



AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 11/2025

Fecha de Juicio: 15/01/2025

Fecha Sentencia: 27/01/2025

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000286/2024

Proc. Acumulados: 289/2024

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D^a ANA SANCHO ARANZASTI

Demandante/s: FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORE (UGT FICA), CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE FETICO

Demandado/s: CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO S.A. (CAMPSARED)

Partes Interesadas: SINDICATO VALORIAN, COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La Audiencia Nacional estima la excepción de falta de legitimación activa de los sindicatos demandantes UGT FICA y FETICO para interponer demanda en materia de conflicto colectivo por MSCT frente a la empresa Campsared. Respecto a FETICO por no ostentar implantación en el ámbito del conflicto; y respecto a UGT por impugnar las medidas adoptadas tras proceso de transmisión de empresa, acordadas por unanimidad con la RLT de Campsared, firmando dicho acuerdo el sindicato demandante. El cambio de posición del citado sindicato, desdeña los principios de la negociación colectiva y es contraria a la doctrina de los actos propios, desvinculándose de lo previamente pactado.*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Correo electrónico:
Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2024 0000288
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000286 /2024

Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D^a ANA SANCHO ARANZASTI

SENTENCIA 11/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:
D^a ANA SANCHO ARANZASTI

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:
D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS
D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a veintisiete de enero de dos mil veinticinco.

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 CONFLICTOS COLECTIVOS 0000286/2024 seguido por demanda de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORE UGT-FICA (letrado D. Enrique Lorenzo Pardo) y la CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE FETICO (letrado D. Juan Ignacio Quintana Horcajada) contra CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO S.A. CAMPSARED (letrado Daniel García Arrazuvi), SINDICATO VALORIAN (letrada D^a Laura del Barrio García de la Cruz), COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (letrado D. Eduardo Cohnen Torres) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D^a. ANA SANCHO ARANZASTI.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 7-8-2024 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT FICA) frente a Campsa Estaciones de Servicio S.A (en adelante CAMPSARED) en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían, suplicaba se dictase sentencia por la que se acogieran los pedimentos que en ella se recogían, con carácter principal o subsidiario. Con fecha 10-9-2024 se dictó decreto admitiendo a trámite la demanda y señalando fecha de conciliación y juicio para el día 13-11-2024.

SEGUNDO.- El 9-8-2024 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Confederación Sindical Independiente Fético (en adelante FETICO) frente a Campsa Estaciones de Servicio S.A, solicitando fueran citados como partes interesadas UGT, CCOO y Valorian en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían, suplicaba se dictase sentencia acogiendo las pretensiones contenidas en su suplico. Mediante decreto de 10-9-2024 se admitió a trámite la demanda, señalando día para los actos de conciliación y juicio el 13-10-2024, fecha que fue corregida por diligencia de ordenación de 16-9-2024 a la de 13-11-2024.

TERCERO.- Las demandas dieron origen a los autos número 286/2024 y 289/2024 que fueron acumulados por auto de fecha 6-11-2024. Llegado el día del señalamiento, las partes solicitaron de mutuo acuerdo la suspensión de los actos de conciliación y juicio, accediéndose la misma, fijándose nueva fecha de señalamiento para el día 15-1-2025.

CUARTO.- Llegada la fecha, y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes, expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1.- UGT FICA ratificó su demanda, si bien desistió de las pretensiones subsidiarias contenidas en el suplico, manteniendo únicamente las peticiones articuladas con carácter principal. Manifestó que el personal afectado eran los trabajadores subrogados, responsables de turno provenientes de la empresa Gespevesa, regulados en el grupo III del cc aplicable a dicha empresa (convenio colectivo estatal de cadenas de tiendas de conveniencia), con un total de 120 afectados. En las condiciones previas que les venían siendo aplicadas, se reconocía un complemento de puesto por valor de 288.59 euros mensuales.

Expresó que el 11-7-2024 se alcanzó un acuerdo de subrogación entre la sección de UGT y Campsared en relación a la aplicación del art. 44.4 ET y la aplicación a los trabajadores subrogados del convenio colectivo de estaciones de servicio, existiendo además dos acuerdos de empresa (pacto sindical y norma de incentivos).

Los concretos aspectos que se impugnan por la modificación sustancial son:



I.- Pasar al personal afectado de la categoría de expendedor vendedor, cuando antes eran encargados de turno. Se ha producido un cambio de funciones y de categoría. El convenio colectivo de estaciones de servicio prevé el “encargado de turno”. Funciones vendedor + mando coordinación.

II.- Eliminación del complemento de puesto, que no venía siendo regulado por el convenio colectivo. Se recibe por la función de responsable de turno. El cambio de convenio no lo impone y el art. 6 del nuevo, no afectará a situaciones personales. Hay nuevos conceptos retributivos por el nuevo convenio pero estos no están limitados al expendedor-vendedor, todos ellos son heterogéneos respecto al de responsable de turno (se reciben en función de las funciones realizadas).

III.- Se declare nula la asignación de la categoría de expendedor vendedor; supresión del complemento y supresión de la cobertura sanitaria, que no se reconoce, pago de diferencias, existiendo una vulneración de la negociación colectiva al no abrirse periodo del art. 41 ET.

IV.- Como alegación final, adhirió a la petición de FETICO por impugnación de los turnos que se contiene en su demanda.

2.- FETICO ratificó su demanda y se adhiere a las manifestaciones del letrado de UGT FICA, salvo en lo referente al contenido del acuerdo de 11-7-2024. El sindicato FETICO no ha sido tomado en cuenta para esa negociación, debió ser llamado. Cuando se inicia el proceso de subrogación, en la comunicación a los trabajadores, se comunica acuerdo alcanzado con la RLT al amparo del art. 44 ET. Se aplica un convenio colectivo conforme a una negociación a la que debió ser llamada FETICO como mayoritario en la empresa Gespevesa. Aun admitiendo el nuevo convenio, debe aplicarse el art. 44.9 ET (art. 41.4 ET), invocando STS 716/2016, 12 de septiembre.

