

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2203 *Resolución de 22 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo de la Asociación Metalgráfica Española.*

Visto el fallo de la Sentencia nº 27/2016 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 349/2015, seguido por la demanda de Unión Sindical Obrera (USO), contra la Asociación Metalgráfica Española (AME), la Unión General de Trabajadores (UGT), y Comisiones Obreras (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 11 de agosto de 2015 se publicó la resolución de la Dirección General de Empleo de 14 de julio de 2015, 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 industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (código de convenio n.º 99003445011982).

Segundo.

El 15 de febrero de 2016 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda anular el párrafo final del artículo 25 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de agosto de 2015.

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 este hubiera sido publicado, también se publicará en el «Boletín Oficial» en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional recaída en el procedimiento n.º 349/2015 y relativa al Convenio Colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, 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, 22 de febrero de 2016.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Goya, 14 (Madrid).
Tfno: 914007258.

BLM.
NIG: 28079 24 4 2015 0000404.
ANS105 Sentencia.

IMC Impugnacion de Convenios 0000349 /2015.
Ponente: Ilma. Sra. D.^a Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

SENTENCIA 27/2016

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

Don Andreu Enfedaque Marco.
Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

En Madrid, a ocho de febrero de dos mil dieciséis.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

Sentencia

En el procedimiento Impugnacion de Convenios 0000349 /2015 seguido por demanda de USO (Letrado D. José Manuel Castaño Holgado) contra Asociacion Metalgrafica Española (letrado D. Juan Antonio Gálvez), Union General de Trabajadores (Letrado D. Saturnino Gil Serrano), Comisiones Obreras (Letrado D. Enrique Lillo), siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre Impug. Convenios. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D.^a Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 1 de diciembre de 2015 se presentó demanda por D. José Manuel Castaño Holgado, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid; en nombre y representación de la Unión Sindical Obrera (USO), contra Asociación Metalgráfica Española (AME), Unión General de Trabajadores, UGT y Comisiones Obreras, CC.OO., en materia de Impugnación de Convenio Colectivo, siendo parte el Ministerio Fiscal.

Segundo.

La Sala designó ponente señalándose el día 2 de febrero de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando se dicte sentencia en la que se declare, la nulidad del último párrafo el artículo 25 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos: «Los trabajadores contratados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014, no generarán el derecho a la percepción de este premio», condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.

Frente a tal pretensión, el letrado de Asociación Metalgráfica Española (AME) se opuso a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

CC.OO. y UGT solicitaron que se dictara sentencia ajustada a derecho.

Cuarto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

En convenio publicado en «BOE» el 22-10-1996 la antigüedad se retribuye por quinquenios.

Artículo 17. Los trabajadores que se jubilaran entre 60 y 65 años percibirían hasta un millón de pesetas.

En convenio publicado en 24-11-2000 desaparece antigüedad en DA 4.^a, 1-1-1997 mantiene en cuantía que habían percibido de manera congelada.

La DA 5.^a introduce premio vinculación en convenio 1-1-2007 y se introducen paga extra a los 30, 35, 40, 45, 50 años.

En «BOE» 14-10-2003 desaparece premio jubilación a cambio de tres mensualidades de vacaciones.

Artículo 22. Dispone que el plus de vinculación se cobra a partir de 25 años dos mensualidades y dos mensualidades y media a partir de 30, 35, 40, 45, 50.

El convenio de 5-7-2010 introducen variaciones, la DA 2.^a establece topes en complemento antigüedad que modifica plus vinculación a 1,8 a 25 años, 2,8 a 30 años.

En el debate de la negociación colectiva se introduce que trabajadores a partir de 31-12-2014 no perciben vinculación porque en anteriores convenios cambiaron las condiciones del premio de vinculación y jubilación.

Hechos conformes:

El convenio se firma el 22-6-2015 y se publica el 11-8-2015.

Quinto.

Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto.

En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran los siguientes

Hechos probados

Primero.

