



Roj: **STS 6291/2006 - ECLI:ES:TS:2006:6291**

Id Cendoj: **28079140012006100808**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/09/2006**

Nº de Recurso: **294/2005**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 14336/2004,**  
**STS 6291/2006**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a veintisiete de Septiembre de dos mil seis.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el ABOGADO DEL ESTADO, en nombre y representación de la Entidad Correos y Telégrafos S.A., contra la sentencia dictada el 22 de noviembre de 2004 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 2199/04, formalizado por el recurrente contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid, de fecha 28 de noviembre de 2003, recaída en los autos núm. 771/03, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Patricia contra la Entidad Correos y Telégrafos S.A., sobre RECLAMACION POR DERECHOS Y CANTIDAD.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNÁNDEZ

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 28 de noviembre de 2003, el Juzgado de lo Social núm. 16 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Estimando en parte la demanda formulada por D<sup>a</sup> Patricia frente a SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS, S.A., debo condenar y condeno a la parte demandada a reconocer a la actora el 2º trienio desde enero 2003 y abonarle por dicho concepto 58,25.- Euros, y a reconocerle el derecho al plus de permanencia y desempeño y abonarle por dicho concepto la cantidad de 302,09.- Euros por el período junio 2002 a mayo 2003".

SEGUNDO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos : "1º.- La actora D<sup>a</sup> Patricia , viene prestando sus servicios para la empresa demandada SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS, S.A., como ayudante postal, percibiendo un salario bruto mensual con PPE de 1.333,27.- Euros, en virtud de los siguientes contratos: 17- 06- 1996 a 30- 09 -1996 -contrato eventual-, de 04 -11 -1996 a 04-01- 1997 -contrato eventual-, de 30- 01- 1997 hasta la actualidad con un contrato de interinidad por vacante. 2º.- Con fecha 13 -01- 2000, la actora se le reconoció el primer trienio, que viene percibiendo a razón de 11,65.- Euros/mes en 2003. 3º.- En el art. 94 del Convenio Colectivo de Empresa , hoy regulada en la Disposición Adicional 7ª, 27ª, se regula el plus de convenio , hoy denominada complemento de permanencia y desempeño en los siguiente términos : "El complemento de permanencia y desempeño estará determinada a retribuir la experiencia requerida a través de la permanencia, asistencia al puesto de trabajo, así como la responsabilidad y dedicación en el desempeño del mismo. Queda excluido el personal de la categoría de titulado superior médico que percibe el plus de mayor responsabilidad de tipo A, establecido en el ordinal 43 de esta disposición. Este complemento se articula en seis tramos. La antigüedad mínima para cada será la siguiente:

TRAMO ..... ANTIGÜEDAD MINIMA



- 1º ..... tres años de antigüedad en la categoría.
- 2º ..... seis años de antigüedad en la categoría.
- 3º ..... nueve años de antigüedad en la categoría.
- 4º ..... doce años de antigüedad en la categoría.
- 5º ..... quince años de antigüedad en la categoría.
- 6º ..... dieciocho años de antigüedad en la categoría.

Para la percepción de la cuantía correspondiente a cada tramo se requerirá el cumplimiento de todos y cada uno de los siguientes requisitos: - La permanencia continuada mínima establecida en la tabla anterior. - Cumplir los requisitos de experiencia, responsabilidad y dedicación en el desempeño del puesto de trabajo, valorado según los criterios establecidos por la sociedad estatal. El acuerdo que se alcance, deberá, necesariamente, contener como criterio vinculante para la percepción del complemento la no superación del índice individual de absentismo que se pacte, así como aquellos otros criterios que igualmente se establezcan. Primero y sucesivos tramos el complemento comenzará a percibirse desde el primero del mes siguiente aquel en el que se complete la antigüedad mínima y se hallan acreditado los requisitos mencionados anteriormente (...)" . 4º.- La actora reclama por el concepto de antigüedad, segundo trienio 156,98.- Euros por el período junio 2002 a junio 2003 y por el concepto complemento de plus convenio o complemento de permanencia y desempeño la cantidad de 413,42.- Euros por el mismo período. 5º.- Se intentó el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC " .

