



Roj: **STS 3887/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3887**

Id Cendoj: **28079140012020100930**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/10/2020**

Nº de Recurso: **2587/2018**

Nº de Resolución: **862/2020**

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

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 1851/2018,**
STS 3887/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2587/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 862/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 7 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por por el letrado D. Antonio Navarro Serrano, en nombre y representación de la empresa Ence Energía y Celulosa SA, contra la sentencia dictada el 22 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en recurso de suplicación nº 819/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 31 de mayo de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de Huelva, en autos nº 1252/2014, seguidos a instancia del trabajador D. Luis Enrique contra Ence Energía y Celulosa SA.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 31 de mayo de 2016, el Juzgado de lo Social número Tres de Huelva, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que, desestimo la demanda presentada por DON Luis Enrique contra ENCE ENERGÍA Y CELULOSA S.A., absolviendo a la entidad demandada de cuantos pedimentos fueron deducidos en su contra."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:



" *Primero.- "Ence Energía y Celulosa"* (en adelante, ENCE) es una sociedad anónima que se constituyó en 1968, siendo su objeto social: a) la fabricación de pastas celulósicas y derivados de éstas, obtención de productos y elementos necesarios para aquéllas y aprovechamiento de los subproductos resultantes de ambas; b) la producción por cualquier medio, venta y utilización de energía eléctrica, así como de otras fuentes de energía, y de las materias o energías primarias necesarias para su generación, de acuerdo con las posibilidades previstas en la legislación vigente; y su comercialización, compraventa y suministro, bajo cualquiera de las modalidades permitidas por la ley; c) el cultivo, explotación y aprovechamiento de bosques y masas forestales, trabajos de forestación, y realización de trabajos y servicios especializados de tipo forestal. La preparación y transformación de productos forestales. El aprovechamiento y explotación mercantil y comercialización en todos los órdenes de los productos forestales (incluyendo biomasa y cultivos energéticos forestales), sus derivados y subproductos. Estudios y proyectos forestales; d) el proyecto, promoción, desarrollo, construcción, operación y mantenimiento, de las instalaciones a que se refiere los apartados a), b) y c) anteriores.

Su domicilio social radica en el Paseo de la Castellana, n° 35 de Madrid.

La actividad principal de la Sociedad es la producción de pasta BEKP (Bleached Eucalyptus Kraft Pulp) con calidades de blanqueo ECF (libre de cloro elemental) y TCE (totalmente libre de cloro) a partir de madera de eucalipto.

Segundo.- El actor, Don Luis Enrique , mayor de edad y con DNI n° NUM000 , prestó servicios por cuenta y bajo dependencia de la empresa demandada, como Oficial 3ª-Iª Nivel F, en el centro de trabajo situado en Huelva, carretera A-5000, Km 7,5.

Entre el 25 de junio de 2007 y el 24 de junio de 2009 el demandante prestó servicios para "Ence" en virtud de contrato de trabajo en prácticas, cuya finalización fue notificada al Sr. Luis Enrique el 19 de junio de 2009, habiendo suscrito el trabajador en la fecha de su cese documento del tenor literal siguiente: " *Mediante la liquidación de fecha 24-06-09, reconozco quedar totalmente pagado, y declaro que el Grupo Empresarial ENCE S.A. no me adeuda cantidad alguna de cualquier concepto salarial o extrasalarial. Y en prueba de mi conformidad con lo expuesto firmo el presente escrito en Huelva, a 24 de junio de dos mil nueve*".

Entre el 10 de julio y el 19 de agosto de 2009 el demandante fue perceptor de prestaciones por desempleo.

Entre el 20 de agosto de 2009 y el 3 de mayo de 2010 el Sr. Luis Enrique permaneció en alta con la mercantil " *MASA HUELVA S.A.*"

Con fecha 4 de mayo de 2010 ambas partes suscribieron nuevo contrato de duración determinada, a tiempo completo y eventual por circunstancias de la producción, que fue

transformado en indefinido.

Con fecha 16 de julio de 2009 fue suscrita Acta de Acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa de " *Grupo Empresarial ENCE SA.*" Complejo Industrial de Huelva, en el que ambas partes expresaban su conformidad con el "Documento de Preacuerdo" suscrito el 8 de julio de 2009 en la Delegación de Empleo de Huelva, cuyo texto completo se incorporó como anexo al Acta, que obra unida a las actuaciones como documento n° 6 de los aportados por "Ence", y cuyo contenido damos por íntegramente reproducido.

