

## **CONVENIO COLECTIVO Y DOBLES ESCALAS SALARIALES**

*STCO. 119/02, de 20 de mayo\**

**JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ\*\***

**SUPUESTO DE HECHO:** Tras la publicación en el Boletín Oficial del Estado del III Convenio colectivo de la empresa Volkswagen, los delegados sindicales de Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) formularon demanda en materia de impugnación de convenio colectivo, aduciendo conculcación de la legalidad vigente al establecer dicho convenio colectivo diferencias retributivas entre los especialistas de nuevo ingreso y los restantes especialistas de la empresa. Con fecha de 30 de junio de 1998, el Juzgado de lo Social nº 1 de Navarra dictó Sentencia desestimatoria de la pretensión de anulación de las previsiones convencionales cuestionadas. Tras su correspondiente impugnación, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra confirmó la sentencia de instancia, rechazando la vulneración del art. 14 CE y 17 ET como consecuencia de la diferencia de trato entre los trabajadores de la empresa, a pesar de reconocer, como hacía la sentencia de instancia, que el trabajo de estos colectivos posee idéntico valor. Sin embargo, la diferencia de trato habría de estar justificada por la consecución de un compromiso de empleo asumido por la empresa en cuestión.

**RESUMEN:** El Tribunal Constitucional entra a conocer el recurso de amparo y admite a trámite la demanda contra las sentencias antes citadas. 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 tratamiento normativo igual 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 razonable. Partiendo, pues, de esta premisa, el Tribunal Constitucional se centra en determinar si la fecha de ingreso de los trabajadores concernidos en la empresa es suficiente elemento diferenciador. En última instancia, todo el razonamiento del Constitucional se

---

\* La elección de esta sentencia se encuentra presidida por el objetivo del autor de desentrañar la posición del Tribunal Constitucional respecto de la negociación colectiva y de la función que ésta ha de desempeñar en el actual contexto social. En este sentido, se debe entender relacionada con las sentencias comentadas por el autor con anterioridad en esta misma revista («Libertad sindical y negociación de plan de viabilidad empresarial», *Temas laborales*, nº 62, 2001, pp. 201-212; e «Impugnación judicial de un convenio colectivo y trabajadores jubilados», *Temas Laborales*, nº 67, 2002, pp. 191-201).

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

encontrará tamizado por el hecho de que el derecho fundamental a la igualdad se encuentra, a su juicio, significativamente reducido en los casos en los que, como el presente, entre en juego el principio de la autonomía de la voluntad.

## ÍNDICE

1. Las dobles escalas salariales ganan terreno en el sistema de relaciones laborales
2. Aplicación matizada del principio de igualdad en el ámbito del convenio colectivo
3. Criterios que justifican las dobles escalas salariales
4. La STCo. 119/02, de 20 de mayo, en el contexto de la reciente jurisprudencia constitucional

### 1. LAS DOBLES ESCALAS SALARIALES GANAN TERRENO EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Una simple ojeada a la más reciente práctica convencional en las grandes empresas españolas nos permite apreciar que las dobles escalas salariales se han instalado con fuerza en el sistema de relaciones laborales. De este modo, las durante décadas cuestionadas dobles escalas, que hacen diferenciaciones entre los trabajadores de una determinada empresa en virtud de distintos criterios, normalmente en función de la antigüedad y la modalidad contractual de los trabajadores, cobra nueva actualidad. Tradicionalmente dicha presencia ha sido rechazada por nuestros Tribunales ordinarios y Constitucional sobre la base del principio de que a igual trabajo ha de corresponder igual salario; sin embargo, también es cierto que en los últimos tiempos esta doctrina ha comenzado a ser significativamente matizada.

De este modo, el Tribunal Constitucional, tras unos dubitativos comienzos en los cuales no consideró aplicable el principio de igualdad en el seno de la negociación colectiva con la misma extensión con la que se aplicaría a las actuaciones de los poderes públicos<sup>1</sup>, aceptó la aplicación del art. 14 C.E. en toda su extensión en el ámbito de la contratación colectiva, tolerando exclusivamente aquellas diferencias de tratamiento que estuvieran justificadas por un distinto valor objetivo del trabajo realizado por los trabajadores eventuales, excluyendo así las diferencias reguladoras basadas únicamente en la distinta duración de los contratos de los trabajadores afectados por el convenio colectivo<sup>2</sup>, argumento, que como tendremos ocasión de desarrollar más detalladamente, no se prioriza en la sentencia ahora comentada.