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el ABOGADO DEL ESTADO ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia con fecha 22 de noviembre de 2004 , en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos el recurso de Suplicación nº 2199/04 interpuesto por SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS, S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social 16 de los de Madrid dictada en fecha 28 de noviembre de 2003 en sus autos nº 771/03 seguidos a instancias de D<sup>a</sup> Patricia contra SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS , S.A., en reconocimiento de derechos y cantidad, y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la resolución judicial recurrida. Se imponen las costas a la sociedad recurrente, que incluirán la minuta de honorarios del letrado impugnante del recurso, que la Sala fija en 300 € (TRESCIENTOS EUROS)" .

CUARTO.- Por el ABOGADO DEL ESTADO en nombre y representación de la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS S.A. mediante escrito de 11 de febrero de 2005, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos), de fecha 27 de septiembre de 2004.

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió a admitir a trámite el citado recurso y habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar improcedente el recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, y dada la trascendencia y complejidad del presente asunto, se acordó que la deliberación, votación y fallo del presente recurso se hiciera en Sala General, fijándose para el día 20 de septiembre de 2006 la celebración de tales actos.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La demandante en las presentes actuaciones accionó contra la «Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, S.A.», reclamando por los conceptos de antigüedad y «complemento de permanencia y desempeño»; y en su virtud se dictó por el Juzgado nº 16 de los de Madrid [autos 771/03 ] sentencia parcialmente estimatoria de la demanda y declaratoria del derecho a un segundo trienio y al citado plus, con abono -por este último concepto- de la cantidad de 302,09 €, atribuibles al periodo Junio/02 a Mayo/03.

2.- Formulado recurso de suplicación por la entidad demandada, la STSJ Madrid de 22/11/04 [recurso nº 2199/04] resuelve confirmar el criterio de instancia y el derecho reconocido a la actora Doña Patricia .

3.- La misma sociedad estatal interpone recurso para la unificación de la doctrina que limita al examen del «complemento de permanencia y desempeño», señalando como contradictoria la sentencia pronunciada en 27/09/04 por el TSJ Castilla y León/Burgos [recurso nº 477/04 ], y denunciando como infringido el art. 82.3 ET, en relación con la DA Séptima -apartado 27 - del primer Convenio Colectivo de la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A.». Recurso cuya admisibilidad se impone, pese a que la cuantía litigiosa no alcance el mínimo exigido por el art. 189.1 LPL para acceder al recurso de suplicación, por cuanto que estamos en presencia de



un paradigmático ejemplo de la «afectación general» a que se refiere el propio precepto en su apartado b), como determinante de la recurribilidad de la sentencia, «en todo caso».

SEGUNDO.- 1.- Es innegable que concurre identidad sustancial -de hechos y pretensiones- entre las decisiones que son objeto de contraste, pues en ambos casos se trata de empleados temporales de la sociedad estatal, que reclaman el mismo plus y que concretan su devengo - también- al periodo que media entre la entrada en vigor del primer Convenio Colectivo aplicable [01/03/03] y finales del año 2003; esto es, antes de que finalizase «el plazo de un año desde la entrada en vigor» del Convenio.

2.- También son del todo punto contradictorias ambas resoluciones, siendo así que en la recurrida se reconoce el derecho al complemento, pese a no haberse llevado a cabo por la empresa la valoración de sus requisitos ni haber transcurrido el año que el pacto colectivo concede para aquella fijación, argumentando que «la empresa demandada no ha alegado tan siquiera que se hayan establecido los correspondientes criterios para valorar los [...] requisitos, por lo que en su ausencia debe presumirse que los mismos se han cumplido»; en tanto que la decisión referencial llega a la conclusión opuesta, de que no procede el reconocimiento del derecho, por cuanto que «la demandante no ha acreditado concurra la valoración exigida [...] (valoración según criterios establecidos por la empresa, previa negociación en el plazo de un año desde la entrada en vigor del Convenio), así como tampoco ha probado, al menos, el intento o solicitud de la negociación referida, y tal falta de acreditación de la concurrencia de los requisitos exigidos (cuya carga de la prueba incumbía a la demandante) lleva» a la conclusión desestimatoria.

