



Roj: **STS 2461/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2461**

Id Cendoj: **28079140012021100576**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/06/2021**

Nº de Recurso: **69/2020**

Nº de Resolución: **630/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4558/2019,**  
**STS 2461/2021**

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 630/2021**

Fecha de sentencia: 15/06/2021

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 69/2020

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 15/06/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: Audiencia Nacional

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MVM

Nota:

CASACION núm.: 69/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 630/2021**

Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance



D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 15 de junio de 2021.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por el letrado D. Miguel Ángel Torresano Arellano, en nombre y representación del Sindicato de Trabajadores de Repsol (SRT), y por el letrado D. Carlos del Peso Jiménez, en nombre y representación de Repsol Exploración, S.A., contra la sentencia dictada el 30 de diciembre de 2019, por la Sala de lo **Social** de la Audiencia Nacional, en autos 231/2019, en demanda de impugnación de convenio, seguida a instancia del Sindicato de Trabajadores contra Repsol Exploración, S.A., FITEQA-CCOO de Madrid, FITAG-UGT y la Coalición de Sindicatos, siendo parte el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la representación de STR se presentó demanda sobre impugnación de convenio, registrada bajo el número 231/2019, de la que conoció la Sala de lo **Social** de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que se declare: "se declare nula la doble escala salarial y se reconozca la aplicación de la disposición transitoria primera a todo el personal contratado por REPSOL EXPLORACIÓN SA con independencia de la fecha de incorporación a la empresa".

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

**TERCERO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- Es de aplicación en la empresa demandada el Convenio Colectivo de REPSOL EXPLORACIÓN S.A. 2017-2019, aprobado por Resolución de 31 de octubre de 2018 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el mismo en el BOE N° 278 de 17 de noviembre de 2018. Fue suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de Coalición de Sindicatos y del Sindicato de Trabajadores de Repsol (S.T.R.) en representación de los trabajadores.

2º.- La Disposición transitoria primera del actual Convenio establece lo siguiente: "Prima de antigüedad. Los empleados en alta en la Empresa a 31/12/97 mantendrán a título personal este componente salarial, consistente en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la Empresa, que se abonará por bienios hasta un máximo de diez y por trienios por el tiempo que exceda de los veinte años, en cada una de las 15 pagas anuales. Este concepto se considerará a los efectos previstos en los artículos 24.3 y 29. El valor del bienio será de 25,78 € Brutos y el valor del trienio será de 33,03 € Brutos. La fecha de percepción de cada bienio o trienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según que el bienio o trienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primer o segundo semestre del año."

3º.- En el Convenio de la empresa de 1998 la Disposición transitoria primera poseía el siguiente contenido: "Prima de Antigüedad A la firma de este Convenio Colectivo desaparece el concepto salarial denominado prima de antigüedad. No obstante, la desaparición de este concepto de la estructura salarial, los empleados en alta en la Empresa a 31/12/97, mantendrán a título personal este componente salarial, consistente en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la Empresa, que se abonará por bienios hasta un máximo de diez y por trienios por el tiempo que exceda de los veinte años, en cada una de las 15 pagas anuales. Este concepto se considerará a los efectos previstos en los artículos 22.c, 25 y 26. Para el año 1998 el valor del bienio será de 3.040 pesetas. Para el año 1998 el valor del trienio será de 3.897 pesetas. La fecha de percepción de cada bienio o trienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según que el bienio o trienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primer o segundo semestre del año."

4º.- Desde que existe la sección sindical de STR, ha suscrito todos los convenios en la empresa.

5º.- La empresa cuenta con una plantilla de 796 trabajadores. De ellos, 37 están incluidos en el ámbito del convenio, y a 5 de estos últimos les es de aplicación la disposición transitoria primera del convenio por haber ingresado en la empresa con fecha igual o anterior a 31 de diciembre de 1997.

