

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 1431** *Resolución de 17 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el fallo de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo de Repsol Exploración, SA.*

Visto el fallo de la Sentencia, de fecha 30 de diciembre de 2019, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento n.º 231/2019, seguido por la demanda del Sindicato de Trabajadores (STR) contra Repsol Exploración, S.A., FITAG-UGT, Coalición de Sindicatos, FITEQA-CC.OO, siendo parte 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 17 de noviembre de 2018 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo, de 31 de octubre de 2018, 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 Repsol Exploración, S.A. (código de convenio número: 90103192012018).

Segundo.

El 13 de enero de 2020 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 anula el inciso «en alta en la empresa a 31/12/97» contenido en el primer párrafo de la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo de la empresa Repsol Exploración, S.A. publicado en el BOE de 17 de noviembre de 2018.

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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional dictada el día 30 de diciembre de 2019, recaída en el procedimiento n.º 231/2019 y relativa al Convenio colectivo de la empresa Repsol Exploración, S.A., en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

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

Madrid, 17 de enero de 2020.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia D.^a Marta Jaureguizar Serrano.

Sentencia n.º: 148/2019

Fecha de Juicio: 17/12/2019.

Fecha Sentencia:30/12/2019.

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación de convenios 0000231/2019.

Ponente: D.^a M.^a Carolina San Martín Mazzucconi.

Demandante/s: Sindicato de Trabajadores (STR)

Demandado/s: Repsol Exploración SA, FITAG-UGT, Coalición de Sindicatos, FITEQA-CCOO de Madrid, Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria parcial.

Breve Resumen de la Sentencia: En demanda de impugnación de convenio colectivo por contener una doble escala salarial al establecer una prima de antigüedad en función de la fecha de contratación, se desestiman las excepciones de falta de agotamiento de vía previa (pues no cabe esgrimirla por quien sí fue convocado a mediación previa), y de incompetencia de jurisdicción (pues no se trata de un conflicto de intereses). Se estima parcialmente la demanda, declarando la nulidad de la doble escala, sin pronunciarnos sobre la extensión de la disposición convencional a toda la plantilla por exceder del cauce procesal utilizado.

AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Goya 14 (Madrid).

Tfno: 914007258 Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM.

NIG: 28079 24 4 2019 0000245.

Modelo: ANS105 Sentencia.

IMC impugnación de Convenios 0000231/2019.

Procedimiento de origen:

Sobre: Impug. Convenios.

Ponente Ilma. Sra: D.^a M.^a Carolina San Martín Mazzucconi.

Sentencia 148/2019

Ilmo/A. Sr./Sra. Presidente: D.^a Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Ilmos/as. Sres./Sras. Magistrados/as: D. Ramón Gallo Llanos.

D.^a M.^a Carolina San Martín Mazzucconi.

En Madrid, a treinta de diciembre de dos mil diecinueve.

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 0000231 /2019 seguido por demanda de Sindicato de Trabajadores (STR) (letrado D. Miguel Ángel Torresano) contra Repsol Exploración, S.A. (letrado D. Carlos del Peso), FITAG-UGT (no comparece), Coalición de Sindicatos (no comparece), FITEQA-CCOO de Madrid (no comparece), siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre impug. convenios. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. M.ª Carolina San Martín Mazzucconi.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el 16/10/19 el representante del Sindicato de Trabajadores (STR) presentó demanda de impug. convenios contra Repsol Exploración SA, FITAG-UGT, Coalición de Sindicatos, FITEQA-CCOO de Madrid. Con citación del Ministerio Fiscal.

Segundo.

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

Tercero.

El día 17/12/19 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.

No comparecieron, habiendo sido citados en legal forma, FITAG-UGT, Coalición de Sindicatos, ni FITEQA-CCOO de Madrid.