TERCERO.- 1.- Con carácter previo a cualquier consideración, hemos de señalar el contenido del precepto denunciado como infringido [apartado 27 de la DA Séptima; con idéntico texto al art. 60 del propio Convenio Colectivo ], que es del tenor siguiente: «El complemento de permanencia y desempeño estará destinado a retribuir la experiencia adquirida a través de la permanencia, la asistencia al puesto de trabajo, así como la responsabilidad y dedicación en el desempeño de mismo. Dicho plus se percibirá por el personal laboral fijo y eventual en el ámbito de un mismo contrato de trabajo. [...] Este complemento se articula en seis tramos. La antigüedad mínima para cada tramo será la siguiente [...] Para la percepción de la cuantía correspondiente a cada tramo se requerirá el cumplimiento de todos y cada uno de los siguientes requisitos: [...] Cumplir los requisitos de experiencia, responsabilidad y dedicación en el desempeño del puesto de trabajo, valorados según los criterios establecidos por la Sociedad Estatal, previa negociación en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Convenio. El Acuerdo que se alcance, deberá, necesariamente, contener como criterio vinculante para la percepción de este Complemento, la no superación del índice individual de absentismo que se pacte, así como aquellos otros criterios que igualmente se establezcan El primero y sucesivos tramos del complemento comenzarán a percibirse desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se complete la antigüedad mínima y se hayan acreditado los requisitos mencionados anteriormente».

2.- Efectuada tal precisión normativa, ha de destacarse que -a lo que entendemos- la cuestión que se suscita en el presente debate no atañe tanto a la carga de la prueba [art. 217 LECv ] que se invoca argumentalmente en las sentencias contrastadas, cuanto a dilucidar si la regulación colectiva del complemento de que se trata atribuye directamente a los trabajadores el derecho a su disfrute, o si muy contrariamente su devengo requiere la precisión -empresarial, tras negociación con los representantes de los trabajadores- de los criterios valorativos de la «experiencia, responsabilidad y dedicación en el desempeño del puesto de trabajo»; y en su caso, determinar las consecuencias atribuibles a la inactividad empresarial en la determinación de aquellos criterios. Ello -según veremos- en clara conexión con el principio de igualdad.

CUARTO.- 1.- Desde la exclusiva contemplación del precepto a interpretar [el art. 60 , antes reproducido], una aproximación al tema parece que debiera llevar a una conclusión favorable a la tesis recurrente y a declarar que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia de contraste, siendo así que la misma parecería ajustarse -en principio- a los criterios hermenéuticos que para los pactos colectivos proclama la doctrina jurisprudencial, y muy especialmente sus afirmaciones siguientes: (a) la relativa a que el carácter mixto de aquéllos -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determine que en su interpretación haya de atenderse tanto a las reglas que se refieren a las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la relativa a los contratos, esto es, los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC (sentencias de 13/06/00 -rec. 3839/99-; 16/10/01 -rec. 33/01-; 10/06/03 -rec. 76/02-); (b) la de que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos es «el sentido propio de sus palabras» [art. 3.1 CC ], el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC ] (STS 25/01/05 -rec. 24/03 -), que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-» (STS 01/07/94 -rec. 3394/93 -), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación [STS 29/09/86] (STS 20/03/90 -infracción de ley-); y (c) que las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación [SSTS 01/04/87; y 20/12/88 ], de forma que cuando la literalidad de las



cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro [SSTS 22/06/84 ] o que se admita -sin aclarar- lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación en el primer supuesto las palabras empleadas [SSTS -Sala Primera- 20/02/84; 04/06/84; y 15/04/88], y en el segundo la intención evidente de los contratantes (STS 30/01/91 - infracción de ley-).

2.- En efecto, conforme a tales criterios, una aproximación al art. 60 del Convenio nos llevaría a concluir [siguiendo a la calificación que la mejor doctrina y jurisprudencia hacen en función de la identidad de los destinatarios directos y de la función -sustantiva o instrumental- de las cláusulas colectivas: STS 21/12/94 -rec. 2734/93 -] que el precepto contiene un mandato de naturaleza normativa destinado a los trabajadores [derecho al complemento] y otro de naturaleza obligacional que vincula a la empresa [baremar los criterios de valoración de los requisitos del plus], en el bien entendido que este segundo mandato -el obligacional- actuaría así como presupuesto del devengo de aquel derecho; y que por tener fijada la obligación un plazo para su cumplimiento [el de un año desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo], vendría por ello la citada obligación de la empresa a resultar una especie de término suspensivo o inicial de aquel derecho de los trabajadores, hasta el punto de que el no transcurso del tiempo pactado -de no haberse cumplido hasta entonces la obligación de determinar los criterios de valoración- obstaría la exigencia del derecho, conforme a la prevención contenida en el art. 1125 CC.