Tercero.- La norma convencional aplicable a las relaciones laborales entre ENCE y el personal destinado en el complejo industrial de Huelva era el Convenio Colectivo del Complejo Industrial de Huelva 2006-2012 (BOP de 31.05.07), con vigencia desde el 01.01.06 al 31.12.12 y cuyo artículo 4.3 establecía que " *El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período 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*".

Cuarto.- En el convenio colectivo que rigió las relaciones laborales de Ence y sus empleados durante el período de 01.01.1992 al 31.12.996 (publicado en el BOP de 19.05.95, y que damos por reproducido), el art. 5.4, bajo la rúbrica de " *Complemento personal de antigüedad*", disponía lo que sigue:

" *5.4.1. Se establece un complemento personal de antigüedad a percibir en 14 pagas (doce mensualidades más las dos pagas extras de verano y navidad). EE 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 4 quinquenios.

5.4.3.-El personal que ascienda de nivel a partir del 01.01.94 seguirá percibiendo dentro del complemento personal de antigüedad la cantidad que por sobrante antiguo de fondo le corresponda en dicha fecha en el nivel



de origen a la que aplicarán los incrementos generales pactados. El importe de los trienios y de los 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 del 01.01.1995 no percibirá el complemento personal de antigüedad ni devengará trienios ni quinquenios".

Quinto.- Las sucesivas normas convencionales publicadas en el BOP de Huelva el 26.09.98 (vigente del 01.01.97 al 31.12.00) y 20.04.02 (vigente del 01.01.01 al 31.12.05) -que obran asimismo incorporadas a las actuaciones y damos por reproducidas- transcribieron el art. 5.4 con idéntica redacción que la transcrita en el ordinal precedente.

En ambos convenios, en su artículo 1.40, se estableció que *"las estipulaciones de este convenio revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de su entrada en vigor, quedando subsistentes, por consiguiente, todo cuanto sea objeto expreso del presente pacto laboral y todos los derechos que adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, están reconocidos como tales a la firma de este Convenio"*

Sexto.-En el convenio colectivo vigente desde el 01.01.06 al 31.12.12 (BOP de 31.05.07), se incluye un Anexo XIV en el que se refiere de manera detallada e individualizada (se recoge el DNI de aquellos trabajadores que tienen derecho) el importe que, en concepto de *"complemento ad personam"*, se reconoce a cada trabajador.

Asimismo, se dispone a continuación que la revisión salarial de este concepto sería de un 2,4%, estableciéndose expresamente:

" El 10 de Enero de cada año de vigencia del Convenio se procederá a una subida a cuenta de un 2,4€ en este importe individual aquí reflejado

Año Incremento anual a cuenta

2006 2,4 %

2007 2,4%

2008 2,4%

2009 2,4%

2010 2,4%

2011 2,4%

2012 2,4%.

Una vez conocido el IPC real del año correspondiente, y en el caso de ser superior al pactado, se procederá; con efecto del 1 de enero de dicho año, a revisar el concepto por la diferencia existente entre el incremento anual aplicado según la tabla anterior y el IPC real correspondiente para ese año más el 1%.

Si por el contrario, el IPC real resultara inferior al 1,4 % no se procederá a revisión alguna, consolidándose el incremento a cuenta pactado.

Las revisiones salariales referidas se entenderán siempre, con carácter retroactivo, al 1 de Enero del año al que hagan referencia. "

Por su parte, el artículo 5 del referido Convenio, bajo la rúbrica "Compensación y Absorción", estableció: "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 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. "

Séptimo.-Con fecha 4 de diciembre de 2013 los representantes de los trabajadores de Huelva y la Dirección de la Empresa rubricaron *" 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"* HI DE publicada en el Boletín Provincial no 24, de 05/02/2014, en cuya virtud se acordaba mantener JUSTICIA el articulado del Convenio Colectivo 2006-2012 durante el año 2013, modificándose varios artículos del mismo, estableciéndose que la ultraactividad del convenio colectivo del centro de operaciones de Huelva se mantendría hasta el 30 de Octubre de 2014, de conformidad con lo acordado por las partes el 4 de Septiembre de 2013.



