



Roj: **STS 3644/2019 - ECLI:ES:TS:2019:3644**

Id Cendoj: **28079140012019100691**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/10/2019**

Nº de Recurso: **2622/2018**

Nº de Resolución: **722/2019**

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

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 1749/2018,**
STS 3644/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2622/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Luz Garcia Paredes

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 722/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

D.^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 22 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Antonio Navarro Serrano, en nombre y representación de Ence Energía y Celulosa, S.A., contra la sentencia dictada el 21 de marzo de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 586/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Huelva, de fecha 30 de mayo de 2016, recaída en autos núm. 1246/2014, seguidos a instancia de Don Juan Miguel contra Ence Energía y Celulosa, S.A., sobre contrato de trabajo.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Luz Garcia Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de mayo de 2016, el Juzgado de lo Social nº 3 de Huelva, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"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, nº 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 TCF (totalmente libre de cloro) a partir de madera de eucalipto.

Segundo.- El actor, Don Juan Miguel, mayor de edad y con DNI nº NUM000, prestó servicios por cuenta y bajo dependencia de la empresa demandada desde el día 29 de octubre de 2002, como Oficial de 1ª 1ª, Nivel G, en el centro de trabajo situado en Huelva, carretera A-5000, Km 7,5.

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). El importe anual de este complemento por escalones figura en el Anexo X.- 5.4.2.-El número máximo de trienios y quinquenios que podrá acumular cada persona será de dos trienios y 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 1.4º, 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", publicada en el Boletín Provincial nº 24, de 05/02/2014, en cuya virtud se acordaba mantener 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 de cada trabajador y reconocerá aquellas en las que acredite una prestación de servicios procediendo sumarse todos los períodos que haya estado trabajando para la empresa como cómputo de antigüedad".

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, consultoría 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 05.11.14 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 05.11.14.- 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 61.280,55 euros. Para el cálculo de la misma se ha tenido en cuenta una antigüedad en esta empresa desde el 29.10.2002.- 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: "Dª (...), 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 65.414,55 euros cantidad que corresponde al desglose que se indica a continuación: Indemnización art 51 , 53 y 56 ET : 61.280,55 euros.- Liquidación de haberes a 05.11.14: 4.134 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, el demandante hizo constar asimismo la mención "no conforme".

Duodécimo .- En el período comprendido entre el 1 de noviembre 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.

Decimotercero.- 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.- 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

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que, desestimo la demanda presentada por DON Juan Miguel contra ENCE ENERGÍA Y CELULOSA S.A., absolviendo a la entidad demandada de cuantos pedimentos fueron deducidos en su contra".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de Don Juan Miguel , ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, la cual dictó sentencia en fecha 21 de marzo de 2018, en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Juan Miguel , contra la sentencia dictada el día 30 de Mayo de 2.016 por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Huelva, en el procedimiento seguido por la demanda interpuesta en reclamación de cantidad a instancias de D. Juan Miguel contra la empresa ENCE ENERGÍA Y CELULOSA S.A. y revocamos íntegramente la sentencia condenando a ENCE ENERGÍA Y CELULOSA S.A. a abonar a D. Juan Miguel la cantidad de 8.816,08 euros".

TERCERO.- Por la representación de Ence Energía y Celulosa, S.A., se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida 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. (RSU 356/2017).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 5 de noviembre de 2018, se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y no habiéndose personado la parte recurrida, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe.

QUINTO.- El Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

SEXTO.- Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 22 de octubre de 2019, fecha en que tuvo lugar.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Planteamiento del recurso.

1.- Objeto del recurso.

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

A tal fin, la empresa ha formulado el presente recurso señalando como sentencia de contraste la dictada por la misma Sala de lo Social que la aquí recurrida, de 23 de noviembre de 2017, R. 356/2017, y denunciando como preceptos normativos infringidos los arts. 9 y 14 de la CE, en orden a que se ha infringido el principio de igualdad, emitiendo un pronunciamiento por la misma Sala que resulta contradictorio con su precedente, sin justificación alguna.

2.- Impugnación del recurso.

La parte actora recurrida no se ha personado en las actuaciones ante esta Sala.

3.- Informe del Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que considera que el recurso es procedente porque ha de mantenerse la doctrina recogida en la sentencia de contraste al no otorgar al Anexo XIV del Convenio el alcance revalorizador de la antigüedad que le ha otorgado la sentencia recurrida.

SEGUNDO. -Sentencia recurrida.

1.- Debate en la instancia

La demanda de la que trae causa el presente recurso fue presentada por el trabajador, en reclamación de cantidad, en concepto de diferencias entre lo abonado por la empresa y lo que debió abonarle, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo.

Según los hechos probados, el demandante, que comenzó a prestar servicios en la empresa el 29 de octubre de 2002, vio extinguido su contrato de trabajo con la demanda, en virtud de un despido colectivo, con efectos de 5 de noviembre de 2014. 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", cuyo contenido recogen los hechos probados de la sentencia recurrida, debiendo destacarse de él lo siguiente: "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". 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) transcribieron el art. 5.4 con idéntica redacción que la transcrita en el ordinal precedente. En ambos convenios, en su artículo 1.4º, 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". 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. 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.". El demandante reclama las diferencias que resultan en la indemnización percibida, tomando en consideración el complemento personal de antigüedad.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Huelva, dictada el 30 de mayo de 2016, en los autos núm. 1146/2014, desestima la demanda.

