literal coincidente, para concluir que las especiales y singulares circunstancias concurrentes en el momento de la firma del convenio 1994-1996 no son iguales a las que puedan existir actualmente, sin que la empresa haya acreditado que a día de hoy sigan dándose idénticas circunstancias a las que fueron tenidas en cuenta en aquellos pronunciamientos judiciales y que pudieren valorarse como suficientes para justificar la desigualdad en el tratamiento retributivo del complemento de antigüedad que se sigue manteniendo en los mismos términos en el convenio colectivo 2010-2015.

Conclusión a la que llega tras analizar el contenido de cada una de las tres sentencias dictadas por el Tribunal Supremo en los anteriores procedimientos relativos a la aplicación de los sucesivos convenios colectivos, para significar que la sentencia de 10 de enero de 2010, viene a remitirse en cuanto al fondo del asunto a la de 5 de marzo de 2007, que a su vez se sustenta en la de 16 de enero de 2006, dictada en atención a esas específicas circunstancias que se daban en la empresa a la firma del convenio impugnado en aquel procedimiento y correspondiente a los años 2002-2003, que trae causa de los anteriores, y tiene su origen en el convenio colectivo 1994-1996 cuyo texto reitera, lo que lleva a la Audiencia Nacional a concluir que fueron esas singularidades existentes en la firma del convenio 1994-1996 las que llevaron al Tribunal Supremo a considerar justificada en todas estas sentencias la desigualdad retributiva del complemento de antigüedad en función de la fecha de ingreso en la empresa.

SEXTO. 1.- Razonamientos que son plenamente conformes a derecho y que vamos a ratificar en toda su extensión.

2.- El examen de la cuestión referida al análisis de la cosa juzgada, requiere recordar lo dispuesto en el art. 222 LEC: "1.- La cosa juzgada de las sentencias firmes, sean estimatorias o desestimatorias, excluirá, conforme a la ley, un ulterior proceso cuyo objeto sea idéntico al del proceso en que aquélla se produjo. 2.- La cosa juzgada alcanza a las pretensiones de la demanda y de la reconvención, así como a los puntos a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 408 de esta Ley. Se considerarán hechos nuevos y distintos, en relación con el fundamento de las referidas pretensiones, los posteriores a la completa preclusión de los actos de alegación en el proceso en que aquéllas se formularen. 4.- 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.

Nuestra STS de 11 de noviembre de 2008 (rec.- 207/2008), ya nos dice que este precepto establece, de una parte, el llamado efecto negativo de la cosa juzgada, " *la exclusión de un proceso posterior con idéntico objeto*", y de otra el denominado efecto positivo, " *la vinculación del tribunal que conozca de un proceso posterior a lo resuelto ya por sentencia firme*".

Precisando seguidamente que la concurrencia del efecto negativo que excluye la posibilidad de plantear un nuevo proceso , exige que " *el objeto de los mismos sea idéntico, que la pretensión sea la misma, lo que no se requiere para la aplicación del llamado efecto positivo, pues la vinculación a lo antes resuelto la impone el precedente que constituye un antecedente lógico del objeto del nuevo proceso, que ya fue examinado y resuelto en otro anterior de forma prejudicial, motivo por el que la seguridad jurídica obliga a respetarlo*". " *El efecto positivo de la cosa juzgada requiere, aparte de la identidad de sujetos, una conexión entre los pronunciamientos, sin que sea necesaria una completa identidad de objetos que excluiría el segundo proceso de darse, "sino que para el efecto positivo es suficiente, como ha destacado la doctrina científica, que lo decidido -lo juzgado- 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 excluye el segundo pronunciamiento, pero lo condiciona vinculándolo a lo ya fallado*". Por ello, como dice nuestra

sentencia de 29 de mayo de 1.995 (Rec. 2820/94), "no es necesario que la identidad se produzca respecto de todos los componente de los dos procesos, sino que, aunque en alguno de ellos no concurra la más perfecta igualdad, es bastante con que se produzca una declaración precedente que actúe como elemento condicionante y prejudicial que ha de dictarse en el nuevo juicio.... Esto no significa que lo resuelto en pleito anterior sea inmodificable indefinidamente pues, si cambian las circunstancias, no opera la presunción legal pero, en caso de no producirse esta alteración, se produce la eficacia material de la cosa juzgada".