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:

STR se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que «se declare nula la doble escala salarial y se reconozca la aplicación de la disposición transitoria primera a todo el personal contratado por Repsol Exploración SA con independencia de la fecha de incorporación a la empresa». Indicó que la regulación de la citada disposición introduce una diferencia retributiva en función de la fecha de ingreso en la empresa, diferencia que se continúa devengando sin justificación para ello.

Repsol Exploración S.A. se opuso a la demanda, alegando la excepción de falta de agotamiento de vía previa, pues no se intentó la mediación previa frente a los restantes demandados –siendo este intento preceptivo en aplicación del art. 60 del convenio impugnado–.

La empresa se mostró conforme con el hecho primero de la demanda. Expuso que STR es firmante del convenio que impugna, siéndole de aplicación la doctrina de los actos propios. Argumentó que la disposición transitoria controvertida obedece a la reforma operada por la Ley 11/1994, en cuya virtud el complemento de antigüedad pasó a ser dispositivo, conservándose en convenio, excepcionalmente, como derecho

adquirido. Se pactó un reconocimiento dinámico, que sigue aumentando su cuantía con el paso de los años, pero que es residual pues afecta a muy pocos trabajadores (apenas el 0,6% de la plantilla).

La parte demandada finalizó su alegato subrayando que, en caso de estimarse la nulidad de la cláusula convencional, la consecuencia debería ser su desaparición y no su extensión a todos los trabajadores, pues en este último caso estaríamos ante un conflicto de intereses. En esta línea, alegó la excepción de falta de jurisdicción. La parte demandante se opuso a las dos excepciones. Afirmó haber dirigido la papeleta de solicitud de mediación previa a la totalidad de demandados, y negó que se trate de un conflicto de intereses sino del resultado de la detección de una doble escala salarial.

El Ministerio Fiscal propuso la desestimación de la demanda, por considerar que una doble escala puede ser válida si concurre una justificación razonable para la misma.

Quinto.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que constituyeron hechos pacíficos los siguientes:

- El convenio de REPSOL fue firmado por la sección sindical de STR y una coalición de sindicatos.
- STR no solo ha suscrito el convenio sino todos los anteriores desde que existe STR.
- En el convenio de 1998 no existía STR y por tanto no suscribió el convenio.
- La plantilla actual de REPSOL es de 796 trabajadores. Sólo 5 perciben el complemento de antigüedad. 37 trabajadores están dentro del convenio.

Resultando y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.

Es de aplicación en la empresa demandada el Convenio Colectivo de Repsol Exploración S.A. 2017-2019, aprobado por Resolución de 31 de octubre de 2018 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el mismo en el BOE n.º 278 de 17 de noviembre de 2018.

Fue suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de Coalición de Sindicatos y del Sindicato de Trabajadores de Repsol (S.T.R.) en representación de los trabajadores.

Segundo.

La Disposición transitoria primera del actual Convenio establece lo siguiente:

«Prima de antigüedad.

Los empleados en alta en la Empresa a 31/12/97 mantendrán a título personal este componente salarial, consistente en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la Empresa, que se abonará por bienios hasta un máximo de diez y por trienios por el tiempo que exceda de los veinte años, en cada una de las 15 pagas anuales. Este concepto se considerará a los efectos previstos en los artículos 24.3 y 29.

El valor del bienio será de 25,78 € Brutos y el valor del trienio será de 33,03 € Brutos.

La fecha de percepción de cada bienio o trienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según que el bienio o trienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primer o segundo semestre del año.»

Tercero.

En el Convenio de la empresa de 1998 la Disposición transitoria primera poseía el siguiente contenido:

«Prima de Antigüedad.

A la firma de este Convenio Colectivo desaparece el concepto salarial denominado prima de antigüedad.

No obstante, la desaparición de este concepto de la estructura salarial, los empleados en alta en la Empresa a 31/12/97, mantendrán a título personal este componente salarial, consistente en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la Empresa, que se abonará por bienios hasta un máximo de diez y por trienios por el tiempo que exceda de los veinte años, en cada una de las 15 pagas anuales. Este concepto se considerará a los efectos previstos en los artículos 22.c, 25 y 26.

