

Id Cendoj: 02003340022009100715
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Albacete
Sección: 2
Nº de Recurso: 405/2009
Nº de Resolución: 1579/2009
Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION
Ponente: PETRA GARCIA MARQUEZ
Tipo de Resolución: Sentencia

Resumen:

RECLAMACIÓN CANTIDAD

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Al

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 01579/2009

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA

SALA DE LO SOCIAL- ALBACETE

SECCION SEGUNDA

"RECURSO SUPPLICACION 405/09"

Magistrado/a Ponente: Ilma. Sra. D^a. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ.

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

D^a. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ

D^a. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

D. EUGENIO CÁRDENAS CALVO

En Albacete, a trece de octubre de dos mil nueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Il^lmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº1579/09

En el Recurso de Suplicación número 405/09, interpuesto por la representación legal de DON Carlos Alberto , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Toledo, de fecha 29 de octubre de 2008, en los autos número 768/07, sobre reclamación de cantidad, siendo recurrido TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U.

Es Ponente la Iltrna. Sra. Magistrada D^a. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Que DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda formulada por D. Carlos Alberto contra la empresa TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U., absolviendo a la misma de los pedimentos deducidos en su contra".

SEGUNDO.- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

"PRIMERO.- La parte actora, D. Carlos Alberto viene prestando servicios por cuenta y orden de la empresa demandada desde el 4-5-70, a jornada completa y por tiempo indefinido, con la categoría de Encargado de Redes y Servicios de 2^a (en tránsito) desde el 1-1-05, en el centro de trabajo "Toledo-Tajo", en Toledo, ascendiendo su salario base para el año 2006 a 2.255,83 euros mensuales y para el año 2007 a 2.345,59 euros mensuales.

SEGUNDO.- Mediante Acuerdo de la Comisión de Negociación Permanente de 9-12-04 que desarrolla la *cláusula 6.1 del Convenio Colectivo 2003/2005 prorrogado hasta el 31-12-07, se unifican dos categorías preexistentes con efectos del 1-1-05: Encargado de Grupo de plante Externa (EGPE) del que provenía el accionante, y Encargo de Planta Externa (EPE), unificándose ambos subgrupos, creándose un nuevo subgrupo laboral denominado "Encargado de Redes y Servicios". Dicho Acuerdo que obra en autos y se da por reproducido recoge diversas cláusulas, referentes a la incorporación, que será voluntaria para los EPE, y obligatoria para los EGPE, las misiones y funciones, condiciones de trabajo, encuadramiento, consistiendo en una promoción para los EGPE, sueldo base y fases de implantación, y formación, entre otras cuestiones.*

TERCERO.- El actor ha recibido diversos cursos de formación desde el 1-1-05.

El subgrupo EGPE y el subgrupo EPE tenían asignadas diferentes funciones, aunque en algunas actividades existe solapamiento (Listado de funciones e Introducción del acuerdo).

CUARTO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en Sentencia de 28-6-06 dictada en procedimiento de conflicto colectivo, en que se solicitaba la nulidad del Acuerdo de la Comisión de Negociación permanente del *Convenio de 9-12-04* declaró la validez del mismo.

QUINTO.- En caso de prosperar la demanda, las cuantías a abonar, no discutidas, consistirían en una diferencia mensual de 32,03 euros para 2006 y de 18,01 euros para 2007. El actor causó baja en la empresa el 1-10-07 por jubilación anticipada.

SEXTO.- En la empresa **Telefónica de España** S.A.U. existen 890 trabajadores que tienen reconocida la categoría laboral, de carácter temporal, de Encargados de Redes y Servicios en Tránsito, creada por acuerdo de la Comisión de Negociación Permanente de 9-12-04.

SÉPTIMO.- Se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC el día 3-9-07, teniéndose el acto por intentado y sin efecto el 14- 9-07".

TERCERO.- Que, en tiempo y forma, por la parte demandante, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia, que desestima la demanda en reclamación de cantidad planteada por el actor contra la empresa TELEFÓNICA DE ESPAÑA SAU, para quien viene prestando servicios desde el 4-05-1970, con la categoría profesional, desde el 1-01-2005, de Encargado de Redes y Servicios de 2^a (en tránsito); muestra su disconformidad el accionante a través de un solo motivo de recurso, que sustenta en el *art. 191 c) de la LPL* , a fin de examinar el derecho aplicado, denunciando la infracción del *art. 14 de la CE* y el *art. 3 del ET* .