Concluyó que se ha producido a su juicio una modificación sustancial de condiciones de trabajo: a) los responsables de turno han visto modificados sus sistemas de turnos (antes mañana y tarde; después noche); b) abono nómina a mes vencido; c) turno sistema 4-2 ahora 7-3, 7-4. 7-7; d) cambio de grupo profesional; e) la empresa no ha abierto el trámite del art. 41.4 ET, no hay apertura de proceso negociador de GEPEVESA ni la actual empresa.

3.- El sindicato Valorian se adhirió a las demandas.

4.- La empresa se opuso a las demandas. Planteó como cuestiones a resolver por la Sala:

- a) Determinación de la facultad de negociación de los términos de la subrogación, con presencia o no de FETICO al ostentar representación en Gespevesa o únicamente los sindicatos con representatividad en Campsa, esto es CCOO, UGT y STR.
- b) Determinación de la normativa de aplicación: convenio Gespevesa o Convenio de estaciones de Servicio, pacto sindical, norma de incentivos y



acuerdos entre Campsa, UGT, CCOO y STR (11 de julio de 2024) y el segundo, de fecha 14-1 entre Campsa y CCOO Y STR, participando CCOO y FETICO.

c) Si los acuerdos alcanzados son válidos o no.

Como motivos de oposición, realizó las siguientes alegaciones:

El art. 44 ET prevé la aplicación en caso de subrogación del convenio del cedente "salvo que haya acuerdo". Los acuerdos alcanzados son posteriores a la subrogación que se produjo en junio de 2024. Los acuerdos datan del 11-7- 2024 y enero de 2025. Por ende, la legitimación para negociar los términos de la subrogación eran los sindicatos del cesionario. En cuanto a la normativa de aplicación, son extrapolables los mismos argumentos, existiendo acuerdo sobre la norma convencional a aplicar: convenio colectivo de estaciones de servicio, pacto sindical, norma de incentivos y los dos acuerdos previos. Propugnó la validez de dichos acuerdos, al ser alcanzados con la RLT de Campsa. Invoca la aplicación de la STS 12-9-2016 y TJUE 6-9-2011: los sindicatos de la empresa cesionaria son los legitimados para negociar los términos de la subrogación y la doctrina de actos propios avala dicha argumentación, pues UGT firmó el acuerdo del mes de julio.

Opuso una primera excepción de falta de acción y falta de legitimación activa de FETICO, porque al producirse la subrogación, los 600 trabajadores subrogados a Campsa, ya no son empleados de GESPEVESA. El acuerdo es posterior a la subrogación y en la empresa Campsa no tiene presencia FETICO.

Alegó asimismo la falta de acción de UGT FICA porque alcanzó el acuerdo de 11-7-2024, no pudiendo plantear luego un conflicto colectivo. Acta de acuerdo 11-7-2024: Normas en aplicación conjunta en materia de retribución y turnos, más favorables, firmado por UGT. Apartado tercero del acuerdo: turnos.

En cuanto a las concretas peticiones de fondo:

- 1) Cambio de categoría: no ha existido. En las nóminas de Gespevesa no aparece la categoría de responsable de turno. Como el nuevo convenio, los responsables de turno son expendedores vendedores: art. 17 del convenio. También es lo pactado en el acuerdo de julio de 2024. No hay modificación.
- 2) Salario minorado: no hay minoración del salario. No reclaman diferencias salariales. En las nóminas, se gana mayor cantidad. En acuerdos de julio y enero, se estipula que las condiciones son más beneficiosas. El sistema retributivo es más beneficioso, por aplicación del convenio y el pacto sindical. Se fija una cláusula de garantía: si hay minoración, se fijará expresamente que no puede tener una minoración de sus retribuciones.
- 3) Seguro médico: no se ha suprimido. Se ha sustituido por otro o por una cantidad de 50 euros al mes que se está abonando. Pactado en el acuerdo.
- 4) Supresión complemento de puesto: Técnica del espiguelo. El complemento no viene reconocido en el convenio de Gespevesa. Se quita el complemento y se



aplica los conceptos previstos en el convenio colectivo de estaciones de servicio, en el pacto sindical y en la norma de incentivos.

- 5) Turnos: se adaptarán al sistema de turnos previsto en el convenio colectivo y en el pacto sindical, con tres turnos rotativos.
- 6) En cuanto a la petición de indemnización por daños morales solicitada, se opuso a su estimación.

5.- CCOO se opuso a las demandas. Manifestó que ambos demandantes carecen de acción. Los trabajadores son de Campsa desde junio de 2024 y en julio se alcanza acuerdo con la RLT de Campsa, entre los que se encuentra UGT FICA. Feticó no tenía derecho a participar en dicha negociación. Se acordó cómo se iba a producir la subrogación al convenio de estaciones de servicio. A partir del acuerdo lo que se da son discrepancias en la aplicación del mismo, que se resuelven por acuerdo alcanzado el día anterior a la celebración del juicio. Se mantiene la misma cantidad que venían percibiendo los trabajadores subrogados y no hay modificación funcional. El seguro médico se mantiene o se conserva su valor económico. Respecto al cambio de turno, la regulación es la que se prevé en el nuevo convenio, realizándose una adaptación paulatina a partir de octubre de 2024 a los nuevos turnos, existiendo un pacto expreso sobre ello. Y en cuanto a la indemnización reclama: no procede, pues UGT FICA no ha sido excluido de la negociación.

