

**Dossier**

**Últimos pronunciamientos del Tribunal Supremo en materia de dobles escalas salariales y aplicación del principio de igualdad**

Dr. Manuel Luque Parra

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Pompeu Fabra de Barcelona

**Sumario:**

1. Diferenciación salarial en base a la fecha de ingreso en la empresa: Discriminación v. Igualdad. a. Las diferencias salariales en función de la fecha de ingreso: ¿una diferenciación discriminatoria por afectar a colectivos “socialmente precarizados”? b. La relevancia del Convenio 117 OIT en la delimitación de los factores de discriminación. 2. La delimitación del ámbito de exigibilidad del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales a tenor del trato salarial diferenciado en base a la fecha de ingreso. a. Relación laboral y principio de igualdad: inexigibilidad en el ámbito de actuación de la autonomía individual de las partes. b. Relación laboral y principio de igualdad: exigibilidad en el ámbito de actuación la autonomía colectiva de las partes: Convenios colectivos. c. La especial posición de la Administración Pública como Empresario en materia de política salarial y aplicación del principio de igualdad. 3. Regulaciones convencionales (in)adecuadas al principio de igualdad en materia retributiva en el ámbito de las relaciones laborales: una mayor permisividad con relación al factor diferenciador de la “fecha de ingreso” con relación a otros factores (¿en vías de ampliar el elenco de aspectos discriminatorios?) como la duración temporal/indefinida del contrato de trabajo. a. La problemática relacionada con los “complementos de antigüedad”. b. Menor transigencia judicial con las dobles escalas salariales en base a la temporalidad del contrato de trabajo.

**1. Diferenciación salarial en base a la fecha de ingreso en la empresa: Discriminación v. Igualdad**

Sin duda, a pesar de que la doctrina y la jurisprudencia no han tenido una especial dificultad en diferenciar técnicamente el ámbito de actuación del principio de igualdad respecto del principio de no discriminación, buena parte de los pronunciamientos judiciales que se incluyen en este Dossier y que se corresponden con los más recientes del Tribunal Supremo (ver también el interesante comentario del Dr. Daniel Martínez en este mismo número de la revista), nos indican que en la práctica la mayoría de demandas y recursos ante nuestros tribunales siguen confundiendo entre ambos principios, sobre todo, cuando se trata de valorar problemáticas referidas a la retribución de los trabajadores.

Espero que este breve dossier, sirva – como tantos otros estudios sobre la materia, sin duda, mucho más precisos – para corregir este grave error de técnica jurídica. A los

alumnos a los que imparto clases en la Universidad, año tras año, trato de transmitirles la importancia que tiene no caer en la confusión de creer que, a día de hoy, la diferenciación salarial por fecha de ingreso no es un problema sobre “discriminación salarial”, sino sobre la aplicación del principio de igualdad. Y que, en consecuencia, sólo cuando estamos ante una norma jurídica (ley, convenio colectivo), o en el singular supuesto de la Administración Pública en cuanto empleador, cabe discutir si la política salarial pactada por la empresa se adecua o no a nuestro ordenamiento jurídico.

Lo anterior no quiere decir que la diferenciación salarial en base a la fecha de ingreso no se pueda convertir en un factor de diferenciación socialmente “rechazable” de tal modo que en el futuro pueda formar parte del elenco de factores “discriminatorios”, pues dada la justificación social que sustenta en cada época los factores que se consideran discriminatorios, no sería de extrañar que para la próxima generación éste sea uno de los factores calificables como “discriminatorios”, sobre todo de generalizarse tales prácticas y de convertir al colectivo de “nuevos ingresados” en un colectivo laboral y socialmente “sensible”. Con todo, a fecha de hoy, el problema sigue basculando sobre la igualdad y no sobre la discriminación.

Para finalizar, creo que el siguiente paso que le queda por dar a nuestra jurisprudencia casacional – y que hasta el momento ha dado solo en contadas ocasiones (el Dr. Martín Valverde, obiter dicta, en STS de 2000) es ampliar, a los efectos de apreciación del principio de igualdad y diferenciación salarial por motivos de ingresos, las fuentes de derechos incluidas en el ámbito de aplicación (de justificación) de dicho principio. Me estoy refiriendo a la problemática de sí un acuerdo o pacto colectivo firmado por la representación unitaria de los trabajadores, o de la representación sindical que represente a la mayoría de aquéllos y que, por tanto, sea un pacto al que se le otorgue eficacia erga omnes, por mucho que no se registre y publique, debe o no quedar vinculado a dicho principio de igualdad, debiendo justificar en términos de objetividad y proporcionalidad las diferencias de tratamiento en materia de condiciones de trabajo (salariales, jornada, descansos, protección social complementaria...) que pueda incluir en función de la fecha de ingreso. En mi opinión, no es justificable que tengamos un concepto tan estricto de norma jurídica (convenio colectivo) a los efectos de exigir el principio de igualdad, excluyendo de éste ámbito a una de las fuentes laborales de creación de derechos más importante en la práctica, como es el pacto o acuerdo colectivo con eficacia erga omnes. En cualquier caso, durante el año 2006 verá la luz la tesis doctoral – la defensa pública - del profesor Alberto Pastor (Universidad Autónoma de Barcelona) en la que se nos ofrece alguna luz sobre esta cuestión.

