

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 715/2025, de 2 de julio de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 71/2024***SUMARIO:**

Exclusión del complemento de IT al personal contratado a partir de marzo de 2023, reconocido como condición más beneficiosa (CMB) a los trabajadores en 2017. Vulneración del principio de igualdad y no discriminación. En el caso analizado, por exclusiva decisión empresarial, se establecieron unas condiciones en materia de complemento de IT superiores a las de convenio que se mantienen desde 2017 hasta la actualidad para parte de la plantilla como CMB. Sin embargo, la sentencia recurrida considera que no reconocer ese derecho al personal que ingresó con posterioridad a marzo de 2023, entraña una doble escala carente de toda justificación razonable. La fecha de ingreso o admisión en la empresa como determinante del mantenimiento de dicha mejora no supone un motivo genérico de discriminación o una circunstancia vulneradora del principio de igualdad, sino una manifestación del principio de autonomía de la voluntad de las partes y del respeto al principio del poder de organización empresarial. El artículo 14 de la CE no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. Por tanto, la decisión de no extender esa mejora complementaria, que reconoce a su plantilla desde 2017 como CMB, al personal de nuevo ingreso, sin que consten otras circunstancias determinantes de la no aplicación de ese paquete de mejoras, que expliquen que pudieran responder a motivos discriminatorios, odiosos y atentatorios a la dignidad humana que relacionan los artículos 14.1, segundo inciso, de la Constitución y 17.1 del ET, no puede llevar a considerar que exista una doble escala de hecho, como sostiene la sentencia de instancia, vulneradora del principio de igualdad. No hay que olvidar que estamos ante la garantía de derechos ya consolidados respecto a un colectivo, de modo estático, con relación a una mejora voluntaria por encima de convenio colectivo que se reconoce abiertamente como CMB, que se ha incorporado al nexo contractual establecido entre las partes. Solo el colectivo protegido por la condición más beneficiosa y que la haya disfrutado efectivamente es el que la ha adquirido y al único al que le es aplicable, pero no el personal de posterior ingreso. La sentencia de instancia conculca el artículo 3.1 c) del ET, pues si bien reconoce que existe CMB allí donde esta se da, no hay razón jurídica para aplicarla al personal de futuro ingreso, en el caso, a partir de marzo de 2023. (*Vid. SAN, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2023, núm. 127/2023, revocada por esta sentencia*).

PONENTE:*Don Juan Martínez Moya.***SENTENCIA**

Síguenos en...



Magistrados/as
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
JUAN MARTINEZ MOYA
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
CASACION núm.: 71/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 715/2025
Excmo. Sra. y Excmos. Sres.
D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta
D. Ángel Blasco Pellicer
D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín
D. Juan Martínez Moya
D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 2 de julio de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Enterprise Solutions Procesos de Negocio España, S.L.U., bajo la dirección letrada de D. Enrique Gómez Corrales, contra la sentencia núm. 127/2023 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 20 de Noviembre de 2023, en actuaciones seguidas por la Federación de servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO), contra Enterprise Solutions Procesos de Negocio España, S.L.U., siendo partes interesadas la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), la Confederación General del Trabajo (CGT) y Osta, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la Federación de Servicios de Comisiones Obreras bajo la dirección letrada de D.ª Sonia de Pablo Portillo y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) bajo la dirección letrada de D. José Félix Pinilla Porlan.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO), formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare contraria a derecho la decisión empresarial de excluir de la mejora a la prestación por IT al personal contratado a partir de marzo de 2023 y, en consecuencia, declare el derecho del conjunto de la plantilla, sin exclusión por razón de antigüedad, a percibir el complemento de IT hasta alcanzar el 100% del salario real desde el primer día de la baja, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración.

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.

Síguenos en...



Con fecha 20 de Noviembre de 2023, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: ESTIMAMOS la demanda formulada por el sindicato FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO a la que se han adherido los sindicatos UGT y CGT y declaramos contraria a derecho la decisión empresarial de excluir de la mejora a la prestación por IT al personal contratado a partir de marzo de 2023 y, en consecuencia, declare el derecho del conjunto de la plantilla, sin exclusión por razón de antigüedad, a percibir el complemento de IT hasta alcanzar el 100% del salario real desde el primer día de la baja, condenando al empresario ENTERPRISE SOLUTIONS PROCESOS DE NEGOCIO ESPAÑA SLU a estar y pasar por tal declaración.»