La sentencia de instancia fue recurrida en suplicación por la parte demandante.

2.- Debate en la suplicación.



La parte actora interpone recurso de suplicación a fin de que se estime su pretensión.

La Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede en Sevilla, dicta sentencia el 21 de marzo de 2018, en el recurso 586/2017, por la que se revoca la de instancia.

Según la sentencia recurrida, en lo que aquí interesa, en la empresa se viene aplicando una doble escala salarial en materia de complemento de antigüedad introducida en su momento por la negociación colectiva de centro de trabajo, a saber, convenio colectivo del Complejo Industrial para la fábrica de ENCE en Huelva para el período 1-1-1997 a 31-12-2000, vinculando el percibo del complemento de antigüedad para el personal que ingrese en la fábrica antes del 1-1-1995, que se mantiene en los convenios posteriores para los periodos 1-1-2001 a 31-12-2005 y de 1-1-2006 a 31-12-2012; convenio este último en el que desapareció el complemento personal de antigüedad siendo sustituido por el complemento "ad personam" que sigue retribuyendo la antigüedad conforme a la fecha de ingreso en la empresa, sin reconocimiento alguno del complemento de antigüedad para los trabajadores ingresados con posterioridad a aquella fecha. Según la Sala de suplicación, resulta contraria al artículo 14 CE la doble escala salarial en materia de complemento de antigüedad y, en consecuencia, reconoce al trabajador un mayor salario regulador por aplicación del complemento de antigüedad, con el incremento consiguiente de la indemnización por despido.

TERCERO. -Examen de la contradicción

1.- Doctrina general en materia de contradicción.

El art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina y en atención a su objeto, precisa de la existencia de sentencias contradictorias entre sí, lo que se traduce en que contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción 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.

2.- Sentencia de contraste

La sentencia de contraste, dictada por la misma Sala de lo Social anteriormente identificada, se pronuncia sobre un supuesto en el que, también, se reclamaban las diferencias en el importe de la indemnización por despido por otro trabajador de la misma empresa y afectado por el mismo despido colectivo.

La sentencia referencial desestima el recurso presentado por el trabajador, que venía prestando servicios para la demandada desde el 8 de marzo de 2005, porque considera que no hay doble escala salarial ilícita ya que el distinto 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 su obligatoriedad.

3.- Sentencias con pronunciamientos contradictorios.

En el presente supuesto, entre las sentencias comparadas existe la contradicción que exige el art. 219.1 de la LRJS.

En efecto, esa misma cuestión referida a otros trabajadores de la misma empresa, afectados por el mismo despido colectivo, ha sido resuelta por esta Sala en sus SSTS de 5 de marzo de 2019, Rcuds. 1468/2018 y 2174/2018; 18 de marzo de 2019, Rcu. 1393/2018, y 22 de octubre de 2019, Rcu. 2616/2018, dictadas en los respectivos recursos de casación para la unificación de la doctrina en los que se aportó la misma sentencia de contraste que en el presente. Ante la inexistencia de particularidades relevantes en el presente caso, elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley imponen que en este caso la respuesta sea la misma que ya dimos en las sentencias reseñadas, lo que implica que se mantenga la existencia de contradicción que permite entrar a resolver el motivo de infracción normativa.

Así es, como se señaló en la última de las sentencias que hemos citado, " Hay coincidencia sustancial en los hechos (despidos individuales producto de un mismo despido colectivo con acuerdo de fecha 19 de octubre de 2014, en los que no se tiene en cuenta en el salario regulador a efectos de la indemnización por despido el complemento personal de antigüedad suprimido por la negociación colectiva hace años para los trabajadores ingresados a partir del 1 de enero de 1995, habiendo ingresado ambos trabajadores despedidos en años posteriores (2002 y 2005) en los fundamentos (existencia o no de doble escala salarial ilícita, por posible



contravención del principio constitucional de igualdad de trato, proyectada sobre el complemento personal de antigüedad e introducida por la negociación colectiva de centro de trabajo en función de la contratación laboral antes o después del 1 de enero de 1995) y en las pretensiones (inclusión en el salario regulador a efectos de la indemnización por despido del importe del complemento personal de antigüedad que se debería haber abonado por el empresario de no existir la doble escala salarial ilícita ya mencionada). Y, pese a ello, las sentencias comparadas llegan a fallos distintos, apreciando la sentencia recurrida la existencia de una doble escala salarial ilícita, con el consiguiente incremento del salario regulador y de la indemnización por despido, y no así la sentencia de contraste"

CUARTO. - Motivo del recurso en relación con el punto de contradicción.

1.- Normas invocadas y fundamentación del primer motivo de casación.

La parte recurrente, como se ha recogido anteriormente, formula un único motivo del recurso en el que se denuncia como preceptos normativos infringidos los arts. 14 y 24 de la CE, al entender que el pronunciamiento de la sentencia recurrida, al estimar el recurso del trabajador, se aparta de sus precedentes, sin que se haya justificado en modo alguno la razón de tal decisión.

