

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 6/2026, de 13 de enero de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 258/2024

SUMARIO:

Doble escala salarial. Santa Bárbara Sistemas, SA. Convenio colectivo que prevé la congelación del complemento de antigüedad, de la paga de compensación social y de la paga de productividad, siendo sustituidos por los complementos *ad personam* números 52, 62 y 18, no revalorizables ni absorbibles. *Solicitud de que se abonen a los trabajadores contratados con posterioridad a 14 de noviembre de 2014, fecha de publicación en el BOE del Convenio.* En el caso analizado, el diferente tratamiento retributivo está justificado, al basarse en una causa objetiva y razonable, ya que los tres complementos *ad personam* considerados se crearon para compensar la pérdida de concretos conceptos retributivos que se acordó en dos versiones sucesivas del convenio de empresa aplicable. Los tres complementos considerados venían a compensar en parte la situación generada para quienes venían percibiendo los conceptos retributivos anteriores que desaparecían, de forma tal que se mitigaba el perjuicio causado. Se trata de una situación en la que concurre una justificación suficiente para amparar el diferente trato retributivo, en cuanto se aplica el complemento sustitutorio a quienes percibían con anterioridad los conceptos suprimidos, situación que no puede equipararse a la de quienes, por tener un ingreso temporalmente posterior, no se han visto sometidos a la descrita contingencia ni han experimentado por ello un perjuicio objetivable. Uno de los factores que inciden de manera decisiva en la calificación del diferente tratamiento retributivo, es que el concepto que lo integra tenga un carácter estático y no dinámico. Ello significa, en lo esencial, que el mismo debe configurarse con una cuantía fija, congelada en el tiempo y no susceptible de revalorización, en cuanto que, por su propia naturaleza compensatoria de un beneficio previo desaparecido, y su potencial efecto diferenciador en la comparación con otros trabajadores, no está llamado a perpetuarse en el tiempo, sino a desaparecer. Es lo que sucede aquí, no pudiendo sostenerse que los complementos *ad personam* considerados tienen un carácter dinámico por el hecho de que algunos de ellos se tengan en cuenta, según se establece en el convenio aplicable, a efectos de calcular las pagas extras, la retribución de las vacaciones y las mejoras del subsidio de IT. El hecho de que un concepto retributivo sea estático no significa que se altere su naturaleza salarial y, por ende, que puedan desconocerse las exigencias asociadas a aquella naturaleza. Por ello, el complemento en cuestión deberá computarse a los efectos legalmente previstos y, a su vez, nada impide que, en aquellos casos en que sea una opción, el convenio permita que se tenga en cuenta a los efectos oportunos. Pero lo que no parece que pueda admitirse, es que tal carácter estático pueda relacionarse con un aislamiento de aquellos complementos, para situarlos en un ámbito de alegalidad, cuando no de abierta ilegalidad, en cuanto su tratamiento no resulte coherente con el marco normativo y jurisprudencial aplicables en cada caso, tanto en el ámbito laboral como en el de seguridad social. En definitiva, la naturaleza estática de un complemento retributivo sustitutorio de otro previamente suprimido no puede quedar contradicha porque su cuantía fija y no revalorizable se tenga en cuenta para el cómputo de otros conceptos retributivos, siempre que ello sea conforme con su naturaleza, y venga impuesto o no se impida de acuerdo con criterios legales o jurisprudenciales.

Síguenos en...

La situación considerada no puede calificarse como una doble escala salarial discriminatoria y por ello inválida, al implicar conceptos retributivos estáticos destinados a mitigar el perjuicio causado a personas trabajadoras que venían percibiendo o habían percibido en el pasado, otros conceptos suprimidos.

PONENTE:

Doña Luisa María Gómez Garrido.

SENTENCIA

Magistrados/as
 SEBASTIAN MORALO GALLEGO
 ANA MARIA ORELLANA CANO
 RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
 LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
 TRIBUNAL SUPREMO
 Sala de lo Social
 Sentencia núm. 6/2026
 Fecha de sentencia: 13/01/2026
 Tipo de procedimiento: CASACION
 Número del procedimiento: 258/2024
 Fallo/Acuerdo:
 Fecha de Votación y Fallo: 13/01/2026
 Ponente: Excm. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido
 Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
 Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
 Transcrito por: YCP
 Nota:
 CASACION núm.: 258/2024
 Ponente: Excm. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido
 Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
 TRIBUNAL SUPREMO
 Sala de lo Social
 Sentencia núm. 6/2026
 Excmos. Sres. y Excmas. Sras.
 D. Sebastián Moralo Gallego
 D.^a Ana María Orellana Cano
 D. Rafael Antonio López Parada
 D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 13 de enero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Corriente Sindical de Izquierdas, representada y defendida por la letrada Dña. Marta María Rodil Díaz, al que se adhirió la Confederación General del Trabajo, representada y defendida por la letrada Dña. Silvia González Arribas, contra la sentencia nº 84/2024, de 9 de julio de 2024, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda de conflicto colectivo núm. 140/2024, seguida a instancia de Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), contra la empresa General Dynamics Santa Barbara Sistemas S.A, la Federación de Industrias, Construcción y Agro de la Central Sindical UGT (FICA-UGT), Comisiones Obreras (CC.OO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Confederación General del Trabajo (CGT), siendo parte interesada la Organización Sindical Obrera de Asturias (OSOA).

