

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

16076 *Resolución de 6 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional relativa al VII Convenio colectivo de Siemens, SA.*

Visto el fallo de la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 16 de septiembre de 2010, recaída en el procedimiento n.º 109/2010, seguido por la demanda de la Federación de la Industria de CC.OO. y la de Metal, Construcción y Afines de UGT, contra la empresa «Siemens, S. A.», el Comité Intercentros de «Siemens, S. A.», la Asociación de Trabajadores Independientes de dicha empresa 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 28 de octubre de 2009 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo, de 13 de octubre de 2009, en la que se ordenaba inscribir en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el «Boletín Oficial del Estado» el VII Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, S. A.» (Código de convenio n.º 9010642).

Fundamentos de Derecho

Primero. De conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, 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 Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 16 de septiembre de 2010, recaída en el procedimiento n.º 109/2010 y relativa al VII Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, S. A.», en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de octubre de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL RELATIVA AL VII CONVENIO COLECTIVO DE «SIEMENS, S. A.»**AUDIENCIA NACIONAL***Sala de lo Social*

Núm. de Procedimiento: 0000109/2010.

Tipo de Procedimiento: Demanda.

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: Federación de Industria de CC.OO. y MCA-UGT.

Codemandante:

Demandado: «Siemens, S. A.», Cte. Intercentros «Siemens, S. A.», Asociación trabajadores independientes y Ministerio Fiscal.

Ponente Ilmo. Sr. don Manuel Poves Rojas.

Sentencia n.º 0086/2010

Ilmo. Sr. Presidente, don Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados: Don Manuel Poves Rojas y doña María Paz Vives Usano.

Madrid, a dieciséis de septiembre de dos mil diez.

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

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000109/2010 seguido por demanda de Federación de industria de CC.OO. y MCA-UGT contra «Siemens, S. A.», Cte. Intercentros. «Siemens, S. A.», Asociación trabajadores independientes y Ministerio Fiscal, sobre impugnación Convenio Colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr don Manuel Poves Rojas.

Antecedentes de hecho

Primero.—La representación letrada de la Federación de Industria de Comisiones Obreras (en adelante CC.OO.) y la de Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores, Federación de Industria (en adelante, UGT) interpusieron el día 14 de junio de 2010 demanda de Impugnación de Convenio Colectivo frente a «Siemens, S. A.», y el Comité Intercentros de dicha empresa, solicitando también se citase por tener interés en el pleito a la Asociación de Trabajadores Independientes de tal empresa.

Segundo.—Al siguiente día se dictó Decreto por la Secretaria de esta Sala, admitiendo la demanda, designando también ponente. En la misma Resolución se acordaba señalar para los actos de conciliación, y juicio en su caso, la fecha de 13 de julio de 2010, solicitando en ese día la parte actora la suspensión de las actuaciones a fin de ampliar la demanda.

Tercero.—El día 16 de julio de 2010 los sindicatos accionantes presentaron escrito, ampliando la demanda inicial en el sentido de impugnar, también, los párrafos del Anexo 13 del Convenio Colectivo de Siemens que se transcriben en el Suplico de ese escrito, que se dan por reproducidos.

Por Diligencia de Ordenación de fecha 19 de julio de 2010 se tuvo por ampliada la demanda en los términos solicitados, citando asimismo a las partes para los actos de conciliación, y juicio en su caso, el día 16 de septiembre de 2010.

Cuarto.—Por necesidades del servicio, se acordó como fecha para los actos de ley el día 15 de septiembre de 2010.

Quinto.—Llegado el día definitivamente señalado tuvo lugar la celebración del juicio, previo intento fallido de avenencia, al que comparecieron como partes actoras los dos sindicatos demandantes, junto al Comité Intercentros, y como demandada la empresa Siemens. Compareció en su legal representación el Ministerio Fiscal.

Aparecen acreditados y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.—La empresa demandada, que cuenta con varios centros de trabajo en el territorio nacional, rige sus relaciones laborales según el texto del VII Convenio Colectivo de «Siemens, S. A.», que fue publicado en el «BOE» de 28 de Octubre de 2009, que fue aportado con la demanda, dándose por reproducido al ser un dato fáctico incontrovertido.

