

Sección del Tribunal Constitucional**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

12204 *Sala Segunda. Sentencia 112/2017, de 16 de octubre de 2017. Recurso de amparo 5547-2016. Promovido por la federación de industrias y trabajadores agrarios de la Unión General de Trabajadores de España, respecto de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que desestimó, en casación, su impugnación del convenio colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A. Vulneración del derecho a la igualdad en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva: resolución judicial que contiene una motivación no respetuosa con el derecho a la igualdad retributiva.*

ECLI:ES:TC:2017:112

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por doña Encarnación Roca Trías, Presidenta, don Juan Antonio Xiol Ríos, don Pedro José González-Trevijano Sánchez, don Antonio Narváez Rodríguez y don Ricardo Enríquez Sancho, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 5547-2016, promovido por el sindicato federación de industrias y trabajadores agrarios de la Unión General de Trabajadores de España (en adelante FITAG-UGT), representado por la Procuradora de los Tribunales doña María Granizo Palomeque y defendida por el Abogado don Bernardo García Rodríguez, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2016, recaída en el recurso de casación núm. 193-2015, que casó y dejó sin efecto la precedente sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 5 de marzo de 2015, dictada en el seno del procedimiento de impugnación de Convenio colectivo núm. 1-2015, que había estimado la demanda del ahora recurrente de amparo y anulado el artículo 85 a), así como determinada referencia contenida en la disposición transitoria sexta, apartado 5, del Convenio colectivo 2010-2015 de la Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH, S.A.); Resolución de 8 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, que acordó su registro y publicación en el BOE número 146, del 20 de junio de 2011. Se han personado en el procedimiento la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., representada por el Procurador de los Tribunales don José Lledó Moreno, bajo la dirección del Letrado don Alejandro Cobos Sánchez, así como el sindicato Comisiones Obreras federación de industria (en adelante, CC.OO.-industria), representado por la Procuradora de los Tribunales doña Olga Romojaro Casado, bajo la dirección de la Letrada doña Blanca Suárez Garrido. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Antonio Narváez Rodríguez, quien expresa el parecer del Tribunal.

I. Antecedentes

1. Por medio de escrito registrado en este Tribunal el día 21 de octubre de 2016, la Procuradora de los Tribunales doña María Granizo Palomeque, en nombre y representación del sindicato federación de industrias y trabajadores agrarios de la Unión General de Trabajadores de España (en adelante FITAG-UGT), interpuso recurso de amparo contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2016, que estimó el recurso de casación interpuesto por la contraparte en el proceso, la mercantil Compañía

Logística de Hidrocarburos (CLH), S.A., contra la precedente sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 5 de marzo de 2015, que casó y anuló, dejando sin efecto, los pronunciamientos estimatorios de las pretensiones que había propugnado en su demanda el sindicato ahora recurrente en amparo, consistentes en la anulación del artículo 85 a) y determinada referencia contenida en la disposición transitoria sexta, apartado 5 del Convenio colectivo 2010-2015 de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., al considerar que el citado Convenio colectivo ha vulnerado el principio de igualdad del artículo 14 CE, porque contiene un doble régimen retributivo del complemento de antigüedad de los trabajadores de aquella entidad empresarial en razón a la fecha de su ingreso en la empresa, resultando peyorativo el fijado para el personal contratado con posterioridad al día 12 de septiembre de 1995. Asimismo, invoca la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva reconocida en el artículo 24.1 CE, porque entiende que la sentencia del Tribunal Supremo impugnada no ha acogido en vía judicial la vulneración del anterior derecho fundamental, cuya tutela considera que debe quedar reforzada por la conexión al derecho fundamental a la igualdad vulnerado.

2. Los hechos en los que se funda el presente proceso de amparo son, sucintamente expuestos, los siguientes:

a) En fecha 2 de enero de 2015 tuvo entrada en el registro de la Audiencia Nacional escrito de demanda formalizado por las organizaciones sindicales FITAG-UGT y CC.OO.-industria contra la mercantil CLH, S.A., la Sección Sindical de la Confederación General de Trabajadores en la citada entidad (en adelante, CGT-CLH) y contra el Ministerio Fiscal, en ejercicio de una acción de impugnación del Convenio colectivo.

La demanda fue admitida a trámite y quedó registrada como procedimiento núm. 1-2015 de impugnación del Convenio colectivo, correspondiendo su conocimiento a la Sala de lo Social de la propia Audiencia Nacional.

Las partes codemandantes pretendían la nulidad de los siguientes preceptos del Convenio colectivo 2010-2015 de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A.:

Del artículo 85, que lleva por rúbrica «Complemento de Antigüedad», su letra A), cuyo contenido es el que sigue:

«El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años. El importe del quinquenio será de 70,12 euros mensuales para el año 2010 y de 71,24 euros desde 1 de enero de 2011 hasta la fecha de la firma del presente Convenio, en que dicho valor se fijará en 84,56 euros.»

Y de la disposición transitoria sexta, que hace referencia al personal de CLH, S.A., con fecha de ingreso anterior al 12 de septiembre de 1995, su apartado 5, también encabezado por la reseña «Complemento de Antigüedad», con el siguiente tenor literal:

«Percibirán el Complemento de antigüedad consistente en trienios. El importe del citado complemento vendrá determinado por la suma de los siguientes componentes:

a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 31-12-87 con los valores unitarios que para cada nivel o subnivel retributivo figura en los Anexos 1B.7. y 1A.7 para los años 2010 y 2011.

b) Los trienios perfeccionados con posterioridad al 31-12-87 con el valor único, para todos los trabajadores, por trienio y mes de 58,83 euros durante 2010 y de 59,77 euros durante 2011.

Para el cómputo de antigüedad se estará a lo regulado en el artículo 85 del Convenio.»

En relación con esta última disposición, el objeto de la impugnación de los demandantes se refería únicamente a la previsión de que el trabajador hubiera sido contratado antes

del 12 de septiembre de 1995, como condición para generar el complemento de antigüedad en la cuantía, términos y condiciones establecidos en dicho apartado 5.

Los demandantes instaban la anulación de ambos preceptos del Convenio porque entendían que aquellos contenían una doble escala salarial en la empresa, en relación con el complemento de antigüedad, toda vez que, mientras que los trabajadores que ingresaron en CLH, S.A., antes del 12 de septiembre de 1995 seguirían percibiéndolo por trienios en la forma prevista en el precitado apartado 5 de la disposición transitoria sexta del Convenio, los que hubieran entrado en la empresa en fecha posterior a aquella percibirían, en cambio, dicho complemento por quinquenios, con lo que se generaba una discriminación salarial que era contraria al principio de igualdad reconocido en el artículo 14 CE.

b) En fecha 5 de marzo de 2015 dictó sentencia la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que, de una parte, desestimó la excepción de efectos positivos de la cosa juzgada que había propuesto la mercantil CLH, S.A., codemandada en el proceso; y, de otro lado, estimó la demanda de los sindicatos actores y anuló «el art. 85 a, así como la exigencia de haber sido contratado antes del 12 de septiembre de 1995 para percibir la retribución de antigüedad contenida en la disposición transitoria sexta del Convenio 2010-2015» y condenó a la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A. «a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos.»

