

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

STC 119/2002, de 20 de mayo de 2002

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Manuel Jiménez de Parga, Presidente, don Pablo García Manzano, don Fernando Garrido Falla y doña María Emilia Casas Baamonde, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de amparo núm. 5116/98, promovido por don Robert A. N., don Juan Carlos A. L., don Ander O. C. y don Saturnino R. G., representados por la Procuradora de los Tribunales doña Sara Gutiérrez Lorenzo y asistidos por la Abogada doña Araceli Markotegi Arbizu, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Navarra, de 30 de junio de 1998, y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 11 de noviembre de 1998. Ha intervenido el Ministerio Fiscal y han sido parte V. Navarra, S.A., representada por el Procurador de los Tribunales don Carlos de Zulueta Cebrián y bajo la dirección del Letrado don Antonio Sanz Muneta; la Unión General de Trabajadores de Navarra, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y asistida del Abogado don Eduardo Collados Larumbe; la Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores de Navarra en la empresa V. Navarra, S.A., representada por la Procuradora doña Isabel Cañedo Vega y dirigida por la Letrada doña María Luisa Francés Calonge; y la Confederación Sindical de las Comisiones Obreras de Euskadi, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y asistida por el Abogado don Daniel Colio Salas. Ha sido Ponente el Magistrado don Fernando Garrido Falla, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito registrado en el Tribunal el 4 de diciembre de 1998, don Robert .., don Juan Carlos A., don Ander.. y don Saturnino .., representados por la Procuradora de los Tribunales doña Sara Gutiérrez Lorenzo, interponen recurso de amparo contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Navarra, de 30 de junio de 1998, y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 11 de noviembre de 1998, que se citan en el encabezamiento, así como contra las previsiones del III convenio colectivo de la empresa V. Navarra, S.A., cuya anulación solicitaron en el proceso judicial.

2. Constituyen la base fáctica de la demanda los siguientes antecedentes:

a) Por Resolución de 7 de abril de 1998 del Director General de Trabajo se acordó el registro, depósito y publicación en el "Boletín Oficial de Navarra" del III convenio colectivo de trabajo de la empresa V. Navarra, S.A. El citado pacto colectivo se suscribió por aquella con su Comité de empresa, que lo aprobó con el voto mayoritario de los representantes pertenecientes a las candidaturas de la UGT y las CC OO.

b) Los delegados sindicales de la sección sindical de Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) en la mencionada empresa presentaron escrito ante el Departamento de Trabajo del Gobierno de

Navarra, el 16 de abril de 1998, en el que solicitaban que al amparo del art. 161.2 LPL se cursase al Juzgado de lo Social comunicación de oficio por razón de la ilegalidad del III convenio colectivo de V. Navarra, S.A., concertado para los años 1998, 1999 y 2000. El Director General de Trabajo, en escrito de 17 de abril de 1998, comunicó a la sección sindical de LAB que por Resolución de 7 de abril se había procedido al registro del convenio colectivo y dispuesto su publicación en el "Boletín Oficial de Navarra", indicando a la sección sindical que podía impugnar directamente el pacto colectivo.

c) El art. 22 del convenio colectivo, comprendido en el Capítulo IV relativo a la clasificación profesional, relaciona los grupos que integran la denominada Tercera Categoría. Distingue tres grupos: empleados, subalternos y obreros. Dentro de estos últimos incluye un subgrupo o categoría de nueva creación, Especialista de Ingreso. El art. 68 del convenio, referido a las condiciones económicas, establece que "En la categoría y nivel de Especialista de ingreso se permanecerá durante veinticuatro meses a partir del momento del ingreso". Se fijan las retribuciones previéndose una distinción entre los componentes de aquella categoría de ingreso y los restantes en cuanto a su salario bruto, que se determina en una tabla atendiendo a valores retributivos mensuales. Dice así: "Para la categoría y nivel inicial de especialista a partir del vigésimo quinto mes de su ingreso en la empresa, y para los demás niveles y categorías a partir de la fecha de su ingreso o ascenso, la letra a) es la retribución mínima, y se aplicará al personal que ingrese en la Empresa o ascienda de categoría durante los primeros seis meses. La letra b) se abonará al personal a partir del séptimo mes siguiente a la fecha de su ingreso en la Empresa o de su ascenso de categoría profesional. La letra c) se abonará al personal a partir del decimonoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la Empresa o a partir del decimotercer mes siguiente a la fecha de su ascenso. Siempre con las salvedades señaladas en el artículo 69". Y prosigue "El personal que acredite diez años de antigüedad en la empresa recibirá la letra d) a partir del decimonoveno primer mes siguiente a la fecha de su ascenso. En todo caso se reconocerá al personal la letra d) al cumplir los diez años de antigüedad en la empresa, con efectos del día primero del mes en que se cumplan. En ningún caso el ascenso a categoría superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en la categoría inferior". El art. 69, por su parte, recoge una regulación singular para los trabajadores de la categoría de especialistas: "promocionaran a la categoría superior en las condiciones y plazos siguientes, contados a partir de la fecha de su ingreso, siempre que sus contratos temporales no sean extinguidos a su vencimiento: Durante los veinticuatro primeros meses serán especialistas de ingreso. Desde el vigésimo quinto hasta el trigésimo mes serán especialistas, letra a). Desde el trigésimo primero hasta el cuadragésimo segundo mes serán especialistas, letra b). Desde el cuadragésimo tercero hasta el sexagésimo mes serán especialistas, letra c). Desde el sexagésimo primero hasta el septuagésimo segundo mes serán oficiales de tercera letra b). Desde el septuagésimo tercer mes serán oficiales de tercera letra c)". El art. 70 del convenio fija las retribuciones brutas, cuantificando en 112.161 pesetas la de los especialistas de ingreso y en 131.954 pesetas la de los especialistas letra a). Del art. 92, relativo al plus de trabajo nocturno, se siguen diferencias retributivas entre los trabajadores de la tercera categoría, asignando un plus/hora de 181,78 pesetas a los especialistas de ingreso frente a otro de 213,85 pesetas a los especialistas letra a). El art. 94, destinado a regular un plus de jornada industrial por trabajo en sábados o festivos, salvo cuando se trata de turnos continuados, acuerda una cuantía/día equivalente a 9.647 pesetas para los de ingreso y de 11.349 pesetas para el resto de los especialistas. Por otra parte, la Disposición adicional séptima del convenio contiene una cláusula residual que dispone: "las retribuciones y abonos no señalados expresamente en los Artículos 70, 92, 94 y en los Anexos 1, 4, 8 y 11, se abonarán a la categoría de Especialistas de ingreso en cuantía igual al ochenta [y] cinco por ciento del importe que figure en el correspondiente artículo o Anexo". La Disposición adicional undécima atiende también a las condiciones de trabajo de los especialistas de ingreso, en los siguientes términos: "Las condiciones establecidas para los especialistas de ingreso en el

