



Roj: **STS 3600/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3600**

Id Cendoj: **28079140012020100875**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **14/10/2020**

Nº de Recurso: **249/2018**

Nº de Resolución: **918/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3515/2018,**
STS 3600/2020

CASACION núm.: 249/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 918/2020

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 14 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Unión Sindical Obrera, representada y defendida por el letrado D. Jesús Tortajada Salinero, contra la sentencia dictada el 26 de septiembre de 2018, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda 181/2018, en demanda de conflicto colectivo, seguida a su instancia contra el Consejo de Administración de Patrimonio Nacional, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores.

Han sido partes recurridas el Consejo de Administración de Patrimonio Nacional, representado y defendido por el abogado del Estado; y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), representada y defendida por el letrado D. Miguel Ángel Crespo Calvo.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 27 de junio de 2018, D. Alvaro , en nombre y representación de Unión Sindical Obrera, en su calidad de Coordinador General de la Sección Sindical en el Consejo de Administración de Patrimonio Nacional, presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada bajo el número 181/2018 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: "la existencia de una diferencia de trato retributiva en el complemento de puesto de trabajo que carece de justificación objetiva y razonada, diferencia de trato que debe ser eliminada por vía de la equiparación retributiva, teniendo, por tanto, derecho los Titulados Superiores del Grupo Profesional 1-B, nivel retributivo 1, de la entidad de Derecho Público Consejo de Administración de Patrimonio Nacional a ser retribuidos por el Complemento de Puesto por el importe de 596,60 euros mensuales".

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.- USO es un sindicato de ámbito estatal, que acredita implantación suficiente en PATRIMONIO.

2º.- Las relaciones laborales de PATRIMONIO se regulan por su convenio colectivo, publicado en el BOE de 23-12-2013, suscrito por PATRIMONIO, CCOO, UGT y USO y vigente hasta el 31-12-2018.

3º.- El conflicto colectivo afecta a todos los titulados superiores, encuadrados en el Grupo 1B del convenio antes dicho. - Dichos titulados superiores realizan trabajos propios de cada una de sus titulaciones, las cuales no tienen igual valor.

4º.-El 12-06-2014 se reunió la Comisión de Seguimiento e Interpretación de Retribuciones, en la que se abordó el estudio y análisis de los complementos de puesto de trabajo, para dar cumplimiento a lo acordado en acto de conciliación, alcanzado ante esta Sala el 1-04-2014, en el proced. 59/14, en el que se convino precisamente abordar dicho estudio y análisis. - Patrimonio pidió una propuesta global a los sindicatos, proponiéndose por CCOO, con apoyo de UGT, que se hiciera un estudio objetivo de los CPT, concretado en una propuesta técnica que permita un incremento de la masa salarial. - USO pidió que se identificara qué retribuían los CPT y se concretara su cuantía en función de lo que se retribuye. El 21-11-2014 se acordó en la CSIR constituir un grupo de trabajo para resolver el complejo problema de los CPT. - El 25-11-2015 PATRIMONIO informa a la RLT que, una vez conocido el incremento permitido de la masa salarial, era buen momento para analizar y estudiar los CPT, para elevar sus conclusiones a la Comisión Negociadora de Retribuciones. - El 18-11-2016 la RLT pregunta por el cumplimiento de lo dispuesto en el art. 92 d) del convenio, que contempla estudiar y analizar los CPT y la RE responde que está supeditado a la existencia de masa salarial. - El 4-10-2017 USO propuso que el dinero sobrante se dedicara a incrementar el único complemento común a todos los trabajadores: el CPT. El 31-05-2016 en la mesa negociadora para la aplicación el incremento de la masa salarial autorizada para 2016, CGT propuso incrementar los CPT, cuyo importe ascendiera a 9, 69 euros. - La RE responde que su propuesta consiste en aplicar el incremento mencionado al CPT para lograr una mayor normalización, discrepando USO de dicha propuesta, consistente en incrementar un solo CPT, por lo que propuso un incremento del 1% al salario base, pagas extras y antigüedad y dedicar el sobrante de 29.000 euros al CPT. - CCOO toma nota de la propuesta empresarial y propone que se negocie con el Comité Intercentros. - El 22-06-2016, ante la propuesta de reparto del 1% de la masa salarial, realizada por la RLT, la RE propone, entre otras cosas, acometer cierta normalización del CPT, incrementando el mismo de 9, 69 euros mes a 182, 14 euros año. - El 4-10-2016 USO propuso que se estudiaran los CPT en la Comisión Negociadora de Retribuciones.