---

<sup>1</sup> En este sentido, puede verse la STCo 101/83, de 18 de noviembre. Una crítica a esta tendencia jurisprudencial en BAYLOS GRAU, A., «Trabajo temporal y no discriminación», R.L., nº 21, 1987, pp. 433 y ss.; y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>º</sup>F., «La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos», R.L., nº 6, 1988, pp. 26 y ss.

<sup>2</sup> Como ejemplos de esta tendencia se pueden citar los supuestos de hecho a los que da respuesta el propio Tribunal Constitucional en las sentencias 52/87 y 136/87. A partir de 1987, el Tribunal Constitucional ha venido tratando este tema en las sentencias 177/88, de 10 de octubre, 177/93, de 31 de mayo, 22/94, de 27 de enero, y 147/95, de 16 de octubre.

El Tribunal Supremo ha tenido múltiples ocasiones de pronunciarse sobre el carácter discriminatorio del trato desigual de los trabajadores como consecuencia de su distinta modalidad contractual. Por ejemplo, en sus sentencias de 22 de mayo de 1991 (Ar. 6826); 27 de noviembre de 1991 (Ar. 8420); 22 de enero de 1996 (Ar. 479); y 6 de abril de 1995 (Ar. 2916).

Los mecanismos de introducción de las dobles escalas salariales son tanto implícitos como explícitos. Desde el punto de vista de la jurisprudencia ordinaria, se pueden diferenciar varias modalidades de este instrumento convencional de diferenciación salarial entre los destinatarios del convenio. En concreto, se puede hacer distinción entre dos supuestos básicos: dobles escalas salariales que tienen su origen en el mantenimiento, para los trabajadores cuyo contrato ya estaba vigente durante el anterior convenio colectivo, de determinados beneficios de los que no podrán disponer los trabajadores de nuevo ingreso (condición más beneficiosa convencional); o bien dobles escalas salariales introducidas por un convenio colectivo que establece para el futuro diferencias retributivas para los trabajadores que ingresen a partir de su entrada en vigor. En el primero de los supuestos, la solución aportada jurisprudencialmente dependerá de la posición de partida respecto de la propia naturaleza del convenio colectivo, y, en concreto, sobre la posibilidad de condiciones más beneficiosas de origen convencional<sup>3</sup>. Un punto de partida que de nuevo retomará la Sentencia ahora comentada. En cuanto al segundo de los supuestos enunciados, el de dobles escalas salariales previstas expresamente en un nuevo convenio colectivo, sin referencia, por tanto, al mantenimiento de una cláusula convencional anterior, la solución mayoritaria es la de no admitir dicha diferencia salvo que esté justificada por alguna cuestión de carácter superior<sup>4</sup>.

Desde el punto de vista de la práctica convencional, la utilización de las dobles escalas salariales en ningún momento ha cesado a pesar de los sucesivos pronunciamientos jurisprudenciales. De este modo, citando los supuestos más cercanos en el tiempo, empresas como Renault, Seat, Volkswagen, Repsol o Casa, utilizan estas dobles escalas salariales como un instrumento más de gestión empresarial<sup>5</sup>. Los trabajadores son considerados, a efectos salariales, de diferente modo en función de criterios que en nada se relacionan con el efectivo valor de su propio trabajo, sino que se adoptan parámetros diferenciadores que se alejan del otrora principio general del derecho según el cual a igual trabajo ha de corresponder igual salario.

En cuanto a los objetivos perseguidos por los negociadores mediante la inclusión de las dobles escalas salariales, éstos resultan claros: posibilitar que los derechos históricos de los trabajadores en la empresa no supogan, como consecuencia de su extensión a todos los trabajadores sin excepción, un obstáculo para el buen discurrir económico de la empresa. Además, desde la perspectiva de las relaciones entre los propios trabajadores, plantean dos situaciones de indudable trascendencia: por una parte, la necesaria solidaridad entre trabajadores se rompe, apareciendo los trabajadores que se benefician de los salarios de la escala superior como privilegiados frente al resto de sus compañeros; por otra, a través de las dobles escalas salariales se introduce un nuevo elemento de separación entre representantes y representados. Este riesgo es vislumbrado, incluso, por aquellos en la práctica convencional auspician la introducción de las diferencias de trato<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> En general, sobre las condiciones más beneficiosas de origen convencional, véase ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*, Madrid, CES, 2000, pp. 133 y ss. Véase, asimismo, la STS de 18 de diciembre de 1997 (Ar. 9517).