2.- Examen de la infracción normativa.

Como se ha dicho anteriormente, la cuestión suscitada en el recurso ya ha tenido respuesta de esta Sala que ahora, por elementales razones vinculadas al principio de seguridad jurídica, debemos mantener y reiterar al no existir elementos diferentes que pudieran justificar otra solución

Así, en la última de las sentencias que hemos citado, se recuerda la doctrina de esta Sala en materia de doble escala salarial, con cita de la STS de 28 de noviembre de 2018, rec. 193/2015, entre otras. Especialmente, en tanto que en ella se viene a examinar el alcance del art. 14 de la CE, se refiere a la STS de 21 de octubre de 2014, rec 308/2013, de la que destaca el siguiente contenido: "si bien la igualdad de trato no cabe en dicho ámbito en sentido absoluto, pues la eficacia en el mismo del principio de autonomía de la voluntad, deja margen a que por acuerdo privado por decisión del empresario unilateral en el ejercicio de los poderes de organización de la empresa, pueda libremente disponer la retribución del trabajador imputando los mínimos legales o convencionales, en la medida que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas en la Constitución ó ET". Por lo que admite, que en "el ámbito de las relaciones privadas en el que el convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad con independencia de que el Convenio Colectivo, como fuente reguladora de la relación laboral, según el artículo 3 del ET, tiene que someterse y ajustarse a los dictados de la Constitución, de la Ley y de los reglamentos, respetando en todo caso los principios y los derechos constitucionales", concluyendo que " pese a ello, no puede incurrir el Convenio Colectivo en el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, sin que cuando se trata de la retribución del trabajo quepan las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el artículo 28 del ET, y en principio está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación" y que, en relación con el complemento de antigüedad, " el Convenio en cuestión pudo suprimir el complemento de antigüedad para todos los trabajadores o, incluso, respetar tan sólo los derechos adquiridos hasta su entrada en vigor, pero lo que no resulta aceptable es que el convenio colectivo mantenga el premio de antigüedad y lo establezca para el futuro en cuantía distinta para dos colectivos de trabajadores, y lo haga exclusivamente en función de que la fecha de su ingreso en la empresa como fijos sea anterior o posterior al 31 de mayo de 1995".

Del mismo modo, la sentencia de esta Sala que venimos recogiendo, de 22 de octubre de 2019, recuerda la doctrina constitucional en la materia, desde el principio de igualdad, recordando lo que se decía en la STC 112/2017, a lo que añade que " 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)".

Esos criterios doctrinales y jurisprudenciales son los considerados por esta Sala para dar respuesta al recurso. Y así, en la sentencia de 22 de octubre de 2019 se recuerda el contenido del relato fáctico para poner de manifiesto que " 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"

Y concluye diciendo que "no concurren en el presente caso los presupuestos para que la diferencia salarial de trato fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad.

3. Finalmente, y respecto del escrito presentado por la parte recurrente, en el que se pone de manifiesto que existe una sentencia de la misma Sala de Suplicación, dictada el 8 de febrero de 2018, en el rec. 574/2017 que ha devenido firme al haberse dictado Auto por este Tribunal, el 6 de septiembre de 2018. Aquella sentencia, sigue diciendo la recurrente, vino a desestimar la pretensión del trabajador que era similar a la que aquí ha resuelto la sentencia recurrida, considerando dicha parte que tal efecto de firmeza resulta relevante en el presente recurso y por ello lo ponía en conocimiento de la Sala.

Pues bien, ninguna relevancia tiene que haya adquirido firmeza aquella sentencia por cuanto que la misma se encuentra en la misma situación procesal que la que aquí se ha invocado como contradictoria y, por tanto, no interfiere su firmeza para poder resolver el presente recurso en la forma en que lo ha realizado esta Sala en la presente resolución y en las que le han precedido. cuyo criterio hemos reproducido.

QUINTO. - Todo lo anterior, oído el Ministerio Fiscal, conlleva desestimar el recurso de casación unificadora interpuesto por la empresa, confirmando la sentencia de suplicación recurrida; con pérdida de los depósitos efectuados para recurrir, dando a las cantidades, en su caso, consignadas el destino legal (art. 228.3 LRJS); con imposición de costas a la empresa recurrente (art. 235.1 LRJS), en cuantía de 1.500 Euros.

FALLO

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

- 1) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Ence Energía y Celulosa, S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Navarro Serrano.
- 2) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, de fecha 21 de marzo de 2018, en el recurso de suplicación nº 586/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 30 de mayo de 2016, por el Juzgado de lo Social nº 3 de Huelva, en los autos nº 1246/2014, seguidos a instancia de Don Juan Miguel contra dicha recurrente, en reclamación de cantidad.
- 3) Decretar la pérdida de los depósitos y consignaciones efectuados para recurrir, dando a las cantidades consignadas el destino legal.
- 4) Imponer las costas a la recurrente en la cuantía de 1.500 Euros.

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

Así se acuerda y firma.