artículo 68 , párrafos 3º y 4º, en los arts. 69 y 70, y en los Anexos 1, 4, 8 y 11; la revisión salarial prevista en los arts. 95 y 138; el reconocimiento de la letra d) previsto en los párrafos 5º y 6º del art. 68; lo previsto en las Disposiciones Adicionales 1ª, 4ª c), 5ª y 7ª; y el mantenimiento de los períodos de prueba de dos meses previstos en el artículo 31, forman un conjunto inescindible. La validez y aplicabilidad total o parcial de cualquiera de dichas condiciones está condicionada a la validez y aplicabilidad total del conjunto de todas ellas. En consecuencia la eventual ineficacia futura total o parcial de cualquiera de dichas condiciones por nulidad, anulación, revocación u otra causa cualquiera producirá la ineficacia total del conjunto de las mismas con efectos de Enero de 1998". En otro punto, el Anexo 1 del pacto en cuestión establece un seguro de vida para los trabajadores, estipulando para los especialistas de ingreso una cantidad de 3.248.357 pesetas, frente a otra de 3.821.596 pesetas para los especialistas de letra a). El Anexo 4 se ocupa de las primas y premios de producción, atribuyendo según distintos conceptos unas cantidades de 24.028, 20.820 y 15.447 pesetas para los especialistas de ingreso, en contraste con primas de 28.268, 24.494 y 18.173 pesetas para el resto de la tercera categoría. El Anexo 8 determina la compensación económica por el trabajo en sábado o domingo, con una diferencia de 9.566 a 11.254 pesetas/día en lo reconocido a la categoría de ingreso respecto del resto de la tercera categoría. El Anexo 11 regula la producción adicional en festivos, reflejando una tabla retributiva según la cual el valor de la hora extraordinaria de los especialistas de ingreso se cuantifica en 1.809,23 pesetas y la retribución por día compensado de trabajo en festivos en 9.566 pesetas, en tanto que para los especialistas letra a) el valor alcanza las 2.128,50 pesetas y la retribución por día trabajado en festivos 11.254 pesetas.

d) La Disposición adicional cuarta del III convenio colectivo de Volkswagen Navarra, S.A., dispone textualmente: "a) En las condiciones actualmente existentes y previsibles de carácter laboral, productivo y comercial, y manteniéndose las perspectivas de producción y mercado, tiene la empresa en proyecto la realización de inversiones por importe aproximadamente 300.000.000 de DM. Que, cumpliéndose las previsiones, se llevarán a efecto en los próximos tres años.— b) Las previsiones anteriores, siempre que se cumplan, permitirán un aumento de empleo de unas seiscientas personas a lo largo del período.— c) Estos trabajadores serán contratados por tiempo indefinido, con un período de prueba de dos meses y con la categoría de Especialista de ingreso".

e) Los recurrentes en amparo, delegados sindicales de Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) en la empresa V. Navarra, S.A., formularon demanda en materia de impugnación de convenio colectivo. Aducían que el pacto colectivo conculcaba la legalidad vigente al establecer diferencias retributivas entre la categoría de especialista de ingreso (que aparece *ex novo* en el III convenio colectivo de la empresa) y los especialistas letra a), tanto en los conceptos retributivos fijos como en los variables, al fijarse para los primeros un ochenta y cinco por ciento de la remuneración concertada para los segundos y ello pese a que unos y otros realizan idéntico trabajo, todo lo cual representaría una diáfana diferencia de trato entre el personal que ya prestaba servicios en la empresa con respecto al de nueva contratación, que vendría a percibir un salario inferior. Solicitaban, conforme a la interpretación integradora que realiza el juzgador en el fundamento de Derecho primero de la Sentencia de instancia, la declaración de nulidad de pleno derecho de los arts. 22, 68, 69, 70, 92 y 94 del convenio, las Disposiciones adicionales séptima y undécima y los Anexos 1, 4, 8 y 11, en lo referido a los especialistas de ingreso.

El Juzgado de lo Social núm.1 de Navarra dictó Sentencia con fecha 30 de junio de 1998, desestimatoria de la pretensión de anulación de las previsiones cuestionadas en el convenio colectivo de referencia. En sus hechos probados, además de recoger los artículos del pacto antes transcritos sobre cuya nulidad se litigaba, declara acreditado que los especialistas de

ingreso y los especialistas letra a) realizan un mismo trabajo, que desde el 1 de enero de 1998 la empresa contrató a quinientas setenta y tres personas, todas ellas con carácter indefinido y de las que quinientas sesenta y siete se integraron en la categoría de especialistas de ingreso, y que las previsiones de inversión en la factoría de Pamplona para 1998 son de 36.641 millones de pesetas, de 29.390 millones para 1999 y de 17.114 millones para el año 2000; previsiones que guardan relación con los acuerdos alcanzados con parte del Comité de empresa y plasmados en el pacto colectivo.

En la fundamentación jurídica, el juzgador *a quo* comienza afirmando que la circunstancia de la fecha de ingreso en la empresa no puede imponer o justificar "sin más" la distinta retribución, que los arts. 4 y 17 del Estatuto de los trabajadores (LET) y 14 CE pueden quedar afectados también cuando el distinto trato salarial tenga su origen en la fecha de suscripción de los contratos de trabajo y que no es argumento para refrendar la diferencia pactada que la desigualdad nazca de una nueva norma colectiva derogatoria de la anterior, como tampoco el hecho de que los especialistas de ingreso terminen por alcanzar, con el tiempo, a modo de una especie de promoción profesional, la remuneración de los restantes niveles. Negada la relevancia de lo anterior y situado el problema en la aptitud de la autonomía colectiva contenida en los arts. 37 CE y 82 LET para fijar "sin más justificación ni apoyo, retribuciones distintas para trabajadores que realizan un mismo trabajo siendo los que perciben inferiores retribuciones los de nuevo ingreso en la empresa", resuelve la Sentencia que la respuesta debe ser negativa salvo cuando el fin que se persigue con la desigualdad resulte lícito y las consecuencias jurídicas derivadas 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 supere un juicio de proporcionalidad. De acuerdo con ese test, proyectado al caso, concluye que la creación del nivel retributivo de especialista de ingreso con salario inferior al especialista letra a) (el ochenta y cinco por ciento en todos los conceptos salariales fijos y variables), y la permanencia de dos años en tal nivel, está vinculada en el Convenio al compromiso de contratación de seiscientas personas, que estaría cumpliéndose por la empresa, y a un compromiso de inversiones en la factoría de Pamplona de trescientos millones de marcos. Así pues, conectado el trato desigual con el fomento de nuevas contrataciones con aumento significativo de empleo, existiría una justificación "objetiva y razonable entendiendo que la diferencia retributiva tanto en los conceptos fijos como variables de los Especialistas de Ingreso con respecto a los Especialistas letra A) no es discriminatoria, como tampoco lo es el tiempo de permanencia en dicho nivel o categoría, 24 meses, pues en todo caso se garantiza a estos trabajadores el ascenso a las categorías y niveles retributivos (Especialistas letra A) al vigésimo quinto mes; desde el trigésimo primero hasta el cuadragésimo segundo mes Especialistas letra B), posteriormente y tras permanecer 18 meses se pasa a Especialistas letra C), y así sucesivamente), obedeciendo la diferenciación introducida a motivos objetivos, racionales y atendibles, siendo adecuada al fin que se persigue, las 600 nuevas contrataciones en la empresa con la categoría de Especialistas de Ingreso y a través de relaciones laborales indefinidas".

f) Los demandantes en amparo recurrieron la Sentencia del Juzgado de lo Social ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra. Rechazados por ésta dos motivos que pretendían, al amparo del art. 191 b) LPL, la adición de hechos probados, en el restante de los constitutivos del recurso, formulado con base en el art. 191 c) LPL por infracción de los arts. 14 CE; 4.2 c) y 17 LET y Convenio núm. 117 de la Organización Internacional del Trabajo, el Tribunal Superior de Justicia confirma la Sentencia de instancia: "como argumenta la Magistrada de instancia, el fomento de las nuevas contrataciones y la previsión de fuertes inversiones empresariales en tecnología y capacidad de la factoría Navarra, constituyen compromisos plasmados en la Disposición Adicional Cuarta del Convenio, y que ya, en los primeros meses de vigencia del mismo, han comenzado a tener su plasmación práctica a través

de 567 nuevas contrataciones indefinidas de trabajadores con categoría de Especialista de ingreso —hecho séptimo— y con las importantísimas previsiones de inversiones para el trienio 1998-2000, en las que se destacan los costes salariales". Y prosigue afirmando, para terminar, que no se han infringido los preceptos invocados porque el tratamiento desigual a los trabajadores ingresados antes y después de la vigencia del III convenio de la empresa no resulta arbitraria, artificiosa ni infundada, al existir justificación suficiente, a lo que añade que fruto de la negociación colectiva, en la que los negociadores defienden sus respectivos intereses y también transigen, "se establecieron las bases en que se producirían las nuevas contrataciones respetando los máximos de derecho necesario, concretamente en materia salarial y el derecho a la promoción profesional de los trabajadores contratados a partir de enero de 1998".

