

Ref. 13

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
DE CATALUNYA
SALA SOCIAL

BR

ILMO. SR. D. JOSÉ DE QUINTANA PELLICER
ILMO. SR. D. SEBASTIÁN MORALO GALLEGO
ILMA. SRA. D*. M*DEL PILAR RIVAS VALLEJO

En Barcelona a 11 de junio de 2002

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N° 4440/2002

En el recurso de suplicación interpuesto por MOLDES P [REDACTED] V [REDACTED] S.A frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social N°27 Barcelona de fecha 12 de septiembre de 2001 dictada en el procedimiento n° 245/2001 y siendo recurrido/a Salvador I [REDACTED] A [REDACTED] y Otros. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. D*. M*del Pilar Rivas Vallejo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30.03.2001 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Conflicto colectivo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó

procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 12 de septiembre de 2001 que contenía el siguiente Fallo:

"Que estimando la demanda interpuesta por José L. A., Manuel L. C. M. y Salvador I. A. contra Moldes P. V. S.A. sobre conflicto colectivo, debo reconocer y reconozco el Derecho del personal contratado con posterioridad a Julio de 1992 a percibir las mismas mejoras reguladas en el pacto de empresa de fecha 8 de Mayo de 1989 y que no vienen percibiendo los trabajadores cuya ingreso es anterior a Julio de 1992."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"Primero. Los actores José L. A., Manuel L. C. M. y Salvador I. A., cuyas circunstancias profesionales se expresan en el encabezamiento de la demanda, y se dan por reproducidas, en su calidad de Miembros del Comité de empresa interponen proceso de conflicto colectivo contra la empresa demandada tendente al reconocimiento del derecho, del personal contratado con posterioridad a Julio de 1992 a percibir las mismas mejoras reguladas en el pacto de empresa de fecha 8-5-89 y que vienen percibiendo los trabajadores cuyo ingreso es anterior a Julio de 1992.

Segundo. El presente proceso de conflicto colectivo afecta a 17 trabajadores de la plantilla de la empresa demandada, de un total de unos 48 que la componen, que iniciaron su relación laboral con aquella con posterioridad a Julio de 1992.

Tercero. En 8-5-99, la representación social de los trabajadores y la empresa demandada suscribieron el denominado "Pacto interior de empresa" cuyo contenido por obrar en autos se tiene por reproducido, por el que se acordaban una serie de mejoras sobre las condiciones económicas mínimas garantizadas en el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la provincia de Barcelona (DOG de 7-7-00) aplicable a la actividad de la empresa, y entre ellas la gratificación libre voluntaria y el Plus de puntualidad.

Cuarto. La empresa demandada no abona en nómina dichos conceptos a ningún trabajador ingresado en su plantilla con posterioridad a Julio-92. El trabajador Sr. José Antonio L. V. contratado en 6-5-96 había prestado servicios con anterioridad para aquella de 18-4-88 a 17-4-91; y sí que los sigue abonando actualizados a los demás de su plantilla bajo la denominación en nómina, el primero, de complemento salarial, y el segundo, de plus de asistencia, en los importes actuales de 23.110 pesetas y de 610 pesetas/día trabajado respectivamente.

Quinto. Se celebró la preceptiva conciliación de conflicto

colectivo con el resultado de sin acuerdo, por no comparecencia de la empresa."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada MOLDES P. [REDACTED] V. [REDACTED] S.A., que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En proceso sobre conflicto colectivo, interpone la demandada recurso de suplicación dirigido a obtener la modificación del relato de hechos probados de la resolución de instancia, así como a efectuar diversas denuncias jurídicas, alegando la incorrecta aplicación del artículo 14 de la Constitución española, así como los artículos 3.1 c), 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 1281 y 1288 del Código civil, y el principio general del Derecho "rebus sic stantibus", al amparo de los apartados b) y c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral.

SEGUNDO.- El asunto litigioso se centra en la determinación de la procedencia de la igualación salarial de los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa demandada, excluidos de la percepción de los complementos salariales denominados "gratificación libre voluntaria", actualmente denominada "complemento salarial", y "plus de puntualidad", bajo la denominación actual de "plus de asistencia", fijados ambos a partir de pacto interior de empresa suscrito en 1989 con la representación legal de los trabajadores, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1991 y ámbito de afectación general, esto es, con inclusión de los trabajadores "fijos" de la empresa y de los "temporales" que tuvieran tal condición en la fecha de la celebración de dicho pacto, si bien estableciendo la aplicación gradual de tales complementos para el personal temporal durante el señalado período de vigencia del pacto.

