

Dobles escalas salariales y doctrina casacional: suma y sigue. Comentario a la STS 14 de marzo de 2006 (Nissan) (ID Cendoj 28079140012006100276)

Miquel Àngel FALGUERA BARÓ
Magistrado especialista
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

1. Los antecedentes jurisprudenciales y la doctrina del Tribunal Constitucional

Hace ya bastantes años que los sistemas contractuales duales en función de la fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa se han instalado en la negociación colectiva española. No se trata, como es sabido, de un fenómeno que aparezca únicamente en dicho modelo: la lógica del “two tier system” se han ido extendiendo progresivamente en muchos países.

Esa práctica comporta, sin embargo, problemas jurídicos de hondo calado. Y, entre ellos, destaca especialmente el relativo a si ese trato salarial diferenciado en materia retributiva respecto a la fecha de entrada del trabajador en la empresa es susceptible de afectar al derecho constitucional a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 de la Constitución española –CE-).

Es evidente, en este sentido que como norma, el convenio debe respetar escrupulosamente el derecho a la igualdad, en los términos del art. 14 CE, pero que, en su condición de contrato también está sometido a la intervención decisoria de la autonomía contractual, donde operan las dosis de discrecionalidad limitada a las que se ha referido en forma reiterada la doctrina constitucional.

Cabe reseñar que, en ese marco, se ha producido un largo debate doctrinal en el Estado español, en relación al control de constitucionalidad de dichas cláusulas. Son muy abundantes, así, los distintos pronunciamientos judiciales que abordan supuestos muy diversos. Centrando nuestro punto de vista en la doctrina del Tribunal Supremo (TS), debe reseñarse que, en esta materia, el punto de inflexión se produjo hace ya más de un decenio con la Sentencia de 22 de enero de 1995 (RJ 479\1996), en la que se anuló una cláusula convencional que venía a establecer una doble escala salarial indefinida, sustentada únicamente por razones genéricas de estabilidad en el empleo –con una inconcreta cláusula de estabilidad-. Esa misma línea doctrinal va a seguirse posteriormente en otras sentencias como la de 18 de diciembre de 1997 (RJ 9517\1997).

La optimización del derecho a la igualdad en la negociación colectiva llegará a su máximo desarrollo en las varias Sentencias que se iniciarán con la de 3 de octubre de 2000 (RJ 8659\2000), y otras posteriores, que establecerán que no puede regularse en convenio un complemento de antigüedad diferenciado en función de la fecha de ingreso, aunque sí resulta admisible su desaparición total, con mantenimiento, en su caso, de los derechos adquiridos.

En ese contexto interrumpió el Tribunal Constitucional, que en su STC 119/2002. Aunque dicho pronunciamiento no estimó la alegación de vulneración del art. 14 CE por considerar que no se superaba el previo juicio de identidad, sí vino a contemplar un elemento valorativo que, probablemente, se escapa de la previa doctrina casacional del TS, al afirmarse que, aún siendo un Convenio esencialmente una norma y hallarse, por tanto, sometido al principio de igualdad y no discriminación, los derechos en él contemplados “*no pueden tener el mismo alcance que en otros contextos, pues en el ámbito de las relaciones privadas, en el que el*

convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolo compatible con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad”, para afirmar posteriormente que no puede olvidarse que “en el curso de la negociación colectiva los representantes de los trabajadores defienden los intereses globales de éstos, observando la realidad en la que intervienen, las implicaciones presentes y futuras de sus pactos y las consecuencias que una estrategia negociadora desviada podría llegar a provocar en perjuicio de sus representados”

Debe resaltarse, con todo, que con posterioridad el TC volvió sobre el tema, en relación con los complementos de antigüedad diferenciados pactados en Convenio que, como hemos visto, habían dado ya lugar a una consolidada doctrina del TS. En la STC 27/2004 (que cuenta con un voto particular) se omiten prácticamente las referencias anteriores al contenido contractual del Convenio, insistiendo en su carácter normativo y validando, en un tenor prácticamente literal, la previa doctrinal casacional.

2. Hechos que dan lugar al supuesto analizado y pronunciamiento previo del TSJ de Cataluña

Es ese contexto en el que se produce la STS de 14 de marzo de 2006, objeto del comentario de estas páginas (con el previo antecedente de la STS de 24 de octubre de 2002 (RJ 2003\458) que abordó un supuesto muy similar, respecto a la empresa Michelin).

Los hechos que dan lugar al pronunciamiento aquí analizado son, sustancialmente resumidos, los siguientes: el Convenio colectivo de los centros de trabajo de Barcelona, Zona Franca y Montcada es suscrito por las partes en julio de 2002. En él se eliminan una serie de pluses salariales hasta entonces vigentes, que se mantienen sin embargo para los trabajadores que hasta aquel momento tenía derecho a ellos, aunque como cláusula “ad personam” y unificados en un solo complemento personal. En la Disposición Adicional de la norma convencional se establecían una serie de compromisos en materia de empleo; compromisos éstos que habían sido previamente acordados en un pacto de empresa. Diversos sindicatos –incluso, alguno firmante- impugnaron dicho Convenio por la vía legal correspondiente, al entender que en el mismo se contenía una “doble escala” contraria al derecho a la igualdad, al darse a los trabajadores de nuevo ingreso un trato diferenciado sin causa suficiente que lo justificara.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña –que actuaba como instancia dado el ámbito del conflicto- de fecha 21 de septiembre de 2004 –AS 2004\3222- estimó la demanda, validando la tesis en ella contenida. A dichos efectos se partía de la consideración de que, aunque el mantenimiento de previos derechos consolidados en relación a un proceso de readecuación de salario, no puede ser considerado como una práctica contraria al art. 14 CE, en el caso analizado no existía la suficiente proporcionalidad en la medida adoptada, que, además, se hallaba carente de justificación, en tanto que las cláusulas adicionales relativas a la creación de empleo había sido ya pactadas en acuerdos de empresa previos (incluso en términos más favorables a la ocupación que los recogidos en la norma colectiva impugnada). Se derivaba de ello, en consecuencia, la existencia de un sistema retributivo dual en función de la fecha de ingreso, sin que existiera ninguna justificación objetiva o razonable al respecto.