6º.- El 19 de julio de 2019 tuvo lugar intento de mediación ante el SIMA, promovido por STR frente a REPSOL EXPLORACIÓN S.A., con resultado de falta de acuerdo. En la solicitud remitida al SIMA se señaló como parte interesada a FITEQA-CCOO. Se han cumplido las previsiones legales".



**CUARTO.-** Con fecha 30 de diciembre de 2019 se dictó sentencia por la Sala de lo **Social** de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "Previa desestimación de las excepciones de falta de agotamiento de vía previa y de incompetencia de jurisdicción, estimamos parcialmente la demanda presentada por SINDICATO DE TRABAJADORES (STR) contra REPSOL EXPLORACIÓN SA, FITAG-UGT, COALICIÓN DE SINDICATOS, FITEQA-CCOO DE MADRID, siendo parte el Ministerio Fiscal, y declaramos la nulidad del inciso "en alta en la empresa a 31/12/97" contenida en el primer párrafo de la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo de Repsol Exploración, S.A., registrado por Resolución de 31 de octubre de 2019 de la Dirección General de Trabajo".

**QUINTO.- 1.-** En el recurso de casación formalizado por STR se consignan los siguientes motivos:

Primero (y único).- Con fundamento en el artículo 207 e) de la LRJS, por violación del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución y doctrina constitucional que lo interpreta.

El recurso fue impugnado por Repsol Exploración, S.A.

**2.-** En el recurso de casación formalizado por Repsol Exploración, S.A. se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Con fundamento en el artículo 207 a) de la LRJS, por infracción de lo dispuesto en los artículos 37.1 y 117 (apartados 3 y 4) de la CE, en relación con el art. 20 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, y doctrina jurisprudencial.

Segundo.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 e) de la LRJS, por infracción de lo dispuesto en los artículos 25 y 82 del ET; y en relación, a su vez, con los arts. 3.1, 3.2, 6.4, 7.1, 7.2 y 1.282 del Código Civil; en conexión con la doctrina constitucional.

Tercero.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 e) de la LRJS, por infracción de lo dispuesto en los artículos 14 y 37.1 de la CE, en relación con los arts. 4.2 c) y 17.1, 25 y 82 del ET; y en relación, a su vez, con los arts. 3.2, 6.3 y 1.283 CC, y doctrina jurisprudencial.

El recurso fue impugnado por STR.

**SEXTO.-** Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo **Social** de la Audiencia Nacional y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido interesar que se declare la improcedencia de ambos recursos.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de junio de 2021, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1-** La cuestión a resolver es la de determinar si lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo de la empresa demandada constituye una doble escala salarial contraria al derecho a la igualdad de trato, en tanto que determina una distinta retribución para los trabajadores en función de su fecha de ingreso en la empresa.

En definitiva, si dicha previsión convencional pudiere estar justificada de manera objetiva y razonable en función de las circunstancias concurrentes en el caso de autos.

**2.-** La sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de diciembre de 2019, autos 231/2019, acoge en parte la demanda de impugnación de convenio colectivo formulada por el sindicato accionante, y declara la nulidad del inciso "en alta en la empresa a 31/12/97", contenida en el párrafo primero de la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo de Repsol Exploración, S.A.

Recurren ambas partes en casación.

La empresa para sostener que lo dispuesto en el Convenio Colectivo no resulta contrario a derecho porque estaría justificado en la modificación legal operada con la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en materia de complemento salarial por antigüedad, lo que dio lugar a incorporar esa disposición al convenio para respetar los derechos adquiridos por los trabajadores que ya prestaban servicio en la empresa.

El sindicato demandante para que se declare el derecho de todos los trabajadores de la empresa a percibir el complemento salarial regulado en dicha disposición transitoria.

**3.-** El informe presentado por el Fiscal de la Audiencia Nacional interesa la estimación del recurso de la empresa y consecuente revocación de la sentencia recurrida con desestimación de la demanda, mientras que por la Fiscalía del Tribunal Supremo se insta la desestimación de ambos recursos.