QUINTO.- A continuación se confirió traslado a los demandantes para que contestaran a las excepciones planteadas:

- 1) UGT FICA se opuso a las mismas. En relación a las manifestaciones atinentes al acuerdo de 11-7-2024 alegó que por la empresa y por CCOO se realiza una petición de principio. Lo que se reclama en demanda, que consta en el acuerdo atinente a la asignación de categoría y el complemento de puesto son meras declaraciones de parte realizadas por la empresa. El acuerdo alcanzado el día anterior al juicio no se puede cercenar la acción. Se debió abrir un periodo del art. 41 y negociar con los trabajadores ya incorporados.
- 2) FETICO se opuso igualmente a las excepciones planteadas de contrario, ostentando legitimación al haber sido llamado para negociar el segundo acuerdo.

SEXTO.- Expuestos los términos anteriores se fijaron a continuación los hechos conformes y controvertidos en el siguiente sentido:

1.- Hechos conformes: El conflicto afecta a los trabajadores provenientes de Gespevesa con la categoría de responsables de turno que fueron subrogados a Campsared. Con posterioridad el 14-1-2025 se ha alcanzado un segundo acuerdo entre Campsa, Comisiones Obreras y STR, participando FETICO y UGT firmando no conforme. A los trabajadores subrogados se les aplica, después de la subrogación, el convenio colectivo de estaciones de servicio, el pacto sindical y la norma de incentivos, más los dos acuerdos indicados previamente (11 de julio y 14 de enero). Se ha establecido una cláusula de garantía en virtud de la cual si existe minoración



se fija expresamente que no puede haber una minoración de las retribuciones de los trabajadores subrogados. Se ha establecido una cláusula por la cual el sistema de turnos se irá aplicando progresivamente a partir de octubre de 2024.

2.- Hechos controvertidos: La subrogación se produjo en el mes de junio de 2024, alcanzándose un acuerdo que regula las condiciones entre Campsared, UGT, CCOO y STR. No ha existido un cambio de categoría de los trabajadores, pues las nóminas de Gespevesa no consignan la categoría de responsables de turno y el convenio colectivo de estaciones de servicio determina que los responsables de turno son expendedores-vendedores. No hay minoración del salario tras la aplicación del convenio colectivo de estaciones de servicio. El seguro médico no ha sido suprimido, se ha sustituido por otro o por una cantidad de 50 euros al mes que se está abonando. El complemento de puesto de trabajo no venía reconocido por el convenio colectivo de Gespevesa y se sustituye por los nuevos conceptos retributivos en el convenio colectivo de estaciones de servicio. No ha existido un cambio en el abono de las nóminas, abonándose el día 20, si bien existiendo un anticipo previo para el caso de que se cobren cantidades variables.

SÉPTIMO.- Fijados los hechos, se propuso prueba documental y el interrogatorio del representante de Comisiones Obreras, valorándose la prueba practicada y emitiéndose las conclusiones, quedando los autos conclusos para dictar sentencia.

OCTAVO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El 1 de julio de 2024, por la empresa Gestión Puntos de Venta S.A (en adelante Gespevesa) se remitió comunicación a sus trabajadores, por la que se ponía en su conocimiento que a partir del mes de julio de 2024 (las comunicaciones reflejan fechas comprendidas hasta el día 17 de dicha mensualidad) pasarían a prestar servicios para la empresa Campsa Estaciones de Servicio S.A, garantizándose los derechos laborales que a título individual tenían reconocidos, incluida la antigüedad. La citada subrogación afectó a un total de 600 trabajadores, siendo 120 de ellos responsables de turno en la empresa Gespevesa, que aplicaba a sus trabajadores el convenio colectivo estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, publicado en el BOE el 1-6-2024.

Conforme, descriptores 3, 24 a 33 (folio 2 de cada uno de los descriptores indicados, comunicaciones individuales).

SEGUNDO.- El 11 de julio de 2024 tuvo lugar reunión entre la RLT de Campsared, conformada por los sindicatos UGT, CCOO y STR y la dirección de la empresa, cuyo objeto era, según se dice expresamente "*continuar con las conversaciones que se iniciaron con UGT en reunión de fecha 6 de junio de 2024, en la que se comunicó la*



decisión a nivel de Grupo de transmitir la actividad y la gestión de la empresa Gespevesa S.A a la empresa Campsared S.A, con el objetivo de integrar de forma progresiva la actividad y la estructura de aquella al modelo de negocio existente en Repsol con fecha de inicio 4 de julio de 2024”.

Tras exponer la empresa la situación existente derivada de la citada subrogación, se alcanzó acuerdo por unanimidad, en el siguiente sentido:

- 1) La aplicación a los empleados de Gespevesa afectados por la transmisión, del marco regulatorio laboral aplicable en Campsared y, especialmente, el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, el Pacto sindical de Campsa Estaciones de Servicio, S.A., así como la Norma de incentivos de Campsared, con efectos desde que se produzca cada transmisión efectiva, sin esperar a la fecha de expiración del convenio colectivo de origen, como correspondería de conformidad con lo establecido en el artículo 44.4 ET. Con carácter general, con la aplicación de las condiciones de Campsared, los empleados transferidos mejoran las condiciones laborales con carácter global y en aquellos casos particulares en que no fuera así, se igualará la retribución con complementos personales no revisables ni absorbibles para que no exista merma en el conjunto de sus condiciones retributivas.*
- 2) Jornada anual de trabajo. La aplicación del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, que dispone una jornada anual de 1.760 horas de trabajo efectivo, supone una mejora respecto a la jornada del Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, que establece una jornada anual de 1.792 horas anuales, lo que actualmente implica una reducción de 32 horas al año.*
- 3) En relación con los cuadrantes de trabajo de los empleados de Gespevesa aprobados hasta el mes de septiembre, que incluyen las vacaciones y turnos a realizar, se realizará una transición paulatina al modelo de Campsared, de modo que se respetarán los cuadrantes ya aprobados hasta septiembre y, a partir del 1 de octubre de 2024 comenzarán a aplicarse los cuadrantes con el correspondiente sistema de turnos de Campsared, lo que se comunicará previamente a cada uno de los empleados.*
- 4) Finalmente, con el fin de evitar posibles inconvenientes a los empleados provenientes de Gespevesa, la empresa realizará un anticipo de nómina proporcional a los días de alta en el mes de la transmisión, que se percibirá antes de la fecha de pago de la nómina, procediendo a regularizarse dicho importe con posterioridad.*

Descriptores 5 y 18, acuerdo por reproducido.