Son extremos relevantes a efectos del correcto enjuiciamiento de la cuestión debatida los siguientes: a) que el pacto interior de empresa, suscrito en 1989, y con la señalada vigencia, debía afectar "al personal de nueva contratación ya existente en la empresa" en tal fecha; b) que dicho pacto no fue renovado en el año 1992 ni en los sucesivos, pero se siguió aplicando en los mismos términos para los trabajadores que se hallaban prestando servicios en la empresa con anterioridad a su expiración, excluyendo a los de nueva contratación, habiéndose introducido una única variación, si bien no consta en qué fecha ni a través de qué cauce, consistente en un cambio de denominación de los complementos; c) que no existe cláusula expresa que permita calificar tales beneficios salariales como garantía *ad personam*;

d) que la fijación de los complementos litigiosos no obedeció a causa específica alguna, siendo fruto de plataforma reivindicativa apoyada mediante el recurso a la huelga, esto es, que constituye una mejora salarial no basada en la cantidad o calidad de trabajo, o en otras circunstancias que justifiquen su establecimiento como compensación de las condiciones del trabajo prestado; e) que no se ha acreditado, pese a ser dicha circunstancia alegada en el recurso, un cambio de circunstancias que exija la aplicación del invocado principio "rebus sic stantibus", siendo, por el contrario, la causa que justifica la desigualación salarial el pacto suscrito en 1989.

Atendidas las circunstancias anteriores y no acreditada razón objetiva que justifique la desigualación salarial entre ambos colectivos de trabajadores, los contratados con anterioridad al año 1992 y los contratados con posterioridad, un total de diecisiete, concluye la Magistrado a quo en la existencia de una discriminación proscrita por nuestro ordenamiento (artículos 14 de la Constitución, en relación con los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores), por lo que, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo sentada en las sentencias de 25 de febrero de 1986, 22 de enero de 1996 y 18 de diciembre de 1997, declara el derecho de dicho personal a percibir las mismas mejoras que el resto del personal de la empresa, es decir, las establecidas en el pacto de empresa de 8 de mayo de 1989.

TERCERO.- Se insta la revisión del tercero de los hechos declarados probados por la sentencia de instancia, en el que se da cuenta del origen y contenido del pacto litigioso, postulando la introducción de nuevo pasaje que relate y describa que uno de los complementos, la gratificación libre voluntaria, constituye una "refundición de pluses que se venían percibiendo hasta ese momento". Pues bien, no se alcanza a dilucidar en qué sentido puede dicha alteración del relato de los hechos probados introducir variación alguna que deba tener relevancia sobre el fallo, pues a todas luces resulta indiferente que el plus en cuestión fuera refundición de otros anteriores o se creara ex novo, ya que lo trascendente es si dicha desigualdad salarial tiene o no justificación, cuestión jurídica a cuyo esclarecimiento no coadyuva la introducción de semejante dato, pues el mismo tampoco permite justificar que, así establecido el plus, no fuera abonado al personal contratado con posterioridad.

CUARTO.- Con respecto a las *desigualdades de trato*, la doctrina constitucional, contenida, entre otras, en la STC 76/1990, viene a establecer que:

- a) No toda desigualdad de trato en la Ley supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable;
- b) El principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo

considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional;

c) El principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados;

d) Por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan 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 por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos”.

En relación con la *desigualdad retributiva*, y como expone la sentencia de esta Sala de 2 de noviembre de 1999 (rec. 7692/1999),

“Ha tenido ya esta Sala ocasión de pronunciarse en distintas ocasiones sobre esta misma cuestión jurídica, sentando el criterio general de no admitir este tipo de desigualdades retributivas por estimarlas contrarias al principio de igualdad de trato cuando no existe una justificación objetiva y razonable de la diferencia que pudiere legitimar la existencia de cualquier manifestación de lo que se ha venido en denominar una << doble escala salarial >>, negando esta posibilidad cuando su aplicación se pretende en razón exclusiva de la fecha de ingreso en la empresa.

Es paradigma al respecto nuestra Sentencia de 28 de octubre de 1996 en la que poníamos de manifiesto cómo la desigualdad retributiva no puede nunca justificarse en función exclusiva de la fecha de ingreso en la empresa, por ser ésta una circunstancia irrelevante que no puede legitimar una desigualdad de trato tan evidente cuando los trabajadores ostentan igual categoría y realizan idénticas funciones. Resolución que ha sido íntegramente confirmada por el Tribunal Supremo en Sentencia de 18 de diciembre de 1997 señalando como << Con respecto al principio de igualdad ante la ley son rasgos esenciales de la doctrina elaborada por el Tribunal Constitucional los siguientes, según se recoge en la Sentencia de esta Sala de 22 de enero de 1996.

