



NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTO

Universidad de Almería

EL DERECHO A LA IGUALDAD EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STC 27/04, de 4 de marzo

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ *

SUPUESTO DE HECHO: Tras la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 18 de Barcelona, de 17 de mayo de 2000, en respuesta a la demanda en reclamación de cantidad de un trabajador de la empresa Mohn, S.L., éste interpone recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional aduciendo conculcación de la legalidad vigente por parte del Convenio colectivo aplicable. Dicho convenio colectivo introducía diferencias retributivas entre aquellos trabajadores fijos que el 31 de enero de 1996 estuvieran percibiendo complemento personal por antigüedad y aquellos otros que accedieron a la empresa por primera vez o bien alcanzaron la condición de fijos con posterioridad a una determinada fecha. La Sentencia de instancia desestima la pretensión del actor, fundamentada en la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación del art. 14 CE., al entender que la diferencia salarial tiene una justificación objetiva al estar en relación con la antigüedad que ostente cada trabajador en la empresa.

RESUMEN: El Tribunal Constitucional (Ponente: D. Tomás S. Vives Antón) entra a conocer el recurso de amparo y admite a trámite la demanda contra la sentencia antes citada. Este Tribunal parte de una premisa básica: sólo es posible otorgar el amparo en el supuesto de que realmente se haya producido una desigualdad carente de justificación. Es decir, el principio de igualdad no implica en todos los casos un idéntico tratamiento normativo con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. Sin embargo, este tratamiento desigual tiene un límite que opera cuando la desigualdad en cuestión está desprovista de una justificación objetiva y ra-

* Profesor T.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



zponible. Partiendo, pues, de esta premisa, el Tribunal Constitucional se centra en determinar si la fecha de ingreso y la adquisición de la condición de fijos de plantilla de los trabajadores concernidos en la empresa son suficientes elementos diferenciadores para justificar un diferente salario de los mismos. El Tribunal termina considerando que dicha doble justificación no se halla presente en el supuesto en cuestión y otorga el amparo al actor. Con carácter previo, el Tribunal Constitucional matiza, siguiendo la línea doctrinal más clásica, el carácter exclusivamente privado del convenio colectivo, otorgándole una relevancia cuasi-pública, lo que contribuye a entender la necesidad de que dicho instrumento de la autonomía colectiva haya de ser especialmente respetuoso con el respeto de los derechos fundamentales.

ÍNDICE

1. REFLEXIONES PREVIAS
2. RUPTURA DE LA TENDENCIA DOCTRINAL MÁS RECIENTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RESPECTO A LAS RELACIONES ENTRE IGUALDAD Y CONVENIO COLECTIVO
3. INEXISTENCIA DE JUSTIFICACIÓN DE LA DIFERENCIA DE TRATO
4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA STCo. 27/04, DE 4 DE MARZO

1. REFLEXIONES PREVIAS

El supuesto de hecho que nos ocupa se incardina en el marco de una diferencia de trato salarial incorporada en el clausulado convencional y asociada con el hecho de la pertenencia a la empresa con un determinado grado de antigüedad. En el marco de una determinada empresa se incorpora en su correspondiente convenio colectivo una serie de mecanismos de determinación de concretas partidas salariales en base a dos hechos: en primer lugar, una determinada antigüedad mínima; en segundo lugar, que dicha antigüedad venga acompañada por la circunstancia de que se sea fijo de plantilla. De este modo, aquellos trabajadores que poseyeran esta doble característica el 31 de enero de 1996, con la salvedad de que también se le extenderá esta consideración a los temporales anteriores al 31 de enero de 1995, obtendrán el derecho a disfrutar de un complemento por antigüedad calculado en unos concretos porcentajes respecto del salario base y claramente ventajoso respecto del aplicable al resto de los trabajadores de la empresa.