En lo que ahora es de interés, el relato de hechos probados de la sentencia destacaba los siguientes aspectos:

– En fecha 12 de septiembre de 1995, la mercantil demandada, Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., firmó un preacuerdo con los sindicatos UGT y CC.OO. «en el que se convino que la antigüedad se abonaría por quinquenios con el valor actual del trienio». Dicho preacuerdo fue ratificado el día 25 de octubre siguiente y dio lugar a un Convenio colectivo, en vigor para el período 1994-96, en el que se contenían, de una parte, el artículo 85 a) que, a excepción de la referencia a los años y al importe mensual de sus percepciones (en pesetas), tenía el mismo contenido que el mismo precepto ahora anulado por la sentencia. En dicho precepto se destacaba que el personal de la empresa percibiría el complemento salarial de antigüedad «en quinquenios». De otro lado, la disposición transitoria séptima recogía el siguiente particular: «complemento de antigüedad para el personal ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995. Se reconoce al personal de plantilla de la Compañía ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, como condición más beneficiosa y a título personal, el percibo del complemento de antigüedad en los siguientes términos: A) Percibirán el complemento de Antigüedad consistente en trienios...» y, a continuación, se especificaban diferentes cantidades a percibir mensualmente, según que los trienios hubieran sido perfeccionados con anterioridad o con posterioridad al día 31 de diciembre de 1987. Y se añadía a lo expuesto: «B) Para el cómputo de antigüedad se estará a lo regulado en el artículo 85 del Convenio».

– Al anterior Convenio le sucedieron otros tres Convenios bianuales que correspondieron a los ejercicios 1997-98, 1999-2001 y 2002-03, respectivamente. En todos ellos se reguló el complemento de antigüedad «de manera idéntica al Convenio 1994-1996», si bien se hizo constar en los mismos que la justificación del trato diferenciado para el personal contratado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, se hallaba «en la concurrencia de condiciones más beneficiosas a título personal». De los indicados Convenios, tan sólo el último de los tres fue impugnado por el sindicato CGT, apoyando su pretensión en la alegada vulneración del principio de igualdad por trato desigual derivado de la fecha de ingreso en la empresa de los trabajadores, si bien vió definitivamente desestimada su pretensión por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2007, recaída en el recurso de casación núm. 187-2004.

– El Convenio 2004-2009, que siguió en el tiempo a los anteriores, «mantuvo el trato diferenciado de la retribución de antigüedad del mismo modo que los Convenios anteriores» aunque con la precisión de que, en el artículo 85 a), desapareció «la mención a la concurrencia de condición más beneficiosa para la distinta retribución

para el personal contratado antes del 12 de septiembre de 1995». El Convenio de referencia fue impugnado por el sindicato CGT al que se adhirió la UGT, si bien fue desestimada la demanda por sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 25 de febrero de 2009, que estimó la excepción de cosa juzgada. Formalizado recurso de casación contra la misma por la mercantil CLH, S.A., la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de enero de 2010, recaída en el recurso núm. 50-2009, rechazó la concurrencia de la excepción de cosa juzgada, pero, en cambio, confirmó la desestimación de la demanda.

– El relato de hechos probados de la sentencia refleja, a continuación, el texto del artículo 85 a) y de la disposición transitoria sexta, apartado 5 del Convenio 2010-2015, que sucedió al anterior, que es el que fue objeto de enjuiciamiento en el proceso judicial del que trae causa este recurso de amparo.

– Finalmente, los dos últimos apartados de los hechos probados aluden, de una parte, a los acuerdos suscritos en fecha 19 de febrero de 2015 por los sindicatos UGT, CC.OO. y CGT con la mercantil CLH, S.A. «para el establecimiento de un marco de condiciones para la extinción de contratos por mutuo acuerdo y para la renovación de plantilla y creación de empleo joven». De otro lado, se deja constancia de que «la empresa ha mantenido la garantía, pactada en el preacuerdo de 12 de septiembre de 1995 por el que se aseguraba el mantenimiento del empleo, salvo bajas voluntarias».

Con sustento en los destacados hechos probados, la sentencia, por un lado, desestima la excepción de cosa juzgada que opuso la demandada Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., acogiendo en su integridad la fundamentación que, para rechazarla, se contenía en la precedente sentencia del Tribunal Supremo de 19 de enero de 2010; y, por otro lado, en lo que se refiere a la cuestión de fondo suscitada por los sindicatos actores, después de hacer una extensa referencia a la jurisprudencia del Tribunal Supremo que sostiene la infracción del derecho a la igualdad de trato cuando se dé una doble escala salarial, que diferencie la retribución del complemento de antigüedad por razón exclusiva de la fecha de ingreso en la empresa, concluye estimando la demanda a partir de la afirmación de que «ni en el Convenio 2004-2009, ni el en Convenio 2010-2015 se menciona la concurrencia de condición más beneficiosa a título personal para justificar el trato diferenciado, ni se ha probado, ni se ha intentado probar, el mantenimiento de las circunstancias existentes en el año 1995, por lo que descartamos concurren circunstancias idóneas, razonables y proporcionadas, que justifiquen el trato diferenciado en el régimen retributivo de la antigüedad, aunque se haya acreditado que la empresa ha respetado el pacto de empleo, preacordado el 12 de septiembre de 1995 y ratificado el 25 de octubre de 1995, por cuanto en dicho acuerdo no se convino un trato diferenciado en el régimen de antigüedad con base a la fecha de ingreso, por lo que el trato diferenciado del régimen retributivo de la antigüedad no pudo constituir contrapartida al pacto de empleo, ni se ha razonado por qué causa deben penalizarse únicamente a los trabajadores de nuevo ingreso para asegurar el empleo en la empresa» (FJ 5).

La Sala finaliza su razonamiento afirmando que «concorre, por consiguiente, doble escala salarial, que vulnera el principio de igualdad, garantizado por el artículo 14 CE, en relación con el artículo 17 LET», porque el abono del complemento de antigüedad para los trabajadores que ingresaron antes del 12 de septiembre de 1995 les es satisfecho por trienios, mientras que los que han entrado en la empresa con posterioridad a aquella fecha, lo es por quinquenios, diferencia que ha pervivido desde el inicial Convenio.

c) Contra la anterior sentencia, la entidad CLH, S.A., interpuso recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que quedó registrado con el núm. 193-2015 de los de su clase. Dicho recurso fue impugnado por los sindicatos FITAG-UGT y CC.OO.-industria, así como por el Ministerio Fiscal, que interesaron su desestimación.

Por Sentencia de 11 de julio de 2016, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo estimó parcialmente el cuarto de los motivos del recurso y desestimó el resto, por lo que, en el fallo, casó y anuló la sentencia de instancia, desestimando la demanda y absolviendo a la demandada, la mercantil Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., de las pretensiones ejercitadas en su contra.

Señala la Sala en su fundamentación jurídica (fundamento jurídico 7, apartado 4):

«No hay elementos de juicio que permitan considerar que hubieren variado las circunstancias que en su momento fueron tenidas en consideración por la última de ellas (en referencia a las SSTs de 5 de marzo de 2007 y de 19 de enero de 2010), STS de 19 de enero de 2010 (recurso 50-2009) que resuelve la impugnación del Convenio colectivo de los años 2004-2009, y tras rechazar la existencia de cosa juzgada en los términos que hemos visto anteriormente, concluye declarando la legalidad de los preceptos convencionales litigiosos con base a la concurrencia de todas aquellas circunstancias fácticas que en ella se relatan y (que) justificaron el diferente tratamiento retributivo de unos y otros trabajadores.»

