



Roj: **STS 3645/2019 - ECLI:ES:TS:2019:3645**

Id Cendoj: **28079140012019100692**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/10/2019**

Nº de Recurso: **2616/2018**

Nº de Resolución: **721/2019**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 1689/2018,**
STS 3645/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2616/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 721/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

D^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 22 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Ence Energía y Celulosa, SA (ENCE), representado y asistido por el letrado D. Antonio Navarro Serrano, contra la sentencia dictada el 14 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 1266/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva, de fecha 2 de mayo de 2016, recaída en autos núm. 1222/2014, seguidos a instancia de D. Santos , frente a la Empresa Ence Energía y Celulosa, SA, sobre Despido.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D. Santos , representado por el procurador D. Santiago Rodríguez Jiménez y bajo la dirección letrada de D. Lorenzo López Aparicio.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

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 se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO. Don Santos , con DNI NUM000 , vino prestando sus servicios para la empresa Ence Energía y Celulosa, S.A., con CIF A28212264, desde el 17 de junio de 2002, con la categoría profesional de Oficial 1ª , Nivel H, en las instalaciones de Huelva y percibiendo un salario diario de 117,49 euros, incluido prorrateo de pagas extraordinarias.

Obra en autos el contrato temporal por obra o servicio determinado, convertido en indefinido el 1 de julio de 2004 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 figura 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 7 de noviembre de 2014 la empresa entrega al actor carta de despido por causas objetivas, abonándosele en concepto de indemnización la cantidad de 60.441,65 euros y como liquidación de haberes a 7 de noviembre de 2014 la cantidad de 4.417,40 €.

OCTAVO. En la misma fecha le fue entregado un documento de finiquito (documento 5B) 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/D^a Santos 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" "pendiente de cobrar horas amarillas".

NOVENO. El 4 de diciembre 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 17".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"DESESTIMANDO la demanda interpuesta por DON Santos frente a la empresa ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A.; debo absolver a la demandada de las pretensiones vertidas en su contra".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Santos ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, la cual dictó sentencia en fecha 14 de marzo de 2018, en la que consta el siguiente fallo:

"Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por el letrado don Lorenzo López Aparicio, en nombre y representación de don Santos , contra la sentencia dictada el 2 de mayo de 2016 por el Juzgado de lo Social número 1 de Huelva, recaída en autos nº 1222/2014 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 Santos la suma de doce mil ochocientos cuarenta y dos euros y cuarenta y un céntimos (12.842,41 €) por la diferencia en la cuantía de la indemnización debida a la extinción de la relación laboral. Sin costas".

TERCERO.- Por la representación de Ence Energía y Celulosa, SA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, el 23 de noviembre de 2017, recurso núm. 356/2017.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por el procurador D. Santiago Rodríguez Jiménez, en representación de la parte recurrida, D. Santos , se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 22 de octubre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a decidir en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar la licitud o no de la doble escala salarial aplicada por la empresa recurrente, en cumplimiento de las previsiones del convenio colectivo del centro de trabajo, que deriva de la fecha de ingreso en la empresa y que se proyecta en el complemento de antigüedad. Concretamente en el asunto que examinamos, se reclaman diferencias por la indemnización derivada del despido efectuado al trabajador como consecuencia de un Despido Colectivo.

Esta misma cuestión referida a otros trabajadores de la misma empresa, afectados por el mismo despido colectivo, ha sido resuelta por esta Sala en sus SSTS 167/2019 y 169/2019 de 5 de marzo, Rcuds. 1468/2018



y 2174/2018; y 224/2019, de 18 de marzo, Rjud. 1393/2018; dictadas en los respectivos recursos de casación para la unificación de la doctrina en los que se aportó la misma sentencia de contraste que en el presente. Ante la inexistencia de particularidades relevantes en el presente caso, elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley imponen que en este caso la respuesta sea la misma que ya dimos en las sentencias reseñadas.

2.- La sentencia aquí recurrida por la empresa demandada es la de la Sala de lo Social -sede de Sevilla- del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 14 de marzo de 2018, dictada en el rec. 1266/2017, que estimó el recurso de suplicación formulado por el trabajador y, con revocación de la sentencia de instancia, incrementó la indemnización por despido objetivo individual derivado de un despido colectivo, así como los demás conceptos salariales reclamados, a resultas del aumento del salario regulador. Y ello por considerar ilícita la doble escala salarial aplicada por la empresa en función de la fecha de ingreso establecida por el correspondiente convenio colectivo de centro de trabajo.