Interpuesto recurso de suplicación contra dicho pronunciamiento por la empresa (y tras el incidente de nulidad ya comentado), el TS vendrá a estimarlo.

3. Análisis de la Sentencia del TS

A dichos efectos, la Sentencia procede a modificar algunos de los aspectos fácticos antes referidos (en relación al pronunciamiento de instancia), con inclusión de determinados extremos de hecho, como la referencia a que acuerdos anteriores al Convenio preveían ya modificaciones en la estructura salarial, argumentándose en ellos evitar ajustes de plantilla y la existencia de una reducción del número de unidades de vehículos producidos a lo largo del año 2002.

Y, en el terreno del examen del Derecho aplicado, el TS, tras repasar su doctrina y la del TC llega a la conclusión de que sí existía una concreta causalidad que justificara el trato diferenciado, a la luz de las medidas de creación de empleo propuestas y la situación relativamente negativa por la que atravesaba entonces la empresa. Máxime cuando, como se afirma, el trato salarial diferenciado va a afectar, al menos de entrada, a trabajadores temporales que se han acabado convirtiendo en fijos. Es por ello que: *“la medida de diferenciación retributiva entre trabajadores ya pertenecientes a la plantilla de la empresa y los que, ulteriormente, se integraron en la misma no entraña género alguno de discriminación y tiene, por el contrario, una justificación objetiva y razonable que, claramente, supera el juicio de proporcionalidad. Y es que la grave situación de crisis empresarial existente en la empresa, al tiempo de suscribirse el pacto colectivo impugnado, y la finalidad de mantenimiento de la estabilidad de empleo constituye una razón lógica y justificativa de la medida adoptada que, además, resulta aceptada en la negociación colectiva llevada a cabo bajo el amparo del artículo 37-1 de la C.E. En otro aspecto, no puede ni debe ignorarse que los trabajadores beneficiados con la distinta y mejorada retribución hubieron de asumir las consecuencias de los avatares padecidos en el seno de la empresa desde el momento en que empezó su situación de crisis (suspensiones contractuales, reducciones de incrementos salariales y de jornada...etc), lo que, obviamente, no afectó a los trabajadores de nuevo ingreso quienes, a su vez, tienen en el pacto colectivo impugnado la garantía de una futura estabilidad en el empleo.”*

4. Algunos comentarios finales

A la luz del repaso doctrinal antes efectuado no puede afirmarse que la sentencia referida constituya un cambio trascendente en materia de dobles escalas. Es obvio, sin embargo, que sí concurre aquí algo relativamente nuevo: la determinación de que una situación económica negativa puede comportar el acceso a una doble escala.

Sin embargo, en paralelo, no puede dejarse de omitir que la posibilidad de subindiciación salarial no parece, en ningún caso, un mecanismo eficaz para superar una crisis empresarial. A lo que cabe añadir que, como resulta obvio, mientras que dicha crisis es –en principio pasajera– no consta en las sentencias ninguna temporalidad en cuanto al trato salarial diferenciado que, por el contrario, tiene clara vocación de pervivencia indefinida. En otras palabras: la reducción salarial para los trabajadores de nuevo ingreso puede ser una medida que coadyuve a superar una puntual situación económica negativa, máxime si va acompañada –como es el caso, aunque en forma diferida– de creación de empleo-. Es obvio, sin embargo, que una vez superada dicha situación volverán a aparecer crisis de aplicación del derecho a la igualdad, en tanto que la motivación finalista habrá desaparecido, dejando sin efecto el juicio puntual de causalidad hecho en su momento. A lo que cabe añadir que, aún siendo evidente que la situación de las personas que ingresan en la empresa a raíz del acuerdo o que ven por el mismo instrumento convertido su contrato en fijo, supera ampliamente el test de proporcionalidad de la medida en relación a la subindiciación salarial, parece difícil que dicho marco pueda devenir perenne sin afectación –a medio o largo plazo– del art. 14 CE.

Con todo, es evidente que el debate de las dobles escalas emerge siempre el conocido debate sobre la naturaleza del Convenio, lo que complica extraordinariamente el establecimiento de –necesarias- pautas generales en la materia. Si el órgano judicial “ad hoc” centra su punto de mira en el concepto Convenio-norma (como ha hecho reiteradamente el TS), le será exigible un escrupuloso cumplimiento del principio de igualdad; por el contrario, si el énfasis doctrinal se sitúa en la noción de “Convenio-contrato”, tendrán que valorarse los elementos concurrentes en relación a la voluntad de las partes (lo que también ha hecho esporádicamente, como en el caso de la sentencia analizada, el TS y se deriva del primero de los pronunciamientos TC referidos).

Definitivamente, –como casi siempre en materia de negociación colectiva- el espectro de Carnelutti vuelve a hacer su aparición en ese contexto.

© Miquel Àngel Falguera Baró

© IUSLabor 3/2006

ISSN: 1699-2938