Han sido partes recurridas, la empresa General Dynamics Santa Barbara Sistemas S.A, representada y defendida por el letrado D. Luis Tejedor Redondo, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Central Sindical UGT (FICA-UGT) representada y defendida por el letrado D. Enrique Aguado Pastor, Comisiones Obreras (CC.OO) representado

Síguenos en...



y defendido por el letrado D. Pablo Manuel Simón Tejera y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representada y defendida por la letrada Dña. Cristina Gallardo Almoril.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La representación procesal de la Corriente Sindical de Izquierdas presentó demanda de conflicto colectivo, registrada con el núm. 140/2024, 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, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se dijera que:

«se declare el derecho de todos los trabajadores contratados con posterioridad a 2014 (14 de noviembre de 2014), a percibir los complementos ad personam n° 52 y n° 62, en los mismos términos que lo perciben los trabajadores contratados con anterioridad a esa fecha; en segundo lugar, reconozcan el derecho de todos los trabajadores contratados con posterioridad a 2016 (4 de noviembre de 2016), a percibir el complemento ad personam n° 18, en los mismos términos que lo perciben los trabajadores contratados con anterioridad dicha fecha, es decir, a la aplicación a todos los trabajadores, el mismo régimen salarial, independientemente de la fecha de ingreso en la sociedad, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración».

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.

Con fecha 9 de julio de 2024 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «Con desestimación de las excepciones de falta de litisconsorcio pasivo e inadecuación de procedimiento, desestimamos la demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por la representación letrada del sindicato CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA (CSI), a la que se adhirieron los sindicatos CGT y CSIF, frente a la empresa GENERAL DYNAMICS SANTA BARBARA SISTEMAS S.A., absolviendo a la empresa demandada de todos los pedimentos contenidos en tal demanda. Sin imposición de costas.».

CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa GENERAL DYNAMICS SANTA BARBARA SISTEMAS S.A. sometidos al VIII Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA. publicado en el BOE n° 47, de 22 de febrero de 2024. El número de trabajadores afectados asciende a 451 trabajadores, de los que 113 son jubilados parciales (no controvertido).

SEGUNDO.- En el V Convenio Colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas S.A (BOE de 14 de noviembre de 2014) se pactó la congelación del complemento de antigüedad y la creación de un complemento ad personam n° 52 (por importe de 1.800 €/año), no revalorizable ni absorbible; y de un complemento ad personam n° 62 (entre 31€ a 180€/mes en quince pagas) para sustituir a la anterior paga de compensación social y también no absorbible ni actualizable. En el VI Convenio colectivo de empresa (BOE de 27 de febrero de 2020) se modificó la paga de productividad acordándose la eliminación del bloque fijo o consolidado que formaba parte de la paga de productividad (artículo 18 del convenio), transformándose en un nuevo complemento ad personam, denominado complemento ad personam artículo 18 (para el

subnivel 4 de 1.500€/año, el repartido en 15 pagas) -no controvertido y descriptores nº 34, 37,64 y 77-.

TERCERO.- El 22 de octubre de 2015 la dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores pactaron la creación de una bolsa de empleo a realizar prioritariamente con los trabajadores que hubiera prestado en centro de trabajo de Trubia desde el 1 de enero de 2013 y hasta la fecha del citado acuerdo y que hubieran causado baja por causas distintas a la adscripción voluntaria de planes de empresa o bajas voluntarias, así como los relevistas que finalicen su contrato hasta el 30 de junio de 2017 o que habiendo finalizado anteriormente su contrato de relevo sean trabajadores temporales en plantilla de SBS-FAT a la fecha de constitución definitiva de la bolsa. En particular, se indicaba en dicho acuerdo que "[...] El personal procedente de la bolsa constituida según lo establecido en el presente acuerdo, tendrá la retribución correspondiente al Convenio de SBS en vigor. No obstante, a este colectivo le será de aplicación los complementos *ad personam* 52 y 62, con las condiciones y cuantía establecidas en los artículos 52 y 62 del V Convenio Colectivo de SBS [...]". La vigencia del acuerdo se extendía hasta el 31 de junio de 2017 (descriptor nº 35).

CUARTO.- El censo de la empresa a fecha 6 de junio de 2023 es el aportado al descriptor nº 42 (por reproducido).

QUINTO.- El texto del VIII Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA prevé, en su artículo 26, que "Para las promociones del Subnivel IV al Nivel IV se establece una garantía mínima anual de ascensos del 5% de la plantilla promocionable computada según el párrafo primero de este artículo. La aplicación del plan de promociones será a nivel centro de trabajo, realizándose los cálculos de manera proporcional. Se llevará a cabo en el primer trimestre del año, teniendo carácter retroactivo a 1 de enero [...]". Esa garantía mínima no se incluía en el texto del Convenio colectivo publicado en BOE nº 50, de 27 de febrero de 2020.

SEXTO.- El 10 de abril de 2024 tuvo lugar intento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sin alcanzarse acuerdo (descriptores nº 3 y 30).»

QUINTO.

Contra dicha sentencia se presentó recurso de casación ordinaria formalizado por la Corriente Sindical de Izquierdas, al que se adhirió la Confederación General del Trabajo. Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, tras haber sido impugnado por la Federación de Industrias, Construcción y Agro de la Central Sindical UGT (FICA-UGT) y la empresa General Dynamics Santa Bárbara Sistemas S.A, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar improcedente el recurso.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de enero de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.-El asunto debatido en el presente procedimiento, consiste en determinar si los complementos *ad personam* nº 18, nº 52 y nº 62, previstos en el convenio colectivo aplicable al caso (directamente o por remisión a redacciones previas), originan una doble escala salarial no ajustada a derecho, de forma tal que dichos conceptos retributivos deberían ser percibidos por todas las personas trabajadoras de la empresa empleadora, tal como se solicitaba inicialmente en el escrito de demanda.

