

DEMANDA N°: 11/02

SENTENCIA N°:

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA  
DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO

En 'la Villa de Bilbao, a 5 de Noviembre de 2002

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Iltmos. Sres. DON ISIDORO ALVAREZ SACRISTAN, Presidente en funciones, DON JUAN CARLOS ITURRI GARATE y DOÑA MARIA DEL CARMEN PEREZ SIBON, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

Vistos los presentes autos n° 11/02 sobre **CONFLICTO COLECTIVO** en los que han intervenido como parte demandante la **CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI**, y como parte demandada **MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL** y el **COMITÉ DE EMPRESA DE MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL**.

Es Ponente la Iltma. Sra. Magistrado Dña. MARIA DEL CARMEN PEREZ SIBON, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 1 de Julio de 2002 fue presentada demanda por la representación legal de la central sindical de Comisiones Obreras de Euskadi contra Mutua Vizcaya Industrial y el Comité de Empresa de Mutua Vizcaya Industrial, solicitando, por los tramites del procedimiento de Conflicto Colectivo, el dictado de una sentencia por la que fuera declarada la nulidad por discriminatorios de los arts. 15 y 19, en relación con la Disposición Primera del Convenio **Colectivo** de empresa, en cuanto a la exclusión del premio de antigüedad y del Igualatorio Médico a los trabajadores no fijos, procedimiento que fue registrado con el número 11/2002.

**SEGUNDO.-** Por providencia de 2 de Julio de 2002 se cita a las partes y al Ministerio Fiscal para la vista que se celebra el 10 de Septiembre de 2002 con el resultado que consta en el acta levantada que quedó incorporada a los autos, quedando las actuaciones pendientes de la presente resolución.

#### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Rige para la empresa Mutua Vizcaya Industrial el pacto de empresa suscrito con vigencia para el año 2002, cuyo art. 15 establece:

"1º.- Los trabajadores fijos de plantilla a 1 de Enero de 2002 tendrán derecho a percibir cuando cumplan cada condición de permanencia en la entidad que se relaciona a continuación, el premio correspondiente por este concepto de acuerdo con la siguiente escala:

- al cumplir los 15 años de permanencia . . . una mensualidad.

- al cumplir los 20 años de permanencia . . . dos mensualidades.

- al cumplir los 25 años de permanencia . . . tres mensualidades.

- al cumplir los 30 años de permanencia . . . cuatro mensualidades.

- al cumplir los 35 años de permanencia . . . seis mensualidades.

2º.- Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación:

- a los trabajadores eventuales que a la misma fecha prestan servicio en Mutua Vizcaya Industrial, sin perjuicio de su derecho a la compensación económica establecida en la Disposición Transitoria Primera a favor de los mismos.

- al personal de nuevo ingreso contratado desde el 2 de Enero de 2002 cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo."

SEGUNDO.- El art. 19 del citado pacto dispone:

"Igualatorio Médico:

1º.- Los trabajadores fijos de plantilla a 01/01/2002 tendrán derecho a que la entidad les pague las cuotas del

Igualatorio Médico Quirúrgico en su situación de personal activo y pasivo por jubilación e incapacidad permanente. El mismo derecho tendrán las viudas e hijos menores de 25 años de los mencionados trabajadores . . .

2º.- Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación:

- a los hijos de los trabajadores mencionados en el apartado anterior desde el día que cumplan 25 años.

- a los trabajadores eventuales que a la misma fecha prestan servicio en Mutua Vizcaya Industrial, sin perjuicio de su derecho a la compensación establecida en la Disposición Transitoria Primera a favor de los mismos.

- al personal de nuevo ingreso contratado desde el 2 de Enero de 2002, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo."

**TERCERO.-** La Disposición Transitoria Primera establece:

"El personal eventual a 1 de Enero de 2002 relacionado en el anexo nº 2 de estos pactos, tendrá derecho, como compensación por la no aplicación de los arts. 15 y 19, a percibir una cantidad económica mensual a partir del momento que adquieran la situación laboral de fijos de plantilla, además de la aplicación del art. 14 de estos mismos pactos. Para el año 2002 la compensación inabsorbible se estima en 52,11 euros (8.670 ptas.) mensuales que se percibirán en los doce meses del año: Opcionalmente podrán solicitar una indemnización por una sola vez para el año 2002 de 3.678,19 euros (612.000 ptas.)

Estas cantidades estarán sujetas a los incrementos que anualmente se establezcan oficialmente en el índice de precios del consumo."

**CUARTO.-** Celebrado el acto de conciliación ante el PRECO, resultó sin efecto.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Invoca la parte actora la discriminación que en el pacto de empresa vigente se produce con respecto a determinados colectivos de trabajadores, en concreto los eventuales y los que se incorporan a partir de determinada fecha a la empresa, y que afecta a dos beneficios recogidos en el acuerdo: el premio por antigüedad y el Igualatorio Médico Quirúrgico. Se oponen a la demanda la empresa Mutua Vizcaya Industrial y el Comité de Empresa de ésta, adhiriéndose a aquélla el Ministerio Fiscal.

