



Roj: **STS 3726/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:3726**

Id Cendoj: **28079140012019100704**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/10/2019**

Nº de Recurso: **3136/2018**

Nº de Resolución: **723/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 1688/2018,**  
**STS 3726/2019**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3136/2018

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Concepcion Rosario Ureste Garcia

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 723/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.<sup>a</sup>. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.<sup>a</sup>. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

D.<sup>a</sup>. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 22 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal de Ence Energía y Celulosa, S.A. (ENCE), contra la sentencia dictada el 7 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, en recurso de suplicación nº 1180/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 2 de mayo de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Huelva, en autos nº 1194/2014, seguidos a instancia de D. Emilio frente a Ence Energía y Celulosa, S.A., sobre reclamación de cantidad.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Concepcion Rosario Ureste Garcia.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 2 de mayo de 2016, el Juzgado de lo Social nº 1 de Huelva, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "DESESTIMANDO la demanda interpuesta por DON Emilio frente a la empresa ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A.; debo absolver a la demandada de las pretensiones vertidas en su contra".



**SEGUNDO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO. Don Emilio , con DNI NUM000 , vino prestando sus servicios para la empresa Ence Energía y Celulosa, S.A., con CIE A28212264, desde el 26 de marzo de 2003, con la categoría profesional de Oficial Nivel G, en las instalaciones de Huelva y percibiendo un salario diario de 128,70 euros, incluido prorrateo de pagas extraordinarias.- Obra en autos el contrato de trabajo de duración determinada, convertido en indefinido el 1 de septiembre de 2003 y los recibos salariales del trabajador correspondiente al periodo noviembre de 2013 a octubre de 2014.- SEGUNDO. La norma colectiva que regía las relaciones laborales de los trabajadores del Complejo Industrial de Huelva era el Convenio Colectivo del Complejo Industrial de Huelva 2006-2012 ( BOP 31/05/2007), con vigencia entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2012, y en el que se establecía en su artículo 4.3 que " El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el periodo de vigencia indicado en el punto 2 de este artículo, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarla con una duración mínima de tres meses".- El artículo 5, titulado "Compensación y Absorción" establece que "Las estipulaciones de este Convenio Colectivo revocan y sustituyen a cualquiera otra u otras que se hubieran establecido en el pasado estuvieran o no vigentes a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio.- Lo anteriormente mencionado no es de aplicación para aquellos derechos adquiridos por los trabajadores, reconocidos a título personal, que permanecerán inalterables en las condiciones pactadas individual o colectivamente Dicho convenio obra en autos y se da por reproducido, así como su Anexo XIV titulado "Cuantía individualizada de complemento ad-personam".- TERCERO. En el Convenio Colectivo de las instalaciones de Ence en Huelva publicado en el BOP de 19 de mayo de 1995 , con vigencia desde el 1 de enero de 1992 a 31 de diciembre de 1996, se acordó respecto del "Complemento Personal de Antigüedad" lo siguiente: "5.4.1 Se establece un complemento personal de antigüedad a percibir en 14 pagas (doce mensualidades más las Pagas de Verano y Navidad). El importe anual de este complemento por escalones figuran en el Anexo X- 5.4.2 El número máximo de trienios y quinquenios que podrá acumular cada persona será de dos trienios y cuatro quinquenios.- 5.4.3 El personal que ascienda de nivel a partir de 01.01.94, seguirá percibiendo dentro del complemento personal de antigüedad la cantidad que por sobrante del antiguo Fondo le corresponda en dicha fecha en el nivel de origen, a la que se aplicarán los incrementos generales pactados. El importe de los trienios y quinquenios serán los correspondientes al nuevo escalón de calificación.- 5.4.4 Este nuevo complemento se aplicará desde el 01.01.94.- 5.4.5 El personal que ingrese en la fábrica a partir de 1 de enero de 1995 no percibirá el complemento personal de antigüedad ni devengará trienios ni quinquenios".- Dicho convenio obra en autos y se da igualmente por reproducido al igual que los de vigencia de 1 de enero de 1997 a 31 de diciembre de 2000 y desde el 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2005, que recogieron el art. 5.4 en los mismos términos literales.- CUARTO. El 4 de diciembre de 2013 los representantes de los trabajadores de Huelva y la Dirección de la Empresa firmaron la denominada " Acta de Acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa relativa a las Modificaciones Aplicables al Convenio Colectivo del centro de Operaciones de Huelva 2006-2012, a partir del 01/01/2013 y hasta el 31/12/2013", en la que se acordaba mantener el articulado del Convenio Colectivo 2006-2012 durante el año 2013, modificándose varios artículos del mismo, estableciéndose que la ultractividad del convenio colectivo del centro de operaciones de Huelva se mantendría hasta el 30 de octubre de 2014, de conformidad con lo recogido en el Acta suscrita el 4 de septiembre de 2013.- QUINTO. El 19 de septiembre de 2014 se inició periodo de consultas y se constituyó la Comisión Negociadora para el procedimiento de despido colectivo, de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y suspensión temporal de contratos de trabajo en Ence Energía y celulosa, S.A. que finalizó con Acuerdo de 19 de octubre de 2014.- En dicho Acuerdo se establecía en su cláusula 4 que " A efectos indemnizatorios la empresa se compromete a analizar las fechas de ingreso en la empresa de cada trabajador y reconocerá aquellas en las que acredite una prestación de servicios procediendo sumarse todos los periodos que haya estado trabajando para la empresa como cómputo de antigüedad".- SEXTO. Mediante comunicación de fecha 21 de octubre de 2014 la demandada ofrece al trabajador dentro del Plan de Recolección Interna la posibilidad de optar por cualquiera de los puestos de trabajo ofertados y de que en el caso de que no se realice solicitud alguna o en caso de no ser seleccionado, su contrato de trabajo se extinguiría conforme al Acuerdo de 19 de octubre de 2014.- SÉPTIMO. El 4 de noviembre de 2014 la empresa entrega al actor carta de despido por causas objetivas, abonándosele en concepto de indemnización la cantidad de 75.560,80 euros y como liquidación de haberes a 5 de noviembre de 2014 la cantidad de 3.483,35 €.- OCTAVO. En la misma fecha le fue entregado un documento de finiquito (documento 4B) del ramo de prueba de la empresa) en el que se expresó recibir las cantidades antes expresadas "Todo ello según recibo de haberes adjunto que firmado el recibí forma parte del presente documento. Con el percibo de las cantidades mencionadas, D/Dª Emilio declara que su relación laboral con Ence Energía y Celulosa, S.A. (la "Empresa) queda totalmente saldada y finiquitada, no teniendo nada más que pedir ni reclamar a esta Empresa, por ningún concepto de naturaleza indemnizatoria o de cualquier otro tipo incluyendo a mero título enunciativo, retribuciones variables, beneficios sociales, mejoras voluntarias o compensación de cualquier naturaleza (...)".El actor firmó con la expresión "no conforme".- NOVENO. El 28 de noviembre de 2014 el demandante



