



Roj: **STS 3607/2019 - ECLI:ES:TS:2019:3607**

Id Cendoj: **28079140012019100686**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/10/2019**

Nº de Recurso: **3459/2018**

Nº de Resolución: **725/2019**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 1909/2018,**  
**STS 3607/2019**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3459/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

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

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 725/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D<sup>a</sup>. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

D<sup>a</sup>. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 22 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Ence Energía y Celulosa SA, representada y asistida por el letrado D. Antonio Navarro Serrano contra la sentencia dictada el 25 de abril de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, en recurso de suplicación nº 904/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 27 de julio de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Huelva, en autos nº 1242/2014, seguidos a instancias de D. Maximino contra Ence Energía y Celulosa SA- sobre reclamación de cantidad.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 27 de julio 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 Maximino , mayor de edad y con DNI nº NUM000 , prestó servicios por cuenta y bajo dependencia de la empresa demandada, como Oficial de 1ª-1ª, Nivel J, en el centro de trabajo situado en Huelva, carretera A-5000, Km 7,5. Entre el 16 de agosto de 1990 y el 10 de septiembre de 1997 el demandante permaneció contratado por " Ence" los períodos que se reseñan en el informe de vida laboral unido al folio 32 de las actuaciones, que damos por reproducido. Entre el 15 de septiembre de 1997 y el 4 de diciembre de 2002 el hoy actor prestó servicios para " Sabic Innovative Plastics España S.C.P.A.".El 10 de diciembre de 2002 el Sr. Maximino y " Ence" suscriben contrato de trabajo para obra o servicio determinado, convertido en indefinido mediante acuerdo de ambas partes suscrito el día 1 de diciembre de 2004.

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 sí 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 de 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.- El 23.10.14 el actor dirigió por escrito a la demandada la siguiente comunicación: "OPCIÓN DE EXTINCIÓN INDEMNIZADA (...) mediante el presente documento y dentro de las 72 horas siguientes a la comunicación de mi empleadora ENCE Celulosa y Energía SA manifiesto mi voluntad de acogerme a la medida de extinción indemnizada que me ha sido ofrecida por la misma mediante comunicación de fecha 21.10.14. Por todo lo anterior y en base a la oferta realizada por la empresa en el proceso de reestructuración instado, solicito percibir las indemnizaciones propuestas. Todo ello, sin perjuicio de mi liquidación y finiquito. Y para que sí conste en prueba de mi conformidad en Huelva a 23.10.14".

Undécimo.- 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 65.430,36 euros. Para el cálculo de la misma se ha tenido en cuenta una antigüedad en esta empresa desde el 10.12.2002. 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..."-

Duodécimo.- 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 111.381,87 euros cantidad que corresponde al desglose que se indica a continuación: Indemnización art 51, 53 y 56 ET: 93.606,28 euros. Liquidación de haberes a 05.11.14: 17.775,50 euros netos. Todo ello, según recibo de haberes adjunto que firmado el recibí forma parte del presente documento. Con el percibo de las cantidades mencionadas D. (...) declara que su relación laboral con Ence Energía y celulosa SA (la empresa) queda totalmente saldada y finiquitada no teniendo nada más que pedir ni reclamar a esta empresa, por ningún concepto de naturaleza indemnizatoria o de cualquier otro tipo incluyendo a mero título enunciativo, retribuciones variables, beneficios sociales, mejoras voluntarias o compensaciones de cualquier naturaleza (...)"-. En el recibo de salarios que le fuera entregado ese mismo día (documento 6.D) de los aportados por "Ence", que damos por reproducido), la demandante hizo constar asimismo la mención "no conforme". Al Sr. Maximino , que tenía reconocido un grado de minusvalía de 46%, le fueron asimismo abonados 20.000 euros brutos en concepto de "gratificación".

Decimotercero.- En el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2013 y el 31 de octubre de 2014 el demandante ha percibido los emolumentos que se detallan en las hojas de salario incorporadas a los folios 47 a 61 de las actuaciones, cuyo contenido damos por reproducido íntegramente.

Decimocuarto.- 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.