TERCERO.- En el mes de marzo de 2023, por la dirección de la empresa Campsared y la representación de las Secciones Sindicales de UGT-FICA, CCOO Industria y Sindicato de Trabajadores (STR) presentes en la misma se firmó un pacto que tenía por objeto completar el contenido normativo del Convenio Estatal de



Estaciones de Servicio 2019-2021 y 2022-2024, adecuándolo a las necesidades de la empresa, aplicándose desde entonces.

El pacto obra a los descriptores 4 y 34 dándose por reproducido en su integridad.

CUARTO.- Asimismo, en el mes de diciembre de 2023 se aprobó en la empresa Campsared la denominada “norma de incentivos” que se aplica a los empleados que de Campsared que prestan sus servicios en estaciones de servicio o unidades de suministro de Campsared, encuadrados en los siguientes grupos profesionales, definidos en el convenio estatal de estaciones de servicio, y en relación a la función (posición) que estén desarrollando:

- Encargado general
- Vendedor: realizando funciones de expendedor-vendedor o encargado de turno.

El pacto de incentivos obra al descriptor 21, dándose por reproducido en su integridad.

QUINTO.- En las nóminas de los empleados de Gespevesa pertenecientes al grupo profesional III aparece entre otros conceptos retributivos un “complemento de puesto” por valor de 288,59 euros. Este complemento no consta regulado en el convenio colectivo estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, ni aparece en las nóminas de los trabajadores subrogados, una vez incorporados a Campsared.

Nóminas descriptores 6 y 7, 24 a 30, 139 a 146.

SEXTO.- Tras producirse la subrogación, los trabajadores afectados recibieron en el mes de julio de 2024 una comunicación de Campsared en la que se les comunicaba las nuevas condiciones laborales que les serían de aplicación derivadas del convenio estatal de estaciones de servicio, y adicionalmente como mejora del mismo, el XI Pacto Sindical de Campsa Estaciones de Servicio S.A con especificación de los concretos conceptos a percibir a partir de dicho momento (salario base, antigüedad, complementos y pluses). Se informaba asimismo que el salario se abonaría por meses vencidos, cobrándose el día 20 del mes siguiente, de suerte que la nómina del mes de julio de 2024 se abonaría el día 20 de agosto de 2024. Con el fin de evitar posibles inconvenientes, se realizaría un anticipo de nómina proporcional a los días de alta en el mes de julio, que se percibiría el día 8 de agosto de 2024, procediendo a regularizarse en la primera nómina.

Descriptores 6 y 7 y 24 a 30, nóminas Gespevesa y comunicación a los trabajadores subrogados

SÉPTIMO.- Tras las comunicaciones recibidas, algunos trabajadores remitieron comunicación dirigida al Responsable de Recursos Humanos de Campsared solicitando la extinción de su relación laboral, por entender que se había producido una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.



Descriptores 134, 136, 137 y 138.

Se da por reproducido el documento obrante al descriptor 135 por el que empresa y trabajador alcanzan acuerdo de extinción de la relación laboral.

OCTAVO.- El Secretario de Organización de la sección sindical de UGT en Campsared hace constar que la empresa abona a todos sus trabajadores de forma mensual un anticipo a cuenta de la nómina de un importe aproximadamente igual al de la misma.

Descriptor 19.

NOVENO.- El 14-1-2025 se celebró reunión entre los representantes de UGT, CCOO y STR, con el Gerente de Relaciones Laborales Comercial y Trading y el Gerente de Relaciones Laborales de Campsared, sin la comparecencia de FETICO, cuyo objeto era intentar llegar a un acuerdo respecto al colectivo subrogado por Campsared que proviene de la empresa Gespevesa con grupo profesional III a la fecha de la subrogación. Dicha reunión se produjo tras la suspensión del acto de la vista señalado ante esta Sala, con la intención de alcanzar un acuerdo que resolviera la controversia entre las partes.

Se dice en dicha reunión lo siguiente:

“La representación de la empresa ofrece la posibilidad de llegar a un acuerdo, en la medida en que de la suma de los conceptos retributivos aplicados al colectivo subrogado por CAMPSARED que proviene de la empresa GESPEVESA y que a fecha de la subrogación tenían reconocido el grupo profesional III, resulte un importe inferior a la retribución total que venía percibiendo el trabajador con carácter previo a la subrogación, tal y como se acordó el 11 de julio de 2024, desde la fecha de la subrogación el trabajador ofreciendo la percepción de un Complemento de Regularización, por la diferencia entre retribuciones, incluyendo el importe del seguro médico que vinieran disfrutando en su empresa de origen Gespevesa y 85,64 euros brutos mensuales, que compensa el encuadramiento de categoría profesional a consecuencia de la subrogación, que ha supuesto un encaje en las condiciones establecidas en el convenio Estatal de Estaciones de Servicio y el Pacto Sindical de Campsa Estaciones de Servicio.

Este complemento de Regularización se percibirá en 12 pagas anuales y no sería compensable, ni absorbible ni revisable”.

El acuerdo fue firmado por CCOO, manifestando UGT el mantenimiento de las acciones ejercitadas al no estar conforme con el ofrecimiento de la empresa.

Descriptor 166.

DÉCIMO.- Comisiones Obreras ostenta un 53% de representatividad en la empresa Campsared.