Segundo.—En lo que afecte a este litigio, el art. 16 dispone: Compensación económica por antigüedad: «En la SC y Ce. Ves y GTS Getafe el personal de plantilla que percibe compensación económica por quinquenios la seguirá recibiendo con carácter «ad personam» en la forma y cuantía establecidas.

Dicha compensación será actualizada cada vez que se revise el salario mínimo interprofesional repercutiendo la diferencia en el valor del quinquenio, lo que significa que el importe del quinquenio no será de manera alguna absorbido.

En general, el personal de nuevo ingreso (Org. de Ventas, desde 1 de enero de 1990, y Fábricas y personal del CTS Getafe Producción, desde 1 de enero de 1996 no devengará dicha compensación económica por antigüedad.

Los importes de los quinquenios serán los siguientes:

a) SC y Ce. Ves y CTS Getafe: el 5% del salario base legalmente establecido para cada categoría, siendo los valores los indicados en los Anexos 7 a 7D.

b) Fábrica Cornellá: El porcentaje de subida será el mismo que las tablas de convenio de cada año, siendo los valores los indicados en los Anexos 4 y 4A».

El art. 23 del mismo texto señala:

«Artículo 23. *Vacaciones por antigüedad:*

El personal de nuevo ingreso (Org. Venta, desde el 1 de enero de 1990; Fábrica Cornelia y CTS Getafe Producción desde el 1 de enero de 1997) no generará el derecho a vacaciones por este concepto.

Para quien tuviera derecho a ellas, además de las vacaciones mínimas mencionadas anteriormente, se concede un día más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

Para el personal fijo, la antigüedad en la Empresa comenzará a regir a partir de los contratos temporales.

En SC y Ce. Ves y CTS Getafe (excepto CTS Getafe Producción) el tope queda establecido al cumplir 20 años de servicio en que, automáticamente, las vacaciones para el personal en esta situación serán de cuatro días laborables más sobre el mínimo del artículo anterior.

DCL Barcelona mantendrá el régimen de Fábrica Cornellá.

En Fábrica Cornellá se concederá un día laborable más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa. Todos los trabajadores en general que tengan 25 años de servicio tendrá seis días laborables de vacaciones adicionales y, por cada cinco años más de servicio gozarán de un día laborable más de vacaciones. El personal obrero que disponga de días de vacaciones por quinquenio podrá utilizar fraccionadamente tres de ellos; la fracción mínima será de dos horas.

Para el personal del CTS Getafe Producción se concede un día laborable más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa, el tope queda establecido al cumplir 25 años de antigüedad en que automáticamente las vacaciones para el personal de esta situación serán de cinco días laborables más sobre el mínimo de Convenio.

El personal podrá disfrutar de forma fraccionada, para necesidades personales, los días por quinquenios (mínimo media jornada) según lo acordado en el acta de fecha 22 de mayo de 1991).»

Tercero.–El anexo 13 del mismo Convenio y bajo el epígrafe «Seguro de Jubilación establece»: En la Org. de Ventas, al personal de entrada en la Empresa posterior a 1 de enero de 1990, con independencia de que se acoja o no al Seguro de Jubilación, no le corresponde la percepción económica por antigüedad ni la pensión de jubilación voluntaria de Empresa.

Para Fábrica Cornellá y CTS Getafe Producción, el personal de nueva entrada al 1 de enero de 1996 no tendrá percepción económica por antigüedad según el apartado correspondiente, ni la pensión de jubilación voluntaria de empresa.

Para Fábrica Zaragoza, y para el personal con derecho al mismo, se mantiene el actual Seguro de Jubilación, fijándose la aportación por parte de la Empresa en 597 euros por persona para 2009 y 605 euros por persona para 2010.

Reglamentación.

1. No podrá incorporarse a este seguro más que el personal de nueva contratación desde ese momento que así lo desee. Para la incorporación en este seguro de los nuevos ingresos en plantilla, con contrato indefinido, se concederá un plazo hasta el 30 de noviembre siguiente al año de su alta en la empresa.