2.-La sentencia ahora recurrida, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, ha concluido en sentido negativo, desestimando con ello la demanda presentada, en decisión que ahora es recurrida en casación ordinaria, mediante dos motivos, el primero de ellos dedicado a la revisión de hechos probados al amparo del art. 207 d/ de la LRJS (aunque por irrelevante error de transcripción se refiera a la letra "c"), y otro más destinado a la revisión jurídica por el cauce de la letra e/ del mismo precepto.

SEGUNDO.

Síguenos en...



1.-El motivo de revisión fáctica contiene en realidad tres pretensiones autónomas, para cuya decisión debe recordarse ahora que, como tiene dicho esta Sala de manera reiterada, el éxito de la revisión fáctica al amparo del art. 207 d/ de la LRJS, basada en error en la apreciación de la prueba, precisa inexcusablemente de los siguientes requisitos (SSTS 11 de febrero de 2014 -rec. 27/2013, 8 de noviembre de 2016 -rec. 259/2015, 17 de enero de 2017 -rec. 2/2016-, 68/2019 de 29 de enero -rec. 168/2018-, 927/2021 de 22 de septiembre -rec. 75/2021-, 308/2022 de 5 de abril -rec. 151/2021-, 510/2023 de 12 de julio -rec. 19/2023-, 1218/2024 de 30 de octubre -rec. 264/2022- o 248/2025 de 26 de marzo -rec. 16/2023-, entre otras muchas):

a/ que se identifique si la reforma se orienta la modificación, inclusión o exclusión de un hecho, concretando con claridad y precisión el que haya sido incluido de manera errónea u omitido indebidamente en el relato fáctico de la sentencia recurrida

b/ que el hecho que se quiere hacer valer resulte de manera clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de realizar valoraciones jurídicas o conjeturas, excluyéndose por tanto la consideración de cualquier otra clase de medio probatorio

c/ que, en el caso de las modalidades aditiva y modificativa, se ofrezca un texto alternativo para integrar la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos

d/ que el resultado de la modificación resulte útil o trascendente para la decisión del debate, incluyéndose tanto las que sean susceptibles de modificar la decisión de la instancia, como las que las que refuerzan argumentalmente aquella.

Se trata, en definitiva, de que el intento revisorio ponga de manifiesto la existencia de un error patente en la apreciación de la prueba, sin que sirva por tanto la expresión por la parte de una mera discrepancia, o la propuesta de una valoración alternativa más conforme a sus intereses, en cuanto la naturaleza extraordinaria de la casación ordinaria implica la atribución de las facultades plenas de valoración de la prueba al órgano judicial de instancia, y la restricción de la revisión del órgano *ad quem*, que se contrae a los supuestos en los que concurran los requisitos antedichos.

2.-Partiendo de estos criterios, debemos abordar ahora la decisión de la primera pretensión de reforma que, a su vez, contiene dos solicitudes de modificación, en ambos casos en relación con el ordinal segundo de la sentencia de la Sala de instancia.

a/En la primera de ellas, se solicita la adición de un texto adicional al indicado hecho probado segundo, con objeto de hacer constar, en lo sustancial, la repercusión de los tres complementos *ad personam* considerados, referida a la inclusión de algunos de ellos en las pagas extras de julio y diciembre (art. 60 del Convenio), en la retribución del periodo vacacional (art. 59) y en las mejoras por incapacidad temporal (art. 84); así como que los arts. 59 y 60 han permanecido inalterados en las diferentes versiones del Convenio aplicable.

La descrita pretensión debe ser rechazada en cuanto que no se refiere a hechos propiamente dichos, sino a las implicaciones del Convenio Colectivo aplicable en sus diversas versiones, o si estas han alterado o no los preceptos considerados, cuestiones todas ellas, como puede comprobarse sin mayores esfuerzos, de carácter netamente jurídico, que conforman por tanto el debate planteado en derecho, y cuya consideración corresponde por tanto a motivos de otra naturaleza como, por cierto, ocurre en este caso, en el que la parte reproduce esta cuestión en el siguiente motivo de su recurso.

En todo caso y para terminar, precisamente por tratarse de una norma jurídica paccionada y debidamente publicada, resulta ya no solo de libre acceso para este Tribunal, sino incluida en el deber de conocimiento derivado del principio *iura novit curia*.

b/En la segunda, se quiere modificar la fecha de publicación en el BOE del VI Convenio de empresa que se consigna en el mismo ordinal considerado, designando a tal efecto el ejemplar del indicado Convenio que se identifica mediante mención del correspondiente descriptor.

En este caso, y aunque resulten aquí aplicable las anteriores consideraciones sobre el libre acceso al texto del Convenio en cuestión, lo cierto es que, como se reconoce expresamente en uno de los escritos de impugnación, la sentencia de instancia contiene en este punto un claro error de transcripción que, pese a la irrelevancia para la decisión del caso, puede ser corregido en esta alzada.

En consecuencia, en el hecho probado segundo de la sentencia recurrida, donde dice: «En el VI Convenio colectivo de empresa (BOE de 27 de febrero de 2020)...», debe decir: «En el VI Convenio colectivo de empresa (BOE de 4 de noviembre de 2016)».

3.-En la siguiente pretensión de reforma se interesa la modificación del hecho probado tercero de la sentencia recurrida, con objeto de incluir un párrafo adicional en el que se diga que «Con posterioridad a la fecha de finalización de la vigencia del Acuerdo de 22 de octubre de 2015, el 31 de junio de 2017, la empresa continuó concediendo, de modo discrecional, al personal con fecha de entrada en la empresa mas allá del 31 de junio de 2017, el derecho al percibo de los complementos *ad personam* 52 y 62»; designando a tal efecto la hoja de salarios de un trabajador que se identifica mediante mención al correspondiente descriptor.