Octavo.- El 19 de septiembre de 2014 se constituyó la Comisión Negociadora y se inició período de consultas 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. "; expediente que finalizó con Acuerdo de fecha 19 de octubre de 2014, cuya acta figura incorporada a las actuaciones, a que hacemos remisión, y en cuya estipulación cuarta se establecía lo siguiente: " A efectos indemnizatorios, la Empresa se compromete a analizar las fechas de ingreso en la empresa con cada trabajador, y reconocerá aquellas en las que acredite una prestación de servicios, procediendo a sumarse todos los períodos que haya estado trabajando para la empresa como cómputo de antigüedad.

a) *Indemnización por despido*

A aquellos trabajadores que no se adhieran voluntariamente al plan de colocación interna se les abonará una indemnización bruta calculada a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a 12 de febrero de 2012 y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior hasta la fecha de efectos de la extinción. En cualquier caso, la indemnización no podrá/ ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior. En dicho caso, se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades.

b) *Indemnización para trabajadores que extingan su contrato al amparo de los artículos 40 41 del ET (movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones)*

A los trabajadores objeto de recolocación necesaria (se adjunta listado anexo con los puestos asignados), que implique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo y/o movilidad geográfica, y opten por la extinción de su relación laboral se les abonará una indemnización adicional que sumada a la legal alcance la indicada en el punto a) anterior.

Adicionalmente, en el supuesto en que comuniquen la voluntad de extinguir su contrato de trabajo en un plazo inferior a 72 horas desde la notificación por la empresa de la medida, percibirán una indemnización adicional de 20.000 euros brutos. En ningún caso, la suma de las indemnizaciones contempladas para este supuesto podrá superar los salarios netos que queden por percibir al trabajador hasta la edad de acceso a la jubilación ordinaria.

c) *Modificación sustancial de las condiciones*

Los trabajadores que con motivo de su recolocación interna vean disminuido su salario se les abonará una indemnización bruta por la pérdida de poder adquisitivo de 20 días de salario por año de servicio con tope de 9 mensualidades de salario, tomando para dicho cálculo la diferencia salarial entre el salario anterior y el del nuevo puesto.

d) *Movilidad geográfica*

Se abonará a los trabajadores sujetos a movilidad geográfica los gastos recogidos en el capítulo 7 (Traslados) del Convenio de Pasta y Papel.

Además, se facilitará la incorporación del cónyuge a un plan de recolocación externa por un plazo de seis meses.

e) *Trabajadores que han sufrido merma en períodos de desempleo en ERTE 2009*

La Empresa abonará a todos los trabajadores afectados por las medidas extintivas una cantidad bruta a tanto alzado de 1.000 euros por la merma que puedan haber sufrido en sus prestaciones por desempleo".

Noveno.-El 21.10.14 el actor recibió comunicación escrita de la empresa del tenor literal siguiente:

" En Huelva, a 21 de octubre de 2014.

Como usted conoce ENCE Energía y Celulosa SA (la empresa) se ha visto obligada a iniciar un proceso de reestructuración el cual conlleva medidas de despido colectivo, de modificación de condiciones de trabajo de movilidad geográfica y de suspensión temporal de los contratos de trabajo.

En este marco, la empresa ha planteado un plan de recolocación interna al objeto de poder aprovechar aquellos puestos (de otros centros y actividades) donde si se puede tener necesidades que de este modo pueda recolocar al mayor número de empleados. De este modo siendo en su caso el acceso al plan de recolocación voluntario, por medio de la presente le informamos:

-Que al objeto de que usted pueda evaluar y, en su caso, optar a los puestos incluidos en el plan de recolocación interna, se anexa a la presente comunicación un listado con los puestos que la compañía ofrece así como el cuadro que recoge las condiciones de trabajo para cada puesto. No obstante lo anterior, puede haber puestos no disponibles por haber sido objeto de asignación a alguno d ellos colectivo de derecho preferente de empleo.



-Que para que el procedimiento de adjudicación de las vacantes sea transparente, objetivo y ágil, la empresa cuenta con la colaboración de Randstad, consultaría de recursos humanos experta en procesos de recolocación interna. Randstad ha habilitado en su oficina localizada en ... un punto de atención a los empleados de la empresa (PAE) en el que le podrán facilitar toda información adicional sobre los puestos y condiciones de los mismos.

En caso de querer optar por cualquiera de los puestos ofertados deberá comunicarlo por escrito al departamento de capital humano dentro de un plazo improrrogable que finalizará a las 24 horas del día 24.10.14.

Una vez recibidas todas las solicitudes, la empresa con el asesoramiento de Randstad decidirá sobre la adjudicación de las vacantes. Para tal fin se tendrá en cuenta el perfil profesional de cada candidato valorándose especialmente aquellas candidaturas que cumplan el requisito de formación requerida para el puesto a desempeñar o que requieran de un menor plazo de reciclaje. Asimismo, se valorará la experiencia en puestos similares y la capacidad de aprendizaje y situaciones especiales. Dicha decisión se comunicará a cada solicitante durante los días 27 y 28 de octubre.