SEGUNDO.- Según se deduce de lo actuado, en virtud de Acuerdo de la Comisión de Negociación Permanente, de fecha 9-12- 2004, por el que se desarrollaba la *cláusula 6.1 del Convenio Colectivo 2003/2005* de la empresa demandada, prorrogado hasta el 31-12-2007, se unificaron, con efectos de 1-01-2005, dos categorías preexistentes, la de Encargado de Grupo de Planta Externa (EGPE), de la que provenía el accionante, y la de Encargado de Planta Externa (EPE), refundiéndose en un nuevo subgrupo laboral, denominado Encargado de Redes y Servicios.

En dicho Acuerdo, y dentro de las cláusulas integrantes del mismo, se vino a regular la correspondiente mecánica determinante de la incorporación a dicho nuevo subgrupo, disponiendo, al efecto, que dicha incorporación supondría una promoción para los EGPE y un pase de grupo para los EPE, siendo obligatoria para los primeros y voluntaria para los segundos. Así mismo se fijaron las condiciones de trabajo de dicho nuevo subgrupo, las funciones, el encuadramiento, sueldo base, fases de implantación, formación, etc. Y en concreto, por lo que ahora interesa, esto es, la fijación de las fases de implantación a los efectos de la fijación del sueldo base del nuevo subgrupo, se estableció, teniendo en cuenta que para los EPE, el pase de grupo no suponía incremento económico alguno, contrariamente a lo acontecido para los EGPE, se fija para estos, denominados Encargados de Redes y Servicios(en tránsito), una implantación paulatina y diferida en varios ejercicios, al objeto de que el último año del periodo transitorio, cifrado en cuatro años, el sueldo base de todos los empleados adscritos al subgrupo laboral sea el definitivo de esa categoría, independientemente de su procedencia; y en concreto para los indicados Encargados de Redes y Servicios en tránsito, donde se adscriben los EGPE, se establecen unos sueldos que, partiendo de la diferencia inicial entre los sueldos base de los EGPE y el de los EPE, se incrementen en un 25% de tal diferencia a lo largo de cuatro años.

Previsión la indicada que es la que determina el planteamiento de la demanda, al considerar el accionante que la no igualdad inicial en el importe del salario para todos los empleados que pasen a formar parte del nuevo subgrupo supone un quebranto del principio constitucional de igualdad retributiva.

En orden a la aplicación del principio de igualdad en materia retributiva, derecho en el que se sustenta la causa de pedir en el presente procedimiento, es reiterada la doctrina emanada del T.C., contenida en Sentencias como las nº 34/1.984, de 9 de marzo, 2/1998, de 12 de enero; 74/1998, de 31 de marzo y 119/2002, de 20 de mayo, todas ellas recogidas en la nº 39/2003, de 27 de febrero , indicando que "el *art. 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 el 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."

Añadiendo a ello que para poder apreciar la existencia de una desigualdad con trascendencia constitucional, se hace preciso la acreditación de un término de comparación, en tanto que el juicio de igualdad tan solo puede realizarse comparando situaciones que puedan ser catalogadas como iguales.

Así mismo dentro de las aludidas sentencias, la 119/2.002, de 20 de mayo , añade, que "El principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida.

A su vez se indica, tras afirmar que el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad pero si exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, que, el juicio de igualdad es de carácter relacional, exigiendo, de un lado que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a comparación sean homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso.

Así mismo, en la aludida Sentencia se continúa afirmando que:

"... la exigencia de igualdad retributiva no es absoluta en nuestro derecho. En primer lugar, no hay problema en sostener que el Ordenamiento Jurídico legitima la diferencia que provenga de la distinta categoría profesional, de la presencia de cualquiera de las causas motivadoras de los complementos salariales y de su concreción cuantitativa, o de las extrasalariales. Tales causas se estiman justificadoras de una diversa remuneración entre trabajadores, cuya existencia, por tanto, no constituye una vulneración del

derecho a la igualdad".