Por Resolución de la Dirección General de Empleo de 14 de julio de 2015 se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, suscrito, en fecha 22 de junio de 2015, de una parte por FI-CC.OO. y MCA-UGT y, de otra parte, por la Asociación Metalgráfica Española (AME) («BOE» n.º 191, de 11 de agosto de 2015). El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma (22-6-2015) y tendrá una duración de dos años, esto es, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Los atrasos que se han generado desde el 1 de enero de 2015 serán abonados antes del 31 de julio de 2015 (Descriptor3).

Segundo.

En el artículo 25 del Convenio se regula el Premio de Vinculación en los siguientes términos:

«Las empresas abonarán, en concepto de premio de vinculación, a los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional del presente convenio al 31 de diciembre de 2014, el importe correspondiente a 1,8 mensualidades del salario de nivel, al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa. Igualmente, se percibirán 2,2 mensualidades del salario de nivel al cumplir 30, 35, 40, 45 y 50 años de antigüedad en la empresa. Dichas mensualidades equivalen al importe establecido en el artículo 20, relativo a las gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores contratados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014, no generarán el derecho a la percepción de este premio.» (Descriptor 3).

Tercero.

Los Convenios precedentes fueron suscritos y publicados en el BOE en las siguientes fechas:

30 de julio de 1996 («BOE» de 22/10/1996).

3 de octubre de 2000 («BOE» de 24/11/2000).

29 de julio de 2003 («BOE» de 14/10/2003).

13 de mayo de 2010 («BOE» de 5/07/2010).

Fundamentos de Derecho

Primero.

En cuanto a los hechos declarados probados, se obtienen de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

Segundo.

Se solicita que se dicte Sentencia en la que se declare la nulidad del último párrafo el artículo 25 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos: «Los trabajadores contratados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014, no generarán el derecho a la percepción de este premio».

Frente a tal pretensión, CC.OO. y UGT solicitaron que se dictara sentencia ajustada a derecho.

La Asociación Metalgráfica Española (AME) se opuso a la demanda, alegando que el premio de vinculación se dirige a trabajadores que han dejado por el camino el premio de antigüedad y de jubilación regulados en los convenios precedentes de los años 1996, 2000, 2006 y 2010. El premio de vinculación trata de mejorar a quienes tienen más años

de antigüedad y debió suprimirse en el convenio de 2010, no se hace en ese convenio y en 2015 los negociadores acuerdan que los trabajadores contratados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014, no generarán el derecho a la percepción de este premio, existe por tanto una justificación razonable y objetiva para establecer en el convenio colectivo la diferencia entre trabajadores en función de la fecha de ingreso la empresa, se estaba pensando en las diversas regulaciones de la antigüedad.

El Ministerio Fiscal en su informe sostuvo que es necesario analizar los distintos convenios colectivos de aplicación para ver si existen previsiones que con base en pautas de compensación o reequilibrio determinen el establecimiento de la diferencia de trato.

Tercero.

Se solicita la declaración de nulidad del último párrafo del artículo 25 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos regulador del denominado «premio de vinculación», precepto cuyo tenor literal es el siguiente:

«Artículo 25. *Premio de vinculación.*

Las empresas abonarán, en concepto de premio de vinculación, a los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional del presente convenio al 31 de diciembre de 2014, el importe correspondiente a 1,8 mensualidades del salario de nivel, al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa. Igualmente se percibirán 2,2 mensualidades del salario de nivel al cumplir 30, 35, 40, 45 y 50 años de antigüedad en la empresa. Dichas mensualidades equivalen al importe establecido en el artículo 20, relativo a las gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores contratados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014, no generarán el derecho a la percepción de este premio.»