En el mismo sentido, nuestra sentencia de 3 de diciembre de 2015, (rec. 5/2015), recuerda que: " el efecto positivo de la cosa juzgada no exige una completa identidad que, de darse, excluiría el segundo proceso, sino que para ese efecto positivo es suficiente que lo decidido -lo juzgado- 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 excluye el segundo pronunciamiento, pero lo condiciona, vinculándolo a lo ya fallado". Así, la STS 12-7-2013, R. 2294/12 , contiene la siguiente doctrina: " como establece nuestra sentencia de 13 de octubre de 2000 , que recoge los criterios ya establecidos en las sentencias de 20 de mayo de 1995 , 23 de octubre de 1995 y 17 de diciembre de 1998 , el efecto positivo de la cosa juzgada no exige la completa identidad, que es propia del efecto negativo y que de darse actuaría excluyendo el segundo proceso, pues basta 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 excluye el segundo pronunciamiento, pero lo condiciona, vinculándolo a lo ya fallado. De ahí que, como precisa la sentencia de 17 de diciembre de 1998 y reitera la más reciente de 13 de junio de 2006 , dentro de esta concepción que pondera el elemento prejudicial de conexión lógica, hay a su vez dos posibles alternativas: una más rigurosa, de acuerdo con la cual sólo lo que se ha incorporado a la parte dispositiva de la sentencia es susceptible de producir esa vinculación que no es predicable de las declaraciones de hecho, ni de las consideraciones jurídicas, aunque éstas tengan una indudable relevancia para precisar el propio alcance de lo decidido en el fallo y una concepción más flexible, que ha sido la finalmente seguida por esta Sala, conforme a la cual la vinculación afecta también a aquellos elementos de decisión que siendo condicionantes del fallo no se incorporan a éste de forma específica, aunque actúan sobre él como determinantes lógicos. Por ello, las decisiones adoptadas en estos puntos por la primera sentencia tienen valor de cosa juzgada en el siguiente proceso".

3.- En la aplicación de estos mismos criterios al caso de autos, nada mejor que recurrir a los argumentos que sobre el particular contiene nuestra sentencia de 19 de enero de 2010, por ser justamente la misma sobre la que se predica en el recurso la existencia de cosa juzgada, al haberse dictado en un anterior proceso entre las mismas partes, en el que a su vez se había igualmente invocado esta misma excepción respecto al anterior procedimiento resuelto por la STS de 5 de marzo de 2007.

Como en ella se concluye, la anterior sentencia no produce el efecto positivo o prejudicial de cosa juzgada en el pleito actual porque lo resuelto en la misma " 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".

4.- En aplicación de esos mismos criterios al caso de autos, la primera consecuencia que de ello se deriva es que no cabe en este caso el efecto negativo de la cosa juzgada, tal y como así lo acepta la propia empresa recurrente y no es objeto de discusión, y la segunda, que tampoco es aplicable el efecto positivo, en la medida en que las circunstancias que deben tenerse en cuenta

para la correcta valoración jurídica de los preceptos convencionales impugnados en el presente proceso, relativos al convenio colectivo 2010-2015, no pueden ser las mismas que fueron consideradas por las anteriores sentencias en razón del devenir histórico de los sucesivos convenios colectivos desde la fecha a la que se remonta la cuestión litigiosa en la firma del primero de ellos correspondiente al periodo 1994-1996, hace ya más de 20 años, en unas singulares circunstancias de hecho que no tienen nada que ver con las presentes, y que si en aquel momento pudieron servir de base para justificar el desigual tratamiento retributivo de unos y otros trabajadores en función de su fecha de ingreso en la empresa, han decaído y perdido totalmente su virtualidad en el momento actual para seguir justificando ese mismo tratamiento desigual de unos trabajadores respecto a otros por esa sola razón de la fecha de ingreso.