**a. Las diferencias salariales en función de la fecha de ingreso: ¿una diferenciación discriminatoria por afectar a colectivos “socialmente precarizados”?**

STS de 28 de abril de 2005, RJ 5727: “Al invocar los arts. 14 CE y 4.2.c) y 17.1 ET la parte recurrente insiste en la vulneración del principio de no discriminación más que del principio de igualdad, pues afirma que «la pertenencia al colectivo del personal de nuevo ingreso en la empresa, especialmente cuando dicha circunstancia coincide (como ocurre con la Banca y las Cajas de Ahorro) con la incorporación de la persona al mercado laboral, supone la pertenencia a un colectivo socialmente precarizado y acreedor de protección frente al empleador e, incluso, a veces, frente al personal que ya tiene consolidado su contrato en la empresa». De lo cual deduce que «cuando, de forma generalizada, a los integrantes de ese colectivo se les aplica un trato salarial peyorativo respecto a los que realizan su mismo trabajo, únicamente por el hecho de la posterior fecha de ingreso en la empresa, debe entenderse que estamos ante un acto discriminatorio prohibido por la cláusula abierta del artículo 14 de la Constitución española».

Como recuerda la sentencia de esta Sala de 17 de mayo de 2000 ( recurso 4500/1999 [ RJ 2000, 5513] ), citando las de 17 de octubre de 1990 ( RJ 1990, 7929) y 23 de septiembre de 1993 ( RJ 1993, 7032) , «el artículo 14 de la Constitución Española ( RCL 1978, 2836) comprende dos prescripciones que han de ser diferenciadas : la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la Ley y en la aplicación de la Ley por los poderes públicos; la segunda se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado ». En este sentido también hemos dicho, recogiendo doctrina del Tribunal Constitucional, que la discriminación consiste en utilizar un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el Ordenamiento, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que históricamente han estado ligadas a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas.

De ello hemos de concluir que la condición de ser personal de nuevo ingreso no es de suyo bastante para entender que se trata de un propio criterio de discriminación o, dicho de otro modo, que se halla incluida en la referencia del arto 14 in fine de la Constitución, al aludir a «cualquier otra condición o circunstancia de carácter personal o social», tras relacionar los criterios definidores de situaciones que pueden ser discriminatorias -nacimiento, raza, sexo, religión, opinión-, que más explícitamente, y, sin apartarse de los criterios expresados en dicho arto 14 CE, se mencionan, en el arto 17.1 ET”.

**b. La relevancia del Convenio 117 OIT en la delimitación de los factores de discriminación**

STS de 28 de abril de 2005, RJ 5727 : “es irrelevante la invocación que hace la parte recurrente del arto 14 del Convenio núm. 117 ( RCL 1974, 1355) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya que -aparte de referirse exclusivamente al hecho de que el Convenio «actúa como cláusula de interpretación de los derechos fundamentales conforme a lo dispuesto por el artículo 10.2 de la propia Constitución ( RCL 1978, 2836) »- se trata de una norma meramente programática, relativa a los fines de la política social, que contiene una referencia especial a motivos discriminatorios (raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato) que no guardan relación con la cuestión litigiosa ”.

**2. La delimitación del ámbito de exigibilidad del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales a tenor del trato salarial diferenciado en base a la fecha de ingreso.**

**a. Relación laboral y principio de igualdad: inexigibilidad en el ámbito de actuación de la autonomía individual de las partes**

STC 34/2004: “ respecto del principio de igualdad en materia retributiva, hemos afirmado 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 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 ( RCL 1995, 997) , no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad» ( SSTC 34/1984, de 9 de marzo [ RTC 1984, 34] , F. 2; 2/1998, de 12 de enero [ RTC 1998, 2] , F. 2; 74/1998, de 31 de marzo [ RTC 1998, 74] , F. 2; 119/2002, de 20 de mayo [ RTC 2002, 119] , F. 6; y 39/2003, de 27 de febrero [ RTC 2003, 39] , F. 4).