1º) La desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable entre situaciones que pueden considerarse iguales, y 2º) para que la diferenciación sea constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido “superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o

desmedidos". Aplicando esta doctrina la Sentencia citada de esta Sala de 22 de enero de 1996, 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 a determinados trabajadores, quiebra el principio de igualdad si no existe una justificación suficiente que dé razón de esta desigualdad>>.

De lo que se desprende que el criterio general de no admitir diferencias retributivas en razón únicamente de la fecha de ingreso en la empresa no puede aplicarse de forma mimética e indiscriminada a cualquier situación en la que tales diferencias puedan producirse, sino que habrá de estarse a cada caso concreto para analizar la concurrencia o no de circunstancias que pudieren justificar este distinto tratamiento de unos y otros trabajadores; de forma que el juicio de razonabilidad que ha de aplicarse nos puede conducir a estimar justificada o injustificada la diferencia en función de las peculiares razones que en cada concreto supuesto se ofrezcan como causas motivadoras de la misma."

QUINTO.- Alega la recurrente que tales beneficios se establecieron "ad personam", a lo que debe oponerse que ello no resulta acreditado ni puede inferirse del relato de los hechos ni de la valoración jurídica de los mismos, y que existe causa justificativa que permite excluir la existencia de un trato discriminatorio en el presente caso, mas no se justifica cuál es dicha causa objetiva y razonable que avale tal tesis.

En el supuesto enjuiciado, resulta indiscutido e indiscutible que el pacto suscrito en 1989 tenía un alcance temporal que finalizaba el 31 de diciembre de 1991, y un ámbito subjetivo de aplicación circunscrito a todo el personal de la empresa existente en la fecha de suscripción del acuerdo, no afectando, por tanto, al personal de nuevo ingreso. Ahora bien, lo que sí resulta discutible es la validez de dicho pacto en relación con el personal contratado a partir de 1992, que de este modo se vio despojado de tales complementos retributivos. La validez de dicha "doble escala salarial" se supeditaría a dos condiciones alternativas:

a) que obedeciera a una razón objetiva y justificada, lo que no acontece en el presente caso, pues no se expone ni acredita qué razón justifica que unos trabajadores perciban diferente retribución en función de la fecha de ingreso en la empresa, invocando únicamente razones históricas y relativas a las circunstancias en las que se logró el acuerdo, el contexto de una huelga, no válidas para justificar la diferencia de trato, como sí lo hubieran sido la diferente calidad del trabajo prestado por unos y otros, la existencia de desventajas anteriores que se pretendieran compensar a través del plus o que éste tuviera carácter de contraprestación transaccional frente a determinadas obligaciones que les fueran exigidas, etc. pero ninguna de éstas ni otras semejantes razones concurren en el caso presente, en el

que se apela únicamente a las aludidas razones históricas de establecimiento de una mejora salarial;

b) que se haya pactado dicho complemento ad personam, estableciéndose su percepción tras la terminación del pacto como garantía "ad personam" o condición más beneficiosa, lo que no se ha acreditado ni tampoco puede inferirse.

Así pues, no concurriendo ninguna de las dos circunstancias anteriores, no puede sino concluirse que la práctica empresarial consistente en mantener la aplicación del pacto suscrito en 1989 más allá de su vigencia sólo para los trabajadores anteriormente contratados, con exclusión de los de nueva contratación, tiene carácter discriminatorio, vulnerando el art. 14 del texto constitucional, así como los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que, instaurada la mejora salarial y alcanzada la homologación salarial de todos los trabajadores de la empresa a fecha de 31-12-1991, su mantenimiento encubre una doble escala salarial. Ello conduce a concluir que los trabajadores de nuevo ingreso a partir de la fecha de julio de 1992 tienen derecho a percibir los complementos litigiosos, con plena equiparación con el resto de los trabajadores de la empresa, al no haberse justificado la diferencia retributiva.

Lo anterior implica desestimar el recurso y confirmar la sentencia impugnada.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Moldes P. [REDACTED] V., S.A., contra la sentencia de fecha de 12 de septiembre de 2001 del Juzgado de lo Social núm. 27 de los de Barcelona, recaída en el procedimiento núm. 245/2001, sobre conflicto colectivo promovido por D. José L. [REDACTED] A., D. Salvador I. [REDACTED] Á. y D. Manuel L. [REDACTED]-C. [REDACTED] M. frente a Moldes P. [REDACTED] V., S.A., debemos confirmar y confirmamos dicha resolución en todos sus extremos.

Asimismo, condenamos a la recurrente al abono de los honorarios correspondientes al Letrado de la parte impugnante en la cuantía de 270 euros. Dése el destino legal a los depósitos y consignaciones efectuadas para recurrir.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el

original al correspondiente libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente, de lo que doy fe.