La descrita pretensión debe ser igualmente rechazada, por la falta de idoneidad del documento propuesto. En efecto, se trata de la hoja de salarios de un solo trabajador, cuyas circunstancias particulares y, en concreto, el título en cuya virtud percibía tales complementos y, en particular, si procedía de la bolsa de trabajo a la que luego nos referiremos, son totalmente desconocidas, y de la que, por tanto, no puede extraerse la consecuencia de un reconocimiento discrecional por parte de la empresa de los complementos en cuestión, en los términos que, de manera valorativa y especulativa, se intentan transmitir en el texto complementario propuesto.

4.-Finalmente, se interesa la supresión del hecho probado quinto, sin otro fundamento que afirmar «la inexistencia de base probatoria alguna que lo sustente».

La descrita pretensión debe ser rechazada sin mayores desarrollos argumentativos, desde el momento en que el ordinal en cuestión se limita a transcribir el art. 26 del VIII Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA, y a señalar que la garantía mínima a la que se refiere el precepto en cuestión no se incluía en el texto del convenio publicado el 27 de febrero de 2020. En estas condiciones, la vía de la reforma fáctica no es idónea para cuestionar el contenido de un convenio colectivo cuya transcripción en la sentencia de instancia es, por lo demás, innecesaria, de forma tal que cualquier consideración sobre las implicaciones del texto en cuestión, debe realizarse, en su caso, por el cauce de la revisión jurídica.

TERCERO.

1.-En el siguiente motivo del recurso dedicado, como ya dijimos, a invocar la Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, el recurso cita como infringidos los arts. 14 de la CE en el marco que le prestan los artículos 1 y 9 CE, 17 ET, en lo que respecta al principio de igualdad y no ser discriminado por razón de la fecha de entrada en la empresa, así como la STC nº 112/2017 de 17 de octubre de 2017 y la de este mismo Tribunal 968/2023 de 14 de noviembre de 2023 (rec. 184/2021) por entender, en lo sustancial, que los complementos retributivos considerados dan lugar a una doble escala salarial que carece de justificación, y por ello debe calificarse como discriminatoria e ilegal.

2.-Como informa la sentencia de la Sala de instancia, en presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores, aproximadamente unos 451 (de los cuales 113 son jubilados parciales), que prestan sus servicios para la empresa General Dynamics Santa Bárbara Sistemas SA.

En lo relativo a los tres complementos objeto de controversia, se produjeron los siguientes eventos.

- En primer lugar, en el V Convenio Colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas S.A (BOE de 14 de noviembre de 2014) se pactó la supresión del complemento de antigüedad y la creación del complemento *ad personam* identificado como nº 52, de devengo mensual por importe equivalente a la cantidad que le correspondería a cada uno de los mencionados trabajadores, a fecha 1 de julio de 2014, incrementada en el importe de un trienio (15,58 euros/mes), en cuantía fija, no sujeto a revisión, y que «no devengará cantidades adicionales».

- En segundo lugar, en el mismo Convenio se suprimió igualmente la paga de compensación social sustituida por el complemento anual *ad personam* identificado como nº 62 en cuantía de 1.800 €, igualmente no absorbible ni actualizable y con la misma previsión de que «no devengará cantidades adicionales».

- Y en tercer y último lugar, en el VI Convenio colectivo de empresa (BOE de 4 de noviembre de 2016) se eliminó el bloque fijo o consolidado de la paga de productividad, sustituyendo este concepto por un complemento *ad personam* identificado como nº 18 en cuantía «equivalente a la que correspondería a cada uno de los mencionados trabajadores por dicho valor, calculada con los criterios teóricos de aplicación del año 2015», que también se configuraba como no sujeto a revisión e invariable hasta la extinción de la relación laboral.

Finalmente, mediante Acuerdo de 22 de octubre de 2015, la empresa y la legal representación de los trabajadores pactaron la creación de una bolsa de empleo para integrar prioritariamente a los trabajadores que hubieran trabajado en el centro de Trubia desde el 1 de enero de 2013 y hasta la fecha del citado acuerdo, y que hubieran causado baja por causas distintas a la adscripción voluntaria de planes de empresa o bajas voluntarias, así como los relevistas que finalizaran su contrato hasta el 30 de junio de 2017 o que habiendo finalizado anteriormente su contrato de relevo fueran trabajadores temporales en plantilla de la empresa a la fecha de constitución definitiva de la bolsa. En particular, se pactó que, al personal procedente de la descrita bolsa, se les aplicaría el Convenio de empresa, con reconocimiento de los complementos *ad personam* 52 y 62.

CUARTO.