En concreto, en cuanto a una diferenciación salarial con origen en la autonomía individual de las partes: STS de 28 de abril de 2005, RJ 5727: “el hecho de que la paga no se extienda al personal de nuevo ingreso no vulnera el principio de igualdad ya que responde a una decisión empresarial adoptada dentro de sus funciones, referida a una paga que respondía a la liberalidad de la empresa, no incluida en las condiciones retributivas del contrato de trabajo y que respeta los mínimos legales y convencionales

**b. Relación laboral y principio de igualdad: exigibilidad en el ámbito de actuación la autonomía colectiva de las partes: Convenios colectivos**

STC 2/1998, ( refiriéndose al 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, 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 ( SSTC 177/1988 [ RTC 1988, 177] , 171/1989 [ RTC 1989, 171] , 28/1992 [ RTC 1992, 28] , entre otras)”.

STS UD de 27 de septiembre de 2004 (RJ 6329). “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”.

**c. La especial posición de la Administración Pública como Empresario en materia de política salarial y aplicación del principio de igualdad**

STC 34/2004: “respecto del principio de igualdad en materia retributiva, hemos afirmado 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 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 (RCL 1995, 997) , no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad» (SSTC 34/1984, de 9 de marzo [RTC 1984, 34] , F. 2; 2/1998, de 12 de enero [RTC 1998, 2] , F. 2; 74/1998, de 31 de marzo [RTC 1998, 74] , F. 2; 119/2002, de 20 de mayo [RTC 2002, 119] , F. 6; y 39/2003, de

27 de febrero [RTC 2003, 39] , F. 4). Ahora bien, hemos dicho, igualmente, que cuando la empleadora es la Administración pública, ésta no se rige en sus relaciones jurídicas por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho (art. 103.1 CE), con interdicción expresa de la arbitrariedad (art. 9.3 CE). Como poder público que es, está sujeta al principio de igualdad ante la Ley que concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato igual para supuestos iguales (SSTC 161/1991, de 18 de junio [RTC 1991, 161] , F. 1; y 2/1998, de 12 de enero [RTC 1998, 2] , F. 3)”.

### **3. Regulaciones convencionales (in)adecuadas al principio de igualdad en materia retributiva en el ámbito de las relaciones laborales: una mayor permisividad con relación al factor diferenciador de la “fecha de ingreso” con relación a otros factores (*¿en vías de ampliar el elenco de aspectos discriminatorios?*) como la duración temporal/indefinida del contrato de trabajo**

#### **a. La problemática relacionada con los “complementos de antigüedad”**

En la STS de 13 de octubre de 2004, RJ 7083, se enjuicia el supuesto de un Cco en cuyo artículo 125 se establece que:

“El apartado 1 de dicho precepto dice que «el salario de ocupación recompensa lo que el trabajador hace». El apartado 2 ( RCL 2002, 2212) dispone lo siguiente: «Cada salario de ocupación tiene tres tramos (junior, medio y experimentado) en función del período de permanencia en la ocupación.- Nivel junior: De cero a tres años de antigüedad en la ocupación.- Nivel medio: De tres a seis años de antigüedad en la ocupación.- Nivel experimentado: De seis años de antigüedad en adelante.- El objetivo de estos tramos es garantizar una adecuada progresión retributiva dentro del puesto, sin que exista ninguna vinculación a la cualificación o experiencia del trabajador, sino exclusivamente al número de años de ejercicio de una ocupación». El apartado 7 de dicho art. 125 ( RCL 2002, 2212) es del tenor literal siguiente: «En caso de promoción profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir el tramo de salario de ocupación de la ocupación de destino equivalente al que percibe en la ocupación de origen (junior, medio o experimentado)» El Anexo II contiene la «Tabla salarial para 2001» A los fines de la litis basta indicar que varios apartados se refieren al salario de ocupación, en todos los cuales se distinguen, a efectos retributivos, los tres tramos: junior, medio y experimentado”.