5º.- El 30-01-2017 se publicaron en el BOE las tablas salariales para 2016 del personal de PATRIMONIO, suscritas por éste y por UGT, CSIF, USO y CCOO.

6º.- El 28-02-2018 se publicaron en el BOE las tablas salariales de PATRIMONIO, suscritas por los mismos que firmaron las precedentes.

7º. - El 5-02-2018 el delegado sindical de USO presentó escrito, en el que reclamaba, por una parte, la equiparación del complemento de puesto de trabajo de todos los Titulados Superiores del Grupo 1.B, Nivel retributivo 1, con el percibido por Ingenieros y Arquitectos Superiores por importe de 595, 16 euros mensuales, así como las diferencias de un año atrás, cuyo importe ascendía, para cada uno de los afectados, a 6.861,84 euros, más 34309, 2 euros de indemnización por los daños sufridos en los cinco años precedentes.

8º.- El 3-04-2018 la gerencia de PATRIMONIO contestó negativamente, mediante escrito que obra en autos y se tiene por reproducido.

9º.- El importe del complemento de puesto de trabajo de los arquitectos e ingenieros superiores asciende a 596, 60 euros mensuales (7.159,20 euros anuales) y el de los titulados superiores a 28, 18 euros mensuales (338, 16 euros anuales).



10º.- La empresa demandada ha incrementado el 1% de la masa salarial autorizada por la Secretaría de Estado, Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Función Pública. Se han cumplido las previsiones legales".

CUARTO.- Con fecha 26 de septiembre de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "En la demanda de conflicto colectivo, promovida por USO, desestimamos la excepción de falta de agotamiento de la vía previa. -Desestimamos la demanda y absolvemos al CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PATRIMONIO NACIONAL, COMISIONES OBRERAS y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES de los pedimentos de la demanda".

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

Único.- Infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia respecto a la existencia de una diferencia de trato retributiva en el complemento de puesto de trabajo, que carece de justificación objetiva y razonada, diferencia de trato que debe ser eliminada por vía de la equiparación retributiva, teniendo, por tanto, derecho los titulados superiores del grupo profesional 1-B, nivel retributivo 1, de la entidad de derecho público consejo de administración de patrimonio nacional a ser retribuidos, en igualdad de condiciones, por el complemento de puesto que perciben los arquitectos e ingenieros superiores, por el importe de 596,60 euros mensuales. El motivo de casación se funda en el artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la Jurisprudencia que fuesen aplicables para resolver el objeto de debate, en concreto los artículos 15, 17 y 85 del Convenio Colectivo del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, en relación con el artículo 14 y 10 de la Constitución Española, y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- El recurso fue impugnado por el Consejo de Administración de Patrimonio Nacional y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras.

SEXTO.- Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la desestimación del recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de octubre de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión que debemos resolver es la de determinar si resulta contrario al derecho a la igualdad de trato que consagra el art. 14 CE, la distinta cuantía del complemento salarial de puesto de trabajo que establece el Convenio Colectivo sobre el que versa el litigio, en favor de los titulados superiores arquitectos o ingeniero superior, respecto a otros titulados superiores del grupo profesional 1-B, nivel retributivo 1.

2.- El conflicto afecta a la interpretación que haya de hacerse de los preceptos sobre esta materia del Convenio Colectivo de la entidad pública Consejo de Administración de Patrimonio Nacional

La demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato accionante se sustenta en denunciar infracción del derecho a la igualdad que consagra art. 14 CE, porque considera que no hay ninguna circunstancia objetiva que pudiere justificar de manera razonable este distinto tratamiento a trabajadores que pertenecen al mismo grupo profesional y comparten la condición de ser titulados superiores.

3.- La sentencia recurrida en casación es la dictada por la Sala Social de la Audiencia Nacional de 26/9/2018, autos 181/2018, que desestimó la demanda del sindicato USO, y consideró conforme a derecho ese distinto tratamiento retributivo, en razón de las singulares y especiales funciones y tareas que desempeña el colectivo de titulados superiores arquitectos e ingenieros, que a su juicio justifican objetivamente esa desigualdad.

El Ministerio Fiscal, y las demás partes procesales, se muestran conforme con la decisión de instancia y postulan la desestimación del recurso, al entender que las distintas condiciones de prestación de servicios de uno y otro personal justifica el diferente tratamiento en esta materia.