3. La demanda de amparo se dirige contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Navarra, de 30 de junio de 1998, y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 11 de noviembre de 1998. Los recurrentes aducen que los trabajadores adscritos a la categoría de "Especialistas de ingreso" y los actuales "Especialistas letra a)" realizan idéntica actividad y un trabajo de igual valor, de modo que la creación de la primera categoría (donde quedan encuadrados los nuevos trabajadores por un período de veinticuatro meses percibiendo una remuneración inferior), así como el retraso que se les impone para la promoción profesional, implican una clara y diáfana diferencia de trato contraria al art. 14 CE entre el personal que ya prestaba sus servicios en la empresa y el de nueva contratación. Por ello sostienen que son nulas las disposiciones del III convenio colectivo de la empresa V. Navarra, S.A., contenidas en el art. 22, que crea la nueva categoría; arts. 68 y 69, que establecen plazos superiores para la promoción a categoría superior para los trabajadores de nuevo ingreso; art. 70, que contiene las tablas salariales en las que se recoge una menor retribución para los especialistas de nuevo ingreso que la correspondiente a los especialistas letra a); art. 92 y 94, que retribuyen con una cantidad menor el plus de nocturnidad y el plus de jornada industrial; Disposición adicional séptima, que dispone que las retribuciones y abonos no señalados expresamente en los arts. 70, 92 y 94 y en los Anexos 1, 4, 8 y 11, se abonarán a la categoría de Especialista de ingreso en cuantía igual al 85 por 100 del importe que figure en el correspondiente artículo o Anexo; Disposición adicional undécima, que contiene una cláusula resolutoria pactada en fraude de Ley para el supuesto de que se revocaran, por alguna circunstancia, las disposiciones mencionadas, lo que constituye un intento de dar cobertura a la ilegalidad, y, finalmente, los Anexos 1, 4, 8 y 11 del citado Convenio, por establecer condiciones o retribuciones inferiores en un 15 por 100 para los trabajadores de nuevo ingreso.

Recuerdan que la autonomía colectiva no es absoluta. A su través no cabe concertar diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable entre situaciones que pueden considerarse iguales. En este caso, las diferencias pactadas no son proporcionadas al fin que con ellas se persigue. El convenio cuestionado distingue entre trabajadores de igual condición creando una categoría específica y peor retribuida. Se produce una primera discriminación no sólo con los trabajadores Especialistas previamente contratados sino también con otros trabajadores de nuevo ingreso, pues los que se incorporan a la empresa en categorías distintas a la de Especialista percibirán sus salarios conforme a los criterios clásicos, contemplados en convenios colectivos anteriores, esto es, el nivel a) de su correspondiente categoría. En segundo lugar, existe discriminación con relación al resto de los trabajadores, pues por un trabajo igual o de igual valor, se recibe un salario inferior. En tercer lugar, la discriminación viene dada porque los Especialistas de nuevo ingreso nunca percibirán el salario que les hubiera sido asignado conforme a las normas del convenio anterior. Por otra parte, el nuevo convenio incrementa el salario de los Especialistas contratados con anterioridad a su entrada en vigor, haciendo más ostensible la desigualdad con los de nuevo ingreso.

Añaden a lo dicho que la justificación dada en el convenio, materializada en la Disposición adicional cuarta, consiste en la realización de inversiones y en la creación de empleo. Pero el supuesto compromiso, en su opinión, no es más que una declaración de intenciones, que sólo se llevará a efecto en el supuesto de que la empresa demandada, y sólo ella, estime que su cumplimiento conviene a su interés. Por lo demás, siguiendo la evolución de la plantilla en la empresa, deducen que las nuevas contrataciones se iban a realizar independientemente de lo pactado en el convenio. Así las cosas, las inversiones y la creación de empleo responden a la adecuación de la empresa a sus necesidades reales, ya constatadas por los estudios de mercado realizados con anterioridad a la negociación del convenio. De manera que, de aceptarse la doble escala salarial en situaciones como la descrita, el art. 14 CE no tendría aplicación de hecho en las relaciones laborales: las empresas tendrían abiertas las posibilidades de abaratar costes por la sola circunstancia de la concurrencia de necesidades efectivas de contratación, sirviendo —dicen en otro lugar— cualquier justificación para introducir toda suerte de diferencias en las condiciones de trabajo, y desembocándose en una dualización o segmentación de la clase trabajadora, infravalorando el trabajo de igual valor de los trabajadores de nuevo ingreso.

Esa conclusión no puede admitirse, tampoco por el hecho de que la canalización de dichas prácticas se haya efectuado por el cauce de la negociación colectiva, habida cuenta que ésta no puede sortear la prohibición de trato desigual injustificado consagrada en la Constitución, menos aún cuando el colectivo perjudicado tiene escasa fuerza de negociación y se halla por ello en una situación de franca y clara desigualdad a la hora de pactar sus condiciones de trabajo.

4. La Sala Primera del Tribunal Constitucional, en providencia de 25 de octubre de 1999, acordó conocer del presente recurso de amparo y admitir a trámite la demanda presentada por la Procuradora doña Sara Gutiérrez Lorenzo, en nombre y representación de don Robert , don Juan Carlos , don Ander y don Saturnino . En aplicación de lo dispuesto en el art. 51 LOTC se solicitaba a los órganos judiciales de instancia y suplicación la remisión de las actuaciones y el emplazamiento de quienes hubieren sido parte en el procedimiento, excepto de los recurrentes en amparo, al objeto de que pudieran comparecer, si lo deseaban, para defender sus derechos.

5. La Sala Primera de este Tribunal acordó, en providencia de 16 de diciembre de 1999, tener por personado y parte al Procurador de los Tribunales Sr. Zulueta Cebrián, en nombre y representación de V. Navarra, S.A., y a la Procuradora de los Tribunales Sra. Cañedo Vega, en nombre y representación del Sindicato Unión General de Trabajadores de Navarra, sección sindical del Sindicato Unión General de Trabajadores de Navarra en la empresa V. Navarra, S.A., y de la Confederación Sindical de CC OO de Euskadi, y a tenor de lo dispuesto en el art. 52 LOTC dar vista de las actuaciones recibidas a todas las partes personadas y al Ministerio Fiscal para que presentasen las alegaciones que estimaran pertinentes.