Partiendo de la referida base fáctica, y dado que la parte recurrente cuestiona la interpretación que la Sala de instancia ha realizado de los preceptos concernidos de los sucesivos convenios colectivos de empresa, y del Pacto igualmente aludido, debemos ahora recordar la constante doctrina de este Tribunal, relativa a la manera en que deben interpretarse los instrumentos colectivos, ya fueran convenios o pactos. En tal sentido hemos dicho, entre otras muchas, en las SSTs 104/2020 de 5 febrero -rec. 3174/2017-, 904/2020 de 13 octubre -rec. 132/2019-, 577/2020 de 1 de julio -rec. 223/2018-, 1125/2020 de 15 diciembre -rec. 80/2019-, 1135/2020 de 21 diciembre -rec. 76/2019-, 281/2023 de 18 de abril -rec. 102/2021-, o 410/2024 de 5 de marzo -rec. 143/2021-, los criterios aplicables a un caso como el presente son los siguientes:

a/Teniendo en cuenta el carácter mixto de los pactos colectivos, que son contratos con alcance normativo, su interpretación debe realizarse utilizando tanto los criterios hermenéuticos de las normas (arts. 3 y 4 del C.Cv.), como los específicos de los contratos (arts. 1281 y ss del C.Cv.).

b/De este modo, y conciliando ambos órdenes de criterios, los de las normas y los de los contratos, prevalece en primer lugar la interpretación literal, de forma tal que, si el sentido de las cláusulas es claro según su sentido propio y literal, este deberá ser el aplicado, salvo que resulte a todas luces contrario a la intención evidentes de las partes. En su defecto, debe aplicarse la interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas; la histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos anteriores y coetáneos de las partes negociadoras; y la finalista, atendiendo a la intención de dichas partes. Además, los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, considerando que las diferentes cláusulas adquieren su sentido las unas por las otras, sin que se admita por tanto la selección que implica la técnica del "espiguelo".

c/Finalmente, es cierto que inicialmente este Tribunal entendió que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos era facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, debía prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no pudiera tenerse como racional o lógica, o se apreciara una notoria infracción de las normas que regulan la exégesis contractual. Sin embargo, en el momento actual tal criterio se ha matizado sensiblemente, para entender que, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, cuando se pone en cuestión aquella debe verificarse que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación antes expuestas, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia de referencia.

QUINTO.

1.-Acto seguido, y dado que el núcleo esencial del debate planteado se refiere a la valoración del diferente tratamiento en cuanto a los conceptos retributivo considerado, nos

corresponde ahora recordar las líneas maestras de la doctrina de este Tribunal sobre la denominada doble escala salarial.

2.-En primer lugar, debe recordarse que el problema de las dobles escalas salariales ha tenido su mayor expresión en la consideración del tratamiento retributivo de la antigüedad, aunque para resolver las incertidumbres derivadas de esta cuestión hemos desarrollado una doctrina general aplicable a cualquier supuesto de trato retributivo diferenciado. Tal desarrollo tiene su asiento conceptual en los previos criterios del Tribunal Constitucional, que ya en la STC 27/2004, de 4 de marzo, entre otras, señaló:

«... la distinta fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad en el convenio de un grupo de trabajadores respecto del otro, puesto que su lógica descansa en un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo, haciendo de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por las dificultades existentes en la incorporación al mercado de trabajo y por la menor capacidad de negociación con la que cuentan en el momento de la contratación, con lo que la diversidad de las condiciones laborales que de ello se deriva enmascara una infravaloración de su condición y de su trabajo».

3.-Partiendo de esta premisa, hemos dicho también que un tratamiento retributivo diferenciado puede ser admisible si se basa en causas que, estando justificadas, sean razonables y objetivas. En este sentido, nuestra doctrina se ha sintetizado en los siguientes criterios:

«1º) que la doble escala salarial cuando se establece por un convenio colectivo estatutario, que, a diferencia de lo que ocurre con los acuerdos privados o las decisiones empresariales (STC 34/1984), es un instrumento de regulación que se inserta en el ordenamiento jurídico, conculca el principio constitucional de igualdad, si la diferencia de trato que se establece no tiene una justificación objetiva y razonable; 2º) que esa justificación podría estar constituida por la garantía de los derechos adquiridos para los trabajadores que, de acuerdo con el régimen convencional aplicable con anterioridad, tuvieran reconocidos o en curso de reconocimiento los correspondientes conceptos; 3º) que, sin embargo, esa garantía de los derechos adquiridos no se concibe de forma dinámica, como mantenimiento de un régimen jurídico que puede determinar la aplicación en el tiempo de cantidades variables o actualizadas, sino que de forma estática, que tiene que limitarse a conservar los derechos ya reconocidos a los trabajadores en el momento en que se produce el cambio normativo, sin que se establezcan "dos regímenes de antigüedad diferentes y abiertos al futuro». (SSTS 1015/2021, de 14 de octubre -rec. 4853/2018- y 968/2023 de 14 de noviembre -rec. 184/2021- entre otras).

4.-Finalmente, hemos puesto especial énfasis en la naturaleza del diferente trato retributivo, insistiendo en que no puede constituir un beneficio dinámico que se desarrolla e incrementa a lo largo del tiempo, sino estático, de forma tal que, sirviendo a su inicial finalidad de preservar ciertos derechos preexistentes, tienda a su desaparición por confusión con el que deba tenerse como régimen general en cada caso. De este modo, hemos dicho:

«... es rechazable una cláusula de diferenciación que "no se limita a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida, sino que instaura, sin que -se insiste- conste justificación, un cuadro doble de complemento de antigüedad con elementos de cálculo dinámicos en cada uno de sus componentes, destinados por tanto a perpetuar diferencias retributivas por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa» (SSTS de 5 de julio de 2006 -rec. 95/2005-, 27 de septiembre de 2007 -rec. 37/2006-, 625/202 de 26 de julio -rec. 1914/2020- o la 968/2023 de 14 de noviembre -rec. 184/2021-, entre otras).

De esta manera, uno de los elementos para evaluar si resulta admisible el diferente tratamiento retributivo, es considerar si se han previsto «pautas de compensación o reequilibrio» que «determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva» (STC 27/2004, de 4 de marzo, y SSTS 625/2022 de 6 de julio -rec. 1914/2020-, o 948/2022 de 30 de noviembre -rec. 87/2020-, entre otras). Además, esas fórmulas compensatorias orientadas a la desaparición de la desigualdad pueden ser «bien retributivas o de otra posible naturaleza» (STS 484/2019 de 24 de junio -rec. 10/2018-).