Como puede constatarse, una vez más accede al Tribunal Constitucional una práctica que se ha venido generalizando en las dos últimas décadas, cual es la de las dobles escalas salariales en sus distintas modalidades y, en general, las diferenciaciones salariales fundamentadas en la temporalidad del vínculo contractual que une al trabajador con la empresa. Asociadas a la progresiva precariedad del empleo, sobre todo de aquellos que acceden al mercado de trabajo a través de contratos temporales, aquéllas se configuran como



un instrumento idóneo de gestión empresarial, pues con ellas se asegura la paz social al dividir a los trabajadores en distintos niveles retributivos al tiempo que se convierte en privilegiados a aquellos con mayor capacidad de reacción y negociación. Por el contrario, aquellos que no poseen la experiencia ni las posibilidades adecuadas para reaccionar frente al empresario y a sus representantes se ven sometidos a condiciones de trabajo menos ventajosas e impuestas por sujetos ajenos, en buena medida, a sus intereses. Es partiendo de esta lógica desde donde habrá que entender la sentencia ahora comentada.

Desde nuestro punto de vista, en el caso enjuiciado por la STCo. 27/04, de 4 de marzo, habría que diferenciar claramente dos situaciones de gran significación a la hora de valorar la constitucionalidad del articulado del convenio colectivo en cuestión. Por una parte, nos hallaríamos ante la opción convencional de establecimiento de un doble sistema de remuneración de la antigüedad basado exclusivamente en el momento de incorporación del trabajador a la empresa. De esta manera, correspondería un complemento personal de antigüedad calculado en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10%, con un máximo del 60%, para aquellos trabajadores que ingresaron en la empresa con anterioridad al 31 de enero de 1996. Para todos aquellos trabajadores que ingresaron con posterioridad a dicha fecha se les atribuirá un complemento de antigüedad que irá de las 4.202 a las 12.607 ptas. Frente a esta situación, habría que valorar la exigencia de un requisito más riguroso, como es el de un año adicional respecto de los trabajadores fijos de plantilla, para que los trabajadores temporales puedan permanecer en el anterior sistema de remuneración de la antigüedad.

Del análisis de esta cláusula se desprende que nos encontramos ante una manifestación de la facultad derogatoria configurada en el art. 86.4 E.T a favor de la autonomía colectiva. Conforme a este precepto, los negociadores del convenio están legitimados para disponer de la totalidad de los contenidos del convenio colectivo anterior, salvo que por voluntad del nuevo convenio colectivo se establezca lo contrario. Esta salvedad introduce tácitamente en nuestro ordenamiento jurídico la posibilidad de la existencia de las denominadas cláusulas de garantía personal de las condiciones anteriormente reconocidas por el convenio que se viene a sustituir. El precepto estatutario, pues, configura como potestad de los negociadores la delimitación de la fuerza derogatoria del convenio colectivo en toda su extensión. Ésta es, por otra parte, la única posibilidad de mantenimiento de las condiciones disfrutadas colectivamente con anterioridad a la aprobación del nuevo convenio colectivo, siendo, además, consecuencia de la capacidad de negociación otorgada a los representantes de los trabajadores y empresarios. En el concreto supuesto que nos ocupa, los negociadores deciden el mantenimiento de determinados aspectos del convenio colectivo derogado a favor de una parte de los trabajadores de la plantilla.

Así pues, centrándonos exclusivamente en la genérica diferencia de cálculo de la cuantía del complemento de antigüedad, y habiendo admitido la propia legitimidad del convenio para su inclusión, sólo queda determinar si dicha diferencia es o no contraria al principio de igualdad con las concretas características que el convenio colectivo le ha asignado. En este punto la Sentencia ahora comentada califica como contraria al principio de igualdad la propia existencia de la cláusula de desigual trato. Desde nuestro punto de vista, entendemos que la Sentencia, dado que en otros momentos elabora reflexiones que trascienden el objeto de la demanda, debería también aquí haber analizado más pormenorizadamente la posibilidad de la existencia misma de estas cláusulas *ad personam*. A este respecto, creemos que en el supuesto en cuestión la cláusula es claramente contraria al principio de igualdad, pero lo es no porque admita el mantenimiento de la garantía disfrutada hasta el momento, sino que, por el contrario, la tacha de inconstitucional se centraría en el hecho de que garantiza la adquisición de nuevas ventajas *ad futurum* y en perjuicio de los nuevos trabajadores que no podrán adquirir nunca el derecho a ser incluidos en ese modelo de cálculo. Esto es, no sería, entendemos, contraria al principio de igualdad la continuidad de las partidas salariales ya consolidadas por los más antiguos trabajadores de la empresa. Por el contrario, el hacer subsistir los anteriores instrumentos de adquisición del complemento de antigüedad reservados para estos trabajadores sí que sería contrario a dicho principio de igualdad. Así lo entiende expresamente, en última instancia, la STCo. 27/04, al afirmar que «lo reprochable desde la perspectiva del derecho a la igualdad es que se establezca una valoración de la antigüedad para el futuro de modo distinto para dos colectivos de trabajadores, y que se haga exclusivamente en función de la fecha de ingreso en la empresa» (F.J. Sexto).