presentó papeleta de conciliación ante el CMAC por despido, dándose por celebrado con el resultado de "sin avenencia", el siguiente día 12".

**TERCERO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de D. Emilio, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, la cual dictó sentencia en fecha 7 de marzo de 2018, en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por el letrado don Jesús Manuel Ortega Limón, en nombre y representación de don Emilio, contra la sentencia dictada el 2 de mayo de 2016 por el Juzgado de lo Social número 1 de Huelva, recaída en autos nº 1194/2014 sobre despido promovidos por dicho recurrente contra ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A., revocamos dicha sentencia dejándola sin valor ni efecto alguno. En su lugar, y con estimación de la demanda, condenamos a la demandada ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A. a que pague al recurrente don Emilio la suma de siete mil ochocientos veinticuatro euros y cuarenta y siete céntimos (7824,47 €) por la diferencia en la cuantía de la indemnización debida a la extinción de la relación laboral. Sin costas".

**CUARTO.-** Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, por la representación de Ence Energía y Celulosa, S.A. (ENCE), se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de 23 de noviembre de 2017 (R. 356/17). El motivo de casación denunciaba: "UNICO. Vulneración de los artículos 14 y 24 de la Constitución Española y de la Jurisprudencia que los desarrolla e interpreta. La estructura salarial de la empresa no es doble ni discriminatoria, sino igual para todos los trabajadores, no existiendo un sistema de doble escala salarial".