USO sostiene que la regulación del premio de vinculación, da un trato diferenciado a los trabajadores por el mero hecho de haber ingresado en la empresa en una u otra fecha, lo que vulnera el derecho de igualdad de los trabajadores contratados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014, puesto que se vincula exclusivamente a la fecha de ingreso en la empresa, careciendo por consiguiente, de justificación objetiva, razonable y proporcionada que justificara el trato diferenciado contrario a lo establecido en los artículos 9.2, 14 y 35 de la Constitución Española y a los artículos 4.2 c), 17.1 y 25.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conviene comenzar precisando que, como sostiene la STS de 9-02- 2011 (Rec. 238/2009). «... En el enjuiciamiento de los problemas que, desde la perspectiva del principio de igualdad, se suscitan en relación con las diferencias de tratamiento que se producen con las denominadas dobles escalas salariales o en otras materias, el Tribunal Constitucional en sus sentencias 2/1998, 119/2002 y 27/2004 y esta Sala en numerosas sentencias, entre las que pueden citarse las de 3 de octubre de 2000, 17 de junio de 2002, 20 de septiembre de 2002, 1 de abril de 2003, 26 de abril de 2004, 28 de mayo de 2004 y 20 de abril de 2005, han establecido un cuerpo de doctrina, que parte de que las diferencias que se contienen normalmente en las mencionadas escalas, ponderando la fecha de ingreso en la empresa, la de adquisición de la fijeza o el carácter temporal o indefinido del vínculo contractual, no afectan propiamente a la cláusula de prohibición de la discriminación en la medida en que la utilización de esos factores de diferenciación no queda comprendida entre los que enumera el inciso segundo del artículo 14 de la Constitución. La denominada cláusula antidiscriminatoria se caracteriza por establecer una reacción más enérgica que la que deriva del principio de igualdad, pues se impone a las relaciones privadas y no admite justificaciones, cuando “para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que históricamente han estado ligadas a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas o que se excluyen como elementos de diferenciación para asegurar la plena eficacia de los valores constitucionales en que se funda la convivencia en una sociedad democrática y pluralista” (sentencia de 26 de abril de 2004 y las que en ellas se citan). Como dice la STC 27/2004, “la prohibición de discriminación

representa un explícito rechazo de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado a sectores de la población, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones, no solo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el artículo 10 de la Constitución Española”, mientras que “en contraste con esa prohibición el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad, y solo exige la razonabilidad de la diferencia de trato”.»

Esta exigencia de justificación de la diferencia de trato resulta aplicable cuando las diferencias de tratamiento se producen a través de un convenio colectivo estatuario que no se encuadra de forma completa en el ámbito de la autonomía privada en sentido estricto –la actuación negocial del empresario, el contrato de trabajo o un acuerdo extraestatuario–, sino que constituye un instrumento de regulación que, «aunque surgido de la autonomía colectiva, tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes y en este sentido es equivalente a un instrumento público de regulación» (sentencia de 3 de octubre de 2000 y las que allí se citan) y ello, aunque la propia doctrina constitucional reconozca que en el ámbito del convenio colectivo «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» y «sin olvidar que en el curso de la negociación colectiva los representantes de los trabajadores defienden los intereses globales de estos, observando la realidad en la que intervienen, las implicaciones presentes y futuras de sus pactos y las consecuencias que una estrategia negociadora desviada podría llegar a provocar en perjuicio de sus representados» (STC 27/2004 con cita de doctrina anterior). De ahí que «las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo hayan de ser razonables, de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social». Por ello, «establecer una diferencia de retribución por razón de un dato tan inconsistente a tal fin cual es la fecha de contratación rompiendo el equilibrio de la relación entre retribución y trabajo respecto de determinados trabajadores quiebra el principio de igualdad, si no existe una justificación suficiente que dé razón de esta desigualdad» (sentencia de 3 de octubre de 2000).

Cuarto.