A lo expuesto, agrega en el apartado 5 de ese mismo fundamento jurídico 7:

«[R]esulta muy sugerente el planteamiento de la sentencia recurrida, cuando lo que viene a preguntarse es si estas circunstancias históricas que tienen inicialmente su origen en el año 1995, pueden seguir manteniéndose indefinidamente para seguir justificando unas diferencias retributivas veinte años después, por el hecho de que se siga reproduciendo en los sucesivos Convenios colectivos el tenor literal de aquellos preceptos convencionales que fueron en su momento judicialmente avalados.

Pero aun cuando ese interesante planteamiento pudiere ser eventualmente acogido en otro supuesto diferente, no cabe sin embargo aplicarlo al caso de autos, en el que nuestra precitada Sentencia de 19 de enero de 2010 ha considerado justificada la desigualdad retributiva y admitido la legalidad de esa misma disposición convencional, sin que concurren en el presente procedimiento elementos de juicio que permitan considerar que pudieren haber variado las circunstancias fácticas que fueron tenidas en cuenta en el momento de dictarse la misma.

Podría admitirse que ha decaído la conformidad a derecho de esos mismos pactos convencionales que fueron en su momento avalados por aquella sentencia del año 2010, pero hubiere sido necesario entonces demostrar que las condiciones ahora concurrentes se han modificado sustancialmente respecto a las preexistentes, que fueron tenidas en consideración para estimarlos ajustados a ley en una fecha tan reciente.

Más aún cuando también hemos dejado constancia de que se han actualizado los pactos de fomento y garantía del empleo, que contribuyeron en su momento a justificar la diferencia retributiva, habiéndose suscrito el 19 de febrero de 2015 por la empresa demandada y los sindicatos UGT, CC.OO. y CGT diversos acuerdos para el establecimiento de un marco de condiciones para la extinción de contratos por mutuo acuerdo y para la renovación de plantilla y creación de empleo joven, cumpliendo además la empresa la garantía pactada en el preacuerdo de 12-09-1995 por el que se aseguraba el mantenimiento del empleo, salvo bajas voluntarias, tal y como se ha declarado probado.»

Concluye la Sala su razonamiento destacando que, si bien pudiera ponerse en duda, dado que la materia afecta al derecho a la igualdad de trato y que, por ello, debe aplicarse la interpretación más favorable a la efectividad del precitado derecho fundamental, «que la reiteración de la dicción literal de los sucesivos Convenios colectivos sea suficiente por sí sola para justificar una diferencia retributiva de esta naturaleza, cuando el lapso temporal transcurrido es tan manifiestamente dilatado que se pierde toda conexión finalista entre la constatada desigualdad de trato y las circunstancias objetivas que pudieren haberla justificado en algún momento histórico anterior, tan alejado y distante que se pierde su funcionalidad, diluyéndose con ello la causa que hubiere de base a su instauración y en la que se sustentó en su momento la decisión judicial que la declaró inicialmente ajustada a derecho», también señala, a continuación, que el obligado respeto y vinculación al pronunciamiento anterior propio (en referencia a su anterior STS de 19 de enero de 2010) le lleva a no modificar su precedente decisión, por entender que no han concurrido «elementos de juicio que permitan considerar que en el momento actual se haya producido

una variación de las circunstancias que fueron tenidas» en cuenta por aquella sentencia para llegar a una solución diferente.

La sentencia de referencia fue notificada a la representación del sindicato FITAG-UGT el día 16 de septiembre de 2016.

3. En su demanda de amparo el sindicato FITAG-UGT alega la vulneración de dos derechos fundamentales:

a) En primer lugar, denuncia la infracción del artículo 14 CE en su vertiente del derecho a un trato salarial igualitario, pues considera que los preceptos impugnados del Convenio colectivo de CLH, S.A., correspondiente al período 2010-2015 regulan un doble régimen retributivo del complemento de antigüedad de los trabajadores de la empresa, que viene determinado por la fecha del ingreso de cada uno de ellos en la misma, de tal modo que el personal que comenzó a prestar sus servicios con posterioridad al día 12 de septiembre de 1995 ha recibido un trato retributivo de peor condición por aquel concepto que el que ingresó con anterioridad a dicha fecha en la empresa.

Afirma, a continuación, que el Convenio colectivo no recoge argumento alguno destinado a motivar o a justificar ese doble tratamiento retributivo; tampoco incluye aquel medida compensatoria alguna para el personal contratado a partir de la fecha del 12 de septiembre de 1995, limitándose la empresa a alegar «que concurría una garantía de empleo contenida en la disposición transitoria 10.^a del Convenio, pero como quiera que dicha garantía de empleo alcanza a todo el personal la sentencia de la Audiencia Nacional consideró que la misma no suponía una ventaja de alcance limitado para los trabajadores que perciben el complemento de antigüedad en menor cuantía, sino que la misma era aplicable a toda la plantilla, por lo que difícilmente podía tal garantía de empleo constituir una justificación de la doble escala retributiva». Reitera que, en los hechos declarados probados por las resoluciones judiciales, no consta acreditada «ninguna circunstancia que pudiera justificar la diferencia de trato establecida en la norma convencional impugnada».

Finalmente, en relación con esta alegada vulneración, el sindicato demandante contraviene el razonamiento de la sentencia del Tribunal Supremo acerca de que la parte actora no ha probado la existencia de una variación de las circunstancias que hubieran llevado a un cambio de la decisión judicial sobre el caso, a lo que responde aquel que, con tal argumento, el pronunciamiento de la Sala exige «una especie de contrajustificación del doble tratamiento salarial contenido en la norma convencional vigente, al presumir constantes las circunstancias y motivaciones que se tuvieron presentes en anteriores regulaciones convencionales».

b) Y, en segundo término, el sindicato recurrente entiende vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente del derecho a obtener una resolución judicial motivada pues, a su parecer, la sentencia del Tribunal Supremo, «ni es coherente con el derecho fundamental, en este caso el principio de igualdad que está en juego, echándose por tanto en falta “una argumentación axiológica que sea respetuosa” con su contenido» y, por otro lado, agrega, que en la citada resolución «concorre error judicial al considerar la Sala IV circunstancias que sirvieron para justificar la regularidad de la doble escala salarial del Convenio colectivo de CLH-Aviación, que es empresa distinta a CLH», por lo que se habría vulnerado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24.1 CE.

4. Con fecha 27 de febrero de 2017, el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré remitió escrito a la Excm. Sra. Vicepresidenta de este Tribunal y Presidenta de su Sala Segunda poniendo en su conocimiento la posible concurrencia de la causa de abstención recogida en el artículo 219.13 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ). Por medio de Auto del 28 de febrero siguiente la Sala estimó justificada la abstención formulada por el referido Magistrado apartándole definitivamente del conocimiento de este recurso.