SEGUNDO. 1.- El único motivo del recurso de casación denuncia infracción de los arts. 14 y 10 de la Constitución, del art. 17. 1 ET, y de los arts. 15, 17, y 85 del Convenio Colectivo, así como de la doctrina jurisprudencial que se invoca en el cuerpo del escrito; para sostener que carece de una justificación razonable esa distinta cuantía del complemento salarial para los diferentes colectivos de titulados superiores integrados en el grupo profesional 1.B, nivel retributivo 1.

2.- Su resolución exige transcribir - en la parte que interesa-, los preceptos convencionales relevantes a tal efecto.



A) Artículo 15. Criterios generales.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio Colectivo se estructura, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en grupos y subgrupos profesionales, especialidades y subespecialidades profesionales, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer la promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

La clasificación se realizará por las funciones básicas y más representativas del puesto de trabajo, sin perjuicio de que también deban ejecutarse otras de carácter complementario o de forma esporádica que se realicen en virtud del puesto de trabajo que se desempeñe y, en todo caso, cualquier otra propia de las especialidades incluidas en el mismo subgrupo profesional, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral.

Los grupos profesionales agrupan homogéneamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La clasificación de los subgrupos profesionales estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

La especialidad profesional se define por su pertenencia a un grupo y, en su caso, subgrupo profesional, y recoge de manera no exhaustiva las actividades propias del puesto de trabajo, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

La subespecialidad se asignará en los puestos de trabajo que, por razón de sus singulares características y requerimientos de formación especializada o destreza práctica, se considere necesario.

La pertenencia a un grupo o subgrupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de la titulación específica y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la relación de especialidades definidas en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el mismo.

B) Artículo 16. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos y subgrupos profesionales.

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

C) Artículo 17. Grados de titulación.

El personal laboral afectado por el presente Convenio colectivo se integrará en uno de los cuatro grupos o subgrupos por los grados de titulación que se enumeran seguidamente. La pertenencia a cada grupo dará lugar a unas retribuciones básicas y a un complemento de puesto de trabajo que dependerá de la especialidad laboral a la que pertenezca el trabajador.



Se establecen los siguientes grupos o subgrupos en función de los siguientes títulos académicos o profesionales:

a) Grupo profesional 1: Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

D) El art. 18 del convenio, regula las especialidades profesionales, en particular las correspondientes al Grupo 1. B, y dispone lo siguiente:

Grupo: 1. Subgrupo: 1-B.

Titulación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Coordinador/Coordinadora de Programas Especiales:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Tiene a su cargo proponer anualmente los proyectos a gestionarse en cada uno de los ejercicios, así como las necesidades y objetivos a cubrir en cada uno de ellos. Planifica y gestiona, con alto grado de autonomía, los proyectos de las diferentes Políticas Activas de Empleo promovidos por este Organismo, realiza el seguimiento de los programas mencionados anteriormente, y propone aquellos cambios, tanto en medios como en gestión, necesarios para una mejor y mayor calidad en la ejecución de los mismos. Mantiene las relaciones ordinarias con el Servicio Público de Empleo Estatal y sus Direcciones Provinciales, con los Servicios Regionales de Empleo y con las Comunidades Autónomas que correspondan en el ámbito de las Políticas Activas de Empleo. Realiza el seguimiento, control y apoyo de los diferentes programas especiales, gestiona los trámites de subvenciones y su justificación, la contratación de personal, los planes formativos y el apoyo a los alumnos trabajadores exigido en la normativa vigente. En general tiene a su cargo la unificación de criterios, la documentación administrativa y la coordinación de las Políticas Activas de Empleo en este Organismo, u otros programas que le sean encomendados, atendiendo las relaciones institucionales en este ámbito.

Grupo: 1. Subgrupo: 1-B.

Titulación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Titulado/Titulada Superior:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

En función de su titulación desarrolla las tareas profesionales propias de su especialidad con plena responsabilidad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad, pudiendo implicar mando sobre equipos de personas o coordinación de las tareas a realizar por otros trabajadores encuadrados en su área de actividad.

Grupo: 1. Subgrupo: 1-B.

Titulación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Jefe/Jefa de Sección:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Conocerá la normativa propia de su sección y la aplicará.

Sus funciones básicas son ejecutar, distribuir y supervisar los trabajos propios de su sección, ordenar y proporcionar los medios al personal bajo su dependencia. Elevará al Jefe de Servicio las propuestas encaminadas a la mejora del mismo y redactará memorias, informes, etc., relacionados con la tramitación de expedientes.

E) El art. 85.1.a del convenio, que regula el complemento de puesto de trabajo del modo siguiente:

Complementos salariales.