Por el sindicato demandante y la empresa se han impugnado los respectivos recursos de contrario, instando su íntegra desestimación.

4.- Así las cosas, deberemos resolver en primer lugar el recurso de la empresa puesto que su eventual acogimiento determinaría por sí solo la desestimación del interpuesto por los demandantes.

**SEGUNDO. 1.-** La empresa articula el recurso en tres motivos diferentes, por más que en todos ellos plantea realmente una sola y misma cuestión desde diferentes perspectivas jurídicas.

En el primero denuncia infracción de los arts. 37.1 y 117 3 y 4 CE, en relación con el art. 20 del RD Ley 17/1997, de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo; y doctrina jurisprudencial que invoca, para sostener que lo que plantean los demandantes no es en verdad un conflicto jurídico, sino un conflicto de intereses con el que pretenden alterar lo pactado en el Convenio Colectivo para alcanzar un derecho que no viene reconocido en el mismo.

Razona a tal efecto, que el propio sindicato demandante ha suscrito todos los convenios colectivos anteriores en los que se incluye una previsión de idéntico contenido, sin haber puesto reparo ni objeción alguna en todos estos años a la aplicación de dicha previsión convencional. Seguidamente insiste en que no se trata de una actuación unilateral de la empresa, sino de la estricta aplicación de lo pactado en acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Continúa explicando que nunca antes se había presentado reclamación alguna en los 20 años que lleva aplicándose el Convenio, y que en la actualidad la plantilla de la empresa es de 796 trabajadores y tan solo 5 de ellos perciben el complemento de antigüedad en aplicación de la disposición transitoria controvertida. Y concluye que se trata de un pacto legítimo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para regular la percepción del complemento de antigüedad, una vez que se produjo la modificación legal que suprime su naturaleza jurídica de derecho necesario.

Con base en todo ello se dice alegar la excepción de incompetencia del orden **social** de la jurisdicción, por entender que lo planteado en la demanda es un conflicto de intereses con el que se pretende modificar la regulación convencional válidamente pactada con los representantes de los trabajadores.

El motivo segundo denuncia infracción de los arts. 14 y 37.1 CE; en relación con los arts. 25 y 82 ET; y arts. 3.1 y 2; 6.4; 7.1 y 2 y 1282 del Código Civil, y de la doctrina jurisprudencial que se cita; para sostener en este caso que la previsión convencional en litigio no constituye una doble escala salarial ilícita, sino que está perfectamente justificada y responde a razones objetivas y proporcionales, no constituyendo en consecuencia una diferenciación salarial irracional, arbitraria, maliciosa o vejatoria, sino un acuerdo legítimo para regular una situación excepcional y residual para mantener el complemento de antigüedad en favor de quienes ya lo venían percibiendo cuando se produjo el cambio legal del que trae causa el pacto. Repite los datos y argumentos expuestos en el anterior motivo sobre su pacífica aplicación a lo largo de 20 años, y la limitada afectación a tan solo 5 de los 796 trabajadores de la empresa.

En el último motivo del recurso invoca los mismos preceptos legales y argumentos jurídicos que ha venido desgranando a lo largo de los anteriores motivos, tendentes a mantener que la previsión convencional es conforme a ley, por tratarse de un pacto cuya finalidad era la de salvaguardar el derecho de los trabajadores que percibían el complemento de antigüedad con anterioridad al momento en el que la precitada modificación legal suprime el carácter necesario y de orden público de dicha clase de retribución, insistiendo nuevamente en la idea de que la pretensión ejercitada en la demanda constituye en realidad un conflicto de intereses con el que quieren extenderse sus efectos jurídicos a todos los trabajadores de la empresa, contra lo pactado válidamente en la negociación colectiva..