6. El Ministerio Fiscal formula sus alegaciones en escrito registrado el 15 de febrero de 2000, interesando la denegación del amparo solicitado. En el plano procesal sostiene que los recurrentes no agotaron todos los recursos utilizables dentro de la vía judicial, al no haber interpuesto recurso de casación para la unificación de doctrina contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra pese a relacionar en la demanda rectora del proceso una serie de pronunciamientos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en los que decían apoyar su tesis. La propia demanda de amparo, en su página quinta, afirma la existencia de jurisprudencia estimatoria de la lesión del art. 14 CE en supuestos similares al presente (existencia de desigualdades retributivas justificadas en razón de la creación de nuevos puestos de trabajo). Frente a ello la rigurosidad con que el Alto Tribunal exige los requisitos de identidad sustancial

entre hechos, fundamentos y pretensiones, a la que se refiere la parte recurrente en su demanda de amparo para explicar la no interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, no sería oponible por cuanto el supuesto de hecho no es otro que la determinación de si la diferencia salarial establecida por el convenio colectivo —que, admitiendo la identidad de funciones, fija para los especialistas de ingreso una retribución equivalente al 85 por 100 de la asignada para los especialistas letra a)— es o no vulneradora del art. 14 CE, problema sobre el que la parte recurrente no duda en afirmar la existencia de doctrina emanada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo favorable a sus intereses.

En relación con el tema sustantivo deducido en el recurso, tras reproducir la STC 177/1988, FJ 3, y la STC 2/1998, FJ 2, precisa que en el caso de autos los contratos de trabajo celebrados con los especialistas de ingreso son indefinidos; que las distintas categorías del convenio, lo mismo que ocurre en la de Especialistas, tienen distintas escalas, con diferencias retributivas en todos los puestos de trabajo, dependiendo el pase de uno a otro nivel del transcurso del tiempo, y que la única diferencia con el resto de las categorías consiste en que, en la de los Especialistas, se introduce un nivel adicional, el de los Especialistas de ingreso, sin que ello varíe la estructura generalizada por escalas. Añade que la creación de ese nivel ha determinado una extensión del nivel d), el mejor retribuido de la categoría, para los trabajadores con diez años de antigüedad, y que la creación de empleo o la realidad de las inversiones ha quedado acreditada, sin que haya resultado probado que se tratara de decisiones imprescindibles y ya adoptadas por la empresa, deduciéndose de las actas de la comisión negociadora del convenio lo contrario, pues la empresa puso de manifiesto con reiteración que la inversión, que tenía por objeto la producción de un nuevo modelo de turismo, podría realizarse en otra factoría radicada en otro Estado, con cuyas organizaciones sindicales se negociaba, lo que conllevaría inevitablemente la puesta en peligro del futuro de la factoría u otros perjuicios en las condiciones de trabajo. Las resoluciones judiciales, en definitiva, han considerado que la creación de nuevos puestos de trabajo, en la modalidad de contratación indefinida, efectivamente producida, así como la cuantiosa inversión empresarial en tecnología y capacidad de la factoría de Navarra, que garantiza su futuro, constituyen un fin lícito de la diferenciación salarial, de carácter meramente temporal. Unido todo ello a la generalización del nivel mejor remunerado, que alcanzará también en su momento a los especialistas de ingreso, debe excluirse la censura de discriminación en la normativa cuestionada y en las sentencias que la dieron validez.

7. El día 15 de febrero de 2000 se recibieron las alegaciones de la parte recurrente, que se remiten en lo esencial a las efectuadas en la demanda. Añaden que, aun de aceptarse a efectos puramente dialécticos la eventualidad de una reducción retributiva en el convenio por razón de las nuevas inversiones y la creación de empleo, cabían soluciones menos gravosas, como pudo ser un incremento salarial menor para todo el personal en lugar de la solución discriminatoria adoptada (consistente en el incremento salarial en favor de los trabajadores con antigüedad superior a la de la firma del nuevo convenio sobre la retribución prevista en el anterior pacto colectivo y el decremento subjetivamente limitado a los especialistas de nuevo ingreso, caracterizados como están por su posición más débil). No cabe de ninguna manera crear una categoría profesional expresamente para que un grupo de personas perciba unos salarios inferiores al resto de la plantilla. Y tampoco cabe un trueque entre lo que la empresa demandada está dispuesta a gastarse en el pago de los salarios del nivel d) a trabajadores que ya gozaban de mejores condiciones y lo que puede ahorrarse en pagar los salarios de los nuevos contratados.

8. V. Navarra, S.A., formuló sus alegaciones en escrito registrado en este Tribunal el día 16 de febrero de 2000. Pone de manifiesto que el III convenio colectivo de la factoría fue acordado con el voto favorable de secciones sindicales que sumaban el 62,5 por 100 de la representación

social en la comisión negociadora. Afirma que el *nomen* utilizado, "Especialista de ingreso", se revela poco acertado, pero la denominación debe resultar intrascendente. Recuerda que el actual centro de trabajo de V. Navarra, S.A., era originalmente una fábrica de S., S.A., y que los convenios que se aplicaron en ésta ya establecían distintos niveles dentro de la categoría de Especialistas, con acceso de unos a otros por el transcurso del tiempo, pactándose a partir de un determinado momento lo que en la actualidad se contempla, esto es, que el ascenso por el paso del tiempo se producirá no sólo dentro de los niveles intracategoriales sino, incluso, intercategorías, con posibilidad de mejora profesional y acceso a la condición de Oficial 3ª sin necesidad de cambio de actividad ni superación de prueba alguna de aptitud. Se trataría, por ello, de un logro de la representación sindical contenido en convenios anteriores al recurrido, no habiéndose producido en éste modificaciones de cualidad o fijación de criterios nuevos respecto del pacto colectivo sucedido. Bajo esas circunstancias considera desleal la aceptación de varios niveles retributivos dentro de la categoría para favorecer la mejora o progreso salarial de quienes no podrían ascender de categoría o tardarían mucho en ascender, y después tachar de discriminatoria la medida durante el período de progreso hacia el nivel superior.

En suma, no hay vulneración del art. 14 CE, ni siquiera doble escala salarial, porque todos los especialistas de nuevo ingreso alcanzarán todos los niveles retributivos de Especialista, e incluso de Oficial de 3ª, por el mero discurrir de los plazos previstos. Solamente se ha añadido un peldaño más al principio de la escala.

Por lo demás, concluye, de la jurisprudencia constitucional se infiere que nada impone la igualdad salarial en sentido absoluto, y que de la consagración constitucional y el desarrollo legislativo se deduce la competencia de la negociación colectiva para la determinación del salario, cosa que aquí se ha desarrollado atendiendo a la promoción económica de los trabajadores y a la predisposición de la empresa a invertir dándose las condiciones adecuadas, favoreciendo con ello el aumento y la estabilidad del empleo con contrataciones por tiempo indefinido. El establecimiento de las condiciones mediante negociación colectiva y no por una concesión o imposición de la empresa, en fin, constituye un freno a prácticas discriminatorias, pues los representantes de los trabajadores pueden evitar resultados especialmente gravosos o desmedidos. Por su parte, el favorecimiento de la promoción económica de los trabajadores, la contratación indefinida de un número importante de especialistas, el compromiso de inversión que garantiza la contratación y el mantenimiento de esos y otros empleos son causas y fines que justifican las diferencias salariales introducidas en el convenio, lo mismo que la escasa diferencia entre los distintos niveles, la transitoriedad del período y la seguridad de que todos alcanzarán indefectiblemente la misma cuantía salarial en unos plazos no discrecionales sino ya fijados convencionalmente.