CUARTO.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La mercantil demandada ENTERPRISE SOLUTIONS PROCESOS DE NEGOCIO ESPAÑA SLU, cuenta con una plantilla aproximada de 2.000 personas repartidas en centros de trabajo situados en Madrid, San Cugat del Vallés, Coruña, Valencia, Almería y Zaragoza. Sus relaciones laborales se regulan por el III Convenio colectivo estatal de contact center (BOE 09-06-2023).

SEGUNDO.- Estableció el empresario el 28-4-2017 un paquete de beneficios sociales entre los que se encontraba un complemento de las prestaciones percibidas por la Seguridad Social en concepto de incapacidad temporal hasta el 100% del salario fijo real a abonar desde el primer día de la baja y por un periodo máximo de 18 meses.

TERCERO.- Dicho complemento se ha dejado de abonar a los trabajadores contratados a partir de marzo de 2023.

Ello determinó que CCOO remitiera al empresario el 30-6-2023 preguntando: *Desde siempre esta empresa ha complementado la baja IT al 100%, parece ser que ahora las nuevas contrataciones no son así. ¿Podéis indicarnos el motivo del cambio? ¿Se aplicará a toda la plantilla? ¿Desde cuándo se está aplicando?*

El 5-7-2023 se le contesta *Comentarte que me indican que la empresa está aplicando para las nuevas contrataciones el convenio colectivo de Contact Center dado que el complemento de IT no es una condición laboral establecida por acuerdo colectivo.*

Asimismo se están respetando todos los acuerdos de transferencia de los empleados/as que están adscritos al mismo en materia de complemento de IT al 100%

CCOO remite nuevo correo el 5-7-2023 con el siguiente contenido: *Gracias por la respuesta, pero podrías ser más concreta sobre, desde cuando se aplica para saber quién lo tiene que tener y quien no.*

Y ese mismo día se le responde: *Julián no se complementa desde marzo para las nuevas contrataciones*

CUARTO.- Por estos hechos CCOO presentó denuncia ante la ITSS que emite el informe que obra al D20 y se da por reproducido.»

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Enterprise Solutions Procesos de Negocio España, S.L.U., siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.

Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.

Por Providencia de fecha 23 de Mayo de 2025 se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 2 de Julio de 2025.

Síguenos en...



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión controvertida y posición de las partes

1.-La cuestión que plantea el presente recurso de casación común u ordinaria versa sobre si la decisión empresarial de excluir de la mejora a la prestación por incapacidad temporal (IT), que garantiza hasta la totalidad del salario fijo real a abonar desde el primer día de la baja y por un periodo máximo de 18 meses, al personal contratado a partir de marzo de 2023, y, seguir manteniéndola, como condición más beneficiosa a la plantilla hasta ese momento, es contraria o no a derecho.

2.-Para el sindicato promotor del conflicto - parte recurrida en casación- esta práctica constituye el establecimiento de una doble escala ilícita al estar determinada su concesión exclusivamente en la fecha de ingreso en la empresa.

3.-Por el contrario, la empresa demandada - recurrente en casación- entiende que tal decisión es lícita porque la mejora es una condición más beneficiosa (CMB, en adelante) que quedó incorporada al nexo contractual de aquellas personas trabajadoras que la venían disfrutando. Sostiene que la fecha de ingreso o admisión en la empresa como determinante del mantenimiento de dicha mejora no supone un motivo genérico de discriminación o una circunstancia vulneradora del principio de igualdad, sino una manifestación del principio de autonomía de la voluntad de las partes y del respeto al principio del poder de organización empresarial.

SEGUNDO.- Resumen de antecedentes

1.-El sindicato Comisiones Obreras -Federación de Servicios (CC.OO-Servicios) promovió conflicto colectivo frente a la empresa Enterprise Solutions Procesos de Negocio España S.L.U y como partes interesadas Federación de Servicios, movilidad y consumo de la UGT; Confederación General del Trabajo, y Osta, con objeto de que se declare judicialmente contraria a derecho la decisión empresarial de excluir de la mejora a la prestación por IT hasta alcanzar el 100% del salario real desde el primer día de la baja al personal contratado a partir de marzo de 2023, y se declare el derecho del conjunto de la plantilla, sin exclusión por razón de antigüedad, a percibir dicho complemento, condenando al empresa a estar y pasar por dicha declaración.