2.- Como es de ver, los tres motivos pivotan sobre una misma y única cuestión, que no es otra que la de sostener que lo establecido en dicha disposición transitoria es ajustado a derecho, por cuanto vendría avalado por la existencia de razones objetivas que justifican el mantenimiento del derecho al complemento de antigüedad en favor, exclusivamente, de los trabajadores que prestaban servicio en la empresa en aquellas fechas, de los que tan solo quedan ya 5 de un total de 796 trabajadores, motivo por el que se dice que la pretensión ejercitada constituye un conflicto de intereses en cuanto persigue extender ese derecho a la totalidad de la plantilla.

Esta es la razón por la que deberemos resolver conjuntamente los tres motivos del recurso de la empresa.

3.- Para lo que deberemos estar a los siguientes datos y elementos de juicio incontrovertidos:

A) Es de aplicación en la empresa demandada el Convenio Colectivo de REPSOL EXPLORACIÓN S.A. 2017-2019, aprobado por Resolución de 31 de octubre de 2018 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el mismo en el BOE N° 278 de 17 de noviembre de 2018; suscrito por las secciones sindicales de Coalición de Sindicatos y del Sindicato de Trabajadores de Repsol (S.T.R.) en representación de los trabajadores.



B) En el Convenio de la empresa de 1998 la Disposición transitoria primera poseía el siguiente contenido: "Prima de Antigüedad. A la firma de este Convenio Colectivo desaparece el concepto salarial denominado prima de antigüedad.

No obstante, la desaparición de este concepto de la estructura salarial, los empleados en alta en la Empresa a 31/12/97, mantendrán a título personal este componente salarial, consistente en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la Empresa, que se abonará por bienios hasta un máximo de diez y por trienios por el tiempo que exceda de los veinte años, en cada una de las 15 pagas anuales. Este concepto se considerará a los efectos previstos en los artículos 22.c, 25 y 26.

Para el año 1998 el valor del bienio será de 3.040 pesetas (18,27 €) . Para el año 1998 el valor del trienio será de 3.897 pesetas (23,42 €).

La fecha de percepción de cada bienio o trienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según que el bienio o trienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primer o segundo semestre del año".

C) Esa misma previsión se ha venido reiterando en los sucesivos convenios, disponiendo el vigente: "Prima de antigüedad. Los empleados en alta en la Empresa a 31/12/97 mantendrán a título personal este componente salarial, consistente en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la Empresa, que se abonará por bienios hasta un máximo de diez y por trienios por el tiempo que exceda de los veinte años, en cada una de las 15 pagas anuales. Este concepto se considerará a los efectos previstos en los artículos 24.3 y 29.

El valor del bienio será de 25,78 € Brutos y el valor del trienio será de 33,03 € Brutos.

La fecha de percepción de cada bienio o trienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según que el bienio o trienio de permanencia en la Empresa se cumpla dentro del primer o segundo semestre del año."

D) Desde que existe la sección sindical del sindicato demandante STR, ha suscrito todos los convenios en la empresa.

E) La empresa cuenta con una plantilla de 796 trabajadores. De ellos, 37 están incluidos en el ámbito del convenio, y a 5 de estos últimos les es de aplicación la disposición transitoria primera del convenio por haber ingresado en la empresa con fecha igual o anterior a 31 de diciembre de 1997.

F) A lo que debemos añadir que la cantidad correspondiente a bienios y trienios se ha venido incrementando en los sucesivos convenios colectivos, ascendiendo, respectivamente, a 23,97 € y 30,72 € en 2010; y a 25,78 € y 33,02 € en 2014.

G) Y finalmente, que los arts. 24.3 y 29 del Convenio Colectivo que menciona su disposición transitoria primera, reconocen un complemento de las prestaciones por maternidad e incapacidad temporal, hasta el 100% del salario real.

**TERCERO. 1.-** Bien señala la sentencia de instancia que ya existe un consolidado cuerpo de doctrina jurisprudencial sobre esta materia, con el que se han venido a destilar los parámetros legales de aplicación en el análisis de las previsiones convencionales de esta naturaleza, para determinar si deben ser calificadas como una doble escala salarial contraria a derecho.

Por citar alguna de las más recientes, podemos mencionar las SSTS 2/2/2021, rec. 43/2019 y 17/11/2020, rcud. 3068/2018.