5. Por providencia de 28 de febrero de 2017, la Sección Cuarta de este Tribunal admitió el recurso de amparo y acordó dirigir atentas comunicaciones a las Salas de lo Social del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional para que remitieran testimonio de

las respectivas actuaciones y para que, en un plazo no superior a diez días, el último de los órganos judiciales citados emplazara a las partes, excepto a la recurrente en amparo, para que pudieran comparecer en el ejercicio de sus derechos. Asimismo, en la indicada resolución se señala que el recurso presenta especial trascendencia constitucional porque «puede dar ocasión al Tribunal para aclarar o cambiar su doctrina, como consecuencia de cambios normativos relevantes para la configuración del contenido del derecho fundamental [STC 155/2009, FJ 2 b)]».

6. El día 16 de marzo de 2017, la representación procesal de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., interesó que se le tuviera por personada en el proceso constitucional. Igualmente, en fecha 22 de marzo siguiente hizo también la misma solicitud el sindicato CC.OO.-industria. Después de diferentes subsanaciones en relación con el poder de representación conferido por ambas entidades, finalmente, por medio de diligencia de ordenación de 6 de junio de 2017, se tuvo por personadas y partes a la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., y al sindicato CC.OO.-industria, acordándose entender con ellas las sucesivas actuaciones.

En la misma resolución se acordó, también, dar vista de las actuaciones recibidas a las partes personadas y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días para que pudieran presentar las alegaciones que estimaran pertinentes en orden a la defensa de sus derechos e intereses legítimos, conforme determina el artículo 52.1 LOTC.

7. El día 26 de junio de 2017 la representación de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., presentó sus alegaciones en el registro de este Tribunal, en las que muestra su oposición al recurso interpuesto y solicita su desestimación; igualmente, considera que el recurso carece de especial trascendencia constitucional que justifique un pronunciamiento de este Tribunal sobre las cuestiones suscitadas.

Comienza la parte negando que la STS de 11 de julio de 2016 haya vulnerado el principio de igualdad y, a tal efecto, realiza unas consideraciones iniciales sobre el alcance del juicio constitucional en materia de doble escala salarial destacando que «el criterio de la fecha de ingreso en la empresa, utilizado para introducir una diferenciación salarial que da lugar a las tradicionalmente conocidas como dobles escalas, no es un motivo genérico de discriminación o de circunstancia personal o social de tal carácter que se halle incluido en la lista tasada del art. 14 CE... O en la relación más amplia de “discriminaciones favorables o adversas” en el empleo y en las condiciones de trabajo de los artículos 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET); y tampoco puede subsumirse en el art. 14 in fine CE “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, porque a pesar de la aparente indeterminabilidad de este último inciso, el mismo ha de entenderse referido a condiciones que guarden analogía con la específicamente singularizadas en el citado art. 14 CE».

Seguidamente, con cita de la STC 27/2004, de 4 de marzo, señala que este Tribunal «ha establecido criterios firmes a la hora de establecer los límites de las dobles escalas salariales para que las mismas se adecuen al principio de igualdad», que habrían de asentarse «sobre la idea de que las mismas serían constitucionalmente admisibles si existiera una razón objetiva, razonable y proporcionada que las justificase», a lo que añade que «los citados criterios de modalización han sido recurrentemente utilizados por el Tribunal Supremo que ha considerado como razones objetivas y justificadas, que hacen constitucionalmente admisible la diferencia de tratamiento salarial, aquellas que fundamentan su establecimiento en razones de política de empleo, transformaciones sustanciales de la estructura productiva o, en fin, razones estructurales de crisis económica». Después, hace referencia a una relación de sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de las que destaca particularmente la de ese Alto Tribunal de 16 de enero de 2006 (recurso núm. 2013-2004), para sustentar su criterio de que un trato contractual diferenciado en función de la fecha de ingreso en la empresa puede encontrar una justificación objetiva y razonable, en función de las circunstancias de cada caso, que no vulneren el principio de igualdad.

Ciñendo ya su expositivo a la impugnación de los razonamientos del recurso, comienza la parte cuestionando la especial trascendencia constitucional del recurso, pues, a su parecer, los argumentos que sostienen la impugnación del sindicato recurrente son los

mismos que le han servido a éste para alegar la vulneración de los derechos fundamentales que denuncia, con lo que, a su juicio, la demanda de amparo habría incumplido la exigencia de que se disocie adecuadamente la argumentación tendente a evidenciar la existencia de la lesión del derecho fundamental, de los razonamientos específicamente dirigidos a justificar este requisito procesal.

Tal circunstancia, según refiere, le obliga a realizar una «reflexión conjunta» para oponerse, no sólo a los argumentos de fondo sobre la alegada vulneración del derecho fundamental que se denuncia en la demanda, sino también a combatir que el recurso haya justificado debidamente el requisito de la especial trascendencia constitucional, «dado que el recurso ha sido tanto generosa como impropia admitido a trámite».

En este sentido, las alegaciones de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., combaten un primer argumento del sindicato recurrente referido a que el Convenio colectivo impugnado carece de una justificación razonable que haya servido de fundamento a la dualidad de escalas salariales entre los empleados de CLH, S.A. En este sentido, destaca que la pretensión del demandante «revela lo que pudiera considerarse la función oculta del recurso y que no es otra que la de promover la intervención del Tribunal Constitucional para que el mismo dote de un estatuto “normativo” completo al régimen de las dobles escalas salariales. A su parecer, no se trataría de ponderar la eventual vulneración del art. 14 CE en un caso concreto y por una sentencia del Tribunal Supremo, sino más bien de que «con olvido del papel del legislador y de la fundamental tarea de la autonomía colectiva, dotar de un marco de referencia general y abstracto a las denominadas dobles escalas salariales», sosteniendo que, en estos casos, «nos situamos ante resoluciones apegadas a los antecedentes del caso que, por tanto, impiden extraer conclusiones de carácter general».

Pues bien, a su juicio, el mismo argumento esgrimido por el sindicato actor para sustentar la vulneración del derecho fundamental ha sido utilizado también para justificar la especial trascendencia constitucional del recurso, lo que le lleva a afirmar que tales argumentos «olvidan de manera palmaria la función del juez constitucional en el recurso de amparo que no es otra que dilucidar si la ponderación judicial de los derechos en presencia ha sido realizada en la vía judicial de modo que se respete su correcta valoración y definición constitucional», para llegar, bien a la confirmación de la decisión judicial o, en caso contrario, «reputarla lesiva de uno y otro derecho fundamental».

Por ello, considera que «no es posible solicitar amparo respecto a hipotéticas y futuras lesiones de estos derechos, ni mucho menos, por tanto, el establecimiento de criterios potenciales de aplicación como lo es la necesidad de que los Convenios colectivos vengán obligados a justificar expresa y causalmente las razones que justifican el establecimiento de las dobles escalas». En definitiva, entiende que «esta exigencia de motivación excede la competencia del Tribunal al intervenir en los términos en los que debe desarrollarse la negociación colectiva y obligar a expresar tales circunstancias lo que constituye una función que, de admitirse, correspondería al legislador».