Completamente distinta, insistimos, desde nuestro punto de vista, sería la trascendencia otorgada por el convenio colectivo a la modalidad contractual del trabajador a la hora de aplicársele o no la garantía *ad personam* prevista respecto del complemento de antigüedad. No todos los trabajadores de la empresa a fecha de 31 de enero de 1996 tendrían derecho a mantener el complemento previsto anteriormente, sino que sería necesario, adicionalmente, que hubieran sido trabajadores fijos de plantilla al menos desde el 31 de enero de 1995. Es decir, cabría la posibilidad de que aun estando en la empresa con anterioridad, como consecuencia de la modalidad de su contrato estos trabajadores no optaran al régimen de complementos de antigüedad más beneficioso, situación que concurriría en los contratados temporales entre el 31 de enero de 1995 y 31 de enero de 1996, a quienes, en definitiva, se le exigiría un año de antigüedad adicional.

Recapitulando lo dicho hasta ahora, las cuestiones concernidas en el supuesto de hecho de la sentencia analizada serían las siguientes: por un lado, posible extensión de las denominadas como cláusulas de garantía *ad*



personam, las cuales se encuentran restringidas a parte de los trabajadores de la empresa; por otro lado, la utilización del criterio de la temporalidad como elemento diferenciador de los trabajadores respecto de las condiciones de trabajo disfrutadas en el empresa.

2. RUPTURA DE LA TENDENCIA DOCTRINAL MÁS RECIENTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RESPECTO A LAS RELACIONES ENTRE IGUALDAD Y CONVENIO COLECTIVO

La Sentencia del Juzgado de lo Social recurrida, tras mantener la correcta aplicación del convenio colectivo al recurrente, considera que «el trato distinto no puede considerarse discriminatorio ni vulnerador del art. 14 CE, puesto que la diferencia en la configuración del complemento de vinculación, que tiene carácter personal, se basa en la antigüedad que el trabajador ostente en la empresa» (FJ Tercero). Este argumento es claramente rebatido por el Tribunal Constitucional, tal y como tendremos ocasión de analizar.

Una de las características que destaca sobremanera en la sentencia ahora comentada es la clara ruptura de una tendencia que, al menos en la doctrina más reciente del Constitucional, se venía detectando en relación a la valoración de una posible discriminación en las relaciones laborales. Esta ruptura se aprecia especialmente si la comparación se realiza con la STCo. 119/02, de 20 de mayo. En dicha sentencia, en un supuesto de hecho claramente identificable con el de nuestra sentencia, el Tribunal Constitucional llega a una conclusión diametralmente opuesta. En concreto, en el supuesto en cuestión analizado en la sentencia de 2002 se consideraba que la fecha de ingreso era justificación suficiente para la incorporación de un trabajador a una determinada escala salarial anexa a una categoría creada *ex profeso* para los trabajadores de nuevo ingreso. Dicha sentencia estimó suficiente la posibilidad remota y muy dilatada en el tiempo de los trabajadores de nuevo ingreso de incorporarse a la más privilegiada categoría profesional para entender que no se había vulnerado el principio de igualdad, aunque, como ella misma mantenía, no existía diferencia alguna en los caracteres del trabajo aportado por los distintos colectivos.