SEXTO.

1.-Pues bien, partiendo de cuanto se lleva dicho, resulta que el supuesto sometido a nuestra consideración constituye un caso típico de diferente tratamiento retributivo justificado al basarse en una causa objetiva y razonable. En efecto, los tres complementos *ad personam* considerados se crearon para compensar la pérdida de concretos conceptos retributivos que se acordó en dos versiones sucesivas del Convenio de empresa aplicable: el complemento nº 52 con relación al complemento de antigüedad, el nº 62 por lo que se refiere a la paga de compensación social, y el nº 18 en relación con el bloque fijo o consolidado de la paga de productividad.

Esto es, los tres complementos considerados venían a compensar en parte la situación generada para quienes venían percibiendo los conceptos retributivos anteriores que desaparecían, de forma tal que se mitigaba el perjuicio causado.

Como puede observarse, se trata de una de las situaciones más típicas en las que este Tribunal ha entendido que concurría una justificación suficiente para amparar el diferente trato retributivo, en cuanto se aplica el complemento sustitutorio a quienes percibían con anterioridad los conceptos suprimidos, situación que no puede equipararse a la de quienes, por tener un ingreso temporalmente posterior, no se han visto sometidos a la descrita contingencia ni han experimentado por ello un perjuicio objetivable. De este modo, hemos concluido que existía una justificación razonable para el diferente trato retributivo cuando el complemento en cada caso discutido tenía por objeto compensar la supresión de una gratificación por cobro y un plus de convenio (STS de 14 de enero de 2008 -rec. 143/2006-), de festivos (STS 1131/2020 de 18 de diciembre -rec. 31/2019-), o de una bolsa de beneficios (STS 780/2025 de 16 de septiembre -rec. 263/2023-).

2.-Por otro lado, no puede apreciarse ninguna incongruencia o tensión conceptual por el hecho de que los complementos nº 52 y 62 se reconociera también a las personas trabajadoras incluidas en la bolsa de trabajo creada mediante Acuerdo de 22 de octubre de 2015. En efecto, tal bolsa se constituía para personas que habían prestado previamente servicios para la empresa en el centro de Trubia, y habían cesado por causas ajenas a su voluntad, y para relevistas que finalizaran su contrato hasta el 30 de junio de 2017 o que, de haberlo terminado antes, fueran trabajadores temporales en plantilla de la empresa a la fecha de constitución definitiva de la bolsa. Todo ello sin perder de vista el proceso de reestructuración de la empresa que había dado lugar al despido colectivo mencionado en la sentencia recurrida, sobre el que no se proporciona más información.

Esto es, se trataba de extender el beneficio a quienes habían sido con anterioridad trabajadores de la empresa, ya fueran fijos o relevistas, y ahora se intentaban rescatar mediante la bolsa constituida, con objeto de paliar al menos en parte los efectos de aquella reestructuración ya aludida. Nótese que en tales casos los trabajadores en cuestión habían percibido en algún momento los conceptos retributivos congelados o suprimidos, de forma tal que la previsión del Acuerdo de octubre de 2015 tenía por objeto evitar que su reincorporación a la empresa en fecha posterior a aquella congelación o supresión, implicara la pérdida de los complementos sustitutorios a los que habrían tenido derecho si no hubieran dejado de prestar servicios para la empresa, en los términos ya vistos.

Observamos en esta decisión un diseño de equiparación entre trabajadores actuales de mayor antigüedad y aquellos que lo fueron en su día y dejaron de prestar servicios por causas no relacionadas con su voluntad, de forma tal que no podemos apreciar ningún elemento discriminatorio en comparación con trabajadores que no habían prestado sus servicios en momentos previos a la supresión de conceptos retributivos sino, por el contrario, de individualización de aquellos que trabajaron en periodos anteriores y, por ello, sí percibieron dichos conceptos en su momento y que, como ya hemos dicho, se equiparan a los trabajadores actuales de mayor antigüedad. Se trata, en definitiva, de una cláusula de protección de trabajadores cesados al margen de su voluntad.

SÉPTIMO.

1.-Como vimos en su momento, uno de los factores que inciden de manera decisiva en la calificación del diferente tratamiento retributivo, es que el concepto que lo integra tenga un carácter estático y no dinámico. Ello significa, en lo esencial, que el mismo debe configurarse

con una cuantía fija, congelada en el tiempo y no susceptible de revalorización, en cuanto que, por su propia naturaleza compensatoria de un beneficio previo desaparecido, y su potencial efecto diferenciador en la comparación con otros trabajadores, no está llamado a perpetuarse en el tiempo, sino a desaparecer.

Con relación a este aspecto, una parte relevante de la argumentación del recurso se encamina a sostener que los complementos *ad personam* considerados tienen un carácter dinámico ya que, a pesar de que su cuantía es, en efecto, fija y no revalorizable, resulta que el importe de algunos de ellos se tienen en cuenta, según se establece en el propio Convenio aplicable en sus sucesivas redacciones, a los efectos de calcular las pagas extras, la retribución de las vacaciones y las mejoras del subsidio de incapacidad temporal.

Sin embargo, entendemos que tales factores no pueden incidir en la calificación de los complementos como dinámicos en lugar de estáticos, condición que deriva de las características ya dichas, y no de que el convenio colectivo prevea que se tengan en cuenta a ciertos efectos.