2. El personal que ingrese con carácter temporal no tendrá derecho al seguro hasta que su contrato se convierta en fijo.

3. Para el personal con contrato en prácticas, el derecho a acogerse al seguro lo adquieren si al transcurrir un año se renueva su contrato y el plazo para ello será el establecido en el número 1.

Esta ampliación se efectuará con efectos 1 de julio de cada año, por lo que el plazo de inscripción para la ampliación terminará el 31 de mayo de cada año.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.—Dando cumplimiento a lo que dispone el art. 97.2 de la LPL, se hace constar que el relato fáctico de esta Sentencia se deduce de la documental aportada, concordante del Convenio Colectivo vigente, reduciéndose el objeto de este litigio a la interpretación de determinadas expresiones y frases de la citada norma paccionada, siendo por consiguiente una cuestión estrictamente jurídica.

Segundo.—No postulan los sindicatos y el Comité Intercentros de Siemens, que se adhirió a la demanda, que se declare que el vigente Convenio Colectivo de Siemens «in totum» conculca la legalidad vigente, ya que solicita la nulidad de muy concretos párrafos que se refieren a la compensación económica por antigüedad (art. 16), a las vacaciones por antigüedad (art. 23) y al Seguro de la Jubilación (anexo 13).

En el primer caso interesa sean suprimidas del texto del art. 16, la expresión «con carácter ad personam», así como el segundo párrafo, que dice: «En general el personal de nuevo ingreso (Org. de Ventas desde el 1 de enero de 1990, y Fabricas y Personal del CTS Getafe Producción, desde el 1 de enero de 1996) no devengará dicha compensación económica por antigüedad».

Basa su pretensión impugnatoria en que tales expresiones vulneran el principio constitucional de igualdad y no discriminación pues existe un trato peyorativo en relación con la fecha de ingreso en la empresa, lo que carece de justificación objetiva y razonable.

Ha de prosperar tal pretensión, siguiendo el criterio de esta Sala en la sentencia recaída en los autos 164/08, que fue confirmada por la sala IV del TS en su Resolución de 18 de junio de 2010, en la que se dice: «El problema de la doble escala salarial en relación con el complemento de antigüedad ha sido tratado reiteradamente por esta Sala, en numerosas sentencias, cuya doctrina resume la de 1 de diciembre de 2008 (rcud 4322/2007), en los términos que se transcriben a continuación:

«1. La sentencia del Tribunal Constitucional 27/2004, de 4 de marzo, según resume la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre del 2007 (rec. num.1/2007), expresa, en relación a un supuesto donde el convenio colectivo establecía una doble escala salarial de las características aludidas, las siguientes consideraciones: la desigualdad atribuible a la fecha de ingreso “no ofrece otro soporte visible que una minusvaloración de un grupo segregado y peor tratado, lo que no tiene acomodo en la Constitución a la luz del principio de igualdad (art.14 CE) ni tampoco en la perspectiva social que impone esa connotación de nuestro Estado de Derecho en conexión con la igualdad efectiva de los individuos y los grupos en que se integra (art.9.2 CE)”; b) la diferencia así planteada “es igualmente ajena, ad intra del convenio, a algún tipo de contraprestación a los afectados que pueda hacer potencialmente compatible la medida con el art. 14 CE. No consta pacto alguno que implique compromisos empresariales dirigidos efectivamente a compensar, favoreciendo