Por otra parte, la nueva tendencia jurisprudencial¹ resulta más paradójica aún si nos percatamos de que reiteradamente se trae a colación la doctrina mantenida por la STCo 119/02 para llegar a conclusiones opuestas. En

¹ Nos atrevemos a hablar de tendencia por cuanto que la también reciente STCo. 104/04, de 28 de junio, al analizar la posible vulneración del principio de igualdad en la configuración de un doble modelo de plan de pensiones en función de la antigüedad de los trabajadores beneficiados, coincide básicamente en sus argumentaciones con la ahora comentada.

concreto, la STCo. 27/04, de 4 de marzo, entiende que no es dable una diferencia de trato cuando no esté justificada en auténticas diferencias en los elementos objetivos y subjetivos concurrentes, siendo la antigüedad y el momento de adquisición de la condición de fijo en la empresa intrascendentes a estos efectos, puesto que «la simple condición de trabajador de más reciente contratación no conlleva por defecto tareas de menor entidad, ni menor calidad en el servicio, ni esa diferencia material impide en su caso la equivalencia de valor o de importancia de unas y otras prestaciones» (F.J. Sexto).

A este respecto, desde el punto de vista positivo, como se sabe, la Ley 12/01, de 9 de junio, introdujo una importante modificación del art. 15 ET. Conforme a la nueva redacción de su apartado 6, cuando un derecho o condición de trabajo esté atribuido en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación. Es decir, se mantiene la posibilidad de la introducción de diferencias en función de la antigüedad, y en definitiva se permite utilizar este elemento como instrumento diferenciador, siempre que sea factible la adquisición de dichos derechos a los nuevos trabajadores independientemente de su modalidad contractual. En esta línea de claridad expositiva sería deseable que se hubiese pronunciado el Tribunal Constitucional, diferenciando entre la propia cláusula de garantía *ad personam* y los requisitos para poder acceder a la misma. Sin embargo, indirectamente, del razonamiento de la resolución del Constitucional se desprende que la única tacha de inconstitucional a la cláusula del convenio colectivo es la referencia a la temporalidad del vínculo contractual y la configuración de la garantía como instrumento de adquisición *ad futurum* de garantías personales.

La Sentencia ahora comentada, con carácter previo a la determinación de si concurren o no los elementos necesarios para poder estimar que la diferencia de trato no es contraria al derecho fundamental a la igualdad, aborda la cuestión de la vinculabilidad y el alcance del derecho a la igualdad y la no discriminación en el marco de la negociación de un convenio colectivo. A este respecto, se parte de una premisa fundamental, cual es la de que el convenio colectivo tiene su origen en el principio de la autonomía de la voluntad de las partes negociadoras. Como consecuencia de dicho origen —sigue manteniendo el Tribunal Constitucional— los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores. En este sentido, a juicio del Constitucional no es dable olvidar 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 su pactos y las consecuencias que una estrategia negociadora desviada podría llegar a provocar en perjuicio de sus representados» (Funda-



mento Jurídico Cuarto). Con anterioridad, por ejemplo, el Tribunal Constitucional ya consideró en su sentencia 2/98, de 12 de enero, que los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente en la negociación colectiva, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad².

En definitiva, el Tribunal Constitucional trae a colación la tradicional teoría de la superioridad del interés colectivo, portavoces del cual son los representantes de los trabajadores, respecto del interés individual para justificar una aplicación matizada del principio de igualdad. La representantes de los trabajadores son los portavoces de un interés colectivo superior al de los trabajadores individualmente considerados. Además pueden disponer de los derechos de sus representados, siendo dichos representantes los únicos capacitados para calibrar todas las variables que concurren en el proceso negociador (F.J. cuarto).

Así pues, la aplicación matizada de los derechos fundamentales en el ámbito de la negociación colectiva posee una doble justificación: por una parte, por el hecho de incardinarse el convenio colectivo en el ámbito de las relaciones privadas, y, por otra parte, por ser sus negociadores portadores del interés colectivo. Sin embargo, esta doble consideración debe tener en cuenta, continúa el Tribunal Constitucional, que dicho convenio colectivo adquiere una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar al auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales (F.J. Cuarto)³. Es como consecuencia de dicho carácter por lo que el convenio habrá de estar sometido a las normas de mayor rango jerárquico y habrá de respetar el cuadro de derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución.