Aplicando esta doctrina al supuesto enjuiciado, la norma convencional contenida en el último párrafo del artículo 25 establece que «los trabajadores contratados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014, no generarán el derecho a la percepción de este premio». La parte demandante considera que este precepto al excluir a los trabajadores de la percepción del premio de vinculación por el mero hecho de haber ingresado con posterioridad a una fecha es contrario a lo establecido en los artículos 9.2, 14 y 35 de la CE y a los artículos 4.2 c), 17.1 y 25.1 del ET. La denuncia de vulneración del artículo 14 CE, debe estimarse. En efecto, aunque la parte invoca un tratamiento discriminatorio, lo que existe en este precepto es un trato desigual no justificado incluido –por las razones que ya se señalaron en el fundamento jurídico segundo– en el primer inciso del artículo 14 CE, que establece el principio de igualdad, y no en el segundo que se refiere a la denominada tutela antidiscriminatoria. No se han infringido, por tanto, los arts. 4.2.c) y 17.1 del ET, porque la fecha de ingreso en la empresa no es un factor de discriminación de los que enumeran estos preceptos. Pero sí se ha vulnerado el principio de igualdad desde el momento que la fecha de ingreso se ha convertido en un factor que determina un tratamiento peyorativo que no está justificado a efectos del artículo 14 de la CE.

Siendo de aplicación la doctrina del Tribunal Supremo contenida, entre otras, en S. de 21-10-14 (rec. 308/2013), en relación con el principio de igualdad, que nuestra Constitución en su artículo 14 proclama y garantiza, y su aplicación en el campo de las relaciones laborales, y más concretamente, con respecto a los Convenios Colectivos, con cita a su vez de la doctrina de la Sala sentada en la sentencia de 17 de noviembre de 2009 (recurso 2009), que en este caso es especialmente pertinente por analogía de la materia enjuiciada, al hacer recordatorio de la jurisprudencia en los siguientes términos:

... Conviene recordar la doctrina esta Sala sentada en la sentencia de 17 de noviembre de 2009 (recurso 2009) que resolvió asunto similar al aquí controvertido, y en la que se razona –fundamentos jurídicos quinto y sexto– lo siguiente:

«Quinto.

En cuanto a la primera de las denuncias articuladas, por violación por errónea aplicación del art. 14 C.E., esta Sala en su sentencia de 27-09-2007 (R37/06) ya se pronunció en un caso similar, entre las mismas partes litigantes y en relación al art. 29 del Convenio Colectivo 2005-2007, de contenido idéntico al anterior. En dicha sentencia con apoyo en otras anteriores la Sala en concreto con la de 3-10-2000 y con cita de la del Tribunal Constitucional 21/1998, de 12 de enero, en relación al ámbito del art. 14 C.E. en las relaciones laborales, después de dejar constancia, 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 o E.T. lo que no podía considerarse como vulnerador del principio de igualdad y ello porque el Convenio Colectivo, aunque ciertamente ha de respetar las exigencia indeclinables del derecho de igualdad y la no discriminación, esta no puede tener aquí el mismo alcance que en otros contextos, pues 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 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, 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, se llegaba a la conclusión en cuanto al tema de fondo también aquí planteado 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 solo 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.

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.»

«Sexto.

Aplicando dicha doctrina al caso de autos teniendo en cuenta la doctrina jurisprudencial antes aludida que viene a decir que el tiempo de ingreso en la empresa no es por sí solo un elemento objetivo, razonable y proporcionado de diferenciación de la retribución del trabajo en convenio colectivo, aunque sí puede serlo cuando viene acompañado de otros factores concomitantes con virtualidad justificativa, y que en el caso enjuiciado la empresa no ha acreditado la existencia de estos factores justificativos, pues no lo son, desde luego, los argumentos generales sobre la autonomía colectiva y la licitud en abstracto del complemento de antigüedad, la conclusión a la que se llega es al rechazo de la señalada denuncia, pues al igual que acontecía en los supuestos resueltos por las sentencias referenciadas, en el presente caso la diferencia de trato no aparece justificada más que en la distinta fecha de ingreso de unos y otros trabajadores en la empresa, sin que se haya acreditado que concorra ninguna otra motivación basada en circunstancias objetivas legalmente lícitas, socialmente razonables y económicamente tanto cuantitativa como cualitativa, equilibradas y compensadas, que pudiera justificar la diferencia entre empleados antiguos y modernos, como sucedía en nuestra sentencia de 12 de noviembre de 2002 (R-4334/2001).»

Quinto.

