

### Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 112/2017, de 16 de octubre [BOE n.º 256, 24-X-2017]

#### LA EXIGENCIA DE ACTUALIDAD DE LA CAUSA JUSTIFICATIVA DE UNA DOBLE ESCALA SALARIAL

## 1. HECHOS

La Sentencia del Tribunal Constitucional que aquí se comenta enjuicia la legalidad —compatibilidad con el principio de igualdad— de una doble escala retributiva (plasmada en un convenio colectivo estatutario de empresa) en el complemento de antigüedad de los trabajadores, en función de su fecha de ingreso en esta, de tal manera que, para todos los que hayan comenzado su relación laboral con la empresa en fecha anterior a la del 12 de septiembre de 1995, el precitado complemento lo han venido percibiendo por trienios vencidos, mientras que los que han accedido a la empresa con posterioridad lo han de hacer por quinquenios también vencidos. Es decir, los trabajadores, según su fecha de ingreso, recibían el complemento de antigüedad por trienios, los primeros, y por quinquenios, los segundos.

## 2. LA DOBLE ESCALA RETRIBUTIVA Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

La doble escala salarial ha sido definida como la desigualdad retributiva fundada en la fecha de ingreso en la empresa (ver SEMPERE NAVARRO A. V. 1997: «Legitimidad de las dobles escalas salariales en función de la antigüedad o fecha de ingreso a la empresa». AS, 1997, vol. III: 1, en su versión digital [BIB 1997/839]). Así pues, se ha considerado que esta desigualdad puede ser atentatoria contra el principio de igualdad o contra la prohibición de discriminación. Sobre la segunda, el Tribunal Constitucional ha dictaminado que el art. 14 de la CE solo protege contra discriminaciones allí tasadas, es decir, por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, descartando que el trato desigual derivado de la fecha de ingreso en la empresa pueda ser considerado trato discriminatorio (por todas STC 27/2004, 4 de marzo, y SSTs de 18 de diciembre de 1997 [Rec. 175/97]).

En cuanto al principio de igualdad, este Tribunal reconoce que, derivado del poder normativo del convenio colectivo estatutario, este debe respetar el principio de igualdad en sus preceptos (SSTC 177/1988, de 10 de octubre [FJ. 4], 119/2002, de 20 de mayo [FJ. 6]). A pesar de ello, por su propia naturaleza, el sistema de negociación colectiva, en general, implica falta de igualdad puesto que cada ámbito negocial podrá

establecer sus propios derechos y obligaciones diferentes de los otros convenios y, a su vez, dentro de un mismo convenio, este regulará diferencias entre los trabajadores, dependiendo de su grupo profesional, funciones en la empresa, etc.

A partir de ahí, derivado de la naturaleza del convenio colectivo, se deduce que el principio de igualdad no es absoluto en su aplicación. Por ello, establece el Tribunal Constitucional que la desigualdad de trato se produce entre trabajadores que se encuentran en una misma situación de hecho y no simplemente entre colectivos que, aun perteneciendo a la misma entidad, realizan funciones distintas o poseen diversa caracterización profesional. Es decir, la igualdad como derecho será exigible cuando exista una identidad sustancial entre situaciones comparadas y cuando el tratamiento distinto de situaciones iguales comporte una consecuencia jurídica injustificada (ver LUELMO MILLÁN, M. A. 2005: «La doble escala salarial en la negociación colectiva». AS, 2005, n.º 5: 13 (en su versión *online* [BIB 2005/1144])).

De esta manera, el primer requisito para la aplicación del principio de igualdad será que exista una desigualdad de trato en una misma situación de hecho. Sumado a ello, esa desigualdad debe ser injustificada para considerar que esta atenta al principio de igualdad, ya que no toda desigualdad, incluso aplicada a situaciones de hecho idénticas, se puede considerar atentatoria de este principio. De esta manera, se establecen dos juicios para evaluar una desigualdad:

El primero es un juicio causal o finalista, por el cual se debe analizar si la causa de esta es objetiva y razonable o por el contrario es subjetiva y arbitraria, aceptándose solamente aquellas razones que estén «fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados».

En segundo lugar, debe realizarse un juicio de adecuación o proporcionalidad, aceptando solamente aquellas desigualdades en las que existe una adecuación entre los fines perseguidos y los resultados gravosos producidos a los afectados, es decir, que exista proporcionalidad entre la medida adoptada y el resultado que esta produce

Derivado de este doble juicio, se ha entendido por la jurisprudencia que la desigualdad por razón de la fecha de ingreso en la empresa no es motivo suficiente para aceptar una desigualdad retributiva, sino que establecer una diferencia de retribución por un dato tan «inconsistente» como es la fecha de contratación rompe el equilibrio de la relación entre retribución y trabajo respecto de determinados trabajadores sobre los que se quiebra el principio de igualdad, pero añade el Tribunal Supremo «si no existe una justificación suficiente que dé razón a esta desigualdad» (recientemente, de 17 de julio de 2008 (rec. ud. 4315/2007)). De este modo, es fácilmente observable que es necesaria una razón «extra» que justifique una doble escala salarial puesto que no es posible establecer una desigualdad retributiva solamente con fundamento en la fecha de ingreso en la empresa juicio (ver en profundidad TODOLÍ SIGNES, A. 2015: «El principio de igualdad y las dobles escalas salariales». *Revista CEF*, 2015, 383).

Aquí es donde comienzan las discrepancias, puesto que lo que para un tribunal puede ser objetivo y razonable, puede no serlo para otro, lo que en un caso puede entenderse razón suficiente para aceptar una doble escala salarial puede no serlo en

otro. Incluso en el mismo tribunal, con base en el principio de proporcionalidad, medidas muy similares pueden conducir a soluciones contrarias.

La sentencia comentada muestra uno de esos casos. En efecto, en la Sentencia del Tribunal Supremo recurrida en amparo, el Tribunal entendió que la situación de crisis económica (reestructuración empresarial) que sufrieron los trabajadores que estaban contratados el 12 de septiembre de 1995 —momento en el que empieza la diferenciación salarial— es suficiente para aceptar que 20 años después (2015) se siga manteniendo dicha diferencia. Por el contrario, el Tribunal Constitucional entiende que, además de haber una causa objetiva y razonable para admitir una doble escala salarial, es necesario que dicha causa sea actual. En este sentido, el Tribunal Constitucional no ve razonable mantener indefinidamente una doble escala salarial por unos hechos —situación de crisis económica que sufrieron unos trabajadores y otros no— que ocurrieron hace más de 20 años. Además, señala el Tribunal Constitucional que de acuerdo con la doctrina constitucional en materia de vulneración del derecho a la igualdad es necesario invertir los términos de la carga de la prueba procesal, siendo la parte que defiende la desigualdad de trato salarial la que ha de aportar una justificación razonable y actualizada que pueda servir de fundamento a la permanencia de aquella diferencia en el complemento de antigüedad.

Por esta razón, el Tribunal constitucional dictamina que la Sentencia del Tribunal Supremo no fue respetuosa con el principio de igualdad, anulando dicha Sentencia y devolviendo las actuaciones al Alto Tribunal para que se pronuncie en una nueva sentencia.

Adrián TODOLÍ SIGNES  
*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad de Valencia*  
[adrian.todoli@uv.es](mailto:adrian.todoli@uv.es)