Una razón adicional, especialmente interesante, que justificó la admisión del recurso de amparo se encuentra en el hecho de que el colectivo de trabajadores entre los que se contaba el recurrente era un colectivo especialmente desprotegido, dado que en el momento de la negociación del convenio aún no formaba de la empresa, y en consecuencia tampoco había designado a aquellos que terminaron negociando el colectivo que les excluyó,

² Fundamento Jurídico Segundo: «el convenio colectivo, aunque ha de respetar ciertamente las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación, ésta no puede tener aquí el mismo alcance que en otros contextos».

³ Este argumento no es nada novedoso. Véase la ya antigua STCo 177/88, de 10 de octubre (Fundamento Jurídico 4.º).

en última instancia, de algunos de los beneficios. Dicho argumento contradice, siquiera parcialmente, la anterior consideración de los representantes de los trabajadores como portadores del interés colectivo, y por lo tanto también del de los trabajadores con menor capacidad de negociación. También en este punto detectamos un, a nuestro juicio, afortunado cambio de posición por parte de nuestro Alto Tribunal respecto de los perjuicios que el convenio colectivo puede llegar a ocasionar a ciertos colectivos de la empresa, así como respecto a la necesidad de que se arbitren mecanismos adecuados que permitan proteger a aquellos trabajadores más desvinculados y desprotegidos ante una negociación y su correspondiente convenio colectivo, el cual les puede afectar negativamente.

Como puede colegirse, el Tribunal Constitucional aborda, siquiera tangencialmente, una de las cuestiones que respecto a la negociación colectiva ha sido objeto de un debate más intenso en los últimos tiempos. En concreto, a la hora de justificar la imposibilidad de una diferencia de trato en la que el colectivo afectado sea el de los trabajadores temporales, o incluso el de aquellos que en la empresa tengan una antigüedad inferior a la del propio convenio, considera que ambos han de ser especialmente protegidos por cuanto que poseen una «menor capacidad de negociación» (Fundamento Jurídico Sexto). Es decir, se trata impedir que un grupo de trabajadores posea unas peores condiciones de trabajo como consecuencia de que los negociadores no los tuvieron en consideración dado que la capacidad de resistencia a sus decisiones era mínima.

De esta manera, el Tribunal Constitucional se adentra, aunque sea de manera colateral, en el límite de la representación institucional que poseen los representantes de los trabajadores en el marco del proceso negociador. También en este punto parece el Tribunal Constitucional alejarse de la que ha sido su doctrina más reciente. En concreto, cabría recordar la posición mantenida en relación al posible perjuicio que la negociación de un nuevo convenio colectivo puede ocasionar a otro colectivo con reducida capacidad de negociación, como son los ex-trabajadores, y específicamente con respecto a las condiciones de disfrute de sus complementos por pensión⁴.

Es decir, el Tribunal Constitucional se sensibiliza ante la posición que ocupan los trabajadores temporales y los futuros trabajadores de una determinada empresa en el marco de la negociación de un convenio colectivo que les puede afectar negativamente o, al menos, de manera menos favorable que a la del resto de los trabajadores. Sin embargo, el propio Tribunal Constitucional ha mantenido, como decimos, una posición mucho menos comprensiva con los trabajadores que han pasado a ocupar el difícil estatus

⁴ A este respecto, véase la STCO. 88/01, de 8 de abril.



jurídico de ex-trabajadores, prejubilados, beneficiarios de compromisos por pensiones, etc. En relación a este colectivo, tan falto, o incluso aún más, de capacidad negociadora que los trabajadores temporales, el Constitucional, tras considerarlos vinculados a las decisiones de los negociadores tras su salida de la empresa, ha elaborado una doctrina consistente en entender que estos trabajadores han de soportar las posibles desventajas de un nuevo convenio en muestra de solidaridad con sus compañeros aún en activo.

3. INEXISTENCIA DE JUSTIFICACIÓN DE TRATO DESIGUAL

Conforme a todo lo expuesto, en relación a la determinación de la existencia de discriminación entre los trabajadores que en la empresa Mohn gozan de distintos complementos de antigüedad, la STCo. 27/04, de 4 de marzo, parte del hecho asentado de que no toda diferencia de trato es susceptible de suponer una discriminación. Esta afirmación viene a fundamentarla, paradójicamente, en la STCo. 119/02, de 20 de mayo⁵, para después, sin embargo, alejarse de la doctrina elaborada por dicha sentencia.