Como se desprende de lo que se expresa en la Sentencia del Tribunal Constitucional 110/93, de 25 de Marzo (R.T.C. 1993,110) y la de esta Sala IV del Tribunal Supremo de 30 de Abril de 1994 (R.J. 1994,3473), no puede sostenerse que sea contrario a la igualdad el tratamiento diferente ante situaciones dispares, pues lo que exige el respeto al principio de igualdad que proclama el art. 14 de la Constitución es que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, no pudiendo admitirse la utilización de elementos de diferenciación quepa calificarlos de arbitrarios o carentes de una fundamentación razonable, de modo que lo que prohíbe el principio de igualdad, son en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables según criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

El Tribunal Supremo que en aplicación entre otras de la Sentencia del Tribunal Constitucional 2/98 (SS 2-10-98, 17-5-2000, 18-12-98 y 6-7-2000) y en concreto en la dictada en fecha 3-10-2000, sobre el principio de igualdad retributiva, viene a señalar que:

a) 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.

b) el convenio colectivo (...) tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general,(...). De ahí que las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas hayan de ser razonables.

c) no es contraria 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.

d) 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, si no existe una justificación suficiente que dé razón de esta desigualdad.

Aplicando la doctrina expuesta al caso de autos, debemos partir de la incuestionada existencia de una regulación diferente en el pacto de empresa en cuanto a determinados derechos según la condición temporal o fija de los trabajadores y según la fecha de acceso a la empresa. Partimos asimismo de la consolidada jurisprudencia que proscribe el mantenimiento de diferencias retributivas (y entre ellas cabría incluir el salario en especie que

constituye el aseguramiento en el Igualatorio Médico) por el mero hecho de la diferente fecha de contratación o la naturaleza temporal o fija de los trabajadores.

En consecuencia, ha de analizarse, si la diferente regulación que recoge el pacto en relación a unos y otros colectivos, tiene una razonable justificación, o, en su caso, si, como alega la empresa, los beneficios concedidos a los trabajadores fijos, además de tener una justificación razonable, se encuentran debidamente compensados.

En justificación del diverso trato, alega la empleadora que los beneficios ahora debatidos se establecieron como condición más beneficiosa adquirida por ciertos trabajadores, los fijos que permanecían en aquel momento en la empresa, beneficios que vienen siendo aplicados desde el pacto de 1994, e incluso antes, encontrándose algún documento en autos con referencias al Igualatorio Médico fechado en 1992, y que tal condición más beneficiosa adquirida se respeta en los acuerdos del año 2002.

Por otra parte, dos son las medidas que se instrumentan para compensar la supresión de tales derechos en relación con los eventuales, por considerar que si bien no tenían derecho adquirido alguno, sí al menos ciertas expectativas, (no habiéndose compensado de ninguna forma a los trabajadores de nuevo ingreso):

1ª.- Un incremento salarial introducido en la regulación de los complementos regulados en el art. 14 del pacto (complemento horario y plus festivo).

2ª.- Una compensación inabsorbible (52,1 euros mensuales para el año 2002), y, opcionalmente una indemnización por una sola vez (cifrada en 3.678,19 euros para este año).

En primer lugar ha de señalarse, que el argumento de la condición más beneficiosa que a título individual o personal se concedía a los trabajadores fijos, carece de solidez para justificar la regulación diferenciada entre colectivos, toda vez que ya desde 1994 dichos beneficios se recogían en un pacto y afectaban a todo el personal, incluidos los que fueran ingresando en la empresa y los eventuales que llegaran a ser fijos, siendo así que la condición más beneficiosa ha de surgir de actuaciones individuales y concretas y nunca de pactos o convenios colectivos, en cuanto que éstos nacen con ánimo de temporalidad y generalidad que impide privilegios a personas o grupos concretos.

Carente por tanto de causa que lo justifique, la exclusión para los trabajadores de nuevo ingreso con respecto a los beneficios debatidos, resulta de todo punto discriminatoria, por cuanto que infringe el consolidado

principio "a igual trabajo igual valor" de manera arbitraria. Ahora bien, en relación con el segundo grupo de trabajadores excluidos, los eventuales, han de realizarse ciertas matizaciones que permitan analizar las compensaciones que el pacto regula precisamente por tal exclusión y que fueron enumeradas con anterioridad.

La primera de ellas, el incremento salarial que recoge el art. 14 del pacto a través de los complementos que el mismo regula, carece de toda trascendencia, toda vez que también se aplican al personal fijo, no pudiendo considerarse, consecuentemente, como una concesión compensadora de los beneficios de éstos.

En relación con la compensación inabsorbible (mensual o por una sola vez) regulada en la Disposición Transitoria Primera del pacto, argumenta la empresa que con la misma se facilita el pago de la póliza del Igualatorio Médico Quirúrgico en las mismas condiciones que los trabajadores fijos (éstos incluidos en la póliza colectiva), y, de otra parte, la cantidad que se va pagando viene a suponer al cabo de cuatro años un 30% del salario base, lo que implicaría **que**, transcurridos los años necesarios para que un trabajador fijo obtuviera el tradicional premio de antigüedad, los eventuales **habrían** completado mes a mes esta misma cuantía.