Conforme en ellas decimos, los criterios de la Sala en relación con las dobles escalas salariales establecidas en convenio colectivo, cuando la diferencia deriva de la fecha de ingreso en la empresa, se sintetizan, entre otras muchas, 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), y de 28 de noviembre de 2018 ( rec. 193/2015), de la siguiente forma " 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".

Y ello es así, por los siguientes motivos: "1º) 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".

Tras lo que en todos esos antecedentes seguimos diciendo: "Con mayor precisión y más cercana a las circunstancias del caso de autos, la STS de 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 O 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 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".

Recordamos a tal respecto que 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, para concluir 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 35.1 CE". ..."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 de generar 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.

2.- En lo que se refiere específicamente al complemento de antigüedad, que suele ser uno de los conceptos retributivos en los que habitualmente se residen gran parte de las dobles escalas salariales pactadas en convenios colectivos al hilo de la modificación legal operada con la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que dio lugar a su desregulación como derecho a la promoción económica de carácter necesario, hemos señalado que los convenios colectivos pudieron "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 ..."

En la STS 8/10/2020, rcud. 3461/2018, precisamos que " Concretamente, sobre las diferencias en el complemento de antigüedad, ya dijimos: "a) que "podría admitirse que a quienes ingresaron antes se les



reconociera un complemento único y no compensable por la cantidad hasta entonces cobrada y que a partir de ese día cobrasen igual plus de antigüedad que los de nuevo ingreso, pero lo que no es aceptable es que, a partir de determinada fecha, unos generen un plus de antigüedad por cuantía muy superior al que generan otros trabajando el mismo número de años" ( STS 06/11/07, rcud.2809/2006); y b) que es rechazable una cláusula de diferenciación que "no se limita a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida, sino que instaura, sin que -se insiste- conste justificación, un cuadro doble de complemento de antigüedad con elementos de cálculo dinámicos en cada uno de sus componentes, destinados por tanto a perpetuar diferencias retributivas por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa" ( STS 05/07/06, rec. 95/2005, reproducida por la de 27/09/07, rec. 37/2006)".

Y aquí volvemos a insistir en que el Tribunal Constitucional también ha tenido 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).

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)".

Como apuntamos en la STS 24/6/2019, rec. 10/2018, no es admisible que se establezca esa clase de diferencias entre los trabajadores, exclusivamente, en razón de su fecha de ingreso en la empresa, de modo que dé lugar a una retribución cuantitativamente mayor para los que ingresaron antes de una determinada fecha: "y, además y especialmente, sin que las diferencias se reduzcan con el tiempo, sino al contrario puesto que la diferencia inicial se incrementa con las revaloraciones anuales".

**CUARTO. 1.-** Y esto es justamente lo que así sucede en el caso de autos, en el que es de ver que el complemento de antigüedad para los trabajadores que ingresaron en la empresa antes de 31/12/1997 no solo no se hace extensivo de ninguna forma al resto, ni se contempla tampoco ninguna clase de mecanismo compensatorio en favor de los de nuevo ingreso, sino que además se ha configurado de manera dinámica con el incremento en posteriores anualidades de las cantidades a percibir en tal concepto, pasando de los 18,27 € del bienio y 23,42 € del trienio en el año 1998; a los 23,97 € y 30,72 € en el año 2010; y hasta los 25,78 € y 33,02 € en el momento actual, contemplándose asimismo su devengo en la percepción de determinados beneficios en los complementos de prestaciones de **seguridad social**.

Como concluimos en un supuesto similar en la STS 29/4/2021, rcud. 4476/2018 "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 ". Ante esas circunstancias, concluye esta Sala diciendo que, en aplicación de la doctrina constitucional en materia de doble escala salarial , "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" ...( SSTS de 13 de octubre de 2020, rcud 4337/2018 y 17 de noviembre de 2020, rcud 3068/2018 , entre otras)".