<sup>4</sup> STS de 25 de julio de 2002.

<sup>5</sup> CC Renault (Resolución de 15 de julio de 2002, BOE de 2 de agosto), SEAT (Resolución de 10 de julio de 2000, BOE de 2 de agosto), Volkswagen (Resolución de 18 de enero de 2001, BOE de 8 de febrero) y Repsol (Resolución de 14 de octubre de 1999, BOE de 22 de noviembre).

<sup>6</sup> Véanse COSCUBIELA, J., «Nissán, la más antigua de las modernidades», *El País*, 18-02-03; ÁLVAREZ, J.M., «La participación de los trabajadores en la nueva empresa», *La factoría*, nº 2, 1997.

## 2. APLICACIÓN MATIZADA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

La STCo. 119/02, de 20 de mayo, parte de una premisa básica a la hora de analizar la aplicación del principio de igualdad al supuesto de hecho enjuiciado. En concreto, el Constitucional entiende que «aunque es cierto que el convenio colectivo ha de respetar las exigencias indeclinables del principio de igualdad, éstas 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». Es decir, el Tribunal Constitucional entiende que el carácter normativo que asume el convenio colectivo en nuestro ordenamiento jurídico no debe ocultar que el origen del mismo es un proceso de negociación, que si bien colectivo, es manifestación del principio de la autonomía de la voluntad. Consecuencia de lo cual, no se ha de considerar aplicable en toda su extensión el principio de igualdad, pues ha de darse un margen de actuación a la libre voluntad de los negociadores. El Tribunal Constitucional ya mantuvo esta posición en su sentencia 2/98, de 12 de enero, cuando defendió que los derechos fundamentales, 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 voluntad<sup>7</sup>.

De este modo, se trunca el argumento tradicional que respecto del convenio colectivo se había esgrimido a la hora de considerar aplicables los derechos fundamentales a las relaciones entre particulares, y, en concreto, en el seno de la negociación colectiva, argumento que gozó de una consagración doctrinal muy precoz<sup>8</sup>. Además, la apelación a los aspectos contractuales del convenio colectivo no parece que sea accidental. La cuestión que el Tribunal Constitucional resuelve está íntimamente relacionada con el deseo de convertir al convenio colectivo en un instrumento de regulación flexible. Este tribunal ya ha mantenido esta clara intención en las más recientes decisiones referentes a la impugnación, ámbito de aplicación y legitimidad negociadora del convenio. Lógicamente, la reducción de la aplicación al contexto convencional del principio de igualdad busca semejante objetivo. Partiendo de este objetivo, qué mejor procedimiento para la búsqueda de tal fin que el de potenciar los aspectos contractuales del convenio. Es precisamente el incremento de los aspectos contractuales del convenio colectivo uno de los mecanismos a los que apela la doctrina para seguir abriendo líneas que permitan una flexibilización de las relaciones de trabajo. Así, por ejemplo, Durán López considera que el convenio colectivo que sería de desear que imperara en el futuro habría de estar presidido por una recuperación de este carácter contractual, para, de ese modo, poder desempeñar con mayor acierto una labor de adaptación de las relaciones de trabajo a las cambiantes circunstancias del entorno empresarial<sup>9</sup>. Por tanto, en su afán flexibilizador, el Tribunal Constitucional da un nuevo paso: dado que el convenio colectivo participa

<sup>7</sup> 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».

<sup>8</sup> En general, sobre la aplicación de los derechos fundamentales a las relaciones entre privados: CRUZ VILLALÓN, P., «Derechos fundamentales y Derecho Privado», *Academia Sevillana del Notariado*, AEDIPE, 1988, pp. 97 y ss.