SÉPTIMO. 1.- Para la correcta aplicación de los criterios que acabamos de enumerar, deberemos atenernos a la uniforme doctrina de esta sala que ha venido a vetar la posibilidad de que el convenio colectivo establezca diferencias retributivas entre los trabajadores por la sola y única circunstancia de su fecha de ingreso en la empresa, declarando por este motivo la nulidad de las dobles escalas salariales que puedan establecerse en función exclusiva de esa particularidad, cuando no tienen una justificación objetiva y razonable que salve esa diferencia de trato que en otro caso resultaría contraria al principio de igualdad que consagra el art. 14 CE.

Como recuerda la STS de 10 de noviembre de 2010 (rec. 140/2009): "La doctrina de la Sala sobre las denominadas dobles escalas en el complemento de antigüedad ha sido ya unificada en numerosas sentencias, entre las que pueden citarse las 20 de septiembre de 2002, 21 de diciembre de 2007, 20 de febrero de 2008, 17 de julio de 2008, 15 de diciembre de 2008 31 de marzo 2009, 17 y 18 de junio de 2010, en las que, en síntesis, se recoge la siguiente doctrina: 1º) que la doble escala salarial cuando se establece por un convenio colectivo estatutario, que, a diferencia de lo que ocurre con los acuerdos privados o las decisiones empresariales (STC 34/1984), es un instrumento de regulación que se inserta en el ordenamiento jurídico, conculca el principio constitucional de igualdad, si la diferencia de trato que se establece no tiene una justificación objetiva y razonable; 2º) que esa justificación podría estar constituida por la garantía de los derechos adquiridos para los trabajadores que, de acuerdo con el régimen convencional aplicable con anterioridad, tuvieran reconocidos o en curso de reconocimiento los correspondientes conceptos; 3ª) que, sin embargo, esa garantía de los derechos adquiridos no se concibe de forma dinámica, como mantenimiento de un régimen jurídico que puede determinar la aplicación en el tiempo de cantidades variables o actualizadas, sino que de forma estática, que tiene que limitarse a conservar los derechos ya reconocidos a los trabajadores en el momento en que se produce el cambio normativo, sin que se establezcan "dos regímenes de antigüedad diferentes y abiertos al futuro".

Con mayor precisión y más cercana a las circunstancias del caso de autos, la STS 21 de octubre de 2014 (rec.- 308/2013), citando la anterior de 17 de noviembre de 2009, y en relación al ámbito del art. 14 C.E en las relaciones laborales, se encarga de precisar que , " *si bien la igualdad de trato no cabe en dicho ámbito en sentido absoluto, pues la eficacia en el mismo del principio de autonomía de la voluntad, deja margen a que por acuerdo privado o por decisión del empresario unilateral en el ejercicio de los poderes de organización de la empresa, pueda libremente disponer la retribución del trabajador imputando los mínimos legales o convencionales, en la medida que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas en la Constitución ó ET*".

Por lo que admite, que en " *el ámbito de las relaciones privadas en el que el convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad , han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad con independencia de que el Convenio Colectivo, como fuente reguladora de la relación laboral, según el art. 3 del E.T , tiene que someterse y ajustarse a los dictados de la Constitución, de la Ley y de los reglamentos, respetando en todo caso los principios y los derechos constitucionales*".

Tras lo que concluye rotundamente que, pese a ello, no puede incurrir el Convenio Colectivo en el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, " *a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, sin que cuando se trata de la retribución del trabajo quepan las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el art. 28 del E.T ., y en principio está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación*".

Y en cuanto a la concreta y específica cuestión del complemento de antigüedad, razona esa sentencia " *que si bien es verdad que la Ley 11/1994, de 19 de mayo, modificó el art. 25 del E.T ., en cuanto al premio de antigüedad, dejando de ser su retribución un derecho necesario, para pasar a ser un "derecho a la promoción económica en los términos fijados en el convenio colectivo o contrato individual", no era menos cierto que el Convenio Colectivo impugnado pudo, al amparo del art. 25 citado, suprimir el complemento de antigüedad para todos los trabajadores o, incluso, respetar tan sólo los derechos adquiridos hasta su entrada en vigor, pero lo que no resulta aceptable es que el convenio colectivo mantenga el premio de antigüedad y lo establezca para el futuro en cuantía distinta para dos colectivos de trabajadores, y lo haga exclusivamente en función de que la fecha de su ingreso en la empresa como fijos sea anterior o posterior al 31 de mayo de 1995*".