El hecho de que un concepto retributivo sea estático, no significa que se altere su naturaleza salarial y, por ende, que puedan desconocerse las exigencias asociadas a aquella naturaleza. Por ello, el complemento en cuestión deberá computarse a los efectos legalmente previstos y, a su vez, nada impide que, en aquellos casos en que sea una opción, el Convenio permita que se tenga en cuenta a los efectos oportunos.

2.-En primer lugar y por lo que se refiere a la retribución de las vacaciones, dispone del art. 59 del V Convenio Colectivo de empresa: «Se abonarán por los importes que correspondan al salario garantizado, más los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, Jefe de Equipo, Plus de Idiomas, y diferencia de categoría superior que en su caso corresponda y, los complementos *ad personam* 18 y 52 para los trabajadores que lo tengan reconocido».

Sobre este punto debemos ahora recordar que, a partir de nuestra STS 497/2016 de 8 de junio -rec. 207/2015-, se varió el criterio tradicional de permitir que el Convenio Colectivo limitara válidamente «los elementos salariales de la jornada «ordinaria» que hayan de retribuirse en vacaciones, apartándose así de la «remuneración normal o media», siempre -se decía- que en cómputo anual se respetasen los mínimos indisponibles de Derecho necesario», para concluir con un criterio renovado que, aun admitiendo cierto grado de discrecionalidad al Convenio, debía partirse de la existencia de un «denominado «núcleo» -zona de certeza-, que parece debe integrarse, en su faceta «positiva» por los conceptos que integran la retribución «ordinaria» del trabajador individualizado, como por ejemplo, el salario base, los conceptos -complementos- debidos a «condiciones personales» del trabajador [antigüedad, titulación, idiomas...] y a circunstancias de la «actividad empresarial» [toxicidad; penosidad; peligrosidad...], que siempre son percibidos por los trabajadores individualmente considerados; y en su faceta «negativa», por términos generales, los conceptos retributivos extraordinarios [con carácter general y sin perjuicio de su excepción en singulares circunstancias, los bonus; determinados incentivos; horas extraordinarias...]. Zona de certidumbre que se contraponía al «llamado «halo» -zona de duda-, que bien pudiera estar integrado por complementos atribuibles a circunstancias relativas al concreto «trabajo realizado» [esporádica nocturnidad; aislada turnicidad; las mismas horas extraordinarias, pero dotadas de una cierta reiteración ...], y cuya calificación -como retribución ordinaria o extraordinaria- dependerá de las circunstancias concurrentes [particularmente la habitualidad en su ejecución], y que es precisamente el punto en el que puede operar una cierta discrecionalidad de la negociación colectiva».

De lo anterior se deriva que, siendo los complementos que se computan a efectos de retribuir el periodo vacacional (el 18 y el 52), conceptos retributivos de naturaleza salarial, que se perciben de manera ordinaria y periódicamente todos los meses, o al año, pero de manera fija y sin quedar condicionados a otros factores que pudieran provocar dudas adicionales, su inclusión en la retribución de las vacaciones resultaba obligada de acuerdo con nuestros precedentes ya referidos.

3.-De la misma forma y por lo que se refiere al importe de las pagas extraordinarias, orden el art. 60 del mismo Convenio Colectivo: «El personal comprendido en este Convenio percibirá en julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas al importe de un mes de retribución calculado de igual forma que en el artículo anterior referente a vacaciones retribuidas». Esto es, se fija el importe de las pagas extras por remisión

a la retribución de las vacaciones, incluyendo por tanto de igual modo los complementos 18 y 52.

Por lo que se refiere a la retribución de las pagas extras, nuestra doctrina básica se contiene, entre otras, en la STS 46/2020 de 21 de enero -rec. 180/2018- en la que, con cita de nuestros propios precedentes decíamos: «... las gratificaciones extraordinarias "constituyen una manifestación del llamado salario diferido, se devengan día a día, aunque su vencimiento tiene lugar en determinados meses del año, y su importe debe equipararse al salario regularmente percibido por el trabajador, salvo que por norma convencional de carácter prioritario se establezcan exclusiones, o bien, importes específicos"».

Esto es, la regla general es que, como en el caso de las vacaciones, la retribución de las pagas extraordinarias debe comprender el salario regularmente percibido, lo cual incluye los complementos considerados que, como ya dijimos, integran la retribución ordinaria de las personas trabajadoras afectadas. En este caso existe un cierto margen para que el Convenio prevea exclusiones o importes específicos, pero tal cosa no ha ocurrido en el caso valorado, ni apreciamos la concurrencia de circunstancias específicas que recomendaran o soportaran otra solución.

4.-Finalmente y por lo que se refiere a las prestaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el art. 84 del Convenio considerado dispone las siguientes mejoras: «1. Del día 1 al 15: 100% del salario real del mes natural anterior al de la fecha de la baja. 2. Del día 16 al 30: 100% del salario garantizado más en su caso complemento *ad personam* 52. 3. Del día 31 en adelante, hasta 7 meses: 100% del salario real del mes natural anterior al de la fecha de la baja». Esto es, con independencia de que el "salario real" incluyera o no alguno de los complementos indicados en el primer y segundo tramos, lo cierto es que se prevé de manera expresa el cómputo del complemento 52 a efectos de mejorar el segundo tramo del periodo considerado de duración de la incapacidad temporal.

En este caso, no parece dudoso que el convenio colectivo goza de una amplia libertad para configurar la mejora de seguridad social de la manera más conforme a los intereses de las partes negociadoras. Ahora bien, no apreciamos tampoco en este caso óbice alguno para que el convenio prevea el cómputo en la mejora reseñada de un concepto sustitutorio de la antigüedad suprimida que, por su propia y tradicional naturaleza íntegra, también de manera natural, las retribuciones ordinarias de las personas trabajadoras.