**2.-** Lo que la empresa quiere hacer valer en su recurso como una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato, el cambio normativo operado con aquella Ley 11/1994, de 19 de mayo, es tan solo una explicación de las circunstancias que dieron lugar a la previsión convencional en litigio, pero sin que con ello se ofrezcan elementos de juicio que permitan justificar el trato peyorativo que eso supone para los trabajadores de nuevo ingreso a los que el transcurso de los años de vinculación con la empresa no les comporta ningún beneficio retributivo adicional, a diferencia de lo que sucede con los que ya formaban parte



de la plantilla con anterioridad a 31/12/1997, que no solo han visto consolidado el complemento retributivo del que entonces disfrutaban, sino que se les ha venido además incrementando y actualizando en sucesivas anualidades, dando lugar con ello a una evolución dinámica del derecho, incompatible con la naturaleza estable, consolidada y estática que pudiere eventualmente justificar ese diferente tratamiento, lo que, además, no solo tiene repercusión en la cuantía del salario e indemnización por despido, sino también incluso a efectos de prestaciones y mejoras de **seguridad social**, excediendo de esta forma los límites que permitirían considerar la posible justificación de la diferencia.

**3.-** La previsión convencional impugnada resulta en consecuencia ilícita por contravenir el derecho a la igualdad de trato de todos los trabajadores de la empresa, sin que su consecuente nulidad puede considerarse subsanada por el hecho de que se hubiere venido aplicando pacíficamente durante más de veinte años sin generar litigiosidad alguna durante tan dilatado periodo, ni por la circunstancia de que en el momento actual tan solo queden en la empresa 5 trabajadores que perciben el complemento de antigüedad por haber ingresado antes de 31/12/1997.

A lo que debemos añadir que la impugnación del convenio colectivo por este motivo no puede calificarse como un conflicto de intereses ajeno a la competencia del orden **social** de la jurisdicción, sino como el regular y ordinario ejercicio, por parte de un sindicato legitimado para ello, de la acción de impugnación de convenios colectivos en los términos previstos en el art. 163 y ss. LRJS, por entender que una concreta disposición conculca la legalidad vigente.

**4.-** Conforme a lo razonado, y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar en su integridad el recurso de la empresa. Sin costas.

**QUINTO. 1.-** El recurso del sindicato demandante denuncia infracción del art. 14 CE y de la doctrina jurisprudencial que invoca, para sostener la ilegalidad de la disposición transitoria primera del convenio colectivo, y solicitar, además, el reconocimiento del derecho a la percepción del complemento de antigüedad en favor de todos los trabajadores de la empresa.

Los razonamientos que desgrana el recurso van en la línea de lo que ya hemos expuesto en los anteriores fundamentos jurídicos, para explicar los motivos por los que sostiene la ilicitud de la previsión convencional que reconoce el complemento de antigüedad a los trabajadores ingresados en la empresa antes de 31/12/1997.

No es necesario reiterar en este punto los argumentos que ya hemos ofrecido para concluir que aquella disposición convencional contraviene la legalidad vigente.

**2.-** Pero contra lo que sostiene el sindicato recurrente, la constatación de la ilegalidad del precepto convencional que es objeto del procedimiento de impugnación del convenio colectivo, únicamente puede dar lugar a un pronunciamiento en el que se declare su consiguiente nulidad, sin entrar a abordar cuales puedan ser las posteriores consecuencias jurídicas que de futuro deban desplegarse de esa declaración.

Como decimos en STS 26/1/2009, rec. 28/2006, "en el proceso de impugnación de convenio, en principio y salvo supuestos excepcionales, el contenido necesario y único de la pretensión ha de ser la nulidad de los preceptos cuya ilegalidad se denuncia, con independencia de la naturaleza de la infracción legal, ordinaria o constitucional, ...si se llega a la conclusión de que vulneran esa legalidad constitucional, el único pronunciamiento posible es el de nulidad del precepto, lo que supone la devolución del problema a los negociadores de la norma paccionada, en lugar de llevar a cabo la Sala una regulación ajustada a la legalidad infringida".