Declaración de don Francisco Asís Expósito.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo 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 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- Dos son las demandadas acumuladas que han dado origen al procedimiento de conflicto colectivo que ahora se resuelve, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo. La primera de ellas, interpuesta por la representación letrada de la UGT FICA, se alza frente a las nuevas condiciones de trabajo impuestas a los trabajadores de la empresa Gespevesa, con categoría de responsables de turno, que fueron subrogados a la empresa Campsared. En esencia, las nuevas condiciones frente a las que se alza el sindicato, son:

1ª) La asignación de la categoría de expendedor-vendedor, perdiendo la categoría de responsable de turno, así como el complemento de puesto que venían percibiendo en nómina por realización de dichas funciones, por valor de 288,59 euros mensuales. Ello comporta no solo un cambio de categoría, con pérdida de la retribución antedicha sino un cambio de funciones.

2ª) Supresión de la cobertura sanitaria que se venía percibiendo en la anterior empresa mediante seguro médico, que no se reconoce por la empresa demandada.

Asimismo entiende UGT FICA que dicho cambio ha dado lugar a una modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET, sin que se haya dado cumplimiento al trámite exigido por dicho precepto legal, produciéndose una vulneración del derecho de libertad sindical, a la que anuda una petición de indemnización de 42.372 euros. Insta en su suplico, además de lo anterior, a que se declaren nulas o subsidiariamente injustificadas:

- La asignación de categoría de los Responsables de Turno como Expendedor Vendedor.
- La supresión del complemento de puesto de trabajo percibido por los Responsables de Turno.
- La supresión de la cobertura de asistencia sanitaria que venía disfrutando el colectivo afectado.

Y se condene al pago al personal afectado de la retribución dejada de percibir por la imposición de la medida de cambio de categoría y supresión de complemento de



puesto de trabajo desde su fecha de efectos, así como sean repuestos en el disfrute de la cobertura de asistencia sanitaria.

Por su parte, FETICO entiende igualmente que la subrogación de los trabajadores afectados por el conflicto de Gespevesa a Campsared no respeta las condiciones laborales que dichos trabajadores tenían en su anterior empresa, pues:

- a) Se ha despojado a los responsables de turno de dicha responsabilidad.
- b) El abono de las nóminas se produce a mes vencido, en el día 20 del mes siguiente.
- c) Se han producido variaciones sustanciales en las nóminas, con el cambio de los conceptos retributivos a percibir.
- d) Se ha cambiado el sistema de turnos, pasando del sistema 4-2 al 7-3, 7-4, 7-7.

Añade que corresponde a la representación legal de los trabajadores existente en la empresa cedente la legitimación para negociar cualquier acuerdo de homogeneización que en el futuro le vaya a ser aplicado a las personas trabajadoras subrogadas y no, como se ha pretendido hacer por Campsa, aplicar de manera unilateral un convenio colectivo y un pacto sindical en el que Fetico no ha sido parte negociadora. Por todo ello insta a que se declare nula o subsidiariamente injustificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo que se ha producido, dejando sin efecto las condiciones expresadas con anterioridad, así como la aplicación del convenio colectivo nacional de estaciones de servicio y el XI Pacto Sindical de Campsa Estaciones de Servicio, SA.

CUARTO.- En primer lugar se han de resolver las excepciones procesales opuestas por las representaciones letradas de la empresa y de CCOO atinentes a ambos sindicatos demandados.

En relación a FETICO se invoca por la empresa su falta de acción por falta de legitimación activa pues una vez acordada la subrogación de los trabajadores, se alcanzó acuerdo con las representaciones sindicales presentes en la empresa Campsared, en la que no tiene presencia el sindicato FETICO. CCOO incidió en la misma cuestión, manifestando que los trabajadores subrogados dejaron de ser trabajadores de Gespevesa en el mes de junio y en julio se alcanzó el acuerdo regulador de la subrogación con la RLT de Campsa, acuerdo en el que no tenía derecho a participar FETICO por no estar presente en dicha empresa.

A este respecto hemos de indicar en primer término que la subrogación de los trabajadores afectados por el conflicto se produjo por decisión del Grupo empresarial Repsol de transmitir la actividad de gestión de la empresa Gespevesa a Campsared, para integrar la actividad y estructura de aquella empresa a la del grupo, con fecha de inicio 4-7-2024. El 11 de julio de 2024 se celebró reunión entre la empresa Campsared y la RLT presente en la misma, conformada por los sindicatos UGT, CCOO y STR alcanzándose acuerdo por unanimidad en los términos que se expresan en el ordinal segundo, regulando dicho acuerdo las condiciones aplicables



a los trabajadores subrogados, que derivaban del convenio colectivo de estaciones de servicio, tal y como se deriva del acta incorporada al citado hecho probado.

En este punto debemos traer a colación lo dispuesto en el art. 44.4 ET que dice lo siguiente:

“4.- Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida”.

Asimismo, el art. 3.3 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001 dispone que *“después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo”.*

Conforme a tradicional doctrina del Tribunal Supremo, Sala Cuarta: 1º) *la sucesión de empresa operada por la vía del art. 44 ET, no supone la pérdida automática de las condiciones de trabajo existentes en la empresa cedente, de acuerdo con el principio de continuidad de la relación de trabajo que acoge el precepto; 2º) este principio no obliga indefinidamente al nuevo empresario al mantenimiento de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que la empresa transmitente aplicaba, y 3º) de ahí que, por vía de convenio colectivo, posterior al cambio de titularidad de la empresa, se puede proceder a tal regulación homogénea de condiciones de trabajo, de modo que en el futuro los trabajadores habrán de acomodarse a las normas legales o pactadas que regulen la relación laboral con el nuevo empleador* (SSTS 22 de marzo y 11-10-2002).

El art. 44.4 es claro en su literalidad: las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo vigente al momento de la transmisión, en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva, salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión.