Y va aún más lejos, al precisar que " *Tampoco es asumible el argumento de que el convenio ha previsto ciertas medidas de fomento de empleo, para justificar el trato diferenciado a los grupos de los trabajadores pues, como declaró la sentencia de esta Sala de 18 de diciembre de 1997, para que la diferencia o desigualdad sea constitucionalmente lícita, no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue sino que es indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resulten de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos, juicio de proporcionalidad que en este caso concreto no se logra*".

2.- Trasladando todas estas consideraciones al caso de autos, lo primero que observamos es que el convenio colectivo en litigio no se ha limitado simplemente a conservar de manera estática el complemento de antigüedad, como derecho adquirido de los trabajadores ingresados antes de 12 de septiembre de 1995, sino que le atribuye un carácter dinámico y sometido a posteriores actualizaciones de futuro, que tiene como consecuencia el establecimiento de una cuantía distinta para dos colectivos de trabajadores, que perpetúa la diferencia retributiva indefinidamente.

Así es de ver que el art. 85 a) convierte en quinquenios el complemento de antigüedad, mientras que la disposición transitoria sexta sigue manteniéndolo como trienios para los trabajadores ingresados antes de la fecha de referencia, a la vez que en su número 5, y exclusivamente para estos trabajadores contratados con posterioridad a 12 de septiembre de 1995, se remite a las cuantías actualizadas que se fijan en los Anexos del convenio, lo que va mucho más allá del simple y mero mantenimiento fosilizado de las condiciones ganadas como derecho adquirido por los trabajadores anteriores.

3.- Llegados a este punto, el siguiente paso lógico es determinar si concurren entonces circunstancias que pudieran justificar este diferente tratamiento de unos y otros trabajadores, de manera razonable, objetiva, equitativa y proporcionada, que supere los parámetros de legalidad que exige la precitada doctrina jurisprudencial.

Teniendo en cuenta, como ya hemos dicho, que no bastará para ello el hecho de que el convenio colectivo haya previsto ciertas medidas de mantenimiento del empleo, a las que se encomienda la empresa en su recurso, pero que no resultan suficientes para superar el juicio de proporcionalidad que pudiere avalar los resultados especialmente gravosos y perjudiciales que conlleva la

perpetuación de tales diferencias salariales, que no encuentran justificación objetiva y dan lugar a una retribución diferente por la realización del mismo trabajo.

4.- Aboga la recurrente por encontrar esa justificación en el contenido de las tres anteriores sentencias de esta misma Sala IV, respecto a las que ha invocado la aplicación del efecto positivo de la cosa juzgada, con el argumento de que en su momento consideraron ajustados a derecho los preceptos de los anteriores convenios colectivos de igual redacción literal que los actuales.

Admitiendo que la literalidad de los diferentes convenios colectivos de los que conocen todas estas sentencias es coincidente, pasemos al análisis de las mismas.

La STS 19 de enero de 2010 (rec.-50/2009) resuelve la impugnación del convenio colectivo de los años 2004-2009, y tras rechazar la existencia de cosa juzgada en los términos que hemos visto anteriormente, concluye declarando la legalidad de los preceptos convencionales con base exclusivamente a lo decidido en nuestras anteriores sentencias de 5 de marzo de 2007 (rec.-187/2004) y 16 de enero de 2006 (rec.- 213/2004), que conocieron de la impugnación de los convenios colectivos de los años 2002-2003 de las empresas, CLH S.A. y CLH Aviación S.A., explicando, que tanto la argumentación del recurso como las materias a las que se refiere son las mismas.

Expuestas esas consideraciones, se remite la sentencia a los razonamientos de la anterior de 5 de marzo de 2007, que a su vez hace suyos los de la de 16 de enero de 2006, para exponer las circunstancias que justifican la doble escala salarial, conforme a lo siguiente: *" 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 integra sustitución de un Convenio Colectivo por otro (art. 82-4º 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 precedente de CLH S.A.. Todo lo que determina que el motivo del recurso haya de ser desestimado".