Conclusión ésta, la de inexigibilidad del complemento sin la previa baremización de los criterios de «experiencia, responsabilidad y dedicación», que ha sido seguida por esta Sala en sentencia de 11/05/06 [rec. 860/05 ].

QUINTO.- 1.- Pero esta conclusión derivada de la exclusiva literalidad del precepto resulta insatisfactoria -y a la postre indebida- si la norma colectiva se examina en su contexto histórico [los antecedentes históricos, del art. 3.1 CC ; y los actos coetáneos y posteriores, del art. 1282 CC ], en el que se pone de manifiesto que el cuestionado art. 60 del I Convenio Colectivo de la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S. A.» [año 2003] es fiel trasunto del art. 94 del «I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos» [año 1999], con las dos exclusivas diferencias de que en este último el complemento en cuestión se denominaba «plus Convenio» y de que en el mismo se afirmaba que «se percibirá sólo por el personal laboral fijo»; en tanto que en la vigente norma pactada, su nombre pasa a ser el de «complemento de permanencia y desempeño» y se afirma que «dicho plus se percibirá por el personal laboral fijo y eventual en el ámbito de un mismo contrato de trabajo». Práctica identidad que incluso hace comprensible -e intrascendente- que en la sentencia recurrida se reproduzca e interprete exclusivamente el art. 94 [Convenio de 1999 ] y no el art. 60 [Convenio de 2003 ], pese a que la reclamación por diferencias también alcanzaba a los cinco primeros meses del año 2003; y que muy al contrario el recurso invoque en su denuncia tan sólo la DA Séptima -apartado 27- del primer Convenio Colectivo de la «Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A.», aunque se demande retribución que por obvia razón temporal está regulada en el indicado art. 94 del precedente pacto colectivo.

2.- Pues bien, en la aplicación del citado art. 94 , las SSTS 28/05/04 -rec. 3030/03- y 27/09/04 -rec. 4506/03 - entendieron que la diferenciación entre trabajadores fijos y temporales a efectos de la percepción del «plus convenio» [año 1999 ] era del todo injustificada -carente de elemental razonabilidad- y contraria al principio de igualdad. Y en justificación de ello se aducía -con cita de la STC 2/1998 , de 12/Enero; y de numerosos precedentes de la Sala- que:

(a) «El art. 14 de la C.E . no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. En la medida pues, en que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio, por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad».

(b).- «El Convenio Colectivo, aunque ha de respetar ciertamente las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación, ésta no puede tener aquí 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, 171/1989, 28/1992 , entre otras)».

(c).- «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».



(d).- «El Convenio Colectivo, aunque surgido de la autonomía colectiva, tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes y en este sentido es equivalente a un instrumento público de regulación. De ahí que las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo hayan de ser razonables, de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social». Y

(e).- «No es contraria por tanto a dicho principio, la regulación diferente en Convenio Colectivo de condiciones de trabajo si va referida a distintas actividades y responde a las peculiaridades de cada una de ellas y las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción son adecuadas y proporcionadas».

Asimismo, en las indicadas sentencias se hacía argumental hincapié en la circunstancia de que el Tribunal ya había «tomado en consideración en su reciente STS de 7-10-2002 (Rec.-1/1213 /2001), dictada en Sala General, tanto lo dispuesto en la Directiva 1999/70 CEE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración indefinida como en el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores cuando dispone que "los trabajadores con contratos temporales y con duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con duración indefinida ...", para precisar que, aun no aplicables tales preceptos a la situación contemplada en aquella sentencia ni en ésta por razones temporales, había que tenerlas en cuenta a la hora de interpretar los preceptos de cualquier Convenio anterior a la hora de resolver problemas concretos de aplicación de lo dispuesto en ellos a situaciones anteriores, en clara defensa de un principio de igualdad de trato entre fijos y temporales sin mas excepciones que las contenidas en previsiones legales o en razones objetivas suficientemente justificativas de la diferencia de trato».