En este contexto, la recurrente sostiene que el trabajo realizado por los trabajadores de una misma categoría profesional es idéntico, y ello con independencia del período de permanencia en la ocupación o categoría, lo que le conduce a considerar que el establecimiento de los tres tramos o niveles retributivos o salariales para cada ocupación

o categoría, si todos realizan idénticos trabajos, son – nuevamente confundiendo una cuestión de igualdad con una sobre discriminación - “claramente discriminatorios y contrarios al principio de igualdad”, porque todos deben cobrar igual salario de ocupación si todos hacen lo mismo”. Y añade que “para que no fuera discriminatorio el precepto cuya ilegalidad se pide se debería haber vinculado el salario de ocupación no al tiempo de permanencia en la ocupación, sino en otros elementos o parámetros, como pueden ser la formación, la experiencia, la profesionalidad, la complejidad operativa, etc”.

Pues bien, para el Tribunal Supremo en la sentencia que nos ocupa, “la normativa convencional contenida en el art. 125 (apartados segundo y séptimo) y Anexo II del III Convenio Colectivo de AENA (RCL 2002, 2212) no vulnera los principios de igualdad y no discriminación. En primer lugar, no se vulnera la prohibición de no discriminación: es claro que la antigüedad en la empresa no es criterio diferenciador comprendido en las causas de discriminación prohibidas por el art. 14 CE (RCL 1978, 2836) o por los arts. 4.2.c) y 17.1 ET (RCL 1995, 997). En segundo lugar, no se vulnera el principio de igualdad en general. Ha de entenderse así porque la antigüedad es una causa objetiva y razonable que justifica el diferente trato retributivo, en este caso en lo que se refiere al llamado salario de ocupación, según se indica a continuación. Es obligado señalar, ante todo, que no se está ante un salario base pues el salario de ocupación es propiamente un complemento retributivo: así -como complemento- lo define específicamente el cuestionado art. 125 en sus apartados tercero, quinto y sexto. Se afirma, en relación con ello, en el último párrafo del mencionado art. 125.2 que con los tramos previamente señalados para dicho salario de ocupación se pretende «garantizar una adecuada progresión retributiva del puesto». Indudablemente se hace así referencia a la finalidad - que aparece como objetivamente razonable- de premiar la mayor eficacia, perfección y madurez que, en principio, acompaña al trabajo profesional con el transcurso del tiempo. El mismo criterio se mantuvo por esta Sala en sentencia de 17 de enero de 2002 (recurso núm. 1204/2001 [RJ 2002, 2510]), también en relación con la retribución de la antigüedad, bien que por medio de complemento compensable previsto en el II Convenio Colectivo de AENA (RCL 1999, 1294) . Dijimos en dicha sentencia que « la antigüedad es un criterio que justifica de modo objetivo y razonable la desigualdad en la retribución del trabajo y cuya regulación puede y debe realizarse en Convenio Colectivo a tenor del art. 25 del Estatuto de los Trabajadores». Añadimos a continuación que «esta antigüedad puede afectar tanto a la permanencia en la empresa como a la continuidad en la categoría , y por ello el que el Convenio colectivo regule en su art. 107 el complemento de antigüedad en la empresa en función de los trienios de los servicios prestados a la misma, no empece que el complemento compensable se cuantifique en función de la permanencia en la categoría, pues tanto una como otra antigüedad son criterios objetivos y razonables para retribuir el trabajo ». En este sentido cabe señalar

que el hecho de la mayor o menor antigüedad impide que pueda afirmarse que se esté ante supuestos realmente iguales”.

**b. Menor transigencia judicial con las dobles escalas salariales en base a la temporalidad del contrato de trabajo**

En la STS UD de 27 de septiembre de 2004 (RJ 6329) se plantea la problemática de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA, cuyos trabajadores eventuales o interinos no percibieron cantidad alguna en concepto de paga de beneficios y de incentivos durante los años 2000 y 2001 al estar sólo reconocidas para los trabajadores indefinidos.

La jurisprudencia casacional cuando la doble escala salarial tiene su origen en la duración temporal/indefinida del contrato de trabajo es mucho más estricta que cuando se fundamenta en la “fecha de ingreso”. Así, se suele hacer un juicio sobre la proporcionalidad y justificación de la medida – con claro fundamento en la normativa comunitaria sobre la materia – que considero está muy cerca de ser un juicio sobre un “factor discriminatorio”. Y es que quizás estemos ante uno de los supuestos que mejor ejemplifican la dinamicidad de las causas de discriminación, esto es, como un factor que tradicionalmente ha ocupado un escenario de “igualdad”, pasa a ser socialmente (y normativa y judicialmente) rechazable y parece estar más cerca de un escenario de “discriminación”.