5.- De todo ello se desprende que las circunstancias que fueron tenidas en cuenta para avalar la legalidad de los preceptos de los diferentes convenios colectivos que fueron objeto de las anteriores impugnaciones, se remontan, ni más ni menos, que al año 1995, y se sustentan en las consecuencias jurídicas derivadas 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, lo que determinó la concurrencia de todas aquellas circunstancias fácticas que relata la sentencia y justificaron en aquel momento el diferente tratamiento retributivo de unos y otros trabajadores, que resumidamente pueden focalizarse en la profunda transformación empresarial que supuso para la empresa el pasar de ser un monopolio a tener que concurrir en un mercado abierto a la competencia, "con la consiguiente necesidad de adecuar sus estructuras organizativas y productivas, que se plasmaron en varios expedientes de regulación de empleo para adaptarse a la nueva situación, y el 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".

Pues bien, la pregunta que debemos hacernos es si estas circunstancias históricas que tienen su origen en el año 1995 pueden seguir manteniéndose indefinidamente para seguir justificando unas diferencias retributivas veinte años después, e incluso, y lo que es aún más grave, de futuro y de manera permanente, por el hecho de que se siga reproduciendo en los sucesivos convenios colectivos el mero y simple tenor literal de aquellos preceptos convencionales que fueron en su momento judicialmente avalados, porque concurrirán elementos de juicio muy singulares que justificaban entonces la desigualdad retributiva.

Y la respuesta a esa pregunta debe ser necesariamente negativa, cuando ya hemos dicho que los sucesivos convenios colectivos siguen actualizando y manteniendo de manera dinámica y no est tica esa diferencia retributiva, lo que solo podría encontrar justificación en una paralela actualización de las circunstancias que sigan haciendo razonable, proporcionada y objetiva esa desigualdad retributiva que se mantiene y reitera en el tiempo.

En el mismo sentido apunta nuestra sentencia de 22 de julio de 2008 (rec.- 69/2007), cuando pone de manifiesto en un supuesto similar al presente, que " no puede desconocerse en el presente caso enjuiciado que la norma convencional de que trae causa la hoy impugnada regulación de la antigüedad en la empresa demandada recurrida data, nada menos, que del año 1995 sin que, desde entonces y pese al carácter transitorio de que vino dotada, se hubiera puesto remedio a la patente situación de desigualdad que comporta el que unos trabajadores de la empresa tengan un régimen de antigüedad y otros otro".

Estamos ante una materia que afecta a un derecho fundamental esencial como es el de igualdad de trato que consagra el art. 14 CE, debiendo por ello aplicarse la interpretación que sea más

favorable a su efectividad, que no puede ser la de aceptar que la reiteración de la dicción literal de los sucesivos convenios colectivos sea suficiente por sí sola para justificar una diferencia retributiva de esta naturaleza, cuando el lapso temporal transcurrido es tan manifiestamente dilatado que se pierde toda conexión finalista entre la constatada desigualdad de trato y las circunstancias objetivas que pudieran haberla justificado en algún momento histórico anterior, tan alejado y distante que se pierde su funcionalidad y decae por ello la causa que hubiere de base a su instauración y en la que se sustentó en su momento la decisión judicial que la declaró inicialmente ajustada a derecho.

Corresponde a la empresa la carga de la prueba sobre ese particular, debiendo haber acreditado que en el momento actual siguen concurriendo circunstancias que justifiquen adecuadamente el mantenimiento de esa desigualdad retributiva en razón de la fecha de ingreso, lo que en modo alguno se ha conseguido, ni, como ya hemos dicho, es bastante a tal efecto la mera y genérica invocación a una política de mantenimiento del empleo que se no se plasma en datos y actuaciones concretas, específicas y singulares que pudieran servir de causa para mantener una diferencia retributiva que resulta por ello contraria al derecho a la igualdad, art. 14 CE y 17 ET.

OCTAVO.- En consecuencia, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede la íntegra desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A. (CLH, S.A.), contra la sentencia dictada el 5 de marzo de 2015 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en procedimiento de demanda sobre impugnación de convenio colectivo núm. 01/2015, seguido a instancia de Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT) y Comisiones Obreras de Industria (CC.OO. Industria) contra la ahora recurrente y la Sección Sindical de CGT en CLH, siendo parte Ministerio Fiscal. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.