La interpretación del precepto no deja lugar a dudas: el acuerdo (de empresa) que sustituya al convenio debe alcanzarse entre el cesionario y la RLT existente en la empresa, una vez consumada la sucesión. Y esto es lo que efectivamente se ha producido en el supuesto enjuiciado pues decidida la transmisión en junio de 2024, no es hasta el 14 de julio cuando empresa y los sindicatos presentes en Campsared (CCOO, UGT y STR) alcanzaron un acuerdo por unanimidad para regular las condiciones aplicables a los trabajadores afectados por la transmisión, incluyendo la fijación del convenio colectivo aplicable (el de estaciones de servicio) así como la aplicación del Pacto Sindical y la norma de incentivos de Campsared vigentes desde



el año 2023. A ello se añadió el acuerdo sobre la regulación de la fijación de los turnos, los cuadrantes de trabajo y el anticipo de nóminas.

Si ello es así, la ausencia del sindicato FETICO en la RLT de la empresa Campsared determina que en el supuesto enjuiciado, no se cumpla el principio de correspondencia exigido para iniciar acciones de conflicto colectivo, por no ostentar FETICO ninguna implantación en el ámbito del conflicto. Conforme a doctrina constitucional, *“el derecho fundamental a la libertad sindical comprende el derecho del sindicato a plantear conflictos colectivos, siendo ese el modo específico en que se garantiza la tutela judicial efectiva en aquellos supuestos en que la controversia es asumida por la colectividad de los afectados y planteada a través de instrumentos colectivos (STC 178/1996 de 12 noviembre). Para reconocer legitimación para promover un conflicto colectivo, el sindicato debe tener una relación directa con lo que es objeto del litigio por su notoria implantación en el centro de trabajo o marco general al que el conflicto se refiera, aunque a él no estén afiliados la totalidad de los trabajadores afectados por la resolución (STC 70/1982, de 29 noviembre).*

Y así, de conformidad con dicha doctrina constitucional, es también reiterada la posición de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que defiende el principio de correspondencia en relación a la suficiente representatividad de quien inicia un conflicto y la implantación en el ámbito de dicho conflicto, siendo que, conforme a STS de 2 julio 2012 (rec. 2086/2011) el principio de correspondencia *“exige que cuando se insta el conflicto en representación de los trabajadores, la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo por lo que se rechaza que el pronunciamiento judicial alcance a trabajadores no representados por el sujeto actuante y que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve”*. La implantación suficiente se exige taxativamente por el art. 17.2 LRJS.

En nuestro caso, como ya adelantamos, FETICO no formaba parte de la RLT de la empresa Campsared, por lo que, no puede exigirse su presencia en la firma del acuerdo que reguló las condiciones de la subrogación, por mor de lo dispuesto en el art. 44.4 ET, y que ahora impugna. Y si FETICO no formaba parte de la RLT de dicha empresa al momento de la firma del acuerdo ni tampoco era exigible la misma, huelga decir que ni tiene implantación ni tiene representatividad en el ámbito del conflicto, estimándose por ende su falta de acción por falta de legitimación activa, como así alegaron las codemandadas, desestimándose su demanda sin entrar a conocer sobre el fondo de las cuestiones que allí se planteaban. Tal y como ha declarado el Tribunal Supremo, Sala Cuarta *“es necesario acreditar la vinculación material del sindicato, sujeto del interés colectivo, con el objeto del proceso. Se trata de una intervención por interés particular, excluyéndose la legitimación en abstracto cuando no hay relación con el objeto del litigio”* (STS 14-4-2021, rec. 1/2020).



La sentencia invocada por FETICO para justificar su presencia en la negociación (STS de 12-9-2016, rco. 42/2015) no puede aplicarse al presente supuesto, pues en ella se analiza un caso diferente al ahora examinado, confirmando el Alto Tribunal sentencia de esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictada el 14-7-2014, en el proceso 108/2014, que examinaba un supuesto en el que el empresario cedente, antes de producirse la transmisión, pactaba con la RLT la modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados, en perjuicio de los mismos. En el presente caso, como reiteradamente se ha apuntado, el pacto se produce tras producirse la transmisión, entre la empresa cesionaria y la RLT presente en la misma, en los términos previstos en el art. 44.4 ET, no existiendo por ende identidad de supuestos.

QUINTO.- En cuanto al sindicato UGT FICA, se alegó también por la empresa la excepción de falta de acción por cuanto alcanzó junto al resto de representaciones sindicales el acuerdo de 14-7-2024, entendiéndose la demandada que no es posible que ahora, en contra de sus propios actos, plantee un conflicto colectivo cuestionando el contenido del citado acuerdo, siendo que cuando se firmó aquél quedó constancia que todas las condiciones aplicables eran en su conjunto, más beneficiosas que las que venían rigiendo por aplicación del convenio colectivo estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, aplicable en Gespevesa.

CCOO también invocó la falta de acción, manifestando que desde la firma del acuerdo, lo que se ha producido es una discrepancia en la aplicación de mismo, que había sido resuelto a través del acuerdo alcanzado el día antes del juicio entre Campsared y CCOO.

Conforme a lo expresado en el hecho probado segundo el 11 de julio de 2024 tuvo lugar reunión entre la RLT de Campsared, conformada por los sindicatos UGT, CCOO y STR y la dirección de la empresa, cuyo objeto era, según se dice expresamente *“continuar con las conversaciones que se iniciaron con UGT en reunión de fecha 6 de junio de 2024, en la que se comunicó la decisión a nivel de Grupo de transmitir la actividad y la gestión de la empresa Gespevesa S.A a la empresa Campsared S.A, con el objetivo de integrar de forma progresiva la actividad y la estructura de aquella al modelo de negocio existente en Repsol con fecha de inicio 4 de julio de 2024”*.