2.-La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, por sentencia 127/2023, de 20 de noviembre, recaída en autos de conflicto colectivo núm. 251/2023, estimó íntegramente la demanda.

3.-La empresa Enterprise Solutions Procesos de Negocio España S.L.U ha formulado recurso de casación contra la indicada sentencia, fundándolo en dos motivos que ampara en el art. 207 e) de la LRJS, mediante los cuales denuncia infracción de la jurisprudencia respecto a la extensión que hace de la condición más beneficiosa al personal de nuevo ingreso y discrepando de que concurra vulneración del artículo 14 de la Constitución con respecto a los principios de igualdad y no discriminación.

4.-Tanto el sindicato promotor del conflicto - CCOO- Servicios- , como el sindicato FeSMC-UGT han presentado sendos escritos de impugnación oponiéndose al recurso de casación, interesando la confirmación de la sentencia recurrida.

5.-El Ministerio Fiscal, en el preceptivo informe, solicita la desestimación del recurso de casación formalizado por la empresa.

TERCERO.- Marco fáctico y jurídico de la cuestión controvertida

1.-La empresa recurrente no aduce, motivo alguno con el que alegue error en la apreciación de la prueba, por lo que resulta evidente, que para proceder al examen de ambas censura jurídicas que propuestas en el recurso se ha de partir de la versión judicial de los hechos.

Síguenos en...



2.-Consta en el relato judicial:

(a) La empresa Enterprise Solutions Procesos de Negocio España S.L.U , tiene una plantilla aproximada de 2.000 personas repartidas en centros de trabajo situados en Madrid, San Cugat del Vallés, Coruña, Valencia, Almería y Zaragoza.

(b) Sus relaciones laborales se regulan por el III Convenio colectivo estatal del sector contact center (BOE 9 de junio de 2023).

(c) La empresa recurrente estableció el 28 de abril de 2017 un paquete de beneficios sociales entre los que se encontraba un complemento de las prestaciones percibidas por la Seguridad Social en concepto de incapacidad temporal hasta el 100% del salario fijo real a abonar desde el primer día de la baja y por un periodo máximo de 18 meses.

(d) Dicho complemento se ha dejado de abonar a los trabajadores contratados a partir de marzo de 2023.

(e) El sindicato CCOO remitió al empresario el 30 de junio de 2023 un correo electrónico del siguiente tenor: « Desde siempre esta empresa ha complementado la baja IT al 100%, parece ser que ahora las nuevas contrataciones no son así. ¿Podéis indicarnos el motivo del cambio? ¿Se aplicará a toda la plantilla? ¿Desde cuándo se está aplicando? ». El 5 de julio 2023 la empresa contesta por la misma vía indicando que están «aplicando para las nuevas contrataciones el convenio colectivo de Contact Center dado que el complemento de IT no es una condición laboral establecida por acuerdo colectivo. Asimismo se están respetando todos los acuerdos de transferencia de los empleados/as que están adscritos al mismo en materia de complemento de IT al 100%». El sindicato CCOO remite nuevo correo el 5 de julio 2023 con el siguiente contenido: «Gracias por la respuesta, pero podrías ser más concreta sobre, desde cuando se aplica para saber quién lo tiene que tener y quien no». Y ese mismo día la empresa responde: «no se complementa desde marzo para las nuevas contrataciones».

3.-En la fundamentación jurídica de la sentencia se refiere asimismo:

(a) El art. 70 del convenio colectivo aplicable contempla los complementos en los supuestos de incapacidad temporal, estableciendo:

«1. Se respetarán en todo caso las mejoras pactadas en las empresas o las que se apliquen habitualmente en las mismas.

2. Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo: las empresas complementarán hasta el 100% del salario Convenio, desde el primer día.

3. Incapacidad temporal en caso de enfermedad:

a) Del día 1 al 3, el 70% del salario Convenio, con el tope de 9 días al año, y con baja médica.

b) Del día 4 al 20, el 75% del salario Convenio y con baja médica.

c) Del día 21 en adelante: 100% del salario Convenio, hasta un año, y con baja médica.

En el supuesto de que se produzca hospitalización, independientemente del día de la hospitalización y de la duración de la misma, se complementará al 100% del salario Convenio desde el primer día de la baja por IT.