Para el año 1998 el valor del bienio será de 3.040 pesetas. Para el año 1998 el valor del trienio será de 3.897 pesetas.

La fecha de percepción de cada bienio o trienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según que el bienio o trienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primer o segundo semestre del año.»

Cuarto.

Desde que existe la sección sindical de STR, ha suscrito todos los convenios en la empresa.

Quinto.

La empresa cuenta con una plantilla de 796 trabajadores. De ellos, 37 están incluidos en el ámbito del convenio, y a 5 de estos últimos les es de aplicación la disposición transitoria primera del convenio por haber ingresado en la empresa con fecha igual o anterior a 31 de diciembre de 1997.

Sexto.

El 19 de julio de 2019 tuvo lugar intento de mediación ante el SIMA, promovido por STR frente a Repsol Exploración S.A., con resultado de falta de acuerdo.

En la solicitud remitida al SIMA se señaló como parte interesada a FITEQA-CCOO. Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.

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

Segundo.

De conformidad con lo previsto en el art. 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos declarados probados se deducen de las pruebas siguientes:

- El primero y el segundo se extraen del BOE citado.
- El tercero consta en el documento obrante en la descripción 24 de autos, reconocido de contrario.
- El cuarto se admitió pacíficamente por las partes.

- El quinto resultó pacífico, deduciéndose además del documento que obra en la descripción 44 de autos, reconocido de adverso.
- El sexto se sustenta en el acta obrante en la descripción 2, así como en el documento reflejado en la descripción 50 de autos, reconocido de contrario.

Tercero.

La empresa alega la excepción de falta de agotamiento de vía previa, debido a que la mediación no se habría sustanciado frente a la totalidad de demandados.

Siendo pacífico para las partes que, en aplicación del art. 60 del Convenio aplicable, el presente procedimiento de impugnación convencional requería intento previo de mediación ante el SIMA, la empresa indica que el trámite no puede entenderse cumplido pues STR solicitó mediación frente a Repsol Exploración S.A. y FITEQA-CCOO, omitiendo a FITAG-UGT y Coalición de Sindicatos, que, sin embargo, figuran como demandados.

El relato fáctico desvela que, en efecto, no se sustanció intento de mediación frente a FITAG-UGT ni a Coalición de Sindicatos. Sin embargo, la Sala no considera que de esta omisión deba deducirse la estimación de la excepción de falta de agotamiento de la vía previa.

El trámite de intento de conciliación o, en su caso, mediación, responde a la necesidad de agotar una vía alternativa al proceso, que aquí no ha tenido lugar respecto de dos de los demandados. Pero ello, por sí mismo, no causa indefensión alguna a la empresa demandada, que sí fue convocada al intento de mediación y conocía desde entonces los hechos y fundamentos de la demanda, lo que le ha permitido la articulación de su defensa conforme a sus intereses (STS 219/2017, de 14/03/2017).

La eventual indefensión en que pudieran encontrarse FITAG-UGT y Coalición de Sindicatos solo a ellos competía alegarla y acreditarla. Habiendo sido citados en legal forma al presente proceso como demandados y optando por no comparecer, decaen en su derecho a esgrimir la excepción procesal, sin que la empresa pueda suplantarlas en la titularidad del mismo.

Cuarto.

Similar suerte desestimatoria ha de correr la excepción de falta de jurisdicción.

La empresa entiende que, al pedirse en el suplico de la demanda que el complemento de antigüedad se extienda a la totalidad de la plantilla, estaríamos ante un conflicto de intereses que excede de las consecuencias de la apreciación de nulidad de la cláusula convencional controvertida. La parte demandante, por el contrario, manifiesta que la extensión del complemento a todos los trabajadores es la consecuencia jurídica de apreciar un trato desigual injustificado.