5.-Lo que se deriva de cuanto se lleva dicho es que, al prever el cómputo de algunos de los complementos *ad personam* considerados a efectos de retribución de vacaciones, pagas extraordinarias y configuración de mejoras de seguridad social, el Convenio no solo no ha contravenido ninguna norma, sino que, por el contrario, ha respetado los criterios legales y jurisprudenciales aplicables al caso.

La decantación definitiva de los anteriores argumentos, no hace sino reforzar nuestra primera observación, esto es, que el carácter estático de los conceptos retributivos sustitutorios de los anteriormente suprimidos se deriva exclusivamente de su carácter fijo y no revalorizable, como un factor de garantía de su progresiva desaparición. Pero lo que no parece que pueda admitirse, es que tal carácter estático pueda relacionarse con un aislamiento de aquellos complementos, para situarlos en un ámbito de alegalidad, cuando no de abierta ilegalidad, en cuanto su tratamiento no resulte coherente con el marco normativo y jurisprudencial aplicables en cada caso, tanto en el ámbito laboral como en el de seguridad social.

Solo nos queda por realizar un apunte en este ámbito de reflexión, en cuanto apreciamos una cierta imprecisión en los términos del Convenio Colectivo. En efecto, como ya vimos en su momento, se prevé en el mismo que tanto el complemento 52 como el 62 «no devengará cantidades adicionales». Resulta dudoso si con tal dicción se quiere reforzar de manera reiterativa el que sus cuantías sean fijas e invariables, o bien se quiere indicar que sus respectivos importes no serán proyectados para el cómputo de otros conceptos retributivos lo cual, como se acaba de ver, no ocurre.

En todo caso, y aunque el Convenio se refiera a la segunda opción, existiendo entonces una clara incoherencia con los términos en que se regula la retribución de las vacaciones, las pagas extras y las mejoras de la incapacidad temporal, tal hipotética circunstancia, sobre la que nosotros no podemos ni debemos pronunciarnos en este momento, resultaría irrelevante para la decisión del supuesto considerado. El resultado de nuestra decisión depende exclusivamente de la calificación de los complementos considerados como

conceptos retributivos estáticos o dinámicos, a los efectos de valorar el diferente tratamiento retributivo que aquellos implican.

OCTAVO.

1.-Finalmente, no podemos dejar de referirnos a un pronunciamiento ya tradicional en nuestra jurisprudencia. En efecto, hemos dicho con reiteración, entre otras, en nuestra SSTS 167/2019 de 5 de marzo -rec. 1468/2018-, 484/2019 de 24 de junio -rec. 10/2018-, 694/2019 de 8 de octubre -rec. 3067/2018-, 466/2021 de 29 de abril -rec. 4476/2018-, 1006/2020 de 17 de noviembre -rec. 3068/2018-, o 630/2021 de 15 de junio -rec. 69/2020-, al referirnos a la calificación de los conceptos estáticos o dinámicos que integraban una doble escala salarial, lo siguiente:

«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».

2.-Sobre esta afirmación debemos realizar las siguientes observaciones. En primer lugar, que la misma no ha integrado nunca la *ratio decidendi* de una decisión de este Tribunal, esto es, hasta la presente resolución no nos hemos pronunciado sobre la repercusión que el cómputo de los complementos sustitutorios de otros suprimidos podía tener en su calificación como estáticos o dinámicos. Ni siquiera en la STS 968/2023 de 14 de noviembre -rec. 184/2021-, en la que nos limitamos a enunciar expresamente el tipo de mejora del subsidio de incapacidad temporal contenido en el Convenio Colectivo aplicable en aquel caso.

Y, en segundo lugar, y de manera relacionada con lo antes dicho, que en aquellos casos la mención a la repercusión de los conceptos considerados en prestaciones y mejoras, solo puede entenderse como una alusión a los efectos amplificadores que en los supuestos considerados tenía complementos que se revalorizaban e incluso se incrementaban con ascensos de nivel, de forma tal que su naturaleza se configuraba de manera indiscutiblemente dinámica.

3.-En definitiva, lo que ahora se decide, de manera compatible con aquellos pronunciamientos previos, es que la naturaleza estática de un complemento retributivo sustitutorio de otro previamente suprimido, no puede quedar contradicha porque su cuantía fija y no revalorizable se tenga en cuenta para el cómputo de otros conceptos retributivos, siempre que ello sea conforme con su naturaleza, y venga impuesto o no se impida de acuerdo con criterios legales o jurisprudenciales.

NOVENO.

En definitiva, la conclusión es que, tal como se decidió ya con plena corrección por la Sala de instancia, la situación considerada no puede calificarse como una doble escala salarial discriminatoria y por ello inválida, al implicar conceptos retributivos estáticos destinados a mitigar el perjuicio causado a personas trabajadoras que venían percibiendo o habían percibido en el pasado, otros conceptos suprimidos.

De este modo, y como tenía interesado el Ministerio Fiscal en su informe, procede la desestimación del recurso de casación ordinaria presentado, con correlativa confirmación de la resolución combatida, y sin pronunciamiento en cuanto a las costas por aplicación del art. 235 de la LRJS.

FALLO

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

Síguenos en...



1.-Desestimar el recurso de casación interpuesto por la representación de Corriente Sindical de Izquierdas, al que se adhirió la Confederación General del Trabajo.

2.-Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 84/2024, de 9 de julio de 2024, en materia de conflicto colectivo (proced. 140/2024).

3.-Sin imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