Decimoquinto.- Se agotó la vía previa, presentándose papeleta de conciliación en el CMAC de Huelva con fecha 28.11.14, y habiéndose dado el acto por intentado, sin avenencia, el 12.12.14. La demanda origen de la litis fue presentada en el Decanato de los Juzgados de esta sede el día 16.12.14".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que, desestimo la demanda presentada por DON Maximino contra ENCE ENERGIA 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 D. Maximino ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, la cual dictó sentencia en fecha 25 de abril de 2018, en la que consta el siguiente fallo: "Que estimando el recurso de suplicación formulado por D. Maximino debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida, que dejamos sin efecto. En consecuencia y, en sustitución de la misma, estimando íntegramente la demanda debemos condenar y condenamos a la empresa demandada a que abone a la parte demandante 11.823,32 euros, más el interés legal. No hay condena en costas."



**TERCERO.-** Por la representación de Ence Energía y Celulosa, SA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede de Sevilla, en fecha 25 de enero de 2018 (RS 3592/2016) y de fecha 23 de noviembre de 2017 (RS 356/2017).

**CUARTO.-** Admitido a trámite por esta Sala el presente recurso y no habiéndose personado la parte recurrida no obstante haber sido emplazada pasa lo actuado al Ministerio Fiscal a fin de que informe en el plazo de diez días sobre la procedencia o improcedencia del presente recurso.

**QUINTO.-** Por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que procede la desestimación del recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 22 de octubre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.** La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si existe o no en la estructura salarial de la empresa una doble escala ilícita proyectada sobre el complemento personal de antigüedad que conllevaría una proyección múltiple en función de la fecha de ingreso en aquélla.

La sentencia impugnada -STJ Andalucía, sede Sevilla, de 25 de abril de 2018 estimó en parte el recurso de la parte actora formulado contra su empleadora (ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A.), declarando la concurrencia de una doble escala salarial fundada en el momento del ingreso, no permitida por nuestro ordenamiento jurídico, y el derecho del trabajador a percibir 11.823'32 euros en concepto de diferencias en la indemnización por despido colectivo que se le había reconocido.

El recurso de unificación interpuesto por la empresa se estructura en dos motivos en los que en síntesis se sostiene que la estructura salarial de la demandada no es doble ni discriminatoria sino igual para todos los trabajadores y en primer lugar se alega la inadecuación del procedimiento.

**SEGUNDO.-** En el primer motivo del recurso alega inadecuación de procedimiento, e invoca de contraste la sentencia de la Sala Social del TSJ de Andalucía/Sevilla de 25 de enero 2018, rec. 3592/2016.

El motivo debe ser desestimado por varias razones.

Como acertadamente señala el Ministerio Fiscal, el contenido de dicho motivo debe considerarse en realidad como una cuestión nueva no alegada en suplicación, lo que obliga a desestimarlo.

La empresa no recurrió en suplicación contra la sentencia de instancia que desestimó todas las excepciones invocadas por la demandada, ni tampoco puede admitirse que tales excepciones hubieren sido correctamente reiteradas en el escrito de impugnación del recurso, observando mínimamente a los requisitos que exige el art. 197. 1 LRJS.

Tal y como admite este precepto, la recurrida puede reiterar en la impugnación las causas de oposición subsidiarias a la demanda que no hubieren sido acogidas en la sentencia, pero siempre que lo haga "con análogos requisitos a los indicados en el artículo anterior", es decir, en la forma que el art. 196 LRJS exige para el escrito de interposición del recurso de suplicación, esto es, expresando con suficiente precisión y claridad el motivo o los motivos en los que se ampara; citando las normas del ordenamiento jurídico infringidas; y razonando la pertinencia y fundamentación de cada uno de los motivos.

Nada de esto se hace en el escrito de impugnación, que no se ajusta mínimamente a ninguno de tales requisitos en orden a cumplir adecuadamente las exigencias del art. 197. 1 LRJS.

Además, no concurre el presupuesto de contradicción con la sentencia que ha sido invocada como referencial, como ya ha señalado la Sala en su sentencia de 1 de octubre de 2019 (R. 3071/2018) en supuesto idéntico diciendo: "Y no concurre porque ambas aplican la misma doctrina, esto es, que debe seguirse la modalidad procesal de despido, si lo reclamado por el trabajador es una indemnización superior a la reconocida y abonada por la empresa. Tal y como efectivamente así sucede en los dos supuestos en comparación, en tanto que la sentencia referencial conoce de una reclamación con igual contenido de otro trabajador de la misma empresa, en idénticas circunstancias que el demandante.