9. El sindicato Unión General de Trabajadores de Navarra formuló sus alegaciones en escrito presentado el 18 de febrero de 2000. En la misma línea que el Ministerio público, postula la falta de agotamiento de la vía judicial previa, considerando que los propios recurrentes reconocen en su demanda la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que no formalizaron. En cuanto al plano sustantivo razona que la creación de empleo no es una mera declaración de intenciones sino una circunstancia acreditada, contenida en los propios hechos probados y representativa de un incremento de la plantilla de la empresa cifrado en más del 12 por 100, concretado en contratación por tiempo indefinido, invirtiendo la tendencia generalizada de precariedad en el empleo, como igualmente ha quedado probado la realización efectiva de las inversiones comprometidas por la empresa, todo lo cual, más allá de su incidencia en el convenio, expone una voluntad de consolidar y ampliar un proyecto empresarial que redundará en beneficio de todos los trabajadores. Frente a ello, añade el escrito, la denuncia de desigualdad se funda en valoraciones, elucubraciones y conjeturas en contra de los hechos declarados probados.

Para terminar se oponen a la acusación de transacción en perjuicio de los trabajadores de nuevo ingreso a cambio del incremento retributivo a los demás por medio de la generalización del nivel d) de la categoría de Especialistas, y afirman, en definitiva, que no existe doble escala, toda vez que los especialistas de ingreso tienen las mismas posibilidades de ascender que los demás, que no hay diferencia alguna en materia de instituciones sociales y que todos los trabajadores quedan sometidos a las mismas reglas de promoción económica.

10. En escrito registrado el día 18 de febrero de 2000 presentó sus alegaciones la sección sindical del Sindicato Unión General de Trabajadores de Navarra en la empresa V. Navarra, S.A. Su escrito coincide literalmente con el presentado por la Unión General de Trabajadores de Navarra.

11. Las alegaciones de la Confederación Sindical de las CC OO de Euskadi fueron presentadas en el Registro de este Tribunal el día 18 de febrero de 2000. Tras referirse a jurisprudencia constitucional y ordinaria sobre el alcance de la negociación colectiva y el principio de igualdad, mantiene que el III convenio de empresa nace de un acuerdo libremente adoptado entre las partes en virtud de su autonomía colectiva, adoptando su representación en las negociaciones una postura responsable en orden a invertir la tendencia a la precariedad existente en el mercado laboral, asegurando en la factoría afectada la celebración de contratos por tiempo indefinido. El convenio, por lo demás, garantiza una serie de inversiones que hacen que el centro de trabajo de la multinacional en Navarra pueda continuar a la cabeza de las factorías de V., sin que tecnológicamente se de lugar a un desfase que hipotecaría su viabilidad. Así, dicen, en las actas de la negociación se aprecia una amenaza velada de la empresa de desviar parte de la producción a otras instalaciones.

Bajo esas circunstancias, en efecto, si bien la creación de la categoría de especialista de ingreso supone una menor retribución salarial, también debe tenerse en cuenta que la misma garantiza la fijeza en el empleo de al menos seiscientos trabajadores, que accederán a idénticas condiciones retributivas por el mero transcurso del tiempo. Situación ésta que se reproduce en muchos sectores de actividad, no siendo tanto el trabajo que se desarrolla sino la eficiencia del mismo, causada por la experiencia, lo que motiva la existencia de categorías de entrada, como ocurre en el presente caso. Añade que el sindicato LAB ha tenido precisamente el comportamiento que ahora denuncia en otros convenios colectivos en los que se observaba la necesidad de establecer criterios salariales distintos para garantizar la estabilidad de la empresa, o en su caso aumentar el número de las contrataciones.

12. Por providencia de 19 de abril de 2002, se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 22 de abril del mismo mes y año, trámite que ha finalizado en el día de la fecha.

II. Fundamentos jurídicos

1. Se pone en tela de juicio en este recurso de amparo la supuesta vulneración del derecho a la igualdad como consecuencia de la regulación contenida en el III convenio colectivo de V. Navarra, S.A., aprobado por ésta y por las secciones sindicales de varios sindicatos con representación mayoritaria en la empresa, y cuya validez fue confirmada por las Sentencias impugnadas en este procedimiento constitucional pese a introducir una categoría de acceso inexistente en la norma convencional sustituida y fijar para ella una retribución menor. Los recurrentes aducen que los trabajadores adscritos a la categoría de "Especialistas de ingreso" y los actuales "Especialistas letra a)" realizan idéntica actividad y un trabajo de igual valor, según se declara probado, de modo que la creación de aquel primer estadio donde quedan encuadrados los nuevos trabajadores por un período de veinticuatro meses, percibiendo una

remuneración inferior, así como el retraso que se les impone para la promoción como consecuencia del nuevo nivel implantado, implicarían una clara y diáfana diferencia de trato contraria al art. 14 CE entre el personal que ya prestaba sus servicios en la empresa en el momento de la contratación colectiva y el de nuevo acceso a partir de la vigencia del convenio.

Sobre la base de esa censura, solicitan la declaración de nulidad de las dos Sentencias dictadas en el proceso judicial —la del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Navarra, de 30 de junio de 1998, y la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 11 de noviembre de 1998—, así como la nulidad de las previsiones del III convenio colectivo de la empresa V. Navarra, S.A., contenidas en los arts. 22, 68, 69, 70, 92, 94, Disposición adicional séptima, undécima, y Anexos 1, 4, 8 y 11, por establecer condiciones o retribuciones inferiores en un 15 por 100 para los especialistas de nuevo ingreso.

Tanto el Ministerio Fiscal como las restantes partes personadas —la empresa y representaciones sindicales que participaron en la aprobación de la norma colectiva— se oponen a la concesión del amparo, esgrimiendo todos ellos razonamientos semejantes. Los más repetidos, sin perjuicio del mayor detalle con que son recogidos todos los aducidos en los antecedentes, descansan básicamente en la existencia de una justificación para el diferente trato salarial (el compromiso empresarial de efectuar contrataciones y realizar inversiones), y en que la diferencia retributiva es transitoria, no perjudica las expectativas de los trabajadores de nuevo ingreso y ofrece en contrapartida el acceso al empleo a través de una vinculación por tiempo indefinido, conforme a lo establecido en el convenio a cambio de dicha práctica, sin perjuicio de que se ofrezcan otros argumentos como los relativos a la viabilidad de la factoría y a los riesgos de desinversión en los que podría haberse desembocado con otra estrategia negociadora.

2. Antes de entrar en el examen de fondo de la cuestión suscitada, cúmplenos dar respuesta a la objeción de admisibilidad de la demanda de amparo formulada por el Ministerio Fiscal y las representaciones de la Unión General de Trabajadores, consistente en la falta de agotamiento de todos los recursos utilizables en la vía judicial previa a la interposición del amparo. A su juicio, la resolución dictada en el recurso de suplicación por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia era susceptible de recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Alegan que la parte recurrente, tanto en el proceso judicial como en el escrito de demanda con el que inició este procedimiento constitucional, viene a reconocer que existían sobre la cuestión objeto de controversia Sentencias del propio Tribunal Supremo contradictorias con la recurrida en amparo que avalarían la tesis por ellos defendida, de suerte que la omisión de ese cauce procesal, posible según los propios actores, acarrearía la referida falta de agotamiento.