El Tribunal Supremo ha mantenido que «la existencia de una doble escala y su ausencia de justificación válida abocan a la declaración de nulidad parcial, es decir, a la generalización del nivel retributivo superior a favor de todas las personas (equiparación in melius), con independencia de la fecha en que hayan comenzado a trabajar» (STS n.º 724/2019, de 22/10/2019). Más adelante reflexionaremos sobre este punto, sin perjuicio de avanzar aquí que, teniendo en cuenta esta doctrina, queda descartada la existencia de un conflicto de intereses por solicitar una declaración extensiva del complemento a resultados de la eventual apreciación de ilicitud de la doble escala salarial.

Ello comporta la desestimación de la excepción referida.

Quinto.

La empresa alega que, siendo STR firmante del convenio impugnado, habría quedado vinculado por sus propios actos, debiendo ello conducir a la desestimación de la demanda.

Sin duda es llamativo que el sindicato interponga una demanda de impugnación de un convenio suscrito por su sección sindical, mas ello no merma un ápice su legitimación activa conforme al art. 165 LRJS, ni, desde luego, permitiría convalidar una cláusula que, en su caso, conculcara la legalidad vigente. La conformidad inicial de la sección sindical no blinda el contenido de los acuerdos frente a eventuales ilegalidades, que son perfectamente denunciables por los legitimados a estos efectos.

Sexto.

La Disposición convencional controvertida contempla un trato retributivo diverso en función de la fecha de ingreso en la empresa, pues sólo los trabajadores contratados en fecha igual o anterior al 31/12/97 mantienen una prima salarial de antigüedad que continúa devengándose por bienios y trienios, mientras los restantes empleados no tienen reconocido el derecho a retribución alguna por este concepto. Estamos, pues, ante una doble escala salarial, proyectada sobre el complemento de antigüedad.

La jurisprudencia aplicable a las dobles escalas salariales queda perfectamente resumida en la STS n.º 724/2019, de 22/10/2019, dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina:

Tras recorrer los trazos básicos de la doble escala salarial [STJUE de 14 de febrero de 2019 (C-154/18, Horgan y Keegan); SSTC 119/2002 de 20 mayo; STC 27/2004, de 4 de marzo y 112/2017 de 16 octubre; SSTS 17 junio 2010 (rec. 148/2009); 18 junio 2010 (rec. 152/2009); 10 noviembre 2010 (rec. 140/2009); 21 octubre 2014 (rec 308/2013); 14 febrero 2017 (rec. 43/2016); 9 marzo 2017 (rec. 135/2016); 20 de abril de 2017 (rcud 145/2016); 28 noviembre 2018 (rec. 193/2015)], el pronunciamiento de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo afirma 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. 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. 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”. (...) Por tanto, 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 ET, 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».

En definitiva, pues, no son compatibles con el principio de igualdad las dobles escalas salariales que carecen de justificación objetiva y razonable y que son dinámicas, no limitadas a conservar los derechos ya reconocidos.

En idéntico sentido cabe citar, entre otras, las SSTS n.º 718/2019, 719/2019, 720/2019, 721/2019, 722/2019, 725/2019, 726/2019, 727/2019 (todas de 22/10/2019); 690/2019, 689/2019, 694/2019, 695/2019, 696/2019, 677/2019, 678/2019 (todas de 8/10/2019), 674/2019, 676/2019 (ambas de 1/10/2019), todas ellas dictadas en recurso de casación para la unificación de doctrina.

Séptimo.

La justificación alegada por la empresa para mantener esta diferencia retributiva se ciñe al reconocimiento de derechos adquiridos conforme a lo dispuesto en el art. 25 ET tras su modificación por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, a lo que añade su carácter excepcional y aplicable a muy pocos trabajadores.