Al estar usted incluido como afectado por el despido colectivo en el caso de que no realice solicitud alguna o en caso de no ser seleccionado para los puestos que voluntariamente usted solicite, se tramitará la extinción de su contrato de trabajo en el marco del despido colectivo.

Se adjunta acta d acuerdo con la representación legal de los trabajadores que incluye la medida compensatorias que se aplicarán"

Décimo.-Con fecha 0.5.11.14 el actor recibió comunicación escrita de despido, basado en causas objetivas, y en la que se hacía constar:

" Efectividad de la medida: Como se ha dicho, la presente medida se le notifica de forma inmediata y la extinción de su contrato será efectiva desde el 5.11.14.

De conformidad con el acuerdo alcanzado por la comisión negociadora en el período de consultas de despido colectivo tramitado, le corresponde percibir una indemnización equivalente a 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios antes del 12.02.12 y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior hasta la fecha de efectos de la extinción. En cualquier caso, la indemnización no podrá ser superior a 720 días de salario salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a 12.02.12 resultase un número de días superior. En dicho casos aplicará éste como importe indemnizatorio máximo sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades.

En relación con lo anterior se pone a su disposición una indemnización por despido equivalente a 28.353,77 euros. Para el cálculo de la misma se ha tenido en cuenta una antigüedad en esta empresa desde el 04.05.10. No obstante, en aplicación del punto cuarto del acuerdo de 19.10.14 se le reconoce a efectos indemnizatorios un total de 731 días adicionales.

Dicho pago se ha hecho efectivo mediante transferencia bancaria ordenada con fecha de 04.11.14 a la cuenta en la que se la abona su nómina mensual..."

Undécimo.-Ese mismo día el demandante suscribió, con la mención " no conforme", documento con el siguiente tenor literal:

" DO (...), que causa baja en la empresa por despido colectivo con fecha de 05.11.14, declara que recibe por medio de transferencia bancaria a la cuenta (...) la cantidad de 33.385,31 euros cantidad que corresponde al desglose que se indica a continuación:

Indemnización art 51 , 53 y 56 ET : 28.353,77 euros.

Liquidación de haberes a 05.11.14: 5.031,50 euros netos.

Todo ello, según recibo de haberes adjunto que firmado el recibí forma parte del presente documento.

Con el percibo de las cantidades mencionadas D. (...) declara que su relación laboral con Ence Energía y celulosa SA (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 compensaciones de cualquier naturaleza (...). "

En el recibo de salarios que le fuera entregado ese mismo día, la demandante hizo constar asimismo la mención "no conforme".



Duodécimo.- En el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2013 y el 30 de septiembre de 2014 el demandante ha percibido los emolumentos que se detallan en las hojas de salario aportadas como prueba documental por la parte actora, y cuyo contenido damos por reproducido íntegramente.

Décimotercero.- Las nóminas de junio y septiembre de los años 2011, 2012, 2013 y 2014, correspondientes a los trabajadores que, conforme a lo pactado en el Convenio, percibían el "complemento ad personam" obran unidas al ramo de prueba de "Ence", a que hacemos remisión expresa, dando su contenido por reproducido.

Decimocuarto.- Mediante Resolución de la Dirección Provincial en Huelva del Servicio Público de Empleo Estatal de fecha 11 de diciembre de 2014 le fue reconocida al demandante prestación por desempleo, conforme a los siguientes parámetros:

-Días cotizados: 1924

-Días de derecho: 600

-Período reconocido: del 02.12.14 al 01.08.16

-Base reguladora diaria: 96,88

-% sobre la base reguladora: 70

-Cuantía diaria inicial: 36,24

-Fecha de inicio del pago: 10.01.2015

Decimoquinto.- Se agotó la vía previa, presentándose papeleta de conciliación en el CMAC de Huelva con fecha 28.11.14, y habiéndose dado el acto por intentado, sin avenencia, el 12.12.14.