En relación a la posible justificación de la diferenciación de trato, resulta importante detenerse en la argumentación desarrollada por el Voto Particular firmado por el Magistrado Conde Martín de Hijas. Éste parte en su apreciación, contraria a la decisión mayoritaria de la Sala, de que la misma no debiera haber entrado a valorar el fondo del asunto, toda vez que éste se refiere a un conflicto *inter privados*, por lo que, para que el tribunal hubiera podido enjuiciar tal cuestión, por la exigencia de subsidiariedad del amparo, hubiera sido necesario un pronunciamiento previo al respecto del Juzgado de lo Social, que no existe en el supuesto en cuestión. La posición mayoritaria respecto a esta cuestión aparece simplemente esbozada en su FJ octavo, según el cual el recurso de amparo no es un instrumento adecuado para pronunciarse sobre la licitud del convenio colectivo. Ello no implica, sin embargo, que las reglas creadas por el ejercicio de la negociación colectiva queden totalmente al margen y sean ajenas al recurso de emparo, ya que no cabe duda de que el convenio colectivo puede lesionar los derechos fundamentales y de que en ese momento se habrá cumplido la primera condición para solicitar el amparo. Lo que sucede, a juicio del Constitucional, es que ello no basta para acudir al proceso de amparo constitucional, pues, según recordaban aquellos pronunciamientos, para que una lesión de origen extrajudicial tenga acceso al mismo, las exigencias técnico procesales de la

⁵ Véase un comentario a dicha sentencia en ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «Convenio colectivo y dobles escalas salariales», *T.L.*, núm. 69, 2003, págs. 161-169.

LOTC imponen la mediación de un acto judicial no reparador de las lesiones producidas, siendo, en todo caso, a dicha resolución judicial a la que habrá que imputar la lesión del derecho fundamental precisamente por reiterar y confirmar o por no corregir la vulneración denunciada. Por ello, la declaración de vulneración debe determinar únicamente, a juicio de la sala, la anulación de la Sentencia recurrida y la retroacción de las actuaciones al momento procesal oportuno para que el Juzgado de lo Social núm. 18 de Barcelona, partiendo de que la controvertida previsión del convenio colectivo resulta contraria al principio de igualdad, dicte nueva Sentencia.

La cuestión de mayor significación aportada por dicho voto particular, al margen las cuestiones meramente procesales, es la relativa a la posible justificación de la diferencia de trato en la relación entre dicha diferencia de trato y el poder del convenio colectivo para llevar a cabo este tipo de diferenciaciones a tenor del nuevo papel que el convenio desempeña en el sistema de fuentes. En concreto, en dicho voto particular se exponen los reparos ante la opinión mayoritaria de la sala, por cuanto que la imposición de esta última supondría un menoscabo al papel que la reforma del ET de 1994 otorgó al convenio colectivo como instrumento de flexibilización de las condiciones de trabajo en la empresa.

Respecto de las condiciones más beneficiosas —mantiene el magistrado disidente— éstas se caracterizarían, entre otras cosas, por suponer diferencias salariales u otro tipo de beneficios a favor de unos trabajadores y en detrimento de otros, con independencia, precisamente, del valor de sus respectivos trabajos. Por el contrario, la Sentencia ahora analizada otorga el recurso de amparo al demandante como consecuencia de que no es suficiente la antigüedad para poder configurar este doble sistema de complementos; es decir, parece cuestionar la propia esencia de las condiciones más beneficiosas, o, al menos, las tradicionalmente calificadas como condiciones más beneficiosas de origen colectivo. De llevar la doctrina del Tribunal Constitucional hasta sus últimas consecuencias se puede afirmar que las condiciones más beneficiosas de origen colectivo desaparecerían de nuestras relaciones de trabajo toda vez que no estaría justificada ninguna diferencia de trato distinta a la relativa al correspondiente valor del trabajo aportado por cada trabajador. Por tanto, se hace imprescindible, para poder mantener la viabilidad de las condiciones más beneficiosas, circunscribirlas al ámbito más restrictivo, y quizás más natural, de las condiciones más beneficiosas de origen puramente individual. Conforme a este planteamiento es como habría de interpretarse el art. 25.2 ET y su referencia a los derechos adquiridos o en curso de adquisición.