Según la sentencia recurrida en la empresa se viene aplicando una doble escala salarial en materia de complemento de antigüedad introducida en su momento por la negociación colectiva de centro de trabajo, a saber, convenio colectivo del Complejo Industrial para la fábrica de Ence en Huelva para el período 1-1-1997 a 31-12-2000, vinculando el percibo del complemento de antigüedad para el personal que ingrese en la fábrica antes del 1-1-1995, que se mantiene en los convenios posteriores para los periodos 1-1-2001 a 31-12-2005 y de 1-1-2006 a 31-12-2012; convenio este último en el que desapareció el complemento personal de antigüedad siendo sustituido por el complemento "ad personam" que sigue retribuyendo la antigüedad conforme a la fecha de ingreso en la empresa, sin reconocimiento alguno del complemento de antigüedad para los trabajadores ingresados con posterioridad a aquella fecha. Y el trabajador demandante, que fue despedido por causas objetivas el 7 de noviembre de 2014 en el marco de un despido colectivo venía prestando servicios para Ence desde el 17 de junio de 2002.

3.- Para la sentencia recurrida, en efecto, resulta contraria al artículo 14 CE la doble escala salarial en materia de complemento de antigüedad y, en consecuencia, reconoce al trabajador un mayor salario regulador por aplicación del complemento de antigüedad, con el incremento consiguiente de la indemnización por despido.

SEGUNDO.- 1.- El recurso de la demandada denuncia vulneración de los arts. 14 y 24 de la Ce por entender que no existe una doble escala salarial en la empresa. Para acreditar la concurrencia de la contradicción, señale como sentencia referencial la dictada por la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede de Sevilla- de 23 de noviembre de 2017 (rec. 356/2017), que desestimó el recurso de suplicación presentado por el trabajador, confirmando la sentencia de instancia que no había atendido la demanda de incremento de la indemnización por despido individual producto de un despido colectivo por un mayor salario regulador. También, en ese caso alegaba el actor que debía tenerse en cuenta el complemento personal de antigüedad no abonado por el empresario -Ence Energía y Celulosa SA- por no venir previsto en el convenio colectivo de centro de trabajo para los trabajadores con ingreso posterior al 1 de enero de 1995. Y en ese caso el actor venía prestando servicios para la empresa desde el 8 de marzo de 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 el requisito de la contradicción del artículo 219.1 LRJS. Hay coincidencia sustancial en los hechos (despidos individuales producto de un mismo despido colectivo con acuerdo de fecha 19 de octubre de 2014, en los que no se tiene en cuenta en el salario regulador a efectos de la indemnización por despido el complemento personal de antigüedad suprimido por la negociación colectiva hace años para los trabajadores ingresados a partir del 1 de enero de 1995, habiendo ingresado ambos trabajadores despedidos en años posteriores (2002 y 2005) en los fundamentos (existencia o no de doble escala salarial ilícita, por posible contravención del principio constitucional de igualdad de trato, proyectada sobre el complemento personal de antigüedad e introducida por la negociación colectiva de centro de trabajo en función de la contratación laboral antes o después del 1 de enero de 1995) y en las pretensiones (inclusión en el salario regulador a efectos de la indemnización por despido del importe del complemento personal de antigüedad que se debería haber abonado por el empresario de no existir la doble escala salarial ilícita ya mencionada). Y, pese a ello, las sentencias comparadas llegan a fallos distintos, apreciando la sentencia recurrida la existencia de una doble escala salarial ilícita, con el consiguiente incremento del salario regulador y de la indemnización por despido, y no así la sentencia de contraste.

TERCERO.- 1.- La jurisprudencia de esta Sala sobre la doble escala salarial, se sintetiza, entre otras, en las SSTS de 17 de junio de 2010 (rec. 148/2009), de 18 de junio de 2010 (rec. 152/2009), de 14 de febrero