En un plano teórico de adecuación al principio de igualdad, el Tribunal Supremo afirma que “no encontramos causa objetiva alguna bastante para justificar el trato diferenciado que la empresa demandada viene dispensando a los demandantes, comparados con el personal fijo, pues la temporalidad del vínculo laboral de los primeros no legitima ese trato desigual, al faltar todo elemento de prueba acreditativo de que el personal temporal no realice las mismas tareas ni en forma y condiciones distintas al personal fijo, de suerte que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), el trabajo prestado con igual valor por ambos grupos de trabajadores debe ser retribuido por el empresario con el mismo salario. Esa es la conclusión a que llegaron las sentencias de esta sala de 2 de junio de 2003 (RJ 2004, 255) y 28 de mayo de 2004 (RJ 2004, 5030), al declarar carente de toda razonabilidad la distinción que el convenio colectivo hace de los trabajadores fijos y los temporales, en materia retributiva”.

En el mismo sentido, la STS UD de 28 de mayo de 2004 (RJ 5030), en la que se enjuicia un diferente trato salarial (plus convenio) con origen en convenio colectivo y basado en la temporalidad o no de los contratos de trabajo: “ cabe afirmar en primer término que no existe causa objetiva y razonable para excluir del percibo del discutido



plus de Convenio previsto en su artículo 94 al personal cuyo vínculo con la Entidad sea temporal y por ésta única causa, puesto que la referencia a la experiencia adquirida como posible factor de distinción no cabe apreciarla en cuanto que las tareas encomendadas al personal fijo y al temporal son las mismas y ambas se proyectan en el tiempo durante el mismo número de años, sin otras distinciones acreditadas . Por otra parte, como acertadamente se dice en la sentencia recurrida, no cabe oponer que en los trabajadores temporales afectados no concurren los requisitos establecidos en el número tercero del referido precepto convencional, antes transcrito, pues esas condiciones allí previstas de experiencia, asistencia, responsabilidad y dedicación que se exigen al personal fijo para el cobro del plus, al no haber sido objetivadas en la forma que previene el precepto, esto es, con criterios prefijados a través de la oportuna negociación entre la empresa y los sindicatos en el seno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, ha de entenderse que no existen como elemento diferencial aplicable ni exigible al personal de la Entidad, tanto fijo como temporal, y por ello también por esta vía la situación entre fijos y temporales aparece así mismo idéntica a estos efectos, de forma que la distinción prevista en el Convenio carece de justificación razonable , lo que ha de conducir a la desestimación del recurso, tal y como propone el Ministerio Fiscal, ya que la sentencia recurrida aplicó correctamente el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) en relación con el artículo 94 del Convenio Colectivo (RCL 1999, 843) , el artículo 37.1 de la CE (RCL 1978, 2836) y el artículo 1255 del Código Civil (LEG 1889, 27)”.

Asimismo, la STS UD de 26 de abril de 2004 (RJ 4707), en la que se analiza el percibo por parte del personal indefinido de un “plus de vinculación / antigüedad” que no percibían los trabajadores temporales, pues su devengo se iniciaba cuando se alcanzaba la condición de fijo en la empresa (“La antigüedad necesaria y progresiva para devengar el Plus de Vinculación se empezará a computar desde que el trabajador haya adquirido la condición de fijo en plantilla, sin que sean computables, a estos efectos los períodos en que haya podido permanecer vinculado por contrato de duración determinada”).

Para el Tribunal Supremo, “Aunque la empresa niega que la situación resultante, que no creada, por el referido precepto constituya una «doble escala retributiva», la realidad es que si no lo es desde un punto de vista meramente formal, ya que los sueldos se establecieron como únicos para todas las categorías en el I Convenio Colectivo de la empresa en El Castellet, la realidad es que las cantidades previstas en esas tablas se ven incrementadas para el personal que era fijo en el momento de la aplicación de ese convenio, 1 de enero de 1995, con un complemento personal no absorbible, de manera que la «regla general» se convertía así en excepción peyorativa y desde ese momento material y realmente, se consagró un doble sistema retributivo cuyo origen próximo luego se razonará sobre su justificación objetiva y proporcionalidad- se hallaba en el

dato de la adquisición de la condición de fijo en la empresa y en el momento en que tal circunstancia se produce”.

Así pues, “el sistema retributivo resultante del artículo 52 b) del III Convenio de la empresa, tal y como se afirma en la sentencia recurrida, aisladamente considerado conculca el principio constitucional de igualdad, al no ofrecer ninguna justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato, puesto que, en principio, no aparece vinculada esa diferencia a elementos del pacto que permitan el sostenimiento del equilibrio de la relación entre retribución y trabajo respecto de determinados trabajadores, que resultan desfavorecidos con relación a sus compañeros más antiguos, por razón de la anterior adquisición de la fijeza”.