Por último, el Voto Particular trae a colación otro aspecto especialmente significativo en el devenir de la negociación colectiva. En concreto, el magistrado disidente critica la propia admisión a trámite del recurso de amparo, toda vez que el mismo supone la necesidad de valorar la legalidad del



convenio colectivo cuando el sujeto impugnante se encuentra despojado de la legitimidad necesaria para hacerlo. Efectivamente, el art. 163 LPL excluyó a los trabajadores individuales destinatarios del convenio de la legitimidad necesaria para poder impugnar un convenio colectivo. Se pretendía con ello salvaguardar el interés colectivo, representado por los negociadores, frente al interés individual. Sin embargo, el criterio mayoritario de la Sala no entendió dicha exclusión de legitimidad como obstáculo para poder entrar a conocer del fondo del asunto, toda vez que entendió que, en realidad, se valoraba la constitucionalidad de la resolución del Juzgado de lo Social y no, realmente, del convenio colectivo que dio lugar a la impugnación.

4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA STCO. 27/04, DE 4 MARZO

La Sentencia ahora comentada plantea a lo largo de sus distintos Fundamentos Jurídicos muchas de las cuestiones más candentes y de mayor resonancia de los últimos tiempos. Superioridad del interés colectivo sobre el interés individual, capacidad del convenio colectivo para disponer de los derechos individuales, relación entre representación institucional y colectivos especialmente desfavorecidos de trabajadores, cláusulas de garantía *ad personam*, impugnabilidad del convenio colectivo, etc. Sin embargo, estas cuestiones son obviadas o simplemente traídas a colación por parte de nuestro Tribunal Constitucional de manera anecdótica. En realidad, la escasa trascendencia, en última instancia, de la presente sentencia, se encuentra en consonancia con una clara separación respecto a la doctrina que hasta este momento había sido predominante en el Tribunal Constitucional.

La contradicción, presente en muchas ocasiones, entre los intereses de determinados colectivos de trabajadores y el resultado del proceso negociador se encuentra claramente latente, no sólo en la sentencia aquí comentada, sino también en los pronunciamientos jurisprudenciales que en este mismo lugar se han ido comentando en los últimos años por parte de quien escribe este artículo. Uno de los aspectos que han de ser destacados de esta sentencia es, sin duda, el relativo a la admisión de las cláusulas *ad personam* siempre que ello no suponga mantener un doble sistema de determinación *ad futurum* del salario. Es decir, siempre que el mantenimiento de las condiciones que los trabajadores venían disfrutando con anterioridad no se mantenga también a efectos de seguir generando mayores diferencias. De este modo, el Tribunal Constitucional viene a respaldar la posibilidad que el legislador de 1994 quiso incorporar en el art. 86.4 ET. Parece claro que la admisión del mantenimiento de parte del articulado del convenio colectivo anterior para goce exclusivo de aquellos trabajadores que ya venían prestando su trabajo durante su vigencia (recuérdese que sólo sería contrario al derecho de igualdad la exclusión de los trabajadores temporales ya vincula-



dos a la empresa) supone la creación, por vía indirecta, de una doble escala salarial. Se demuestra así, pues, que las cláusulas de garantía *ad personam* desempeñan un papel de claro deterioro de las relaciones de trabajo en el seno de la empresa y de menoscabo de la solidaridad entre los trabajadores.

Por último, un hecho que parece demostrarse a raíz de este análisis y que parece especialmente destacable es la considerable atención que el Tribunal Constitucional ha de prestar a temas que, en principio, ya fueron resueltos en la década de los ochenta. Sin embargo, la práctica negocial se empeña en incorporar mecanismos de diferenciación entre los trabajadores de la empresa sobre la base —como es el caso de esta sentencia, así como de la STCo 104/04, de 28 de junio— de la diferente modalidad contractual que vincula a los trabajadores.