a los trabajadores perjudicados, por el trato salarial peyorativo al que se les somete, ni siquiera provisiones que con base en pautas de compensación o reequilibrio determinen el establecimiento de la diferencia del modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva”; c) la solución podría haber sido distinta si la desigualdad de trato hubiese venido completada “por otros factores por sí mismos diferenciadores o justificativos de la razonabilidad de la diferencia de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y lo pretendido, supere un juicio de proporcionalidad”; y d) que tras la Ley 11/1994, por la que el derecho a la promoción económica pasó a ser dispositivo, “pueden incluso respetarse tan sólo los derechos ya causados bajo el convenio anterior o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente por los antiguos trabajadores (art. 25.2 LET). Sin embargo nada excusa la necesidad de que en el nuevo convenio, y a partir, de su entrada en vigor, se fije una estructura salarial que trate por igual a todos los trabajadores a lo que ha de aplicarse (sin perjuicio de que se respeten las percepciones consolidadas); pues lo que es reprochable desde la perspectiva del derecho a la igualdad es que se establezca una valoración de la antigüedad para el futuro de modo distinto para dos colectivos de trabajadores, y que se haga exclusivamente en función de la fecha de su ingreso en la empresa”.»

No es novedosa esta interpretación porque ya las sentencias de la Sala IV del TS declararon que «es rechazable una cláusula de diferenciación que no se limita a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida, sino que instaura, sin que conste justificación un cuadro doble de complemento de antigüedad con elementos de cálculo dinámicos en cada uno de sus componentes, destinados por tanto a perpetuar diferencias retributivas por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa» (STS de 21 de diciembre de 2007) y la de la misma Sala de 23 de marzo de 2005, citando la STC 2/1998 de 12 de enero, declara que «el Convenio Colectivo como fuente reguladora de la relación laboral, según el art. 3 del ET 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 y en concreto, le está vedado el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas equitativas y proporcionadas.

La empresa demandada no ha acreditado tales circunstancias en este caso ya que su justificación del trato desigual en la antigüedad, que no es un complemento «ad personam», sino que se trata de un factor objetivo de la duración del trabajo, como dijo la sentencia de la Sala IV del TS de 18 de junio de 2010, carece de la más mínima solidez.

Debe subrayarse que la representación letrada de la empresa limitó sus argumentos a que debe estarse a Convenios anteriores -obviamente inexistentes por derogados-, expresando que el vigente es un Convenio Colectivo con varias patas, expresión castiza ciertamente, pero cuya relación con este debate no puede entenderse.

Así pues, debe declararse la ilegalidad de las expresiones del art. 16 del CC que se transcribirán en la parte dispositiva de esta sentencia, así como los que se centran con el art. 23 del mismo Convenio pues la decisión sobre la antigüedad está íntimamente conectada con el disfrute de las vacaciones, ya que incluso tal artículo lleva el encabezamiento de «Vacaciones por antigüedad».

En cuanto al tema del Anexo XIII del Convenio, al que se refiere la ampliación de la demanda, no aparece la nitidez deseada para que pueda hablarse, en todo caso de desigualdad injustificada. En efecto, la llamada pensión de jubilación voluntaria de empresa no puede establecer diferencias por razón de la antigüedad si se trata de contratados por tiempo indefinido, pero no es discriminatorio excluir a los trabajadores con carácter temporal o poner limitaciones para el personal con contrato en prácticas ya que la jubilación está ligada a la permanencia en la empresa hasta el término de la relación laboral. No así, las otras situaciones de prestación de servicios definidos y acotados temporalmente.

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

FALLAMOS

Que estimando, en parte, la demanda formulada por UGT, CC.OO. y el Comité Intercentros de Siemens contra esta empresa, debemos declarar y declaramos la ilegalidad de los siguientes párrafos y expresiones de los artículos del VII Convenio Colectivo que se citan, y que en consecuencia quedan anulados:

Si el art. 16, párrafo 1.º, la expresión «con carácter “ad personam”» y todo el párrafo 2.º de tal artículo.

En el art. 23, todo el primer párrafo.

En el Anexo XIII, en el apartado «Prestaciones económicas por fallecimiento/viudedad», los párrafos 1.º y 2.º.

Que no procede declarar la nulidad por ilegalidad de las demás expresiones del apdo. XIII que se reflejan en el escrito de ampliación de la demanda.

Asimismo se hace constar que las citas llevadas a cabo en esta parte dispositiva se refieren al texto publicado en el «BOE» de 28 de octubre de 2009.

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 diez 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 300 euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el n.º 241900000010910.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.