La demanda origen de la litis fue presentada en el Decanato de los Juzgados de esta sede el día 16.12.14."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D. Luis Enrique formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, dictó sentencia en fecha 22 de marzo de 2018, en la que consta el siguiente fallo: "Con estimación parcial del recurso de suplicación interpuesto por el letrado don Jesús Manuel Ortega Limón, en nombre y representación de don Luis Enrique contra la sentencia dictada el 31 de mayo de 2016 por el Juzgado de lo Social número 3 de Huelva, recaída en autos no 1252/2014 sobre contrato de trabajo 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 parcial de la demanda, condenamos a la demandada ENCE ENERGÍA Y CELULOSA S.A., a que pague al recurrente la cantidad de siete mil seiscientos nueve euros sesenta y cuatro céntimos (7609,64€), por los conceptos y períodos indicados en la demanda. Sin costas"

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, por la representación letrada de la empresa Ence Energía y Celulosa SA se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en fecha 23 de noviembre de 2017, (recurso 356/2017).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y no habiéndose personado la parte recurrida, no obstante haber sido emplazada, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para que emitiera informe, dictaminando en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Por providencia de fecha 30 de julio de 2020, y por necesidades de servicio, se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 7 de octubre de 2020, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión suscitada en este recurso de casación para la unificación de doctrina radica en dilucidar si existe una doble escala salarial ilícita en la empresa Ence Energía y Celulosa SA (en adelante Ence) que afecta al complemento personal de antigüedad y que conllevaría una proyección plural en función de la fecha de ingreso en aquélla.

La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla fechada el día 22 de marzo de 2018, recurso 819/2017, estimó en parte el recurso de suplicación formulado por la demandante, declarando la concurrencia de una doble escala salarial fundada en ese momento de ingreso. Por ello, reconoce el derecho del trabajador a la diferencia indemnizatoria que reclamaba.



2. Ence interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que argumenta que su estructura salarial no es doble ni discriminatoria sino igual para todos los trabajadores. Subsidiariamente denuncia la ausencia de toda motivación que justifique un cambio de criterio por parte del Tribunal que dictó la sentencia recurrida. La parte actora no se ha personado. El Ministerio Fiscal informa a favor de la desestimación del recurso.

SEGUNDO.- 1. Este Tribunal debe examinar en primer lugar el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), que no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales (por todas, sentencias del Tribunal Supremo de 10 de septiembre de 2019, recurso 2491/2018; 6 de noviembre de 2019, recurso 1221/2017 y 12 de noviembre de 2019, recurso 529/2017).

2. La sentencia de contraste es la dictada por el mismo Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede Sevilla en fecha 23 de noviembre de 2017, recurso 356/2017. La misma sentencia referencial se citó en los recursos de casación unificadora resueltos por las sentencias del TS de 5 de marzo de 2019 (dos), recursos 1468/2018 y 2174/2018; 18 de marzo de 2019, recurso 1393/2018; 1 de octubre de 2019 (cuatro), recursos 2417/2018, 3071/2018, 4013/2018 y 3458/2018; y 17 de septiembre de 2020, recurso 3308/2018, entre otras. En dichos pronunciamientos explicamos que la sentencia de contraste había dado una respuesta negativa a la misma controversia porque interpretaba que no existía una doble escala salarial ilícita en el sistema retributivo empresarial, partiendo de que el trabajador ingresó en la empresa en fecha 8 de marzo de 2005, siendo despedido con efectos de 5 de noviembre de 2011. Por ello, desestimaba el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador demandante contra la sentencia de instancia, que había desestimado la demanda solicitando el incremento de la indemnización por despido individual derivado de despido colectivo. El empleado solicitaba 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.

La sentencia referencial niega la existencia de una 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.

3. Concorre el presupuesto procesal de 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 de octubre de 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. En las sentencias del TS de 5 de marzo de 2019, recursos 1468/2018 y 2174/2018, argumentamos: "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".

2. El mismo pronunciamiento se reiteró en las sentencias del TS de 18 de marzo de 2019, recurso 2393/2018 y 17 de septiembre de 2020, recurso 3308/2018: "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". También examinamos la alegación subsidiaria relativa a la falta de motivación del cambio de criterio: "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".

3. La aplicación al supuesto enjuiciado de la citada doctrina jurisprudencial por un elemental principio de seguridad jurídica, ante la inexistencia de razones para llegar a una conclusión contraria, obliga a desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, conforme lo postulado por el Ministerio Fiscal, confirmando 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 :

1. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal de Ence Energía y Celulosa SA.
2. Confirmar la sentencia dictada el 22 de marzo de 2018 por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en recurso de suplicación 819/2017.
3. Decretar la pérdida del depósito constituido para recurrir y ordenar que se dé a las consignaciones efectuadas el destino legal que le corresponda. Sin pronunciamiento sobre costas.

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

Así se acuerda y firma.