<sup>9</sup> «El futuro del Derecho del Trabajo», *R.E.D.T.*, n.º 78, 1996, p. 616.

de los caracteres de los contratos, ha de aplicarse matizadamente el principio de igualdad. El siguiente paso estará determinado por la fijación de las condiciones bajo las cuales son posibles las diferenciaciones de trato.

### 3. CRITERIOS QUE JUSTIFICAN LAS DOBLES ESCALAS SALARIALES

Una vez aceptada por nuestro Tribunal Constitucional la posibilidad de que el convenio colectivo, dada su naturaleza contractual, eluda la aplicación en toda su extensión del principio de igualdad, le queda establecer los criterios que permitirán fijar dicho trato desigual.

En primer lugar, para poder enjuiciar la desigualdad de tratamiento se ha de partir del juicio previo de determinar la homogeneidad o no de los colectivos de trabajadores que en la norma convencional van a verse desigualmente reflejados. Desde este punto de vista, se parte del hecho, que el propio constitucional admite, de que el trabajo efectivamente realizado por los dos colectivos diferenciados es el mismo. Esto es, la diferencia introducida entre los especialistas de ingreso y los especialistas letra a) (calificación con que se designa en el convenio a ambos colectivos) no obedece a criterios objetivos, relacionados con el efectivo valor de su correspondiente trabajo, sino, exclusivamente, a factores vinculados al momento en el que cada trabajador ingresó a la empresa, como es el caso aplicable a aquellos trabajadores que habiendo ingresado con posterioridad a la aprobación del convenio no han adquirido una antigüedad mínima de veinticuatro meses. El hecho de pertenecer a este segundo colectivo es el único criterio tenido en cuenta por el convenio para otorgarles una retribución bruta inferior al de los especialistas letra a), así como para negarles el plus de trabajo nocturno y el plus de jornada industrial. De este modo, el salario de los especialistas de nuevo ingreso corresponde al 85% del previsto para los especialistas letra a). Así pues, la identidad entre el trabajo realizado y el valor del mismo es idéntico entre los distintos colectivos de trabajadores, por lo que disponemos de la premisa básica necesaria para el posterior enjuiciamiento de la posible discriminación.

Una vez comprobada la homogeneidad de los colectivos a comparar, se plantea la necesidad de determinar si la diferencia de trato resulta objetivamente justificada y proporcional. El Tribunal Constitucional, recepcionando su anterior doctrina, parte de una premisa básica: «el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad pero sí exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato»<sup>10</sup>. Desde esta perspectiva los defensores, en el supuesto de hecho enjuiciado, de la legalidad del convenio colectivo cuestionado, esgrimen muy distintos argumentos, incardinables en distintas perspectivas, destacando las dos siguientes: en primer lugar, las secciones sindicales negociadoras suman la mayoría de la representación social en la comisión negociadora; en segundo lugar, a las distintas categorías del convenio corresponden diversos niveles retributivos, admitiéndose el paso de unos a otros por el mero trascurso del tiempo. El primero de dichos argumentos no resulta significativo desde el momento en que no se juzga la falta de capacidad negociadora de la comisión, sino la legalidad de una cláusula del convenio colectivo.

---

<sup>10</sup> STCo. 200/2001, de 4 de octubre.

La STCo. 119/02, de 20 de mayo, basa fundamentalmente su razonamiento en un doble hecho: la diferencia de trato es introducida en el sistema de clasificación profesional del convenio colectivo; en segundo lugar, el paso de una categoría a otra, de un nivel retributivo a otro, es una cuestión de tiempo. En cuanto al primero de los argumentos, el Tribunal Constitucional confunde sistema de clasificación profesional y nivel retributivo. Efectivamente, en su razonamiento entiende como criterio justificativo de la desigualdad de trato el hecho de que la misma aparezca relacionada con la propia categoría. Sin embargo, como el propio Tribunal Constitucional recuerda, las funciones realizadas por los distintos especialistas de nuevo ingreso y los del grupo a) son idénticas. De este modo, teniendo en cuenta que la categoría profesional queda delimitada objetivamente por el contenido material de la prestación laboral exigible a quien la ostenta, la determinación salarial que deriva de la pertenencia a dicha categoría es una consecuencia del trabajo que realiza cada uno de los trabajadores encuadrado en la misma. Es decir, el salario sólo es una consecuencia de la pertenencia a la categoría desde el momento en que dicha pertenencia ocasiona que el trabajador realice unas funciones y no otras. Desde esta perspectiva, no tiene sentido afirmar, en primer lugar, que el trabajo realizado por todos los trabajadores es idéntico para después, escudándose en la existencia de distintos niveles retributivos convencionales, aceptar la división entre los integrantes de la categoría. El Tribunal Constitucional se olvida de que es éste, precisamente, el nudo de la cuestión que trata de resolver. Además, centrando la resolución del supuesto de hecho en el ámbito exclusivo de la clasificación profesional, elude la auténtica cuestión de fondo, la de los límites constitucionales a las dobles escalas salariales, hasta ahora no definidos por el Alto Tribunal.