La anterior conclusión no se altera a la vista de los preceptos contenidos en los precedentes convenios colectivos atinentes a la antigüedad, premio de jubilación y premio de vinculación porque se trata de tres conceptos diferentes cuya regulación ha variado a lo largo del tiempo, habiéndose suprimido el complemento de jubilación en el convenio de 2003 en el que se estableció un régimen transitorio para el mismo hasta el 31 de diciembre de 2004.

El premio de vinculación se regula ya en el convenio del año 1996 en la cláusula adicional quinta, como sigue:

«Cláusula adicional quinta. *Premio de vinculación.*

A partir de 1 de enero de 1997, las empresas abonarán por tal concepto sus trabajadores el importe correspondiente a una gratificación extraordinaria, de junio o diciembre, en los meses en que exactamente cumplan 30,35, 40,45 o 50 años de antigüedad a su servicio.»

La antigüedad se contempla en el artículo 7, el plus de antigüedad en la cláusula adicional cuarta y el premio de jubilación en el artículo 17.

El convenio del año 2000 contiene idéntica regulación del premio de vinculación en la cláusula adicional quinta y del premio de jubilación en el artículo 17, regulándose el plus de antigüedad en la cláusula adicional cuarta.

En el convenio de 2003, el premio de vinculación se regula en el artículo 22.1 y se establece un régimen transitorio del premio de jubilación en los apartados 2 y 3 del referido precepto como continuación se indica:

«Artículo 22. *Premio de vinculación.*

1. A partir de 1 de enero de 2003, salvo lo dice puesto en los párrafos siguientes las empresas abonarán, en concepto de premio de vinculación a sus

trabajadores, el importe correspondiente a dos mensualidades al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa. Igualmente se percibirán dos mensualidades y media al cumplir 30, 35, 40, 45 y 50 años de antigüedad en la empresa.

2. Con carácter transitorio y hasta el 31 de diciembre de 2004, los trabajadores que se jubilen entre los 60 y los 65 años y con una antigüedad mínima en la empresa, de tres años podrá solicitar la percepción de las cantidades que se establecieron para este supuesto en el artículo 17 del convenio colectivo para los años 2000, 2001 y 2002 al que éste sustituye.

3. En el supuesto previsto en el apartado dos anterior, el premio de vinculación al que tendrán derecho los trabajadores consistirá únicamente en una mensualidad, en los meses en que cumplan exactamente 30, 35, 40, 45 o 50 años de antigüedad en la empresa. Si hubieren percibido el premio de vinculación en la cuantía establecida en el párrafo primero y disposición transitoria segunda de este convenio, la diferencia que se hubiera cobrado demás se descontará de las cantidades determinadas en el artículo 17 del convenio colectivo para los años 2000, 2001 y 2002, al que este sustituye, que se perciban al jubilarse.

4. Asimismo, los trabajadores que se acojan a la facultad prevista en el párrafo segundo y se jubilen con 65 años, no podrán disfrutar de los tres meses de vacaciones adicionales al jubilarse que se prevén en el último párrafo del artículo 9 de este convenio.

En el convenio de 2010, el premio de vinculación se regula en los siguientes términos:

«Artículo 25. *Premio de vinculación.*

Las empresas abonarán en concepto de premios vinculación, a sus trabajadores, el importe correspondiente a 1,8 mensualidades del salario de nivel, al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa. Igualmente se percibirán 2,2 mensualidades del salario de nivel al cumplir 30, 35, 40, 45 y 50 años de antigüedad en la empresa.»

La disposición adicional segunda contempla el complemento específico (ex antigüedad).

Se trata de diferentes conceptos cuya regulación ha variado en el devenir de los convenios, el convenio del año 2015 al regular en el artículo 25 el premio de vinculación, reproduce el artículo 25 del convenio de 2010, si bien limita su ámbito subjetivo excluyendo expresamente a los trabajadores contratados con posterioridad a 31 de diciembre de 2014, sin que haya razón alguna que pueda justificar el trato desigual que se impone a los trabajadores contratados a partir de dicha fecha, porque las situaciones de los trabajadores son homogéneas desde el momento en que se integran en la empresa en el marco de un único convenio en el que se pretende hacer diferencias únicamente en función de la fecha de ingreso de los trabajadores, estamos ante una diferencia de trato peyorativa que, no cabe justificar en atención a las diversas regulaciones de la antigüedad, del premio de jubilación y el premio de vinculación como ya se ha razonado, en la medida que el trabajo de los ingresados antes y después del 31 de diciembre de 2014 es igual y no puede justificar su retribución inferior en atención a ningún criterio objetivo.