En el supuesto de la referencial, la aplicación de una u otra modalidad procesal comporta que estuviere caducada la acción de despido, al haberse interpuesto la demanda de procedimiento ordinario fuera del plazo de caducidad de veinte días, y este es el motivo por el que la sala de suplicación acaba estimando la pretensión de la empresa.



Por el contrario, la sentencia recurrida sigue razonando que en este concreto supuesto esa cuestión resultante del todo irrelevante, porque la demanda se interpuso en todo caso dentro del plazo de veinte días de caducidad de la acción de despido, y no había fenecido por consiguiente la acción del trabajador, lo que esa fase del procedimiento hace ya innecesario declarar la nulidad de la sentencia de instancia y adecuar el proceso a la modalidad de despido, al carecer de cualquier efecto útil y no generar ningún tipo de indefensión para la demandada, evitando innecesarias dilaciones.

Esta última circunstancia no concurre en la sentencia de contraste y eso justifica que la recurrida hubiere llegado finalmente a un distinto pronunciamiento, lo que impide considerar que estemos ante doctrinas contradictorias que deban ser unificadas."

**TERCERO.- 1.** De conformidad con lo prevenido en el art. 219 de la LRJS procede, en primer término, efectuar el necesario juicio de contradicción, sobre la cuestión planteada en el segundo motivo del recurso.

La resolución confrontada es la dictada por el mismo TSJ de Andalucía, sede Sevilla, de fecha 23.11.2017 (RS 356/2017). Esta resolución es citada de contraste en los procedimientos seguidos ante esta Sala IV en los que ya se ha dictado sentencia: SSTS 5.03.2019 (rcuds 1468/2018 y 2174/2018) y 18.03.2019 (rcud 1393/2018), así como en los deliberados el 01.10.2019 (rcud 2417/2018 y 3071/2018). La resolución referencial, tal y como expresamos en dichos pronunciamientos, había dado una respuesta negativa interpretando que no existía una doble escala salarial ilícita en el sistema retributivo empresarial, -partiendo de que el trabajador ingresó en la empresa en fecha 08-03-2005 y que como consecuencia de despido colectivo recibió comunicación individual de despido con efectos de 05-11-2014, desestimado el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador demandante contra la sentencia de instancia. Confirma la dictada por el juzgado que había desestimado la demanda de incremento de la indemnización por despido individual derivado de despido colectivo. Aquél postulaba el reconocimiento de un mayor salario regulador derivado de la aplicación del complemento personal de antigüedad no abonado por el empresario, por no venir previsto en el convenio colectivo de centro de trabajo para los trabajadores con ingreso posterior al 1 de enero de 1995, como era el caso del trabajador demandante ingresado en el año 2005.

Para la sentencia de contraste no hay doble escala salarial ilícita porque la justificación de la diferencia de trato en materia de complemento personal de antigüedad responde al mantenimiento de la situación de los trabajadores que venían obligatoriamente percibiendo el complemento de antigüedad antes de que la reforma laboral de 1994 suprimiera la obligatoriedad del mismo.

**2.** Concurre la preceptiva contradicción, tal y como concluíamos en los procedimientos arriba identificados, coincidiendo sustancialmente los hechos y las razones decisorias, partiendo de despidos individuales derivados de un mismo despido colectivo (Acuerdo de 19.10.2014) y una proyección similar sobre la repercusión del complemento de antigüedad es la reclamación de cantidad, habiéndose alcanzado fallos divergentes en función de la declaración de existencia o no de una doble escala salarial. Procede, por tanto, entrar a conocer del fondo del asunto y a resolver la disparidad doctrinal existente.