4. El salario Convenio incluye los conceptos de: salario base, pagas extraordinarias, complemento de festivos normales, festivos especiales, domingos, plus de nocturnidad y plus de idiomas.

[...]

b) El artículo 10 del convenio colectivo dispone:

«Condiciones más beneficiosas.

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones que vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio.

Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este Convenio se mantendrán «ad personam».

Síguenos en...

4.-La sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional fundamenta la pretensión rectora de la demanda de conflicto colectivo argumentando que por exclusiva decisión empresarial se establecieron unas condiciones en materia de complemento por IT superiores a las de convenio, que se mantienen desde 2017 hasta la actualidad para parte de la plantilla, como condición más beneficiosa. Sin embargo, la sentencia recurrida considera que no reconocer ese derecho al personal que ingresó con posterioridad a marzo de 2023, entraña una doble escala carente de toda justificación razonable.

5.-La empresa a través de los dos motivos del recurso, disiente abiertamente de esa conclusión.

Aduce, con apoyo, entre otras, en sentencia TS, Social de 10 de febrero de 1995 rec: 2351/1993 que la existencia de una condición más beneficiosa solo es aplicable al colectivo que efectivamente la adquirió, incorporándose al nexo contractual establecido entre las partes, siendo al único al que le es aplicable la regla de compensación y absorción de la condición más beneficiosa. Por tanto, no puede extenderse al colectivo de nuevo ingreso al que no se le ha reconocido.

En el segundo motivo, censura la indebida aplicación por la sentencia recurrida de la doctrina constitucional (sentencias TC 112/2027) y de esta Sala (STS 18 de mayo de 2022 rec. 47/2020) considerando que no son aplicables sus doctrinas al presente caso al tratarse de supuestos distintos y versar sobre decisiones en los que la supuesta discriminación o vulneración del principio de igualdad se contenían en las regulaciones y condiciones establecidas en los convenios colectivos, circunstancia que aquí no sucede. De ahí que en el recurso traiga a colación la doctrina recogida en la STC 36/2011 que resuelve un conflicto que se presenta « [...] no en el ámbito de la ley ni en el de un convenio colectivo dotado de eficacia normativa, sino en el de una decisión empresarial adoptada en el ejercicio de la autonomía de la voluntad»; para asumir como argumento propio aplicable al caso los propios términos de dicha sentencia, a saber: "[...] es lo cierto que una diferencia salarial basada en la fecha de contratación no puede considerarse incurso en alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o por la ley. En efecto, ni se trata de una de las causas listadas en el art. 14 CE o en el art. 17 LET, ni constituye un factor de discriminación análogo a los expresamente contemplados en dichos preceptos, encuadrable en la cláusula genérica del art. 14 CE referida a «cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Como hemos afirmado con anterioridad (STC 62/2008, de 26 de mayo, FJ 5), esta cláusula genérica no puede interpretarse de tal manera que determine que todo criterio de diferenciación, ni todo motivo empleado como soporte de decisiones causantes de un perjuicio, pueda entenderse incluido sin más en la prohibición de discriminación, pues en tal caso esta prohibición se confundiría con el principio de igualdad de trato afirmado de forma absoluta. Lo que caracteriza a la prohibición de discriminación, frente al principio genérico de igualdad, es la naturaleza particularmente odiosa del criterio de diferenciación utilizado, que convierte en elemento de segregación, cuando no de persecución, un rasgo o una condición personal innata o una opción elemental que expresa el ejercicio de las libertades más básicas, resultando así un comportamiento radicalmente contrario a la dignidad de la persona y a los derechos inviolables que le son inherentes. Con toda evidencia, ninguna de dichas circunstancias concurre en el grupo de trabajadores que ingresan en la empresa en una fecha posterior a la de otro colectivo diferente.»