Al inicio de la reunión, según se desprende de los términos del acta obrante a los descriptores 5 y 18, la empresa realizó un resumen de las causas motivadoras de la decisión empresarial, atendiendo al modelo de negocio cada vez más próximo entre Gespevesa y Campsared, y la compra por Repsol del 95% del accionariado de aquella. Se explicó que la figura de encargado de turno no estaba prevista en la estructura de las estaciones de servicio de Campsared, constatándose que los trabajadores de Gespevesa, encuadrados en los grupos II y III identificados internamente como encargados de turno, realizaban funciones muy similares a la de los expendedores-vendedores de Campsared, procediéndose a encuadrar a los



encargados de turno en la categoría de expendedores vendedores del convenio colectivo de estaciones de servicio, lo que supondría en la mayoría de los casos, una mejora retributiva.

Se concluye por la empresa que el personal afectado por la transmisión no sufriría merma de sus derechos laborales y que el convenio colectivo de estaciones de servicio, el pacto sindical y la norma de incentivos aplicable en Campsared supone una mejora en su conjunto de las condiciones laborales que venían aplicándose a los trabajadores en la empresa Gespevesa, sujeta al convenio colectivo estatal de cadenas de tiendas de conveniencia. Y por ello, expresamente se dice:

En consecuencia, es voluntad de ambas partes extender la aplicación de las condiciones laborales aplicables en Campsared al personal procedente de Gespevesa, por lo que, tras un amplio debate al respecto, ambas partes, por unanimidad ACUERDAN:

- 1) La aplicación a los empleados de Gespevesa afectados por la transmisión, del marco regulatorio laboral aplicable en Campsared y, especialmente, el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, el Pacto sindical de Campsa Estaciones de Servicio, S.A., así como la Norma de incentivos de Campsared, con efectos desde que se produzca cada transmisión efectiva, sin esperar a la fecha de expiración del convenio colectivo de origen, como correspondería de conformidad con lo establecido en el artículo 44.4 ET. Con carácter general, con la aplicación de las condiciones de Campsared, los empleados transferidos mejoran las condiciones laborales con carácter global y en aquellos casos particulares en que no fuera así, se igualará la retribución con complementos personales no revisables ni absorbibles para que no exista merma en el conjunto de sus condiciones retributivas.*
- 2) Jornada anual de trabajo. La aplicación del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, que dispone una jornada anual de 1.760 horas de trabajo efectivo, supone una mejora respecto a la jornada del Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, que establece una jornada anual de 1.792 horas anuales, lo que actualmente implica una reducción de 32 horas al año.*
- 3) En relación con los cuadrantes de trabajo de los empleados de Gespevesa aprobados hasta el mes de septiembre, que incluyen las vacaciones y turnos a realizar, se realizará una transición paulatina al modelo de Campsared, de modo que se respetarán los cuadrantes ya aprobados hasta septiembre y, a partir del 1 de octubre de 2024 comenzarán a aplicarse los cuadrantes con el correspondiente sistema de turnos de Campsared, lo que se comunicará previamente a cada uno de los empleados.*
- 4) Finalmente, con el fin de evitar posibles inconvenientes a los empleados provenientes de Gespevesa, la empresa realizará un anticipo de nómina proporcional a los días de alta en el mes de la transmisión, que se percibirá antes de la fecha de pago de la nómina, procediendo a regularizarse dicho importe con posterioridad.*



Hemos trasladado los términos concretos de la reunión de 14 de julio por cuanto que este tribunal ha de realizar dos consideraciones previas: a) la primera, que el mismo se alcanza por unanimidad de la RLT de la empresa Campsared, entre los que se encontraba presente el sindicato UGT FICA, que ahora se alza en contra de las concretas condiciones pactadas. La unanimidad alcanzada otorga al pacto un valor reforzado tanto en lo referente al consenso conseguido, como al respaldo de las medidas que se trasladan al acta ya referida; b) la segunda, que no compartimos las aseveraciones del letrado de UGT al manifestar que las alegaciones expuestas al inicio de la reunión no eran más que manifestaciones de la empresa, sin ningún otro valor. Lo expuesto anteriormente refrenda que no sólo se lleva a cabo una exposición de las circunstancias que ya habían sido puestas de manifiesto al propio sindicato UGT en reunión previa del 6-6-2024, cuando se comunicó la decisión de transmisión de Gespevesa al grupo, sino que es con base a dichas consideraciones, respecto a las que nada se aludió ni se impugnó, sobre las que la RLT alcanzó acuerdo unánime con la empresa. No puede pretenderse como así parece indicar el sindicato actor, dejar sin valor las citadas consideraciones, pues no son más que el antecedente previo de un acuerdo que es acorde con aquellas.

Dicho lo anterior, coincidimos con los codemandados que la posición de UGT FICA no puede avalar su legitimación activa para impugnar el acuerdo en el que él mismo firmó junto con CCOO y STR. Según expresa la STS de 29-1-2019, rco. 12/2018, en un supuesto atinente a una sucesión empresarial con acuerdo que *“resulta plenamente ajustado al respeto al mantenimiento de los derechos de los trabajadores el buscar y adecuar fórmulas de equiparación en aquellas condiciones que, por estar estrechamente vinculadas a las características propias de la empresa saliente, resultan de imposible o muy difícil satisfacción en la entrante”*.

Es a través del acuerdo alcanzado el 14 de julio por el que, empresa y RLT, consensuaron de forma conjunta las condiciones aplicables a los trabajadores subrogados, pretendiendo ahora apartarse UGT FICA de lo expresamente aceptado, invocando la presencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Condiciones que insistimos, se consensuaron por unanimidad.