".... tampoco sufrirá el derecho fundamental a la igualdad si la disparidad establecida supera el test de proporcionalidad antes descrito. Esto es, que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. La conclusión sería aquí, << a sensu contrario>>, que el principio de igualdad de remuneraciones implica la eliminación, en el conjunto de los factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo, o para un trabajo al que se atribuye igual valor, de cualquier tratamiento peyorativo injustificado, puesto que el trabajador tiene derecho << a igualdad de trabajo igualdad de salario>>, no pudiendo operar con valor diferenciador, partiendo de esta igualdad, cualquier circunstancia imaginable, pero siendo imaginables, al mismo tiempo, circunstancias diferenciadoras".

Doctrina constitucional totalmente asumida por el Tribunal Supremo a través de múltiples sentencias, como la de 26-04-2004 , indicándose en ella que a los criterios mantenidos por el Tribuna Constitucional al respecto "cabe añadir los siguientes, igualmente recogidos por esta Sala (sentencias de 22 de enero de 1996 [RJ 1996\118], 18 de diciembre de 1997 [RJ 1997\9517] y 6 de julio de 2000 [RJ 2000\6294]): 1º) La desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable entre situaciones que pueden considerarse iguales. 2º) El Convenio Colectivo, aunque surgido de la autonomía colectiva, tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes y en este sentido es equivalente a un instrumento público de regulación. De ahí que las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo hayan de ser razonables, de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social. 3º) No es contraria por tanto a dicho principio, la regulación diferente en Convenio Colectivo de condiciones de trabajo si va referida a distintas actividades y responde a las peculiaridades de cada una de ellas y las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción son adecuadas y proporcionadas. 4º) Establecer una diferencia de retribución por razón de un dato tan inconsistente a tal fin cual es la fecha de contratación rompiendo el equilibrio de la relación entre retribución y trabajo respecto de determinados trabajadores quiebra el principio de igualdad, sino existe una justificación suficiente que de razón de esta desigualdad."

Partiendo de todo cuanto queda expuesto, y trasladándolo al caso que nos ocupa, necesario es concluir ratificando la resolución de instancia y desestimando el recurso planteado, en tanto que la diferencia de trato retributivo impuesto al actor supera el necesario juicio de razonabilidad, existiendo realmente razones justificativas del mismo que permiten amparar o legitimar el abono de una retribución inferior sujeta a un incremento continuado y paulatino hasta igualarse, en el plazo de cuatro años, con la del resto de empleados que, procedentes de un grupo profesional superior al suyo, van a pasar a integrar un nuevo subgrupo, alcanzando en ese momento una absoluta igualdad retributiva. Razonabilidad que se sustenta en diversas consideraciones, entre ellas la distinta procedencia profesional de los previos grupos de actividad que pasan a integrar el nuevo subgrupo, y como consecuencia de ello la necesidad de una readaptación para la consecución de la formación necesaria para la realización de las funciones de ese nuevo subgrupo, requerida de la impartición de la necesaria formación a los EGPE, y por lo tanto si la perfecta ubicación en el reiterado subgrupo de Encargado de Redes y Servicios, demanda una adaptación continuada y progresiva a nivel de las funciones a desempeñar con carácter definitivo, también resulta lógico y razonable que el nivel salarial final se consiga de forma paulatina y progresiva.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y especial aplicación.

FALLAMOS

Que desestimando el Recurso de Suplicación interpuesto por la representación de D. Carlos Alberto , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, de fecha 29 de octubre de 2008 , en Autos nº 768/2008 , sobre reclamación de cantidad, siendo recurrida la empresa TELEFÓNICA DE ESPAÑA SAU, debemos confirmar la indicada resolución.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Albacete), haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA, que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (Albacete), dentro de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación de la Sentencia, de acuerdo con lo dispuesto en los *artículos 219 y 228 de la Ley de Procedimiento Laboral* . La consignación del importe de la condena deberá acreditarse, cuando proceda, por la parte recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente nº 0044 0000 66

0405 09, que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Albacete) tiene abierta en el BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, Oficina número 3.001, sita en la calle Marques de Molins, número 13, de Albacete, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de TRESCIENTOS EUROS (300 #), que deberá ingresar en la Cuenta número 2410 del BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, Sucursal de la calle Barquillo, nº 49 (clave oficina 1.006) de Madrid, que tiene abierta la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de dicha Sala IV del Tribunal Supremo al tiempo de personarse en ella.

Expídanse las Certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, en fecha veinte de octubre de dos mil nueve. Doy fe.

PUBLICACIÓN: En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr/a. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

DILIGENCIA: Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.