Complementa este motivo citando extractos de la sentencia de esta Sala la 21 de octubre de 2014, y principalmente de nuestra STS de 18 de mayo de 2022 rec 47/2020 interpretando que esta Sala «ha seguido una doctrina, aunque en mayor medida referida a la desigualdad retributiva en atención a la fecha de ingreso, según la cual "la fecha de ingreso o admisión en la empresa no es un motivo genérico de discriminación o una circunstancia personal o social de tal carácter que se haya incluido en la lista tasada del art. 14 de la Constitución Española (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social), o en la relación más amplia de "discriminaciones favorables o adversas" en el empleo y en las condiciones de trabajo de los artículos 4-2-c) y 17-1 del Estatuto de los Trabajadoreslas diferencias de trato entre trabajadores en función de la fecha de ingreso en la empresa establecidas en convenios o acuerdo colectivos pueden ser lícitas[....]" "de acuerdo con reiterada jurisprudencia constitucional (STC 2/1998, de 12 de enero RTC 1998/2), y las que en ella se citan) según estén o no basadas en una justificación objetiva y razonableel principio de igualdad de trato en materia de salarios ha de aplicarse matizadamente, haciéndolo compatible con otros principios como la autonomía de la

voluntad (STC 34/1984, de 9 de marzo, (RTC 1984/34), o el propio principio de autonomía colectiva (STC 177/1988 de 10 de octubre (RTC 1988/177)" (STS 5 de noviembre de 2008, rcud 4320/2008).»

6.-El examen de ambos motivos permite un examen conjunto puesto que atienden a la cuestión de fondo central debatida: determinar si es o no ajustada a derecho la decisión judicial impugnada que consideró que la decisión empresarial de no reconocer la mejora en la IT a trabajadores de nuevo ingreso frente al resto de plantilla, que tenían reconocida la mejora como condición más beneficiosa, es o no ajustada a derecho.

CUARTO.- La decisión empresarial de no reconocer a personal de nuevo ingreso el complemento de IT que disfrutaban, como CMB, es ajustada a derecho y no infringe el principio de igualdad

1.-Como ya hemos expuesto la empresa recurrente pone el foco de su disidencia con respecto a la decisión judicial de instancia en dos aspectos: a) la empresa no está obligada a extender condiciones más beneficiosas a quienes no las tienen reconocidas por tratarse de personal de nuevo ingreso; y b) el conflicto sobre el tratamiento diferenciado no se produce en el ámbito de la ley ni en el de un convenio colectivo dotado de eficacia normativa, sino en el de una decisión empresarial adoptada en el ejercicio de la autonomía de la voluntad. Ambas consideraciones sirven de fundamento a la empresa recurrente para entender que la fecha de ingreso o admisión en la empresa como determinante del mantenimiento de dicha mejora no supone un motivo genérico de discriminación o una circunstancia vulneradora del principio de igualdad, sino una manifestación del principio de autonomía de la voluntad de las partes y del respeto al principio del poder de organización empresarial.

2.-La Sala va a estimar los motivos del recurso planteados por la empresa recurrente. Los hechos declarados probados ponen de relieve que la empresa, por su propia voluntad, desde 2017 estableció para su plantilla, entre otras, una mejora en las situaciones de incapacidad temporal por encima de convenio colectivo que garantiza la totalidad del salario fijo real a abonar desde el primer día de la baja y por un periodo máximo de 18 meses. Esta mejora, en cambio, no la reconoce al personal que ingresó a partir de marzo de 2023.

3.-La jurisprudencia constitucional desde sus inicios, STC 34/1984, viene señalando que el legislador laboral no ha ordenado la existencia de una igualdad de trato retributiva «en sentido absoluto» para dar espacio al principio de la autonomía de la voluntad, a su vez limitado en el ámbito material laboral por lo que dispongan las leyes y los convenios colectivos. Como sintetiza la STC 39/2003, 27 febrero, con cita de anteriores sentencias, «el artículo 14 CE no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. En la medida, pues, en que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio, por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad.»

En el caso que examinamos la decisión de no extender esa mejora complementaria, que reconoce a su plantilla desde 2017 como CMB, al personal de nuevo ingreso, sin que consten otras circunstancias determinantes de la no aplicación de ese paquete de mejoras, que expliquen que pudieran responder a motivos discriminatorios, odiosos y atentatorios a la dignidad humana que relacionan los arts. 14.1, segundo inciso, de la Constitución y 17.1 del ET, no puede llevarnos a considerar que exista una doble escala de hecho, como sostiene la sentencia de instancia, vulneradora del principio de igualdad.