El carácter estrictamente subsidiario del recurso de amparo (art. 53.2 CE), que lo convierte en precedente únicamente cuando no hayan tenido éxito las demás vías que el Ordenamiento ofrece para la tutela de los derechos fundamentales ante los Jueces y Tribunales ordinarios, garantes naturales de dichos derechos, exige, en efecto, que antes de acudir al amparo constitucional se hayan agotado todos los recursos utilizables dentro de la vía judicial [art. 44.1 a) LOTC], por lo que siempre que exista un recurso o remedio procesal susceptible de ser utilizado, y adecuado por su carácter o naturaleza para tutelar o dar reparación al derecho fundamental que se considere vulnerado, tal recurso ha de agotarse antes de acudir al Tribunal Constitucional (SSTC 61/1983, de 11 de julio; 122/1996, de 8 de julio; 76/1998, de 31 de marzo; 211/1999, de 29 de noviembre; 284/2000, de 27 de noviembre; 5/2001, de 15 de enero; 105/2001, de 23 de abril; 228/2001, de 26 de noviembre). Como no podía ser de otro modo, hemos aplicado reiteradamente la doctrina reseñada a la previa formalización del recurso de casación para la unificación de doctrina (SSTC 337/1993, de 15 de noviembre; 347/1993, de

22 de noviembre; 354/1993, de 29 de noviembre; 377/1993, de 20 de diciembre; 132/1994, de 9 de mayo; 140/1994, de 9 de mayo; 93/1997, de 8 de mayo; 183/1998, de 17 de diciembre; 5/1999, de 8 de febrero; 173/1999, de 27 de septiembre y 183/2000, de 10 de julio). Sin embargo, salvo en situaciones en las que la procedencia del recurso es evidente (SSTC 337/1993, de 15 de noviembre, 347/1993, de 22 de noviembre, 31/1995, de 6 de febrero, o 194/1995, de 19 de diciembre) o en las que la parte recurrente admite su propia pasividad en la no utilización de esa reacción procesal (por todas, STC 211/1999, de 29 de noviembre), tenemos dicho que no basta la alegación abstracta de su procedencia, correspondiendo a quien pretende hacer valer su no interposición como motivo de inadmisibilidad el acreditar la posibilidad de recurrir a esta extraordinaria vía en el supuesto concreto, debiéndose abstener de efectuar vagas invocaciones.

Ninguna de las dos situaciones descritas se produce en este caso. Por una parte, quienes aducen el óbice no ofrecen soporte alguno del que concluir la pretendida aptitud específica en el caso concreto de aquel recurso cuya omisión denuncian. El elenco de Sentencias supuestamente válidas para evidenciar la contradicción de doctrinas, a los efectos de la unificación por parte del Tribunal Supremo, vendría constituido por las citadas en el proceso por los propios recurrentes. Sin embargo, no se realiza por ninguno de los denunciados la más mínima justificación de identidades con el caso aquí enjuiciado, comparando la Sentencia dictada en el grado jurisdiccional de suplicación y dichas Sentencias u otras que pudieran traerse a colación, pese a ser aquéllas invariablemente exigidas por el Alto Tribunal para admitir a trámite ese recurso extraordinario. No existe, por tanto, demostración de una aptitud singular de determinados pronunciamientos para trabar la contradicción y reparar eventualmente en la vía judicial las lesiones denunciadas en este recurso de amparo, como tampoco hay un intento serio, ni rudimentario siquiera, de dar satisfacción a esa obligación acreditativa del supuesto paralelismo. Dicho en los términos de nuestra STC 183/2000, de 10 de julio, no se acredita "la procedencia y posibilidad real y efectiva de la interposición del recurso de casación para la unificación doctrinal frente a la Sentencia impugnada, fundada en la contradicción doctrinal con las citadas Sentencias, dada la sustancial identidad en cuanto a hechos, fundamentos y pretensiones".

Descartado ese plano, tampoco cabe acoger aquel otro en el que igualmente podría hacerse descansar el óbice de procedibilidad formulado, esto es, la supuesta aceptación de los propios recurrentes de su inactividad procesal, pues nada en la demanda de amparo puede llevarnos a ese resultado. Que en ésta se diga que "el Tribunal Supremo estima que 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 razón de esta desigualdad", o que añada que "el mismo Tribunal tiene dicho que no cabe sostener que el Convenio Colectivo sea fuente de condición más beneficiosa para parte de los trabajadores, en detrimento de los derechos de otros trabajadores, ni aún en el supuesto que la desigualdad se justifique en razón a la creación de nuevos puestos de trabajo", no equivale a afirmar la existencia de las identidades antes mencionadas, habilitantes pero a la vez imprescindibles en su conjunto para acceder a ese recurso. Como bien dicen los recurrentes, el Tribunal Supremo exige rigurosamente la sustancial igualdad entre hechos, fundamentos y pretensiones y pronunciamientos distintos entre la Sentencia recurrida y las invocadas de contraste, por lo que, al ser unas concretas disposiciones del convenio colectivo de una empresa las que se impugnaban, resulta perfectamente justificada, a falta de demostración de lo contrario por quienes oponen el óbice procesal, la diferenciación entre la invocación de una doctrina jurisprudencial y la concurrencia de los presupuestos de recurribilidad para la casación en unificación de doctrina, cuyo concurso nadie ha acreditado.

3. Para abordar la cuestión de si la norma colectiva impugnada y las resoluciones judiciales que confirmaron su validez vulneraron el principio de igualdad, bueno será recordar la doctrina de este Tribunal relativa a ese derecho fundamental. Como se infiere del alegato de los propios demandantes, al requerir de este Tribunal la anulación de determinados preceptos del convenio colectivo y la de las Sentencias dictadas en el proceso judicial que a su juicio vulneran el derecho a la igualdad, reconocido en el art. 14 de la Constitución, el amparo solicitado sólo podría otorgarse si realmente se ha producido con respecto al colectivo de Especialistas de ingreso una desigualdad carente de justificación y, por consiguiente, inconstitucional.

Con arreglo a la jurisprudencia de este Tribunal (ya desde las Sentencias 22/1981, de 2 de julio, 34/1981, de 10 noviembre, o 19/1982, de 5 de mayo, por ejemplo), el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento normativo igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica; claro que este tratamiento desigual tiene un límite que opera cuando la desigualdad concernida está desprovista de una justificación objetiva y razonable.

En consecuencia, el enjuiciamiento desde la perspectiva del art. 14 CE del elemento temporal constituido por la fecha de ingreso en la empresa, que se conecta en el convenio colectivo cuestionado a un diferente trato salarial, o el examen de la supuesta compensación a la que la empresa se obligaba a cambio de la reducción retributiva, hace preciso traer a colación la reiterada doctrina constitucional sobre el principio de igualdad del mencionado precepto constitucional.

La reciente STC 200/2001, de 4 de octubre, hace recordatorio de nuestra doctrina en los siguientes términos:

"El art. 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas.—Como tiene declarado este Tribunal desde la STC 22/1981, de 2 de julio, recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con el art. 14 CEDH, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos.

En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (SSTC 22/1981, de 2 de julio, FJ 3; 49/1982, de 14 de julio, FJ 2; 2/1983, de 24 de enero, FJ 4; 23/1984, de 20 de febrero, FJ 6; 209/1987, de 22 de diciembre, FJ 3; 209/1988, de 10 de noviembre, FJ 6; 20/1991, de 31 de enero, FJ 2; 110/1993, de 25 de marzo, FJ 6; 176/1993, de 27 de mayo, FJ 2; 340/1993, de 16 de noviembre, FJ 4; 117/1998, de 2 de junio, FJ 8, por todas)".

Esto así, el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad pero sí exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato.