Sostiene el Tribunal Constitucional que la diferencia retributiva existente entre los integrantes de los distintos niveles de la categoría profesional es admitida como consecuencia de que es el transcurso del tiempo el requisito único para el paso de un nivel a otro. No obstante, la consecución del nivel retributivo superior sólo se alcanzará con el transcurso de un importante y dilatado período de tiempo (diez años para alcanzar el nivel d)). Según el razonamiento del Tribunal Constitucional, la diferencia salarial es válida porque se asegura la posibilidad de todos los integrantes de una determinada categoría de alcanzar el nivel retributivo superior. Sin embargo, este razonamiento tampoco es del todo cierto por cuanto que nada asegura que, efectivamente, los trabajadores que ingresan en el nivel de acceso permeen en la empresa el suficiente tiempo como para poder alcanzar el nivel superior.

Además, el razonamiento del Tribunal Constitucional elude otra cuestión igualmente importante: la diferencia retributiva afecta tanto al montante correspondiente al salario base como a los complementos salariales. El hecho de que con el transcurso del tiempo se alcancen los niveles retributivos superiores podría ser causa justificativa para la diferencia de tratamiento en lo que respecta a los complementos salariales vinculados a la permanencia de los trabajadores en la empresa. Por el contrario, es el salario base, así como los complementos por nocturnidad y trabajo industrial de fin de semana, los que se ven afectados por la doble escala; ninguno, por tanto, relacionado con la permanencia del trabajador en la empresa.

Por tanto, la constitucionalidad de las diferencias de trato estaría justificada desde el momento en que responden a una cuestión de carácter objetivo (un sistema de clasificación profesional) y no son contrarias al principio de igualdad, dado que con el transcurso del tiempo los especialistas de nuevo ingreso pueden acceder a la más alta de las categorías de especialistas en lo que se refiere a su correspondiente nivel retributivo.

Sin embargo, tanto la sentencia del Juzgado de lo Social de 30 de junio de 1998, como la del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 11 de noviembre de 1998, consideran que el argumento de la promoción profesional no era justificación suficiente de la diferente remuneración, por lo que en ambas se acude a una justificación objetiva y razonable, cual es que tales diferencias salariales perseguían el fomento de nuevas contrataciones y la realización de fuertes inversiones empresariales en el futuro.

Es sorprendente que el Tribunal Constitucional, al contrario de lo que ha sido habitual en la jurisprudencia ordinaria, no haga referencia al fomento del empleo como argumento que contrarresta la diferencia de trato. Éste ha sido tradicionalmente uno de los argumentos que con mayor frecuencia se han esgrimido a la hora de aceptar las diferencias retributivas entre los distintos colectivos de trabajadores en función de la fecha de ingreso en la empresa, como demuestra que es ése precisamente el criterio utilizado por las sentencias que precedieron al pronunciamiento del Constitucional. La jurisprudencia ordinaria ha dejado sentado que «la creación de empleo puede ser un motivo poderoso para el establecimiento de cláusulas que sin dicha motivación serían ilícitas, por contrarias al principio de igualdad que deben imperar en las normas del convenio colectivo que regulen situaciones iguales. Por otro lado, tal propósito, además de ser real y no una mera invocación justificativa, debe reunir una serie de caracteres para merecer la calificación de razonable»<sup>11</sup>. En el supuesto que nos ocupa, por otra parte, el compromiso de contratación es enormemente genérico: «en las condiciones actualmente existentes y previsibles de carácter laboral, productivo y comercial, y manteniéndose las perspectivas de producción y mercado, tiene la empresa en proyecto la realización de inversiones y la contratación de seiscientas personas a largo plazo».