de 2017 (rec. 43/2016), de 9 de marzo de 2017 (rec.135/2016) y de 28 de noviembre de 2018 (rec. 193/2015). En esta última se razona que la uniforme doctrina de la sala ha venido a vetar la posibilidad de que el convenio colectivo establezca diferencias retributivas entre los trabajadores por la sola y única circunstancia de su fecha de ingreso en la empresa, declarando por este motivo la nulidad de las dobles escalas salariales que puedan establecerse en función exclusiva de esa particularidad, cuando no tienen una justificación objetiva y razonable que salve esa diferencia de trato que en otro caso resultaría contraria al principio de igualdad que consagra el artículo 14 CE. Como recuerda la STS de 10 de noviembre de 2010 (rec. 140/2009) la doctrina de la Sala sobre las denominadas dobles escalas en el complemento de antigüedad ha sido ya unificada en numerosas sentencias, en las que, en síntesis, se recoge la siguiente doctrina: 1º) que la doble escala salarial cuando se establece por un convenio colectivo estatutario, que, a diferencia de lo que ocurre con los acuerdos privados o las decisiones empresariales(STC 34/1984), es un instrumento de regulación que se inserta en el ordenamiento jurídico, conculca el principio constitucional de igualdad, si la diferencia de trato que se establece no tiene una justificación objetiva y razonable; 2º) que esa justificación podría estar constituida por la garantía de los derechos adquiridos para los trabajadores que, de acuerdo con el régimen convencional aplicable con anterioridad, tuvieran reconocidos o en curso de reconocimiento los correspondientes conceptos; 3ª) que, sin embargo, esa garantía de los derechos adquiridos no se concibe de forma dinámica, como mantenimiento de un régimen jurídico que puede determinar la aplicación en el tiempo de cantidades variables o actualizadas, sino que de forma estática, que tiene que limitarse a conservar los derechos ya reconocidos a los trabajadores en el momento en que se produce el cambio normativo, sin que se establezcan "dos regímenes de antigüedad diferentes y abiertos al futuro".

2.- Con mayor precisión y más cercana a las circunstancias del caso de autos, la STS 21 de octubre de 2014 (rec. 308/2013), en relación al ámbito del artículo 14 CE, precisó que "si bien la igualdad de trato no cabe en dicho ámbito en sentido absoluto, pues la eficacia en el mismo del principio de autonomía de la voluntad, deja margen a que por acuerdo privado por decisión del empresario unilateral en el ejercicio de los poderes de organización de la empresa, pueda libremente disponer la retribución del trabajador imputando los mínimos legales o convencionales, en la medida que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas en la Constitución ó ET". Por lo que admite, que 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, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad con independencia de que el Convenio Colectivo, como fuente reguladora de la relación laboral, según el artículo 3 del ET, tiene que someterse y ajustarse a los dictados de la Constitución, de la Ley y de los reglamentos, respetando en todo caso los principios y los derechos constitucionales". Tras lo que concluye rotundamente que, pese a ello, no puede incurrir el Convenio Colectivo en el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, sin que cuando se trata de la retribución del trabajo quepan las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el artículo 28 del ET, y en principio está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación.

En cuanto al complemento de antigüedad, razona la sentencia que el Convenio en cuestión pudo suprimir el complemento de antigüedad para todos los trabajadores o, incluso, respetar tan sólo los derechos adquiridos hasta su entrada en vigor, pero lo que no resulta aceptable es que el convenio colectivo mantenga el premio de antigüedad y lo establezca para el futuro en cuantía distinta para dos colectivos de trabajadores, y lo haga exclusivamente en función de que la fecha de su ingreso en la empresa como fijos sea anterior o posterior al 31 de mayo de 1995.

3.- Por su parte, la jurisprudencia constitucional también ha abordado la problemática de la denominada doble escala salarial en relación con el principio constitucional de igualdad ex artículo 14 CE , entre las más recientes, la STC 112/2017 de 16 de octubre, se argumenta que una de las cuestiones que puede causar la eventual vulneración del principio de igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva es la que tiene que ver con el desarrollo normativo de las retribuciones de los trabajadores, que figuren en el convenio colectivo suscrito entre la entidad empresarial y los sindicatos representantes de aquéllos. Al respecto, este Tribunal ha declarado en su STC 119/2002, de 20 de mayo, FJ6 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 artículo 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 (artículo 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



(artículo 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación del salario asegurándolos valores de justicia e igualdad que den efectividad al también mandato constitucional contenido en el artículo 35.1CE". Además, continúa diciendo la precitada Sentencia 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 ... y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el artículo 14, son susceptibles degenerar situaciones de discriminación". Así pues, cuando, fruto de la negociación colectiva, quede recogido en el convenio correspondiente un diferente tratamiento salarial para los trabajadores de su ámbito de aplicación, tal circunstancia puede generar una desigualdad de trato entre aquéllos, que resulte peyorativa para unos respecto de otros. Estaremos en presencia, entonces, de lo que se conoce como "doble escala salarial", cuya introducción puede reportar un trato diferenciado y desigual, si no atiende a una justificación objetiva y razonable, y si la diferencia retributiva no es proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del convenio.