A dicho argumento aparentemente razonable y correcto cabe objetar, sin embargo, **lo** siguiente:

El documento nº 4 aportado consiste en escrito del Director de Promoción y Desarrollo del Igualatorio Médico Quirúrgico, en el que se confirma que los beneficios que tiene contratados Mutua Vizcaya Industrial en la póliza de asistencia sanitaria 5450 se podrán extender a todos sus trabajadores, con independencia de su régimen de contratación laboral. Tal documento, en los genéricos términos en que se encuentra redactado, únicamente confirma la posibilidad de extender la misma cobertura de la póliza colectiva a los trabajadores de la empresa que quieran suscribir pólizas individuales, pero no indica si los términos económicos en este caso (primas, cantidades abonables al inicio de la contratación, etc . ..). serían las mismas.

En cuanto a las cantidades que tienden a compensar la exclusión del premio por antigüedad, 'se comprueba que, en efecto, su acumulación mes tras mes, computan en su conjunto con el transcurso del tiempo requerido para el percibo del mencionado premio, una cantidad equivalente a éste, pero sólo en su primer devengo (1 mensualidad por 15 años de permanencia), no ya en los restantes (2 mensualidades por 20 años, tres mensualidades por 25 años, etc . ..). Además, no se tiene en cuenta, a efectos del cómputo, todos los **periodos** anteriores al año 2002 que hayan sido trabajados como eventuales, con lo cual se produce un evidente perjuicio

económico que será mayor o menor en función de los años trabajados con anterioridad a tal fecha.

Bien es cierto que pueden existir trabajadores que nunca llegarían a completar períodos para alcanzar el devengo del premio, pero en esa situación también se encontrarían aquellos trabajadores fijos que, por cualquiera que fuese la razón, tampoco llegaran a completar los períodos necesarios.

En razón a todo lo expuesto, cabe concluir que, del examen de las medidas pactadas analizadas, se detectan desigualdades que conllevan perjuicios para los colectivos de cuya aplicación se excluyen, y que aun cuando se ha intentado arbitrar soluciones para paliar tal exclusión, la compensación no se ha realizado en su integridad, desigualdades, en definitiva, para las que no ha podido acreditarse causa razonable que las justifique.

Es claro que la medida ha de causar un beneficio económico a la empresa que es directamente proporcional a la pérdida económica que los colectivos discriminados han de soportar, lo que implica la falta de ajuste a derecho de lo acordado.

Finalmente, y a mayor abundamiento, ha de señalarse que, en relación con la también invocada conveniencia para los trabajadores eventuales que supone poder cobrar antes de que llegue el plazo para el devengo del premio para los indefinidos, no resulta tan clara, comparada con la pérdida económica que a largo plazo soportan, y buena prueba de ello es la reticencia del Comité de Empresa, en concreto de su comisión negociadora, a la hora de negociar estas medidas. En efecto, como puede observarse de 'la prueba documental aportada, las diferentes actas de las reuniones celebradas para la discusión del acuerdo reflejan que son precisamente estos puntos (Igualatorio Médico Quirúrgico y premio por antigüedad) los que provocaron una mayor controversia.

La demanda, en consecuencia, debe ser estimada.

**SEGUNDO.-** De conformidad con lo dispuesto en el art. 233.2 de la LPL, cada parte abonará las costas causadas a su instancia.

#### FALLAMOS

Que debemos **ESTIMAR Y ESTIMAMOS** la demanda interpuesta en procedimiento de Conflicto Colectivo por la representación legal de la central sindical de COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI frente a MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL y el **COMITE** DE EMPRESA DE MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL, **y, en** consecuencia, se declaran contrarios al principio de igualdad por discriminatorios el

apartado 2º del art. 15 y el apartado 2º puntos 2 y 3 del art. 19, en relación con la Disposición Transitoria Primera del pacto de empresa del año 2002, preceptos que se declaran nulos, condenando a las partes a estar y pasar por esta declaración.

Se decreta el pago. por cada parte de las costas causadas a su instancia.

Dése a las consignaciones y depósitos el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación para ante el Tribunal Supremo, que habrán de preparar en el plazo de **DIEZ DÍAS**; a contar desde el siguiente al de la notificación, mediante comparecencia o presentación de escrito ante esta Sala.

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

E/

**PUBLICACION.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por **el/la** Ilmo. Sr. Magistrado **Ponente que** la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.



## ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación ordinario que podrá plantearse en el plazo de 10 días hábiles siguientes al de su notificación. Se considerará preparado por la mera **manifstación** de la parte o por su representante, al ser notificada la sentencia, o bien mediante comparecencia ante esta Sala o por escrito presentado ante la misma.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al **preparar** el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el BBVA cta. número

**4699-000-66-11/02** a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de la personación, la consignación de un depósito 'de **300,51** euros en la entidad de crédito B.B.V.A. **c/c. 2410-000-66-11/02** Madrid, Sala Social del Tribunal Supremo.

**Están** exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quiénes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita 0 litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del **regimen** público de la Seguridad Social (0 como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma, y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.