En el caso resuelto en aquella sentencia se trataba de la ilegalidad de una determinada norma convencional relativa a la composición del Comité General de Empresa y Comités de centro de Trabajo, y lo que concluimos es que debe declararse su nulidad por contravenir el derecho de libertad sindical, tras lo que seguidamente precisamos que "las consecuencias anudadas a la vulneración de los derechos de libertad sindical a que se refiere el art. 181 LPL (cese de la conducta, reposición de la situación, y, eventualmente indemnización), son contenidos propios y característicos de las acciones nacidas en el ámbito de tales derechos y encauzadas a través de ese proceso de tutela".... " sin que el Tribunal pueda asumir competencias que excedan de ese objeto, como ocurriría si el pronunciamiento final fuera, caso de otorgarse la tutela de la libertad sindical del Sindicato demandante, la redacción de un nuevo anejo I, en este caso, distribuyendo los escaños del Comité General -tal y como se pide en la demanda- otorgando uno al SCF, en lugar de limitarnos a declarar la nulidad del criterio de proporcionalidad allí utilizado, reservando en consecuencia a las partes negociadoras la posibilidad de recomponer la legalidad en la forma que tuviesen por conveniente, que podría ser muy diferente a la que resultó inicialmente, aunque siempre con respeto a esos principios de proporcionalidad fijados jurisdiccionalmente".





Decimos en tal sentido que el sindicato no puede ejercitar pretensiones que supongan "desdibujar el proceso de impugnación de convenio utilizado, en la vulneración del derecho de tutela de la libertad sindical, como si el proceso se hubiese encauzado por la vía de los artículos 175 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, supuesto en el que el contenido de la acción podría tener un contenido no anulatorio del precepto y extenderse al análisis de una eventual condena al cese de la conducta antisindical y la correspondiente indemnización...", para significar que en el proceso de impugnación de convenios colectivos "han de tenerse en cuenta los límites del pronunciamiento judicial apuntados, con proyección únicamente en la legalidad o ilegalidad razonada de los preceptos en cuestión".

Doctrina que hemos venido a reiterar en STS 2/12/2015, rec. 326/2014, al descartar el análisis de las consecuencias jurídicas que la anulación de la norma convencional pudiese desplegar, en aquel caso, sobre los derechos de los trabajadores cuyo despido fuese declarado improcedente.

**3.-** Y lo mismo debemos decir en un supuesto como el presente, en el que la nulidad del precepto convencional trae causa de la vulneración del derecho a la igualdad de trato.

Una vez declarada la ilegalidad de la norma convencional, son las partes negociadoras del convenio las que deben recomponer la legalidad vulnerada y encontrar la forma con la que hayan de atenderse las consecuencias derivadas de tal declaración, sin que el órgano judicial pueda realizar ningún otro pronunciamiento adicional que exceda del ámbito específico de la modalidad del procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

No es solo que el art. 26.1 LRJS impida la acumulación de acciones en esta clase de procedimientos, sino que la restauración de la legalidad derivada de la nulidad de la norma convencional puede sin duda admitir muchas y diferentes fórmulas, sobre las que a las partes negociadoras les corresponde la búsqueda de la oportuna solución.

**4.-** De acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso del sindicato demandante. Sin costas.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar los recursos de casación interpuestos por el Sindicato de Trabajadores de Repsol (SRT), y por Repsol Exploración, S.A., contra la sentencia dictada el 30 de diciembre de 2019, por la Sala de lo **Social** de la Audiencia Nacional, en autos 231/2019, en demanda de impugnación de convenio, seguida a instancia del Sindicato de Trabajadores contra Repsol Exploración, S.A., FITEQA-CCOO de Madrid, FITAG-UGT y la Coalición de Sindicatos, siendo parte el Ministerio Fiscal, para confirmar dicha resolución en sus términos y declarar su firmeza. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.