**CUARTO.- 1.** El motivo debe ser rechazado porque la cuestión planteada ya ha sido resuelta por la Sala en sus sentencias de 05-03-2019 ( R. 05-03-2019) 18-03-2019 ( R. 2393/2018) y varias del 1 de octubre de 2019 (Rs. 3071/2018 y 4013/2018) entre otras en las que en supuesto parecido ha apreciado la existencia de doble escala salarial lo que ha fundado diciendo que: "existe la doble escala salarial denunciada porque no se trata de un complemento con una cuantía estable y consolidada, sino que el complemento que solo percibe un grupo de trabajadores se va revalorizando anualmente e incluso incrementando en caso de ascensos de nivel, y con repercusión no únicamente en la cuantía salarial, sino también a efectos de prestaciones y mejoras de la acción protectora de la seguridad social pactadas en los convenios colectivos, sin que por parte de la empleadora se aporten ni siquiera indicios para intentar una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato de unos u otros trabajadores en atención a la fecha de ingreso en la empresa. Concurre la contradicción, pero el motivo debe ser rechazado por falta de contenido casacional porque la Sala ya ha señalado en sus SSTS 05/03/2019 (R. 1468 y 2174/2018) que existe la doble escala salarial denunciada porque no se trata de un complemento con una cuantía estable y consolidada, sino que el complemento que solo percibe un grupo de trabajadores se va revalorizando anualmente e incluso incrementando en caso de ascensos de nivel, y con repercusión no únicamente en la cuantía salarial, sino también a efectos de prestaciones y mejoras de la acción protectora de la seguridad social pactadas en los convenios colectivos, sin que por parte de la empleadora se aporten ni siquiera indicios para intentar una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato de unos u otros trabajadores en atención a la fecha de ingreso en la empresa".

"El mismo pronunciamiento de fondo alcanzamos en STS de 18.03.2019 (rcud 2393/2018), en la que, tras apuntar algunas reflexiones acerca de la modalidad procesal articulada -Partiendo de todo ello, ha de determinarse ahora si se está, o no, en presencia de una doble escala salarial. Bien es cierto que el presente



procedimiento no se revela el más idóneo a tal fin y que se podía haber acudido en su momento y por quienes estaban legitimados al efecto, a impugnar el correspondiente convenio colectivo o a plantear incluso un conflicto colectivo sobre el particular, o, en fin, una demanda de tutela de derechos fundamentales -a la igualdad- pero la realidad es que no se hizo así y el trabajador acude ahora, una vez finalizada su relación laboral, a plantear una demanda de reclamación de cantidad con limitación al último año de existencia de la relación laboral, lo que es asimismo factible, si bien lo que se resuelva ha de tener una eficacia circunscrita a los límites de la propia naturaleza del procedimiento instado, es decir, al caso particular enjuiciado pero no erga omnes-, igualmente se examinaba la alegación subsidiaria que también se efectúa en el ahora enjuiciado (falta de motivación del cambio de criterio), respecto de la cual hemos dicho que No procede, en fin, el acogimiento de la pretensión subsidiaria (nulidad de la sentencia recurrida por dejar inexplicado el cambio de criterio de la Sala de suplicación) puesto que para su examen habría de haberse formulado en un motivo previo procesal que no se ha formulado, sino que se ha hecho en el único motivo de recurso y para tratar de sostener la contradicción de las sentencias comparadas."

2. Razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la norma han conducido a trasladar dichos criterios a SSTS 01-10-2019 rcud 2417/2018, 01-10-2019 rcud 3071/2018, 08-10-2019 rcud 2092/2018, y 08-10-2019 rcud 3138/2018, concluyendo, tras relacionar la doctrina constitucional y de la de esta Sala sobre la materia, que ambas vienen considerando que la doble escala por razones temporales, incluso sin anudarse a cualquier otra circunstancia personal (como la edad, la afiliación sindical o el género) es incompatible con el principio de igualdad), doctrina que debemos reiterar aquí, al no ofrecerse razones que justifiquen un cambio. Procede, por ello, desestimar el recurso de casación unificadora interpuesto, conforme lo postulado por el Ministerio Fiscal, declarando la firmeza de la sentencia impugnada.

Correlativamente ha de acordarse la pérdida del depósito y consignaciones en su caso efectuadas para recurrir, pero no la imposición de las costas ante la falta de personación de la parte recurrida ( art. 235 LRJS).

## FALLO

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

1. Desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de Ence Energía y Celulosa SA.
2. Declarar la firmeza de la sentencia recurrida dictada el 25 de abril de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, en recurso de suplicación nº 904/2017, formulado contra la sentencia de fecha 27 de julio de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Huelva, en autos nº 1242/2014.
3. Decretar la pérdida del depósito constituido para recurrir y ordenar que se dé a las consignaciones efectuadas el destino legal que le corresponda.
4. No ha lugar a efectuar pronunciamiento alguno sobre costas.

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

Así se acuerda y firma.