La diferencia de tratamiento no puede tampoco justificarse en virtud de la garantía de derechos adquiridos, como la Sala de lo Social del TS ha admitido en otras ocasiones (sentencias de 16 de enero de 2006, 5 de marzo de 2007, 19 de enero de 2010 y 10 de noviembre de 2010), porque de lo que se trata aquí no es de la garantía de un nivel de retribución para quien ya lo tenía atribuido por una norma profesional anterior, sino de la exclusión del premio de vinculación que ya venía regulado en el convenio de 1996, para los trabajadores que se incorporan a partir de 31 de diciembre de 2014 y la distinta fecha de ingreso en la empresa por sí sola, no puede justificar la exclusión de este premio de un grupo de trabajadores respecto del otro.

No concurren previsiones que con base en pautas de compensación o reequilibrio determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva. Factores o elementos tales como: algún tipo de contraprestación a los afectados que pueda hacer potencialmente compatible la medida con el artículo 14.

Pues bien, si frente a las afirmaciones de la demandada, está acreditado que el premio de vinculación aparecía ya regulado en el convenio de 1996, habiéndose reconocido en los convenios colectivos posteriores con independencia del complemento de antigüedad y del complemento de jubilación que quedó suprimido definitivamente en fecha 31 de diciembre de 2004, se ha de concluir que la razones esgrimidas por la demandada para la regulación del premio de vinculación en función de la fecha de ingreso en la empresa no justifica el trato diferenciado a los trabajadores con contratos recientes, es claro que en aplicación de la doctrina transcrita del TS y de la doctrina de la STS de 10/11/2010 (casación 140/2009), la demanda debe merecer favorable acogida, puesto que allí se 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», que es precisamente, lo aquí acontecido.

Sexto.

Lo razonado en los fundamentos anteriores llevan a la estimación de la demanda, Sin necesidad de analizar y resolver la vulneración alegada del artículo 9.3 de la Constitución en relación a los trabajadores contratados desde el 1 de enero de 2015 hasta la fecha de suscripción del convenio (22 de junio de 2015) o de publicación del convenio en el «BOE» (11 de agosto de 2015), al haberse estimado la pretensión principal de la demanda y en consecuencia, procede declarar la nulidad del último párrafo del artículo 25 del convenio colectivo del siguiente tenor literal: «los trabajadores contratados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014, no generarán el derecho a la percepción de este premio».

Debe ordenarse la correspondiente comunicación a la autoridad laboral a los efectos previstos en el art. 166 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

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

FALLAMOS

Estimamos la demanda formulada por D. José Manuel Castaño Holgado, en nombre y representación de la Unión Sindical Obrera (USO), contra: Asociación Metalgráfica Española (AME), Unión General de Trabajadores, UGT y Comisiones Obreras, CC.OO., en materia de Impugnación de Convenio Colectivo, siendo parte el Ministerio Fiscal y, en consecuencia, anulamos el párrafo final del artículo 25 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (código de convenio núm. 99003445011982), publicado en el «BOE» de 11 de agosto de 2015, cuyo texto es el siguiente: «los trabajadores contratados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014 no generarán el derecho a la percepción de este premio». Condenamos a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración.

De la presente sentencia se remitirá copia certificada a la autoridad laboral (Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de Empleo, Dirección General de Trabajo) a los efectos previstos en el artículo 166 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el artículo 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el

art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander, sucursal de la calle Barquillo, 49, si es por transferencia con el número 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en las observaciones el número 2419 0000 00 0349 15; si es en efectivo en la cuenta número 2419 0000 00 0349 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte igualmente a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/2013, de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.