En definitiva, el Tribunal Constitucional, partiendo del objetivo de ampliar las facultades de gestión del convenio colectivo, elude el debate de fondo (las dobles escalas salariales), pero admite la diferenciación de trato. De este modo, nos encontramos con que el constitucional no ha aprovechado la ocasión que se le brindaba para proceder a la resolución de algunos de los aspectos más conflictivos que se plantean en torno a las dobles escalas salariales. A título de ejemplo, baste recordar el planteamiento de la posibilidad de que el convenio colectivo establezca condiciones más beneficiosas<sup>12</sup>.

#### **4. LA STCO. 119/02 EN EL CONTEXTO DE LA RECIENTE JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL**

La Sentencia aquí comentada debe incrimarse, para poder apreciar todas sus consecuencias, en el contexto de la más reciente jurisprudencia emanada del propio Tribunal Constitucional. Este Tribunal, una vez que apela, para permitir una aplicación matizada del principio de igualdad, al hecho de que el convenio colectivo debe incardinarse en el ámbito de las relaciones privadas, trae inmediatamente a colación la representación institucional que poseen los negociadores, otorgándoles, por tanto, la condición de valedores de los intereses del conjunto de los trabajadores.

---

<sup>11</sup> STS de 17 de junio de 2002.

<sup>12</sup> Semejante cuestión fue resuelta en sentido negativo por la STS de 18 de diciembre de 1997 (Ar. 9517).

Es decir, la auténtica necesidad del Tribunal Constitucional estriba en eliminar las posibles trabas que para el convenio colectivo pudieran existir en su misión de convertirse en el vehículo más apropiado para la flexibilización de las condiciones de trabajo. De este modo, la presente resolución se incardina perfectamente en la línea que el Tribunal constitucional viene manteniendo en los últimos años. Esta línea podría sintetizarse del siguiente modo:

- a) El convenio colectivo de gestión ha de ver reducidas las posibles trabas a su capacidad dispositiva, especialmente en lo que se refiere al necesario respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Junto a las ya clásicas sentencias del Tribunal Constitucional que en la década de los 80 declararon la legitimidad del convenio colectivo para llevar a cabo disposiciones de derechos individuales<sup>13</sup>, ha ido produciendo toda una doctrina jurisprudencial de afianzamiento de dicha posición de partida. Es en ese concreto contexto donde se han de insertar los más recientes pronunciamientos, y, en especial, el que nos ocupa. Las dobles escalas salariales son contempladas, y así están siendo utilizadas, para posibilitar objetivos relacionados con la gestión empresarial. Es obvio que la presente sentencia incide significativamente en dicha dirección, pues, a pesar de no mencionar que nos encontramos ante una doble escala salarial, los resultados prácticos del tipo de cláusulas convencionales aquí enjuiciados es muy similar.
- b) Una vez removidos los obstáculos en cuanto a los límites que los derechos fundamentales pueden suponer a la negociación colectiva de gestión, el siguiente paso estará constituido por un intento de ampliar los márgenes de legitimidad negociadora de los representantes de los trabajadores. A esta necesidad viene a dar cuenta la Sentencia 121/01, de 4 de junio.
- c) El último avance en esta dirección estará constituido por la necesidad de ampliar el ámbito subjetivo del convenio. La STCO. 88/01, de 8 de abril, viene a cubrir esta necesidad al extender el convenio colectivo a aquellos que no pueden incluirse en el estricto concepto de trabajador, ampliándolo así a los trabajadores jubilados.