Al argumento de la demanda sobre la inexistencia de razones actualizadas al tiempo de vigencia del Convenio, que hubieran justificado mantener el régimen diferenciado de escalas salariales entre los empleados, responde la representación de CLH, S.A., que el sindicato demandante no ha pretendido de este Tribunal que valore el juicio alcanzado por el Tribunal Supremo y su adecuación al principio de igualdad en el caso concreto, sino «establecer una regla de actuación que sirva con carácter general y abstracto para resolver los términos de aplicación de las dobles escalas salariales. Tal objetivo olvida que se encuentra en la esfera de control de los sujetos negociadores valorar el cambio de las circunstancias que sirven de base a los pactos que concluyen y, por ende, modular la vigencia de los acuerdos alcanzados». Por ello, entiende que, en relación con el caso enjuiciado, no se practicó prueba que acreditara una variación de las circunstancias que justificaran la adopción de una situación diferente, por lo que el recurrente no puede pretender «que dicho control se efectúe ahora sobre la base de una prueba inexistente», ni que este Tribunal «mude en legislador y establezca como parámetro objetivo de control de la negociación colectiva la referida exigencia».

Finalmente, en relación con la alegada vulneración del principio de igualdad, la representación de CLH, S.A., contesta a un último argumento sostenido por el sindicato recurrente para invocar la vulneración del derecho fundamental y que alude a la necesidad

de que la posible existencia justificada de una doble escala salarial tendría que haber supuesto como contrapartida una compensación transitoria del trato peyorativo sufrido por los empleados que ingresaron con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, asegurando su desaparición progresiva.

Pues bien, a este razonamiento contraponen la mercantil CLH, S.A., que, en realidad, la doble escala salarial supuso en el caso de autos «una solución de equilibrio y tutela para aquellos trabajadores que han sufrido de forma más directa e intensa los efectos de situaciones anteriores que han afectado a sus condiciones laborales y económicas», en referencia a que la razón de ser de dicha escala «responde a la necesidad de proceder al reconocimiento de derechos “adquiridos” para los trabajadores contratados en el momento de la firma del Convenio», que no pueden resultar extensivos a aquellos otros que ingresaron en la empresa a partir de la entrada en vigor del nuevo Convenio colectivo. Y todo ello de conformidad con la exigencia de que el reconocimiento de tales derechos adquiridos obligaría al «establecimiento en el propio Convenio colectivo de la garantía de un nivel de retribución para quien ya lo tenía atribuido por una norma profesional anterior».

Concluye, pues, afirmando que «la diferenciación se presenta como una justificación objetiva, razonable y en todo caso proporcionada al sacrificio impuesto», a lo que agrega que «el establecimiento de sistemas de compensación o reequilibrio para los trabajadores afectados por la segunda escala pueden considerarse recomendables pero, en ningún caso, exigencias de reglada imposición».

Por otro lado, en oposición a la alegada vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, al haber entendido la parte demandante que la sentencia del Tribunal Supremo no resulta suficientemente motivada y fundada en Derecho, sostiene la representación de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., que no se tacha a la resolución impugnada de «insuficiencia de motivación jurídica sino más bien de no haber atendido unos pretendidos e indefinidos valores que son los que, considera el recurrente, son los que mejor atienden sus intereses». En definitiva, que no hay ausencia o insuficiencia de motivación sino discrepancia en relación con la interpretación jurídica que ha realizado el Tribunal Supremo sobre la normativa aplicable al caso.

Y, finalmente, respecto del invocado «error judicial» en que habría podido incurrir la sentencia impugnada, que sostiene el sindicato recurrente por haber confundido eventualmente el Convenio de CLH, S.A., con el de otra empresa distinta a ésta, afirma la representación de CLH, S.A., que, «de serlo vendría inducido por los propios recurrentes en amparo que a lo largo y ancho de todo el procedimiento judicial han mantenido el debate sobre la situación convencional preexistente, error inducido que (a su juicio) se continúa también en el propio recurso de amparo».

En atención a todas las consideraciones expuestas, la representación de CLH, S.A., solicita que se tengan por formuladas las anteriores alegaciones, por formalizada su oposición al recurso de amparo y que se dicte sentencia desestimatoria del mismo.

8. Mediante escrito que tuvo entrada el día 28 de junio de 2017 en el registro de este Tribunal, la representación del sindicato FITAG-UGT ratificó el contenido de la demanda presentada y reiteró las alegaciones, argumentación jurídica y pretensión de amparo contenidas en la misma.

9. El día 7 de julio de 2017 ingresó el escrito de alegaciones del Ministerio Fiscal en el registro del Tribunal Constitucional. En el mismo se propugna la estimación del recurso de amparo, la declaración de que ha sido vulnerado el derecho del sindicato recurrente a la igualdad y, subsiguientemente, se solicita la anulación de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2016 impugnada.

Después de describir con detalle en el apartado de antecedentes, tanto el relato de hechos probados como la fundamentación jurídica de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 5 de marzo de 2015, que estimó la demanda de los sindicatos FITAG-UGT y CC.OO.-industria, así como de exponer, también con profusión, los motivos del recurso de casación interpuesto por la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., contra aquélla, de reflejar el contenido íntegro del fundamento jurídico séptimo de la

sentencia de la misma Sala del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2016, impugnada, destacando el fallo estimatorio de dicho recurso y, en consecuencia, la desestimación de la demanda de los sindicatos actores, pasa, a continuación, a analizar, en los fundamentos de Derecho, las vulneraciones constitucionales invocadas por la demanda de amparo.

Comienza haciendo mención a la queja referida a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de la que afirma que es redundante de la del derecho a la igualdad, «pues tal defecto de motivación supone la lesión de este último derecho». Añade, además, que «en todo caso, la misma no podría ser examinada, al no haberse interpuesto el pertinente incidente de nulidad de actuaciones... dado que tal defecto de motivación se atribuye a la sentencia que se cuestiona en amparo en exclusividad». Propugna, pues, respecto de esta denuncia constitucional la falta de agotamiento de la vía judicial previa como causa de inadmisibilidad.

En referencia a la vulneración del derecho a la igualdad, después de hacer una extensa cita de la doctrina de este Tribunal sobre el principio de igualdad en general, y, de modo más particularizado, sobre la ordenación jurídica de la igualdad de tratamiento retributivo en nuestro sistema jurídico, con particular referencia a la STC 27/2004, aborda, a continuación, el análisis de la infracción del derecho a la igualdad denunciada partiendo de la secuencia de resoluciones judiciales que precedieron a la que es objeto de impugnación para poner de manifiesto que los pronunciamientos del Tribunal Supremo se han ido remitiendo de modo sucesivo unos a otros para justificar «la diferencia de trato basándola en una construcción jurídica que hacía años había sido abandonada por su propia jurisprudencia, sin examinar si concurría alguna circunstancia objetiva que pudiese avalar la diferencia salarial, que trató de fundarse en un pacto suscrito más de veinte años atrás y que no diferenciaba a los trabajadores según su fecha de ingreso y que no se había sustentado en el diferente trato salarial».

Con fundamento en el indicado argumento, el Ministerio Fiscal propugna la estimación del recurso y el otorgamiento del amparo impetrado, en los términos que han sido expuestos anteriormente.

10. El día 13 de julio de 2017 quedó registrado en este Tribunal el escrito presentado por la representación del sindicato CC.OO.-industria en el que muestra su total conformidad con el recurso de amparo formalizado por FITAG-UGT, al que se adhiere «a todo su contenido y a sus pretensiones solicitando la estimación del mismo».