Es más, también se afirmaba por esta Sala que «no encontramos causa objetiva alguna bastante para justificar el trato diferenciado que la empresa demandada viene dispensando a los demandantes, comparados con el personal fijo, pues la temporalidad del vínculo laboral de los primeros no legitima ese trato desigual, al faltar todo elemento se prueba acreditativo de que el personal temporal no realice las mismas tareas ni en forma y condiciones distintas al personal fijo, de suerte que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajo prestado con igual valor por ambos grupos de trabajadores debe ser retribuido por el empresario con el mismo salario» (STS 27/09/04 -rec. 4506/03 -). Y asimismo se dice -en argumento que incide más específicamente en el actual objeto de debate- que «no cabe oponer que en los trabajadores temporales afectados no concurren los requisitos establecidos en el número tercero del referido precepto convencional, antes transcrito, pues esas condiciones allí previstas de experiencia, asistencia, responsabilidad y dedicación que se exigen al personal fijo para el cobro del plus, al no haber sido objetivadas en la forma que previene el precepto, esto es, con criterios prefijados a través de la oportuna negociación entre la empresa y los sindicatos en el seno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, ha de entenderse que no existen como elemento diferencial aplicable ni exigible al personal de la Entidad, tanto fijo como temporal, y por ello también por esta vía la situación entre fijos y temporales aparece así mismo idéntica a estos efectos, de forma que la distinción prevista en el Convenio carece de justificación razonable» (STS 28/05/04 -rec. 3030/03-).

SEXTO.- 1.- Ciertamente que en el presente supuesto media una diferencia respecto del debatido previamente por esta Sala, cual es la de que en el vigente Convenio Colectivo el plus -ahora bajo la denominación de «complemento»- se reconoce ya a los trabajadores temporales, y que a pesar de que se condiciona -de nuevo- a la fijación de determinados criterios que habrían de ser negociados, ahora ha de hacerse ello en el plazo de un año desde la vigencia de la norma colectiva. Circunstancia esta última que si bien en abstracto pudiera resultar legítima [nos remitimos al apartado segundo de nuestro cuarto fundamento], en concreto -dados los antecedentes ya referidos, que ciertamente no fueron objeto de debate y consideración en la STS 04/05/06 [rec. 860/05] viene a resultar una clara demostración de que la empresa es ciertamente refractaria a aplicar el inequívoco mandato de igualdad que proclama el art. 15.6 ET [desde la Ley 12/2001, de 9 /Julio] y a acatar nuestros precedentes pronunciamientos sobre la cuestión litigiosa [versión «plus convenio»], negando hasta la fecha a los trabajadores temporales lo que viene reconociendo al personal fijo desde el año 1999 [así se hace constar en la citada STS de 27/09/04 -rec. 4506/03-], siquiera pretenda solaparse esta injustificada actitud por la vía de una baremación que en todo debiera haberse negociado para los trabajadores temporales desde la entrada en vigor de la Ley 12/2001 [en 11/07/01, conforme a la DF Segunda] y que los negociadores del convenio -que en la precedente normación colectiva excluían del complemento a los trabajadores temporales- posponen cuando menos hasta el año 2004, defraudando así la igualdad establecida por el art. 15.6 ET a lo mínimo durante dos años y medio; es más, ni siquiera se alude a tal extremo -la negociación del baremo- en el escrito de formalización del recurso, fechado en 11/02/05, con lo que el incumplimiento del mandato igualitario se prolonga -ya- casi cuatro años.

Y es en este contexto cuando cobra su pleno sentido la diferencia que en la mejor doctrina se ha resaltado entre la interpretación de la norma [con indagación puramente objetiva de la voluntad declarada] y la del pacto



colectivo [con el designio de determinar la concreta intención de las partes], así como que cobran fuerza los argumentos de la sentencia recurrida respecto de que la demandada ni siquiera ha alegado nada sobre la existencia actual de los criterios de valoración y que en ausencia de todo dato al respecto ha de presumirse el cumplimiento de los requisitos [experiencia, responsabilidad y dedicación]; sobre todo -añadimos nosotros- si se atiende al dato, nada desdeñable, de que la trabajadora viene prestando servicios para la empresa desde la lejana fecha de 17/06/96, pues aunque el complemento de permanencia no tenga exclusivo fundamento en la antigüedad [formalmente también requiere experiencia, responsabilidad y dedicación], no ofrece duda de que en la apreciación de sus adicionales requisitos el papel decisivo corresponde - precisamente- a la veteranía en los servicios prestados; y buena prueba de ello lo es la propia definición del complemento [como el destinado a «retribuir la experiencia adquirida a través de la permanencia, la asistencia al puesto de trabajo...»] y el hecho de que -en coherencia con ello- cada uno de los seis tramos del complemento requiere una «antigüedad mínima» en la categoría de orden creciente (de los tres a los 18 años).