**QUINTO.-** Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso, no habiéndose personado el recurrido, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que informó en el sentido de considerar procedente la desestimación del recurso e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 22 de octubre de 2019, en el que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.** La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si existe o no en la estructura salarial de la empresa una doble escala ilícita proyectada sobre el complemento personal de antigüedad que conllevaría una proyección plural en función de la fecha de ingreso en aquella.

La sentencia impugnada -STJ Andalucía, sede Sevilla, de fecha 7.03.2018- estimó el recurso de la parte actora formulado contra su empleadora (ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A.), declarando la concurrencia de una doble escala salarial fundada en ese momento de ingreso, no permitida por nuestro ordenamiento jurídico, y el derecho del trabajador a la diferencia indemnizatoria que reclamaba.

El recurso de unificación se estructura en un solo motivo en el que en síntesis sostiene que la estructura salarial de la demandada no es doble ni discriminatoria sino igual para todos los trabajadores; subsidiariamente denuncia la ausencia de toda motivación que justifique un cambio de criterio.

**2.** El Ministerio Fiscal en su informe entiende, tras señalar defectos de índole formal, que el recurso debe ser desestimado en todo caso por mor de la propia doctrina de esta Sala IV dictada sobre la materia, a la que se acomoda la recurrida.

**SEGUNDO.- 1.** De conformidad con lo prevenido en el art. 219 de la LRJS procede, en primer término, efectuar el necesario juicio de contradicción, no sin antes indicar que la estructuración del recurso cubre los restantes requisitos formales, en los términos que seguidamente se indican.

La resolución confrontada es la dictada por el mismo TSJ de Andalucía, sede Sevilla, de fecha 23.11.2017 (RS 356/2017). Esta resolución es citada de contraste en los procedimientos seguidos ante esta Sala IV en los que ya se ha dictado sentencia: SSTS 5.03.2019 (rcuds 1468/2018 y 2174/2018) y 18.03.2019 (rcud 1393/2018), así como en los rcud 2417/2018, 3071/2018, 4013/2018 y 3458/2018. La resolución referencial, tal y como expresamos en dichos pronunciamientos, había dado una respuesta negativa interpretando que no existía una doble escala salarial ilícita en el sistema retributivo empresarial, -partiendo de que el trabajador ingresó en la empresa en fecha 08-03-2005 y que como consecuencia de despido colectivo recibió comunicación individual de despido con efectos de 05-11-2014, desestimado el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador demandante contra la sentencia de instancia. Confirma la dictada por el juzgado que había desestimado la demanda de incremento de la indemnización por despido individual derivado de despido colectivo. Aquel postulaba el reconocimiento de un mayor salario regulador derivado de la aplicación del complemento personal de antigüedad no abonado por el empresario, por no venir previsto en el convenio colectivo de centro de trabajo



para los trabajadores con ingreso posterior al 1 de enero de 1995, como era el caso del trabajador demandante ingresado en el año 2005.

Para la sentencia de contraste no hay doble escala salarial ilícita porque la justificación de la diferencia de trato en materia de complemento personal de antigüedad responde al mantenimiento de la situación de los trabajadores que venían obligatoriamente percibiendo el complemento de antigüedad antes de que la reforma laboral de 1994 suprimiera la obligatoriedad del mismo.

2. Concorre la preceptiva contradicción, tal y como concluíamos en los procedimientos arriba identificados, coincidiendo sustancialmente los hechos y las razones decisorias, partiendo de despidos individuales derivados de un mismo despido colectivo (Acuerdo de 19.10.2014) y una proyección similar sobre el complemento de antigüedad, pero habiéndose alcanzado fallos divergentes en función de la declaración de existencia o no de una doble escala salarial.

**TERCERO.-1.** No obstante lo anterior, el motivo principal articulado por la parte recurrente debe ser rechazado de conformidad con el criterio acuñado por esta Sala IV en repetidos pronunciamientos.