Como apuntábamos en sentencia de esta Sala de 24-1-2017, proceso 124/2014, *“Ya señalamos previamente que los firmantes del acuerdo, que no se adhirieron a la demanda, defendieron que su firma no comporta reconocimiento de la concurrencia de causas, sin que podamos admitir dicho planteamiento, puesto que firmaron para bien o para mal y lo hicieron además previo refrendo de la gran mayoría de los trabajadores afectados, lo que da un fuerte contenido democrático al acuerdo. - El acuerdo, como es bien sabido, es el objetivo final del período de consultas, que obliga a sus negociadores a negociar con arreglo al principio de buena fe en todas sus fases, especialmente en el momento del acuerdo, de manera que, si los firmantes negociaron firme y tenazmente, como es de ver en el dilatado período de*



consultas y alcanzaron el mejor acuerdo posible, cuyo importe económico roza los 90 MM euros, que se ha autorizado por el Consell, pese a las tremendas dificultades del erario valenciano, no pueden desdecirse ahora, con base a una suerte de reserva mental, que quiebra la exigencia de buena fe y coloca a la contraparte en una situación muy difícil, puesto que, si se admitiera sin más, que quienes pactaron el acuerdo en su momento, pueden negar posteriormente las causas, estaríamos desincentivando injustificadamente que las empresas alcancen acuerdos en los períodos de consultas, con lo que desnaturalizaríamos y vaciaríamos de contenido la negociación colectiva, que es totalmente irreconocible sin seguridad jurídica”.

Si bien dicha argumentación se expresa en relación al acuerdo alcanzado en el periodo de consultas de un despido colectivo, es plenamente extrapolable al caso que nos ocupa. El acta de la reunión de 14-7-2014 no ofrece duda alguna: el acuerdo se alcanzó sin reservas por la totalidad de los sindicatos presentes en la empresa, sin que se hiciera ninguna advertencia sobre alguna causa que pudiera incidir en su validez o vicio del consentimiento alguno.

La posición que ahora asume UGT FICA, que en un cambio drástico de su posición inicial, se alza contra las concretas medidas que él mismo aceptó invocando la presencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo es contraria a la doctrina de los actos propios y supone obviar los concretos términos en que el acuerdo fue alcanzado y la finalidad pretendida: aplicar unas condiciones más beneficiosas a los trabajadores afectados por la transmisión empresarial que las que venían rigiendo en Gespevesa.

La doctrina de los actos propios se describe por la STS Sala Primera de 7-5-2001, rec. 1107/1996, en los siguientes términos:

“Es doctrina constante y consolidada, derivada de la jurisprudencia de esta Sala, cuyas sentencias de 15 de febrero de 1988 , 9 de octubre de 1981 , 25 de enero de 1983 y 16 de junio de 1984 , se pueden estimar esenciales en el tema, la que define los actos propios, como expresión inequívoca del consentimiento, que actuando sobre un derecho o simplemente sobre un acto jurídico, concretan efectivamente lo que ha querido su autor y que además causan estado frente a terceros (sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1997). Asimismo, abunda la jurisprudencia (sentencias de 5 de octubre de 1987 , 16 de febrero y 10 de octubre de 1988 , 10 de mayo y 15 de junio de 1989 , 18 de enero de 1990 , 5 de marzo de 1991 , 4 de junio y 30 de diciembre de 1992 y 12 y 13 de abril y 20 de mayo de 1993 , entre otras muchas), la de que el principio general de derecho que afirma la inadmisibilidad de venir contra los actos propios, constituye un límite de ejercicio de un derecho subjetivo o de una facultad, como consecuencia del principio de buena fe y, particularmente, de la exigencia de observar, dentro del tráfico jurídico, un comportamiento coherente, siempre que concurren los requisitos o presupuestos que tal doctrina exige para su aplicación, cuales son que los actos propios sean



inequívocos, en el sentido de crear, definir, fijar, modificar, extinguir o esclarecer sin ninguna duda una determinada situación jurídica afectante a su autor, y que entre la conducta anterior y la pretensión actual exista una incompatibilidad o una contradicción según el sentido que de buena fe hubiera de atribuirse a la conducta anterior. En igual sentido las sentencias del Tribunal Supremo de 9 de julio de 1999 y 16 de febrero de 1998".

Conferir legitimación activa para impugnar el estado de cosas que expresamente se pactó por el sindicato demandante, junto con el resto de la representación sindical, y la empresa ahora demandada, supondría alterar las reglas básicas de la negociación, pretendiendo dejar sin efecto las medidas que expresamente se estipularon como más beneficiosas para los trabajadores afectados. Y así, esta Sala advierte que en relación a las pretensiones ejercitadas, la única que pudiera entenderse no encuadrada en el acuerdo firmado y que ahora se pretende impugnar es la atinente al mantenimiento del seguro médico, pretensión que ha venido resuelta por el acuerdo alcanzado entre empresa y CCOO el 14-1-2025 por el que se abona a los trabajadores el importe del seguro médico que se venía manteniendo en la empresa Gespevesa, produciéndose por ende una pérdida sobrevenida de objeto respecto a dicha pretensión, que no alteraría la solución principal atinente a la falta de legitimación activa del sindicato UGT.

En cuanto a la pretensión de cambio de turnos, adhiriéndose a la demanda presentada por FETICO en este aspecto, la ausencia de legitimación activa de dicho sindicato para plantear su demanda, vacía de contenido la pretensión respecto a la que adopta UGT FICA su posición adhesiva, no pudiendo por ende ser analizada, no sin antes añadir que igualmente, la misma se encontraba incluida dentro de las condiciones pactadas en el acuerdo ya tantas veces aludido.

En consecuencia, con estimación de las excepciones planteadas por las codemandadas, declaramos la falta de acción por falta de legitimación activa de los sindicatos UGT FICA y FETICO, desestimándose las demandas interpuestas sin entrar a valorar el fondo del asunto.

SEXTO.- Notifíquese la resolución a las partes y hágase saber que la misma no es firme, pudiendo interponerse recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimando la falta de legitimación activa de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT FICA) y la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE FETICO, desestimamos las demandas interpuestas frente a CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO S.A



(CAMPSARED), a las que se adhirió el sindicato VALORIAN, oponiéndose el sindicato COMISIONES OBRERAS; y en consecuencia, absolvemos a la citada empresa de todos los pedimentos de las demandas, sin entrar a resolver sobre el fondo del asunto. Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 abogado, graduado social o representante 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 *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 (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0286 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0286 24, 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.