4. El juicio de igualdad, por lo demás, es de carácter relacional. Requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas (STC 181/2000, de 29 de junio) y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre; 29/1987, de 6 de marzo; 1/2001, de 15 de enero). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma.

En el presente supuesto, como ya se ha dejado constancia y cabe deducir con absoluta nitidez de la lectura del III convenio colectivo de la empresa V. Navarra, S.A., es evidente la diferencia que el mencionado cuerpo normativo establece en materia salarial, en concreto en la percepción del salario base y diversos complementos, entre los trabajadores especialistas de nuevo ingreso y otros especialistas cuya relación laboral se encontraba preconstituida en el momento de la entrada en vigor del pacto colectivo, al imponer a aquéllos como requisito para que pudieran tener derecho a los retribuciones que perciben los restantes integrantes de su categoría profesional, el transcurso de sucesivos plazos convencionalmente señalados.

Un análisis más detenido requiere el segundo de los presupuestos antes aludido, esto es, la homogeneidad o equiparación de las situaciones subjetivas que se pretenden comparar a efectos del juicio de igualdad, constituidas en este caso por las de los especialistas de nuevo ingreso y otros especialistas, concretamente los especialistas letra a), primer nivel de una escala constituida por varios y referente comparativo en la reducción salarial que se denuncia. La concurrencia o no de dicha homogeneidad o equiparación pasa necesariamente por abordar, en general, la caracterización jurídica de la igualdad de tratamiento retributivo en nuestro Ordenamiento jurídico y la concreción salarial a través de la negociación colectiva, así como, en particular, la específica aptitud diferenciadora de determinados factores, internos o externos a la comparación misma, en los que los firmantes del convenio dicen que éste encuentra su fundamento y justificación.

5. Pues bien, la exigencia de igualdad retributiva no es absoluta en nuestro Derecho. En primer lugar, no hay problema en sostener que el Ordenamiento jurídico legitima la diferencia que provenga de la distinta categoría profesional, de la presencia de cualquiera de las causas motivadoras de los complementos salariales y de su concreción cuantitativa, o de los extrasalariales. Tales causas se estiman justificadoras de una diversa remuneración entre trabajadores, cuya existencia, por tanto, no constituye una vulneración del derecho a la igualdad.

Por otra parte, desde una perspectiva estrictamente constitucional, conviene recordar ahora el menor alcance de la protección del derecho fundamental alegado en casos en los que juegue abiertamente el principio de autonomía de la voluntad, a falta de un principio jurídico del que derive la necesidad de igualdad de trato entre los desigualmente tratados (por todas, STC 34/1984, de 9 de marzo). Es cierto que en esos planos son fuertes las limitaciones que impone el Derecho del trabajo, por virtud entre otros factores precisamente del principio de igualdad, pero no desaparece, dejando sin margen el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, la libertad de disposición de la retribución del trabajador respetando los mínimos legales o convencionales.

Del mismo modo, recuperando ahora el control de la desigualdad en la norma, debe reiterarse que tampoco sufrirá el derecho fundamental a la igualdad si la disparidad establecida supera el test de razonabilidad antes descrito. Esto es, que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. La conclusión sería aquí, *sensu contrario*, que el principio de igualdad de remuneraciones implica la eliminación, en el conjunto de los factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo, o para un trabajo al que se atribuye igual valor, de cualquier tratamiento peyorativo injustificado, puesto que el trabajador tiene derecho "a igualdad de trabajo igualdad de salario", no pudiendo operar con valor diferenciador, partiendo de esta igualdad, cualquier circunstancia imaginable, pero siendo imaginables, al mismo tiempo, circunstancias diferenciadoras.

6. Antes de entrar a enjuiciar el caso que se nos somete es preciso todavía recordar que el sistema normal de fijación del salario y, en general, del contenido de la relación laboral, corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el art. 37.1 CE. Mas, un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (art. 1.1 CE), y en el que se encomienda a todos los poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación del salario asegurando los valores de justicia e igualdad que den efectividad al también mandato constitucional contenido en el art. 35.1 CE. Como decíamos en la STC 31/1984, de 7 de marzo, "tanto la regulación mínima estatal como la que se deja a la responsabilidad de la autonomía colectiva de las partes sociales, ha de operarse respetando el principio de igualdad de remuneraciones, con exclusión de todo trato discriminatorio que implique violación de ese principio, que tiene su formulación, con la más específica del art. 35.1 referida al sexo, en la general del art. 14, ambos de la CE. Puede decirse que el principio de igualdad implica la eliminación en el conjunto de los factores y condiciones retributivos, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales, que mencionadas concretamente unas (como es por razón del sexo en el art. 35, y con ella otras en el art. 14) y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el art. 14, son susceptibles de generar situaciones de discriminación".

Es igual de cierto y complementario de lo anterior, en lo que específicamente atiene a la negociación colectiva, que en la STC 2/1998, de 12 de enero, invocada en diversos escritos de alegaciones, hemos declarado que en el convenio colectivo, aunque han de respetarse las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación, éstas no pueden tener el mismo alcance que en otros contextos, pues en el ámbito de las relaciones privadas, en el que el convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolo compatible con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad (SSTC 177/1988, de 10 de octubre; 171/1989, de 19 de octubre, o 28/1992, de 9 de marzo, entre otras). No podemos olvidar, por tanto, que

en el curso de la negociación colectiva los representantes de los trabajadores defienden los intereses globales de éstos, 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.

Bajo esas circunstancias, de todo lo dicho se sigue una conclusión principal: ni la autonomía colectiva puede, a través del producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diferenciadora debe poseer para resultar conforme al art. 14 CE, ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles.

Así debe entenderse, según señalábamos en la STC 177/1988, de 10 de octubre, mucho más cuando en el ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, el convenio colectivo, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales. El convenio colectivo, en suma, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y, en concreto, las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y a la no discriminación, sin que ello suponga que toda distinción dentro del convenio colectivo sea *per se* contraria al principio de igualdad (SSTC 67/1988, de 18 de abril, y 177/1988, de 10 de octubre).

7. Entrando a enjuiciar el caso concreto desde los presupuestos expuestos, nos corresponde analizar ahora la homogeneidad o heterogeneidad de los colectivos del convenio desigualmente retribuidos, para lo cual deberemos atender a la específica aptitud diferenciadora de los factores que se tomaron en consideración en el mismo, ya internos ya externos a los colectivos comparados.

Es necesario recordar para ello algunos datos incontrovertidos del supuesto de hecho, partiendo de la desigualdad de trato acreditada y examinando sólo, por tanto, la justificación objetiva y la proporcionalidad de la regulación pactada.

El III convenio colectivo de trabajo de la empresa V. Navarra, S.A., establece que en la categoría y nivel de Especialista de ingreso se permanecerá durante veinticuatro meses a partir del momento del ingreso, previéndose unas retribuciones brutas inferiores para los especialistas de ingreso que las correspondientes a los especialistas letra a). Lo mismo ocurre respecto del plus de trabajo nocturno y del plus de jornada industrial, y en la cláusula residual contenida en la Disposición adicional séptima o en los diversos Anexos cuya nulidad se solicita. La Disposición adicional cuarta del convenio colectivo, por su parte, dispone textualmente: "a) En las condiciones actualmente existentes y previsibles de carácter laboral, productivo y comercial, y manteniéndose las perspectivas de producción y mercado, tiene la empresa en proyecto la realización de inversiones por importe aproximadamente 300.000.000 de DM. Que, cumpliéndose las previsiones, se llevarán a efecto en los próximos tres años.— b) Las previsiones anteriores, siempre que se cumplan, permitirán un aumento de empleo de unas seiscientas personas a lo largo del período.— c) Estos trabajadores serán contratados por tiempo indefinido, con un período de prueba de dos meses y con la categoría de Especialista de ingreso".