En las SSTs 05/03/2019 (R. 1468 y 2174/2018) argumentamos lo que sigue: "existe la doble escala salarial denunciada porque no se trata de un complemento con una cuantía estable y consolidada, sino que el complemento que solo percibe un grupo de trabajadores se va revalorizando anualmente e incluso incrementando en caso de ascensos de nivel, y con repercusión no únicamente en la cuantía salarial, sino también a efectos de prestaciones y mejoras de la acción protectora de la seguridad social pactadas en los convenios colectivos, sin que por parte de la empleadora se aporten ni siquiera indicios para intentar una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato de unos u otros trabajadores en atención a la fecha de ingreso en la empresa. Concorre la contradicción, pero el motivo debe ser rechazado por falta de contenido casacional porque la Sala ya ha señalado en sus SSTs 05/03/2019 (R. 1468 y 2174/2018) que existe la doble escala salarial denunciada porque no se trata de un complemento con una cuantía estable y consolidada, sino que el complemento que solo percibe un grupo de trabajadores se va revalorizando anualmente e incluso incrementando en caso de ascensos de nivel, y con repercusión no únicamente en la cuantía salarial, sino también a efectos de prestaciones y mejoras de la acción protectora de la seguridad social pactadas en los convenios colectivos, sin que por parte de la empleadora se aporten ni siquiera indicios para intentar una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato de unos u otros trabajadores en atención a la fecha de ingreso en la empresa".

El mismo pronunciamiento de fondo alcanzamos en STS de 18.03.2019 (rcud 2393/2018), en la que, tras apuntar algunas reflexiones acerca de la modalidad procesal articulada - Partiendo de todo ello, ha de determinarse ahora si se está, o no, en presencia de una doble escala salarial. Bien es cierto que el presente procedimiento no se revela el más idóneo a tal fin y que se podía haber acudido en su momento y por quienes estaban legitimados al efecto, a impugnar el correspondiente convenio colectivo o a plantear incluso un conflicto colectivo sobre el particular, o, en fin, una demanda de tutela de derechos fundamentales -a la igualdad- pero la realidad es que no se hizo así y el trabajador acude ahora, una vez finalizada su relación laboral, a plantear una demanda de reclamación de cantidad con limitación al último año de existencia de la relación laboral, lo que es asimismo factible, si bien lo que se resuelva ha de tener una eficacia circunscrita a los límites de la propia naturaleza del procedimiento instado, es decir, al caso particular enjuiciado pero no erga omnes-, igualmente se examinaba la alegación subsidiaria que también se efectúa en el ahora enjuiciado (falta de motivación del cambio de criterio), respecto de la cual hemos dicho que No procede, en fin, el acogimiento de la pretensión subsidiaria (nulidad de la sentencia recurrida por dejar inexplicado el cambio de criterio de la Sala de suplicación) puesto que para su examen habría de haberse formulado en un motivo previo procesal que no se ha formulado, sino que se ha hecho en el único motivo de recurso y para tratar de sostener la contradicción de las sentencias comparadas, y que entendemos plenamente trasladable al actual.

2. Razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la norma han conducido a plasmar dichos criterios en los rcud 2092/2018, 2417/2018, 3071/2018, 3138/2018, 3458/2018 y 4013/2018, así como a los AATS de 10.07.19 (rcud 4180/2018), 16.07.19 (rcud 329/2019), 12.09.2019 (rcud 2868/2018 y 3688/2018), concluyendo, tras relacionar la doctrina constitucional y de la de esta Sala sobre la materia, que ambas vienen considerando que la doble escala por razones temporales, incluso sin anudarse a cualquier otra circunstancia personal (como la edad, la afiliación sindical o el género) es incompatible con el principio de igualdad.

En consecuencia, conducen en el presente supuesto a desestimar el recurso de casación unificadora interpuesto, conforme lo postulado por el Ministerio Fiscal, declarando la firmeza de la sentencia impugnada.

Se acuerda la pérdida del depósito y consignaciones en su caso efectuadas para recurrir, pero no la imposición de las costas ante la falta de personación de la parte recurrida ( art. 235 LRJS).



## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal de Ence Energía y Celulosa, S.A. (ENCE).

Declarar la firmeza de la sentencia dictada el 7 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, en recurso de suplicación formulado por la representación procesal de D. Emilio frente a Ence Energía y Celulosa, S.A., sobre reclamación de cantidad

Decretar la pérdida del depósito constituido para recurrir y ordenar que se dé a las consignaciones efectuadas el destino legal que le corresponda.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