Pues bien, uno de los supuestos más problemáticos de doble escala salarial es el que se refiere al establecimiento de un diferente sistema de cómputo de la antigüedad en función del momento de ingreso en la empresa. Al respecto, el Tribunal Constitucional tuvo ya ocasión de declarar que "la distinta fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad en el convenio de un grupo de trabajadores respecto del otro, puesto que su lógica descansa en un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo, haciendo de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por las dificultades existentes en la incorporación al mercado de trabajo y por la menor capacidad de negociación con la que cuentan en el momento de la contratación, con lo que la diversidad de las condiciones laborales que de ello se deriva una infravaloración de su condición y de su trabajo" (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 6).

Sin embargo nada excusa la necesidad de que en el nuevo convenio, y a partir de su entrada en vigor, se fije una estructura salarial que trate por igual a todos los trabajadores a los que ha de aplicarse (sin perjuicio de que se respeten las percepciones consolidadas); pues lo que es reprochable desde la perspectiva del derecho a la igualdad es que se establezca una valoración de la antigüedad para el futuro de modo distinto para dos colectivos de trabajadores, y que se haga exclusivamente en función de la fecha de su ingreso en la empresa. A lo expuesto han de agregarse otras dos consideraciones: de una parte, para que la diferencia salarial fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad es necesario que, en el seno del convenio, se introduzca algún tipo de compromiso empresarial que conlleve una "contraprestación a los afectados que pueda hacer potencialmente compatible la medida con el artículo 14 CE"; y, de otro lado, que "con base en pautas de compensación o reequilibrio, determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva" (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 7).

CUARTO.- 1.- En el supuesto que examinamos, los trabajadores que ingresaron en la empresa con anterioridad al de enero de 1995 pasaron a percibir, en su caso, el denominado complemento personal de antigüedad" creado en el convenio publicado en fecha 19-05-1995 y reproducido en los publicados en fechas 26-09-1998 y 20-04-2002; así como que, al menos y en cuanto ahora afecta, tras su sustitución en el convenio publicado en 31-05-2007 por el denominado "complemento ad personam ", no tiene una cuantía fija sino que se va incrementado anualmente como mínimo en un 2,4% salvo que el IPC correspondiente a cada año fuera superior, con incidencia en el importe de dicho complemento y con derivada repercusión en el cálculo de la prestación complementaria en situación de incapacidad temporal, en el cálculo de la aportación al Plan de pensiones, en el cálculo del capital a asegurar en la Póliza de Seguro de Vida y accidentes e incluso con incrementos en caso de alguno de dichos trabajadores ascienda de nivel.

No se trata por tanto 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, con posible reflejo en los hechos probados, se aporten indicios para intentar una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato en de unos u otros trabajadores en atención a la fecha de ingreso en la empresa.

2.- La aplicación de la expresada doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala, a la luz de los hechos declarados probados en la sentencia recurrida y de las valoraciones efectuadas, en especial, que no concurren en el presente caso los presupuestos para que la diferencia salarial de trato fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad, procede, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, desestimar el recurso de casación unificador interpuesto por la empresa, confirmando la sentencia de duplicación recurrida; con pérdida de los depósitos efectuados para recurrir, dando a las cantidades, en su



caso, consignadas el destino legal (artículo. 228.3 LRJS); con imposición de costas a la empresa recurrente (artículo 235.1 LRJS), en cuantía de 1.500 Euros.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Ence Energía y Celulosa, SA (ENCE), representado y asistido por el letrado D. Antonio Navarro Serrano.
- 2.- Confirmar la sentencia dictada el 14 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 1266/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva, de fecha 2 de mayo de 2016, recaída en autos núm. 1222/2014, seguidos a instancia de D. Santos , frente a la Empresa Ence Energía y Celulosa, SA, sobre Despido.
- 3.- Decretar la pérdida de los depósitos y consignaciones efectuados para recurrir, dando a las cantidades consignadas el destino legal.
- 4.- Imponer las costas a la recurrente en la cuantía de 1.500 Euros.

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

Así se acuerda y firma.