11. Por providencia de 11 de octubre de 2017, se señaló para la deliberación y votación de la presente sentencia el día 16 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. El presente recurso de amparo interpuesto por el sindicato federación de industrias y trabajadores agrarios de la Unión General de Trabajadores de España (en adelante FITAG-UGT) tiene por objeto la impugnación en esta sede constitucional de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2016, por haber incurrido, según la demanda, en vulneración de los derechos, a la igualdad de trato en materia retributiva y a la tutela judicial efectiva, reconocidos en los artículos 14 y 24.1 CE, respectivamente.

Como ya se ha detallado en los antecedentes de esta sentencia, la demanda sostiene que la sentencia del Tribunal Supremo, que casó y anuló otra anterior de la Audiencia Nacional, ha desestimado su pretensión de que fueran declarados nulos dos preceptos del Convenio colectivo de la Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH), S.A., correspondiente al período 2010-2015, por haberlos reputado el sindicato recurrente como contrarios al principio de igualdad de trato retributivo, en la medida en que han mantenido una doble escala retributiva en el complemento de antigüedad de los trabajadores de aquella empresa, en función de su fecha de ingreso en ésta, de tal manera que, para todos los que hayan comenzado su relación laboral con la empresa en fecha anterior a la del 12 de septiembre de 1995, el precitado complemento lo han venido percibiendo por trienios

vencidos, mientras que los que han accedido a la empresa con posterioridad lo han de hacer por quinquenios también vencidos.

Agrega la demanda que esta doble escala salarial, a su juicio discriminatoria para los que integran el segundo de los grupos retributivos, ha ido perviviendo en el tiempo en los sucesivos Convenios colectivos firmados entre la empresa y las organizaciones sindicales sin que haya una justificación objetiva y razonable que sustente aquel tratamiento retributivo desigual y sin que los preacuerdos en su día concertados con CLH, S.A., para el mantenimiento y la estabilidad en el empleo de los trabajadores constituya un argumento razonable que permita la subsistencia de aquella discriminación.

Igualmente, la demanda señala que la sentencia impugnada ha vulnerado también el derecho a la tutela judicial efectiva del sindicato recurrente, pues, de una parte, se ha limitado a aceptar los argumentos que sirvieron de base a una precedente sentencia de la propia Sala de aquel Alto Tribunal de 19 de enero de 2010 para mantener la situación de doble escala retributiva de los trabajadores de CLH, S.A., sin que haya motivado suficientemente su decisión de permitir la permanencia de aquella situación, pese a no ser coherente ni repetuosa con el derecho a la igualdad de trato de los trabajadores afectados. Y, de otro lado, entiende que la sentencia ha incurrido, también, en «error judicial», por haber tenido en cuenta las circunstancias que concurrieron en el Convenio salarial de otra entidad empresarial (Compañía Logística de Hidrocarburos-Aviación), distinta de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., para justificar la regularidad de la doble escala salarial.

Por todo lo expuesto, el sindicato recurrente solicita la estimación de la demanda, el otorgamiento del amparo con declaración de haber sido vulnerados los derechos fundamentales que invoca y que por este Tribunal se declare la nulidad de la sentencia impugnada.

En oposición a la demanda, se alza en su contestación la representación procesal de CLH, S.A., que, primeramente, sostiene que el recurso de amparo debería haber sido inadmitido por este Tribunal, al no haber cumplido el sindicato recurrente la carga procesal de justificar debidamente la especial transcendencia constitucional del recurso, toda vez que, según su parecer, habría confundido la argumentación de apoyo al cumplimiento de tal requisito procesal con los razonamientos de la lesión del derecho a la igualdad de trato salarial que propugna.

Por ello, el escrito de CLH, S.A., desarrolla una respuesta conjunta a ambas cuestiones, que se ha reflejado con detalle en los antecedentes de esta resolución, y que se sintetizan en su oposición a los tres aspectos de fondo que, a su juicio, sirven de base a la demanda para invocar la vulneración de la igualdad: la ausencia de una justificación razonable que fundamente la situación discriminatoria salarial que denuncia, la pervivencia en el tiempo de dicha discriminación y la inexistencia de mecanismos de compensación a favor de los trabajadores que ingresaron con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, que restablezcan una situación de equilibrio entre éstos y los que accedieron con anterioridad.

En lo que atañe a la denunciada vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, la representación de CLH, S.A., alega, en oposición a lo que ha sostenido el sindicato recurrente como insuficiente motivación de la sentencia, que tal conclusión no es más que el reflejo de la discrepancia que aquel mantiene con la interpretación jurídica realizada por el Tribunal al «no haber atendido unos pretendidos e indefinidos valores que son los que, considera el recurrente, son los que mejor atienden sus intereses». Por último, rechaza también que la sentencia impugnada haya incurrido en el «error jurídico» que denuncia la demanda, porque el «error patente», de haber existido, habría sido «inducido por los propios recurrentes en amparo», por haber «mantenido el debate sobre la situación convencional preexistente» durante todo el procedimiento judicial.

Por todo lo expuesto, la representación de CLH, S.A., solicita el dictado de una sentencia desestimatoria del recurso de amparo interpuesto.

El Ministerio Fiscal, por su parte, considera que la alegada vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva carece de sustantividad propia, al guardar íntima conexión con la denunciada infracción del derecho a la igualdad de trato salarial; además, la tacha debe ser inadmitida porque el recurrente debería haber agotado la vía judicial previa promoviendo el incidente extraordinario de nulidad de actuaciones del artículo 241 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), toda vez que el vicio de inconstitucionalidad lo imputa por vez primera

y de modo directo a la Sentencia de 11 de julio de 2016 impugnada, sin que haya dado ocasión al Tribunal Supremo para, en su caso, restablecer el eventual derecho fundamental lesionado.

Por el contrario, en lo que atañe a la denunciada vulneración del derecho a la igualdad de trato retributivo de todos los trabajadores de CLH, S.A., el Ministerio Fiscal propugna la estimación de la demanda y el otorgamiento del amparo, dado que, a su parecer, ha quedado acreditada durante un largo período de tiempo (más de veinte años) la existencia de una doble escala salarial respecto del complemento de antigüedad entre los trabajadores de CLH, S.A., que ha obedecido exclusivamente al criterio de la fecha de ingreso en la empresa, sin que concurra alguna circunstancia objetiva y razonable que justifique aquella diferencia, que es discriminatoria para los trabajadores que comenzaron su relación laboral con posterioridad a aquel día.

Finalmente, el sindicato CC.OO.-industria, se ha adherido en todo su contenido y pretensión a la demanda de amparo, solicitando, en consecuencia, la estimación de la demanda y el otorgamiento del amparo.

2. Así delimitadas las pretensiones de las partes y del Ministerio Fiscal en este proceso de amparo, deben hacerse unas consideraciones previas al enjuiciamiento de fondo de las vulneraciones de derechos fundamentales sometidas a la consideración de este Tribunal.

a) Comenzaremos por el análisis de la argumentación sostenida por la representación de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., que alega, como cuestión previa, que la demanda no ha debido ser admitida a trámite porque la parte actora no ha justificado el requisito de la especial trascendencia constitucional del recurso, al no haber disociado este requisito procesal de la lesión de los derechos fundamentales invocados.