4.-Sobre la materia que nos ocupa en este recurso, esta Sala, entre otras, en STS 1000/2023 de 28 de noviembre de 2023 rec 164/2021, ha establecido lo siguiente:

«Ciertamente, la negociación colectiva debe respetar, aun con modulaciones, el principio constitucional de igualdad que proclama el artículo 14 CE. Basta mencionar, por todas, la STC 112/2017, de 16 de octubre (esta sentencia señala "que no cabe duda de que el

Síguenos en...



convenio colectivo puede lesionar los derechos fundamentales") y las por ella citadas. La vinculación con el principio de igualdad es mayor y más acentuada si se está, como es aquí el caso, ante un empleador público (STC 161/1991, de 18 de julio).

Concretamente respecto de los complementos de antigüedad, nuestra jurisprudencia, de acuerdo con la doctrina constitucional, ha establecido que son válidas las configuraciones de dichos complementos que se limitan a reconocer y a mantener lo que venían percibiendo unos trabajadores y no otros. Remitimos, por todas, a las SSTS 630/2021, de 15 de junio (rec. 69/2020), y 1015/2021, de 14 de octubre (rec. 4853/2018), y a las por ellas citadas.

Ello es así, porque esta configuración "estática" del complemento de antigüedad, encaminada a conservar lo que ya se tenía, no vulnera el principio de igualdad respecto de quienes nunca lo han tenido.

En el presente supuesto, la Agencia integró a las fundaciones FASS y FADAIS -que se extinguían- y a parte del personal de la entidad EPSA. El único convenio colectivo que no contemplaba el complemento de antigüedad era el que se aplicaba a la fundación FADAIS. Por otra parte, estaba excluido del ámbito de aplicación de otros convenios colectivos el personal contratado para el cumplimiento de programas o proyectos dependientes de otras organizaciones.

Pues bien, máxime existiendo limitaciones presupuestarias para ello, la Agencia no estaba constitucionalmente obligada, por mandato del artículo 14 CE, a reconocer y extender el complemento de antigüedad a trabajadores que nunca lo habían tenido.

5. En consecuencia, y como hemos anticipado, el recurso de casación, que solicita que se declare el derecho de todos los trabajadores -también por tanto de quienes nunca lo habían percibido- a que se les aplique el complemento de antigüedad regulado en el artículo 43.2 del convenio colectivo, no puede prosperar.

Como reconoce el propio recurso de casación, puede perfectamente acordarse que los trabajadores de Agencia no generen cantidad adicional alguna en concepto de antigüedad desde la entrada en vigor del convenio colectivo de la Agencia, conservando los trabajadores que viniesen percibiendo dicho concepto la cantidad consolidada hasta entonces. Esta es, precisamente, la configuración "estática" del complemento de antigüedad, configuración esta última que respeta el artículo 14 CE.

6. Cuestión diversa es que el complemento de antigüedad se configure -o se aplique-, de forma no estática, sino "dinámica", de manera que no se limite a conservar la cantidad estable, consolidada y estática que se venía percibiendo, sino que se conforme de forma "dinámica", acreciendo la cuantía del complemento de antigüedad y perpetuando, así, la diferencia de trato en perjuicio de aquellos trabajadores que nunca lo han percibido.

Así como, según hemos visto, la configuración "estática" del complemento de antigüedad, encaminada a conservar lo que ya se tenía, no vulnera el principio de igualdad respecto de quienes nunca han disfrutado de dicho complemento, distinto es que no solo se mantenga lo conseguido, sino que se agrande y perpetúe la diferencia, lo que ocurre con la configuración "dinámica", porque, tras la integración, quienes ya los tenían siguen causando nuevos trienios de antigüedad y los segundos, que nunca los han tenido, siguen sin poder hacerlo. Esto último plantea problemas de compatibilidad con el principio constitucional de igualdad.

El recurso de casación parece partir de que la Agencia está aplicando el complemento de antigüedad de forma dinámica y no estática, sin que la impugnación del recurso contradiga con claridad esa asunción. Sin embargo, la sentencia recurrida no examina directamente ni se pronuncia directamente sobre esta cuestión.

Pero, aunque la Agencia estuviera realizando en la práctica una aplicación dinámica del complemento de antigüedad, tampoco ello nos podría llevar a estimar el recurso y la demanda inicial de conflicto colectivo. Como es bien sabido, y de conformidad con la jurisprudencia constitucional, el principio de igualdad no juega ni se aplica en la ilegalidad: "el principio de igualdad ... no da cobertura a un 'imposible derecho a la igualdad en la ilegalidad'" (por todas, STC 181/2006, de 19 junio, y las por ella citadas, y, de esta sala 4ª, la STS 465/2023, de 3 de junio, proc. 5/2023).»