Pero la Sentencia 724/2019 recuerda, con apoyo en la jurisprudencia constitucional, que «Tras la desregulación que llevó a cabo la Ley 11/1994, de 19 de mayo, del que hasta entonces era un derecho a la promoción económica de carácter necesario, que ha pasado a ser dispositivo para las partes negociadoras, 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 del vigente texto refundido del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). 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 los 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». Finalmente, concluye que «para que la diferencia salarial fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad es necesario: 1.º) Que el convenio introduzca algún tipo de compromiso empresarial que conlleve una contraprestación a los afectados que pueda hacer potencialmente compatible la medida con el art. 14 CE. 2.º) Que, con base en pautas de compensación o reequilibrio, determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva».

Siendo evidente que la doble escala salarial establecida en la disposición transitoria primera del convenio reconoce un derecho dinámico para ciertos trabajadores, anudado exclusivamente a su fecha de incorporación a la empresa, esta Sala solo puede concluir que con ello se conculca el principio de igualdad, debiendo prosperar su impugnación.

Octavo.

El suplico de la demanda solicita la declaración de nulidad de la doble escala salarial, y que se reconozca la aplicación de la disposición transitoria primera a todo el personal de la empresa con independencia de su fecha de contratación. La empresa considera que, una vez expulsada del ordenamiento jurídico la disposición controvertida, el pretender su aplicación a todos los trabajadores supone un conflicto de intereses, que excede, por tanto, de lo que puede dirimirse en este proceso.

A la vista del *petitum* en su literalidad, lo que se pide no es la expulsión del ordenamiento jurídico de la íntegra Disposición Transitoria Primera, sino únicamente de la doble escala salarial, para conseguir que el complemento se aplique a todos los trabajadores con independencia de su fecha de contratación. Por tanto, lo que se cuestiona es dicha fecha como pórtilo de entrada a una diferencia retributiva. Siendo ello así, nuestra sentencia ha de declarar la nulidad exclusivamente de la fecha de ingreso en la empresa como requisito para optar al derecho reconocido en la disposición, pues es la citada data lo que determina la existencia de una doble escala, pudiendo permanecer vigente la regulación restante, que no se ha atacado ni en la demanda ni en el juicio.

Ahora bien, al margen de las consecuencias que se desprenden de semejante apreciación de nulidad parcial, la pretensión de que declaremos la extensión del complemento a todos los trabajadores de la empresa excede de lo que corresponde al cauce procesal elegido. Al pronunciarnos sobre las excepciones trajimos a colación la jurisprudencia conforme a la cual «la existencia de una doble escala y su ausencia de justificación válida abocan a la declaración de nulidad parcial, es decir, a la

generalización del nivel retributivo superior a favor de todas las personas (equiparación in melius), con independencia de la fecha en que hayan comenzado a trabajar» (STS n.º 724/2019, de 22/10/2019). Sin embargo, en el proceso de impugnación de convenio colectivo el resultado sólo puede ser la expulsión del ordenamiento jurídico de aquello que es ilegal (SAN 116/2019, 10/10/2019), y en este sentido consideramos que lo es la fijación de una fecha de ingreso en la empresa como generadora de una doble escala salarial, sin que resulte acumulable a pretensiones propias de otro tipo de acciones conforme dispone el art. 26 LRJS.

Sin costas por tratarse de un proceso colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

Previa desestimación de las excepciones de falta de agotamiento de vía previa y de incompetencia de jurisdicción, estimamos parcialmente la demanda presentada por Sindicato de Trabajadores (STR) contra Repsol Exploración SA, FITAG-UGT, Coalición de Sindicatos, FITEQA-CCOO de Madrid, siendo parte el Ministerio Fiscal, y declaramos la nulidad del inciso «en alta en la empresa a 31/12/97» contenida en el primer párrafo de la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo de Repsol Exploración, S.A., registrado por Resolución de 31 de octubre de 2019 de la Dirección General de Trabajo.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0231 19; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0231 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.