Tal cuestión previa ha de ser rechazada toda vez que, si bien el requisito de justificar la especial trascendencia constitucional del recurso se configura no sólo como una carga procesal de la parte sino también como un «instrumento de colaboración con la Justicia constitucional, habida cuenta de que el legislador ha querido que la valoración del Tribunal acerca de la especial trascendencia constitucional de cada recurso venga siempre precedida de la iniciativa y apreciaciones de la parte, recogidas en su escrito de demanda» (SSTC 69/2011, de 16 de mayo, FJ 3, y 176/2012, de 15 de octubre, FJ 3), también ha declarado que es competencia exclusiva de este Tribunal apreciar, finalmente, si el contenido de la justificación de dicha especial trascendencia ofrecido por el recurrente en su demanda colma las exigencias legales de este requisito.

Pues bien, la demanda, amén de haber dedicado un capítulo específico al cumplimiento de esta exigencia procesal, ha identificado como posible causa que justifique la especial trascendencia constitucional de este recurso, la de «aclarar la doctrina constitucional sobre el alcance del principio de igualdad en la regulación convencional que establece un doble régimen retributivo derivado de la distinta fecha de contratación, siendo peyorativo el establecido para el personal menos antiguo en contraste con el de contratación anterior». Ha hecho referencia, por consiguiente, a la causa de especial trascendencia constitucional que este Tribunal enunció en su STC 155/2009, FJ 2 b), que ha fundamentado en tres aspectos que aluden a una eventual diferencia salarial como causante de la desigualdad que denuncia:

En primer lugar, si el Convenio colectivo debe contener los factores por sí mismos diferenciadores o justificativos de la razonabilidad de la diferencia, al objeto de que pueda superar el necesario juicio de proporcionalidad entre la medida diferenciadora adoptada, el resultado pretendido y el que se ha producido.

En segundo término, si la diferenciación salarial apreciada inicialmente en un Convenio colectivo es susceptible o no de ser mantenida en los Convenios posteriores, sin que los órganos judiciales apliquen la presunción de que «al haber sido aceptable en relación a Convenios colectivos anteriores, ha de entenderse que las mismas permanecen en el Convenio colectivo siguiente».

Y, en tercer lugar, si el Convenio colectivo debe contener compromisos empresariales dirigidos a compensar en estos casos a los trabajadores que resulten perjudicados por

aquella doble escala salarial. Por tanto, con independencia de la valoración que las alegaciones recogidas en la demanda puedan merecer, cabe apreciar un esfuerzo argumental de la parte recurrente destinado a cumplir el requisito establecido en el artículo 49.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC).

Además, los aspectos generales reseñados se han destacado con independencia de las particulares circunstancias del supuesto de autos que la demanda ha puesto de manifiesto para fundamentar la lesión del derecho fundamental a la igualdad retributiva que denuncia, de ahí que este Tribunal haya considerado que el sindicato demandante ha realizado el grado de esfuerzo exigible para disociar los argumentos dirigidos a evidenciar la existencia de la lesión del derecho fundamental y los razonamientos específicamente dirigidos a justificar que el recurso presenta especial trascendencia constitucional [SSTC 77/2015, de 27 de abril, FJ 1 d); 1/2015, de 19 de enero, FJ 2, y 23/2015, de 16 de febrero, FJ 2].

Por otro lado, en el ejercicio de su competencia exclusiva, este Tribunal ha valorado los argumentos propuestos por la parte demandante y, como ya ha resuelto en su providencia de 28 de febrero de 2017, ha entendido que el recurso reviste la especial trascendencia constitucional que en aquella resolución se especifica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.1 b) LOTC. Se trata de un requisito sustantivo que la doctrina constitucional ha reiterado que corresponde únicamente a este Tribunal su apreciación en cada caso (SSTC 54/2015, de 16 de marzo, FJ 4; 89/2016, de 9 de mayo, FJ 2, y 172/2016, de 17 de octubre, FJ 2, por todas).

b) Por otra parte, en referencia ya a las vulneraciones de derechos fundamentales denunciadas en la demanda, hemos de analizar, también como cuestión previa, el óbice de admisibilidad opuesto por el Ministerio Fiscal a la eventual infracción del derecho a la tutela judicial efectiva que imputa a la sentencia impugnada.

El análisis del motivo de amparo permite delimitar que son dos los argumentos sobre los que se sustenta la tacha de inconstitucionalidad: De una parte, la expresada motivación insuficiente de la sentencia del Tribunal Supremo, por cuanto que, a juicio del sindicato recurrente, se habría limitado aquella a reproducir los argumentos sostenidos en pronunciamientos anteriores para mantener la doble escala salarial, cuando debería haber tenido en cuenta que no se han acreditado circunstancias objetivas que permitieran la permanencia de aquella situación discriminatoria. De otro lado, se invoca la eventual concurrencia de un error patente en la sentencia, que derivaría de haber tomado en consideración las circunstancias concurrentes en el Convenio regulador de una empresa distinta a la de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., para justificar la regularidad de la diferencia de trato salarial.

Pues bien, como sostiene el Ministerio Fiscal, el primero de los argumentos de la demanda carece de individualidad propia y va íntimamente conectado con el de la alegada vulneración del derecho a la igualdad de tratamiento retributivo, puesto que la demanda, en este extremo, se limita a denunciar la insuficiente motivación de la sentencia sobre la base de que ésta no ha aportado argumentos suasorios que justifiquen el mantenimiento de lo que considera peyorativo para el derecho salarial de los trabajadores que ingresaron a partir del 12 de septiembre de 1995. Por tanto, el análisis de fondo de esta vulneración debe hacerse de modo conjunto con la del derecho a la igualdad.

En lo que se refiere a la denunciada infracción del derecho a la tutela judicial efectiva por concurrir un «error patente» en la sentencia impugnada, debe ser inadmitida «a limine» por cuanto, como con acierto ha destacado el Ministerio Fiscal, la eventual infracción constitucional habría sido cometida primera y directamente por la sentencia del Tribunal Supremo, por lo que la parte debería haber promovido el incidente extraordinario de nulidad de actuaciones del artículo 241 LOPJ, a fin de dar oportunidad al órgano judicial a que pudiera considerar la vulneración del derecho fundamental invocada, antes de acudir a esta vía subsidiaria del recurso de amparo. Concorre, pues, la causa de inadmisibilidad del recurso por falta de agotamiento de la vía judicial previa en lo que se refiere a la infracción de este derecho fundamental [art. 50.1 a), en relación con el art. 44.1 a) LOTC].

3. Comenzando ya el enjuiciamiento de la cuestión de fondo suscitada, esta se localiza en la alegada vulneración del derecho a la igualdad ante la ley reconocido en el

artículo 14 CE, toda vez que, en el caso de autos, tendría esta su causa directa en el contenido de determinados preceptos de un Convenio colectivo que, en materia de retribuciones, establece una doble escala salarial en relación con el cómputo del complemento de antigüedad, aplicable a los trabajadores de una empresa afectados por su ámbito de cobertura, en función de su fecha de ingreso en la misma.