5.-Esta doctrina es plenamente aplicable al presente litigio. Estamos ante la garantía de derechos ya consolidados con respecto a un colectivo, de modo estático, con relación a una mejora voluntaria por encima de convenio colectivo que se reconoce abiertamente como CMB. En el recurso se invoca STC 36/2011 de 28 de marzo. Esta sentencia se dicta, como aquí también sucede, en un contexto litigioso en el que la diferencia de trato no la establece un

convenio colectivo, sino una decisión unilateral del empresario que respetaba lo establecido en el convenio colectivo aplicable, y lo mejoraba en situaciones de IT.

En la mentada sentencia del TC la diferencia salarial por fecha de ingreso no quedó acreditada que fuera, irracional, caprichosa o arbitraria, criterios que han de tenerse en cuenta también cuando las decisiones resultado de la autonomía de la voluntad.

Y en el presente litigio ocurre lo mismo. Como hemos transcrito antes, los términos lacónicos de la respuesta de la empresa, ante la pregunta hecha por el sindicato, vía correo electrónico, sobre si esa mejora voluntaria se iba a aplicar o no a las personas trabajadoras de nuevo ingreso (hecho probado tercero de la sentencia) no pueden inducir, sin más, a concluir que esa decisión empresarial envuelva un comportamiento discriminatorio u odioso, que demandase, en todo caso, una justificación razonada del motivo de esa decisión.

6.-Por tanto, el recurso de casación debe prosperar porque la sentencia recurrida ha realizado una aplicación indebida del artículo 14 de la Constitución, y ha desconocido los efectos que despliega la condición más beneficiosa adquirida y disfrutada, cuyo carácter y naturaleza individual no se cuestionan, protegida por el principio de su intangibilidad unilateral por parte del empresario, con respecto a las personas trabajadoras que vienen disfrutando de esa mejora voluntaria complementaria de seguridad social, puesto que se han incorporado al nexo contractual establecido entre las partes. Como indica la STS, Social de 10 de febrero de 1995 rec 2351/1993, citada en el recurso, «sólo el colectivo protegido por la condición más beneficiosa y que la haya disfrutado efectivamente es el que la ha adquirido y al único al que le es aplicable [...] "pero no el personal de posterior ingreso.» La sentencia de instancia conculca el artículo 3.1,c) del Estatuto de los Trabajadores, pues si bien reconoce que existe condición más beneficiosa allí donde ésta se da, no hay razón jurídica para aplicarla al personal de futuro ingreso, en el caso, a partir de marzo de 2023.

7.-Por consiguiente, al no haberlo entendido así la sentencia de instancia, cometió las infracciones normativas y de la jurisprudencia denunciadas en los dos motivos del recurso. El recurso, oído el Ministerio Fiscal, ha de ser estimado, la sentencia de instancia revocada y, en consecuencia, procede la desestimación de la demanda.

QUINTO.- Estimación del recurso y pronunciamientos accesorios

1.-Lo precedentemente expuesto comporta la estimación del recurso de casación formulado por la empresa.

2.-No ha lugar a hacer pronunciamiento sobre costas (art. 235 LRJS). Se acuerda la devolución del depósito efectuado para recurrir (art. 235 y 216. 1 LRJS).

FALLO

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

1º.Estimar el recurso de casación formalizado por el letrado D. Enrique Gómez Corrales, en nombre y representación de Enterprise Solutions Procesos de Negocio España S.L.U., contra la sentencia 127/2023, de 20 de noviembre, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en autos de conflicto colectivo núm. 251/2023.

2º.Revocar la sentencia 127/2023, de 20 de noviembre, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, autos de conflicto colectivo núm. 251/2023 promovido por el sindicato Comisiones Obreras -Federación de Servicios (CC.OO-Servicios) frente a la empresa recurrente y como partes interesadas Federación de Servicios, movilidad y consumo de la UGT; Confederación General del Trabajo, y Osta; y, en su lugar, desestimar íntegramente la demanda de conflicto colectivo.

3º.No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

4º.Ordenar la devolución del depósito para recurrir efectuado.

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

Así se acuerda y firma.

Síguenos en...



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

Síguenos en...