2.- Esta conclusión se encuentra en línea con la doctrina seguida por esta Sala en anteriores ocasiones [aparte de la ya referida al «plus convenio»], en las que se ha mantenido la procedencia de reconocer -en general- el complemento de antigüedad en favor de los trabajadores temporales, pese a la indicación en contrario por parte de la norma pactada colectiva (así, en SSTs de 10/11/98 -rec. 1909/98-; 06/07/00 -rec. 4316/99-; 03/10/00 -rec. 4611/99-; 22/12/01; 21/03/02 -rec. 2237/01-; 07/10/02 -Sala General y rec. 1213/01-; 13/11/03 -rec. 11/03-; y 17/05/04 -rec. 122/03-). Y más específicamente, tratándose del convenio de «Correos y Telégrafos», aparte de las decisiones ya referidas sobre el «plus convenio», es de señalar que también se ha sostenido que los trabajadores eventuales tienen derecho a la paga de resultados -años 1999, 2000 y 2001-, habida cuenta de que «el principio de igualdad ante la Ley, en expresión tomada del art. 14 del Convenio de la OIT, determina que las tablas salariales deben fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo igual» (SSTs 02/06/03 -rec. 3738/02-; 30/09/03 -rec. 2866/02-; 31/03/04 -rec. 2817/03-; y 27/09/04 -rec. 4506/03-); así como al incentivo específico de área de actividad y centro, pues «toda la finalidad hermenéutica tendente a la ruptura del principio de igualdad deberá venir apoyada en elementos de suficiente contundencia para su justificación» (STS de 23/01/04 -rec. 1986/03-); y al complemento por antigüedad (SSTs de 23/10/02 -rec. 3581/01-; y 19/11/02 -rec. 4130/01-).

3.- En todo caso, la decisión adoptada se refuerza con otras afirmaciones ofrecidas por la jurisprudencia constitucional [aparte de las puntualizaciones ya indicadas por las SSTs 28/05/04 -rec. 3030/03- y 27/09/04 -rec. 4506/03-], para la que si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias [SSTC 136/1987, de 22/Julio; y 177/1993, de 31/Mayo], las mismas han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato que las expliquen razonablemente [STC 177/1993, de 31/Mayo], pero no alcanzan al distinto tratamiento sin apoyo en datos objetivos, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio [STC 136/1987, de 22/Julio], o las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo [STC 177/1993, de 31/Mayo], porque no es compatible con el art. 14 CE un tratamiento «que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida, a los que a veces se singulariza calificándolos como "trabajadores fijos" o "trabajadores de plantilla", en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de "trabajador pleno" de la empresa, por oposición a un estatuto más limitado o incompleto de trabajador temporal» (STS 104/2004, de 28/Junio). De esta forma se proscribe cualquier diferencia entre trabajadores fijos de plantilla y trabajadores temporales que implique un trato discriminatorio. En concreto se declara discriminatoria: con carácter general, toda diferencia en aquellos aspectos de la relación de trabajo en los que exista «igualdad radical e inicial entre unos y otros trabajadores»; y más específicamente, las diferencias salariales «cuando se demuestre que todos realizan un trabajo igual o similar» (STC 136/1987, de 22/Julio).

SÉPTIMO.- Las precedentes consideraciones nos llevan a solución diferente a la mantenida en la STS 11/05/06 [rec. 860/05], que fue producto de un concreto debate, y a reiterar el criterio expuesto por la Sala en las ya citadas resoluciones de 28/05/04 [rec. 3030/03] y 27/09/04 [rec. 4506/03], afirmando -en consecuencia- que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia objeto de recurso y que -por ello- la misma ha de ser confirmada; con imposición de costas a la parte recurrente [art. 233.1 LPL].

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la representación de la «SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS, S.A.», contra la sentencia que en fecha 22/11/2004 ha



sido dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid [recurso de suplicación nº 2199/04], confirmando la sentencia que en 28/11/2003 había sido pronunciada por el Juzgado de lo Social núm. 16 de los de Madrid, en reclamación de reconocimiento de derecho y cantidad [autos 771/03] presentada por Doña Patricia . Y confirmamos íntegramente la sentencia recurrida e imponemos las costas a la entidad recurrente, tanto las de suplicación como las del presente recurso de casación.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de su procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Fernando de Castro Fernández hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