Los hechos probados de las resoluciones judiciales, por otro lado, sientan algunos elementos decisivos: que los especialistas de ingreso y los especialistas letra a) realizan un mismo trabajo, que desde el 1 de enero de 1998 la empresa contrató a quinientas setenta y tres personas, todas ellas con carácter indefinido y de las que quinientas sesenta y siete con la categoría de especialistas de ingreso, y que las previsiones de inversión en la factoría de Pamplona para 1998 son de 36.641 millones de pesetas, de 29.390 millones para 1999 y de 17.114 millones para el año 2000; previsiones que guardan relación con los acuerdos alcanzados con parte del Comité de empresa y plasmados en el pacto colectivo.

Las Sentencias dictadas en el proceso judicial, por su parte, razonan que la creación del nivel retributivo de especialista de ingreso con salario inferior al especialista letra a) (el ochenta y cinco por ciento en todos los conceptos salariales fijos y variables) y la permanencia de dos años en tal nivel, está vinculada en el convenio al compromiso de contratación de seiscientas personas, que estaría cumpliéndose por la empresa, y a un compromiso de inversiones en la factoría de Pamplona de trescientos millones de marcos. Así pues, vinculado el trato desigual al fomento de nuevas contrataciones con aumento significativo de empleo, existiría una justificación "objetiva y razonable entendiendo que la diferencia retributiva tanto en los conceptos fijos como variables de los Especialistas de Ingreso con respecto a los Especialistas letra A) no es discriminatoria, como tampoco lo es el tiempo de permanencia en dicho nivel o categoría, 24 meses, pues en todo caso se garantiza a estos trabajadores el ascenso a las categorías y niveles retributivos (Especialistas letra A) al vigésimo quinto mes; desde el trigésimo primero hasta el cuadragésimo segundo mes Especialistas letra B), posteriormente y tras permanecer 18 meses se pasa a Especialistas letra C), y así sucesivamente), obedeciendo la diferenciación introducida a motivos objetivos, racionales y atendibles, siendo adecuada al fin que se persigue, las 600 nuevas contrataciones en la empresa con la categoría de Especialistas de Ingreso y a través de relaciones laborales indefinidas" (transcribiendo los términos de la Sentencia de instancia que ratifica el Tribunal Superior de Justicia).

Frente a las alegaciones de los recurrentes, recogidas anteriormente con detalle, el Ministerio Fiscal y el resto de las partes personadas que se oponen a la concesión del amparo emplean argumentos tales como que los contratos de trabajo celebrados con los especialistas de ingreso son indefinidos, evitándose con ello la precariedad extendida en el mercado de trabajo; que el convenio colectivo de la factoría fue acordado con el voto favorable de Secciones Sindicales que sumaban la mayoría de la representación social en la comisión negociadora; que las distintas categorías del convenio, lo mismo que ocurre en la de Especialistas, tienen diversas escalas, como ya sucedía en convenios anteriores, con diferencias retributivas en todos los puestos de trabajo y dependiendo el pase de uno a otro nivel del transcurso del tiempo; que la creación de ese nivel de nuevo acceso ha determinado una generalización del nivel d), el mejor retribuido de la categoría, para los trabajadores con diez años de antigüedad; que el ascenso por el paso del tiempo se produce no sólo dentro de los niveles intracategoriales sino, incluso, intercategorías, con posibilidad de mejora profesional y acceso a la condición de Oficial 3ª sin necesidad de cambio de actividad ni superación de prueba alguna de aptitud; que de las actas de la comisión negociadora del convenio se deduce que la empresa puso de manifiesto con reiteración que la inversión podría realizarse en otra factoría radicada en otro Estado, con cuyas organizaciones sindicales se negociaba, lo que conllevaría inevitablemente la puesta en peligro del futuro de la factoría de Navarra u otros perjuicios en las condiciones de trabajo; que la desigualdad retributiva tiene mero carácter temporal, de modo que la generalización del nivel mejor remunerado alcanzará también en su momento a los especialistas de ingreso y que es escasa la diferencia entre los distintos niveles retributivos, o que, finalmente, el sindicato al que pertenecen los recurrentes ha tenido precisamente el comportamiento que ahora denuncia en otros convenios colectivos en los que se observaba la necesidad de establecer criterios

salariales distintos para garantizar la estabilidad de la empresa, o en su caso para aumentar el número de las contrataciones.

9. Teniendo en cuenta lo hasta aquí expuesto, la solución del caso ha de circunscribirse a indagar la existencia de un dato o fundamento objetivo de la diferenciación retributiva de los especialistas de ingreso en el convenio colectivo controvertido, pues así lo exige el planteamiento de la demanda de amparo.

Pues bien, la conclusión no puede ser otra que la inexistencia de la vulneración que se denuncia, atendiendo a la ordenación que dicho convenio colectivo efectúa del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva que rige en la empresa. En efecto, esa ordenación se caracteriza en general, en todas sus categorías profesionales, por el establecimiento de diferentes niveles retributivos en el interior de cada categoría, pese a la posible identidad de funciones, a los que se accede progresivamente por el mero transcurso del tiempo. De esa manera, la ordenación jurídica de la categoría de especialistas en el convenio (con sucesivos niveles retributivos), así como la constitución de un nivel de ingreso en su tercera categoría, a diferencia de lo que ocurre en las demás, manifiestan un criterio graduado y paulatino en función del tiempo de servicios que se inspira en la promoción profesional y económica del conjunto de los trabajadores de la empresa, no sólo de los especialistas, existiendo niveles salariales de ingreso en todos los casos [en general, la letra a) de cada categoría]. No cabe aceptar, por tanto, que la consideración de la fecha de ingreso en los especialistas como factor relevante para la determinación de efectos retributivos tenga en el convenio una finalidad selectiva o de discriminación de los trabajadores incluidos en esa categoría y nivel en el momento de la contratación. Tal conclusión negativa se desprende tanto del sistema de progresión temporal que preside los sucesivos niveles salariales de la categoría de especialistas, como del sistema igualmente progresivo y temporal que rige el resto de la clasificación profesional regulada en el convenio colectivo, que se inspira en reglas automáticas de promoción. La retribución en función del tiempo de permanencia en la empresa, en definitiva, representa el principio que informa todas las categorías profesionales.

Consecuentemente, no puede admitirse como fundamento de la queja formulada en amparo la existencia de un voluntarismo selectivo en el convenio o la de una discriminación retributiva de los especialistas de ingreso frente a otros trabajadores en atención al momento de la contratación laboral. Por el contrario, esa misma lógica se manifiesta en el primer nivel o letra a) de las restantes categorías y se reproduce luego en cada una de ellas a la hora de acceder a los sucesivos niveles [b), c) y d)]. Al margen de las diferencias nominales, por tanto, hemos de concluir que el fundamento de la demanda parte de una supuesta discriminación que no resulta confirmada en la regulación del convenio colectivo impugnado, lo que excluye la vulneración del art. 14 CE en los términos planteados.

F A L L O

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Denegar el amparo solicitado.

Publíquese esta Sentencia en el "Boletín Oficial del Estado".

Dada en Madrid, a veinte de mayo de dos mil dos.