Para concluir, se puede afirmar que todas las sentencias citadas responden a un claro proyecto de creación de un modelo de negociación colectiva que sea apto para adaptarse permanentemente a las circunstancias empresariales. De este modo, el Tribunal Constitucional reafirma en ocasiones el valor normativo del convenio colectivo, posibilitando su extensión al mayor número posible de colectivos, así como el carácter institucional de los negociadores del convenio. Por el contrario, en otras, se pasa a afirmar, con el objetivo de excluir la aplicación en toda su extensión del principio de igualdad, el carácter también contractual del propio convenio, despojándolo así de los objetivos tendentes no sólo al respeto, sino incluso a la promoción de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Apreciamos, fundamentalmente, cómo el convenio colectivo y la actividad negociadora desde la perspectiva colectiva, se convierten en los únicos argumentos capaces de diferenciar los supuestos de reducción del rigor en la aplicación del derecho a la igualdad admitidos por el Tribunal Constitucional de otros que, si bien son extraordinariamente semejantes en cuanto a las diferencias de trato que acarrear, son introducidos unilateralmente por el

---

<sup>13</sup> Véase, a modo de ejemplo, las SSTCo. 58/85, de 30 de abril; y 2/98, de 12 de enero.

empresario, al margen, pues, del proceso negociador. Desde esta perspectiva, es especialmente dilucidador contraponer la doctrina que emana de la STCo anteriormente reseñada, con otra reciente del mismo Tribunal. En concreto, la STCo. 17/03, de 27 de febrero. En esta resolución jurisprudencial se niega el amparo a una trabajadora que alega haber sufrido un tratamiento discriminatorio respecto de una serie de compañeros en el momento de la extinción indemnizada de sus correspondientes contratos de trabajo. En dicha Sentencia, el Tribunal Constitucional trae a colación la tradicional doctrina constitucional (en concreto arranca dicha doctrina de la STCo 34/84, de 9 de marzo), en virtud de la cual «sin perjuicio de señalar que el art. 14 CE veda la utilización de elementos de diferenciación de situaciones iguales que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable, ha vinculado la diferencia de trato retributiva a las causas o motivos de discriminación proscritos por el propio art. 14 CE», ello sin menoscabo del necesario respeto del principio de dirección de empresa, y la existencia de un *tertium comparationis*. La inexistencia de este último es el que impide la concesión del amparo a la recurrente. Sin embargo, este argumento no es el aplicable en el supuesto de la STCo. 119/02, de 20 de mayo. En dicho pronunciamiento se niega el amparo a los trabajadores, pero no por la inexistencia de una diferenciación de trato no justificada y susceptible de incursión en el art. 14 CE, sino por el hecho de que la medida diferenciadora prevista convencionalmente, la de la doble escala salarial, tiene su justificación en razones de organización de la empresa. En concreto, en dicho pronunciamiento, una vez que se acepta que la doble escala salarial no tiene su justificación en una diferencia del valor del trabajo de los diferentes colectivos de trabajadores afectados, se admite la diferenciación sobre la base de un hipotético derecho de todos los trabajadores de poder acceder a la escala superior con el transcurso del tiempo. Olvida, por tanto, el Constitucional que dicha presencia continuada en la empresa ha dejado de ser un horizonte alcanzable por la mayor parte de los trabajadores, dada las altas cotas de temporalidad de nuestro mercado de trabajo. De este modo, desde nuestro punto de vista, se produce un significativo alejamiento, no sin falta de intención, de las resoluciones del Constitucional, reiteradas profusamente hasta el momento, en el que se había mantenido el valor efectivo del trabajo como parámetro apropiado para indagar la veracidad de la discriminación de la diferenciación de trato<sup>14</sup>. Así pues, la tacha de inconstitucionalidad se plantearía con distinto rigor dependiendo del origen de la diferenciación de trato, privilegiando el origen convencional.

Por tanto, comprobamos que la jurisprudencia constitucional contribuye a facilitar el nuevo camino abierto por las reformas laborales de la década de los 90 y desbroza las posibles objeciones que, desde el punto de vista del procedimiento negociador y del alcance de los perjuicios introducidos por el convenio, cabría plantear.

---

<sup>14</sup> En este sentido, la STCo 136/87, Fundamento Jurídico Sexto, afirmó que «el art. 14 de la Constitución reconoce el derecho a no sufrir discriminaciones, pero no el hipotético derecho a imponer o exigir diferencias de trato. La clase de trabajo prestado es, en efecto, el criterio que con toda probabilidad ofrece mayores dosis de objetividad a la hora de contrastar la situación salarial de unos trabajadores y otros, puesto que se trata de comparar relaciones jurídicas que tienen por objeto precisamente la prestación de servicios por cuenta ajena». Véase en la misma dirección: STCo 177/93, de 31 de mayo.