1.Son aquellos que perciben los trabajadores en atención a las características de su puesto de trabajo específico Tendrán tal consideración los siguientes: a)Complemento de puesto de trabajo: Lo perciben, en la cuantía fijada en las tablas salariales vigentes, los trabajadores en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones especiales en relación con las previstas en la definición de especialidades que se realicen en el Convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base. Su cuantía podrá ajustarse en función del proceso de homologación de los distintos colectivos incluidos en los



grupos de clasificación y su asignación tendrá progresivamente en cuenta aquellos factores o condiciones que se presentan con mayor intensidad, especialmente referidos a responsabilidad, cualificación, mando o jefatura de equipos.

3.- A esta transposición de los preceptos convencionales, debemos añadir que el complemento de puesto de trabajo para los arquitectos e ingenieros superiores asciende a 596,60 euros mensuales, siendo de 28,18 euros al mes para los restantes titulados superiores.

Y en lo que es esencial para la resolución del asunto, debemos reflejar finalmente los datos y elementos de hecho que declara probados la sentencia de instancia, que no han sido controvertidos en el recurso.

Entre los que debemos destacar, en primer lugar, la genérica consideración que se expone en el hecho probado tercero, al señalar que el conflicto colectivo afecta a todos los titulados superiores encuadrados en el Grupo 1B, que realizan trabajos propios de cada una de sus titulaciones "...las cuales no tienen igual valor.", en lo que es un reflejo de un hecho probado admitido por los propios demandantes como luego se precisa en la sentencia.

A lo que se suma, con mayor relevancia, la categórica aseveración que se hace en los últimos párrafos del cuarto de los fundamentos de derecho, que taxativamente afirma "se ha acreditado cumplidamente que, si bien arquitectos, ingenieros superiores y demás titulados están encuadrados en el Grupo 1. B, nivel retributivo 1, realizan trabajos diferenciados, que no tienen el mismo valor, ya que se admitió como hecho pacífico por la demandante. - Consiguientemente, si el trabajo, realizado por arquitectos, ingenieros y demás titulados superiores no es el mismo, ni tiene el mismo valor, no nos encontramos ante situaciones iguales, como reclama la jurisprudencia, que obligan a un tratamiento igualitario, sin que la pertenencia al mismo grupo profesional y la titulación superior permita llegar a otra conclusión, aunque los grupos profesionales agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, puesto que el art. 22.2 ET, así como el art. 15 del convenio dejan claro que podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

Se ha demostrado, por otra parte que, ni en la Comisión de Seguimiento de Interpretación de Retribuciones ni en la mesa de negociación para el reparto de la masa salarial se cuestionaron los importes diferenciados entre los arquitectos e ingenieros superiores y los demás titulados superiores, debatiéndose únicamente sobre el incremento genérico de los complementos de puesto de trabajo, lo cual acredita, por sí solo, que los importes de los complementos de puestos de trabajo se determinaron pacíficamente en la negociación colectiva, sin que sea exigible, a nuestro juicio, que el convenio explique el trato diferenciado entre unos y otros titulados superiores, cuando, como sucede aquí, no se ha acreditado que unos y otros realicen las mismas funciones y realicen trabajos de igual valor, por lo que vamos a desestimar íntegramente la demanda".

Dejando aparte las valoraciones jurídicas que en ese texto se incluyen, de su contenido se desprende, como dato objetivo, que la sentencia declara probado que los arquitectos e ingenieros superiores realizan trabajos diferenciados y distintos a los demás titulados de su mismo grupo profesional, hasta el punto de afirmar rotundamente que tales trabajados no tienen el mismo valor y así se ha admitido como hecho pacífico por la demandante, sin que esta trascendental afirmación haya sido negada en el recurso.

TERCERO. 1.- De los antecedentes que hemos referenciado se hace evidente que se produce una desigualdad de trato entre una y otra clase de personal, en lo que se refiere a la cuantía del complemento de puesto de trabajo.

De lo que se trata, por lo tanto, es de decidir si ese diferente tratamiento puede estar o no justificado en el distinto régimen de trabajo de cada uno de ellos, más concretamente, en las diferentes tareas y funciones de sus respectivos puestos de trabajo.

2.- El punto de partida a tal efecto no puede ser otro que la reiterada doctrina jurisprudencial sobre la aplicación del derecho a la igualdad de trato que consagra el art. 14 CE y reproduce en el ámbito del derecho laboral el art. 17.1 ET, y que la sentencia recurrida recoge acertadamente en su fundamentación.

Tal y como explica con carácter general la STC 256/2004, de 22 de diciembre, en la definición del derecho fundamental de igualdad: a) no toda desigualdad de trato supone infracción del artículo 14 de la C.E. sino, únicamente, aquella que carece de una justificación objetiva y razonable); b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas sin que sea factible ni correcto la introducción de elementos diferenciadores que sea arbitraria o carezca de fundamento racional; c) el principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad sino solo aquellas que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos, suficientemente, razonables; d) para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que, con la misma, se persigue, sino que, además, resulta indispensable que las consecuencias jurídicas de tal diferenciación sean adecuadas y superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional.



De lo que se desprende que el Tribunal Constitucional no descarta la existencia de situaciones lícitas de desigualdad, pero exige para ello que, las mismas, tenga una justificación objetiva, razonable y proporcionada desde una perspectiva jurídico-constitucional.

En esa misma línea argumental, la STS 2/2/2018, rec. 34/2017, con las que ellas se citan, recuerda que: "... a) no toda desigualdad de trato en la Ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable; b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas; c) el principio de igualdad no prohíbe al legislador -o negociador colectivo- cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas, o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados; y d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos (SSTC 22/1981, de 2/Julio, FFJJ 3 y 9... 154/2006, de 22/Mayo, FJ 4; 38/2007, de 15/Febrero, FJ 8; 5/2007, de 15/Enero, FJ 2; y 122/2008, de 20/Octubre, FJ 6. Doctrina citada, entre muchas otras recientes, por las SSTS 12/11/08 -rcud 4273/07-; 26/11/08 -rco 95/06-; 26/01/09 -rcud 1629/08-; 04/02/10 -rcud 155/09-; y 08/07/10 -rco 248/09-").

3.- La aplicación de esos criterios al supuesto de autos nos llevará a concluir que concurre una justificación objetiva y razonable de esa diferente cuantía del complemento salarial en litigio.

Con independencia de que no estamos en este caso frente a una actuación unilateral de la empleadora, sino ante una previsión normativa que ha sido pactada de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores firmante del convenio colectivo, lo cierto es que la sentencia afirma categóricamente que son distintas las funciones y tareas que corresponden a los puestos de trabajo desempeñados por los arquitectos e ingenieros superiores, sin que en el escrito de recurso se haya intentado modificar el relato de hechos probados para introducir elementos de juicio que permitan identificar mínimamente alguna circunstancia de hecho de la que pudiese deducirse un indicio que demuestre la igualdad o similitud entre las funciones de uno y otro colectivo.

Si el art. 85 del convenio colectivo define los complementos de puesto de trabajo como aquellos que se perciben en función de los factores y condiciones especiales que concurren entre los diferentes colectivos, a los demandantes les corresponde la carga de probar la existencia de indicios que apunten a una mínima igualdad de tales factores y condiciones entre ambos colectivos, cuando la sentencia ha concluido rotundamente lo contrario.

En lugar de ello, el recurso se limita simplemente a reiterar que todos los integrantes del grupo profesional 1-B ostentan la condición de titulados superiores, sin aportan el más mínimo elemento de prueba que permita concluir que realizan igualmente funciones y tareas similares, en el desempeño de puestos de trabajo de parecido valor.

Bien al contrario, ya hemos dicho que la sentencia de instancia afirma expresamente que el propio sindicato demandante admite que los puestos de trabajo ocupados por arquitectos e ingenieros son de superior valor, por lo que falta el presupuesto fáctico que pudiese habilitar la sospecha de un injustificado tratamiento desigual y contrario al derecho a la igualdad que consagran los arts. 14 CE y 17 ET, en cuya supuesta vulneración se sustenta la demanda y el recurso.

Las elaboradas consideraciones que se exponen en el recurso sobre el similar valor de las titulaciones superiores, y las homogéneas funciones que se presuponen por su pertenencia al mismo grupo profesional, chocan con la inexistencia de dato alguno en los hechos probados que pudiese apuntalar la existencia de una relevante similitud entre los diferentes puestos de trabajo que desempeñan unos y otros colectivos, que la sentencia recurrida ha negado tajantemente, sin que en el recurso se haya interesado la incorporación de datos y elementos de juicio en sentido contrario.

CUARTO. Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, el recurso debe ser desestimado. 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 el recurso de casación interpuesto por la Unión Sindical Obrera, contra la sentencia dictada el 26 de septiembre de 2018, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda de conflicto colectivo



181/2018, seguida a su instancia contra el Consejo de Administración de Patrimonio Nacional, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, para confirmarla 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