En consecuencia, la eventual violación del derecho fundamental a la igualdad se hallaría en el propio clausulado del Convenio colectivo y no en actos de aplicación singulares del mismo, por lo que, identificado ya el derecho fundamental de que se trata, habremos de partir, para su enjuiciamiento, de la doctrina reiterada de este Tribunal que, a modo de síntesis y en lo que respecta al principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 14 CE, se configura como «un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de modo que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas» (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2).

Tal enunciado del artículo 14 CE, no se agota, sin embargo, en esta cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que, a continuación, el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos concretos de discriminación expresamente contenidos en el mismo, que finalizan en una última fórmula general, la de «cualquier otra condición o circunstancia personal o social», respecto de los que este Tribunal, aparte de destacar que no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos que la provoquen, sí ha tenido especial cuidado en proclamar la ilegitimidad constitucional de los tratamientos diferenciados respecto de «los concretos motivos o razones de discriminación que dicho precepto prohíbe, al tratarse de características expresamente excluidas como causas de discriminación por el art. 14 CE (STC 39/2002, de 14 de febrero, FJ 4, y las que en ella se citan)» (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2).

Ahora bien, también ha señalado este Tribunal con reiteración que «el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. 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.

También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos.

En resumen, 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» (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 2, y las que allí se citan).

Además, el juicio de igualdad, que es relacional, exige «como presupuestos obligados, 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 la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso. Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma» (STC 27/2004, FJ 2).

4. En el ámbito de la negociación colectiva la aplicación del principio de igualdad, ha destacado este Tribunal, «no resulta excluida en el desarrollo de las relaciones laborales», si bien dicha aplicación «se encuentra sometida a importantes matizaciones» (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2).

En efecto, «en el ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, el Convenio colectivo, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la Ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales» (SSTC 177/1988, de 10 de octubre, FJ 4; 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6, o 36/2011, FJ 2, por todas).

En el ámbito de las relaciones privadas, en que el Convenio colectivo se incardina, «los derechos fundamentales y, entre ellos el derecho a la igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad ... No puede olvidarse, en este sentido, que en la negociación colectiva los representantes de los trabajadores defienden los intereses globales de éstos, observando la realidad en la que intervienen, las implicaciones presentes y futuras de sus pactos y las consecuencias que una estrategia negociadora desviada podría llegar a provocar en perjuicio de sus representados (STC 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6). En consecuencia, ni la autonomía colectiva puede, a través del producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al art. 14 CE, ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 4)» (STC 36/2011, FJ 2).

5. Una de las cuestiones que puede causar la eventual vulneración del principio de igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva es la que tiene que ver con el desarrollo normativo de las retribuciones de los trabajadores, que figuren en el Convenio colectivo suscrito entre la entidad empresarial y los sindicatos representantes de aquéllos.

Al respecto, este Tribunal ha declarado en su STC 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6 que «el sistema normal de fijación del salario y, en general, del contenido de la relación laboral, corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el art. 37.1 CE. Mas, un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (art. 1.1 CE), y en el que se encomienda a todos los Poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación del salario asegurando los valores de justicia e igualdad que den efectividad al también mandato constitucional contenido en el art. 35.1 CE». Además, continúa diciendo la precitada sentencia que «el principio de igualdad implica la eliminación en el conjunto de los factores y condiciones retributivos, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales, que mencionadas concretamente unas... y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el art. 14, son susceptibles de generar situaciones de discriminación».

Así pues, cuando, fruto de la negociación colectiva, quede recogido en el Convenio correspondiente un diferente tratamiento salarial para los trabajadores de su ámbito de aplicación, tal circunstancia puede generar una desigualdad de trato entre aquéllos, que resulte peyorativa para unos respecto de otros. Estaremos en presencia, entonces, de lo que se conoce como «doble escala salarial», cuya introducción puede reportar un trato diferenciado y desigual, si no atiende a una justificación objetiva y razonable, y si la diferencia retributiva no es proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del Convenio.

Pues bien, uno de los supuestos más problemáticos de doble escala salarial es el que se refiere al establecimiento de un diferente sistema de cómputo de la antigüedad en

función del momento de ingreso en la empresa. Al respecto, este Tribunal tuvo ya ocasión de declarar que «la distinta fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad en el Convenio de un grupo de trabajadores respecto del otro, puesto que su lógica descansa en un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo, haciendo de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por las dificultades existentes en la incorporación al mercado de trabajo y por la menor capacidad de negociación con la que cuentan en el momento de la contratación, con lo que la diversidad de las condiciones laborales que de ello se deriva enmascara una infravaloración de su condición y de su trabajo» (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 6).

Por otra parte, continúa diciendo la precitada STC 27/2004, en su mismo FJ 6, que «tras la desregulación que llevó a cabo la Ley 11/1994, de 19 de mayo, del que hasta entonces era un derecho a la promoción económica de carácter necesario, que ha pasado a ser dispositivo para las partes negociadoras, pueden incluso respetarse tan sólo los derechos ya causados bajo el Convenio anterior o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente por los antiguos trabajadores (art. 25.2 del vigente texto refundido del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Sin embargo nada excusa la necesidad de que en el nuevo Convenio, y a partir de su entrada en vigor, se fije una estructura salarial que trate por igual a todos los trabajadores a los que ha de aplicarse (sin perjuicio de que se respeten las percepciones consolidadas); pues lo que es reprochable desde la perspectiva del derecho a la igualdad es que se establezca una valoración de la antigüedad para el futuro de modo distinto para dos colectivos de trabajadores, y que se haga exclusivamente en función de la fecha de su ingreso en la empresa».

A lo expuesto han de agregarse otras dos consideraciones: De una parte, para que la diferencia salarial fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad es necesario que, en el seno del Convenio, se introduzca algún tipo de compromiso empresarial que conlleve una «contraprestación a los afectados que pueda hacer potencialmente compatible la medida con el art. 14 CE»; y, de otro lado, que «con base en pautas de compensación o reequilibrio, determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva» (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 7).

6. Entrando ya en el enjuiciamiento del caso concreto, desde los presupuestos doctrinales expuestos, hay que partir de lo que alega el sindicato recurrente y de la denuncia por vulneración del derecho a la igualdad que formula en su demanda de amparo, que, en síntesis, alude al establecimiento de un doble criterio para la consolidación del complemento de antigüedad de los trabajadores de la mercantil Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., en razón a la fecha de su ingreso en ésta y por virtud de lo establecido en determinados preceptos de un Convenio colectivo, que, además, son reproducción del mismo texto de los artículos contenidos en otros Convenios que le precedieron en el tiempo, hasta completar un largo período (veinte años), en el que se ha venido manteniendo tal diferenciación de cómputo salarial.

Particularmente, la queja se localiza en el apartado 5 de la disposición transitoria sexta del Convenio colectivo de referencia, en el que se sigue reconociendo a los trabajadores que ingresaron en CLH, S.A., con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, el cómputo por trienios del complemento de antigüedad, a diferencia de los que lo hicieron después de aquella fecha, a los que el citado complemento les es reconocido por quinquenios cumplidos.

Partiendo, pues, de la constatada existencia por todas las partes en este proceso de una diferencia salarial entre los trabajadores de CLH, S.A., y reconocida, también por todos, la «doble escala salarial», en función de la fecha de ingreso en aquella, resulta necesario aplicar al caso de autos los criterios establecidos por la doctrina de este Tribunal expuesta en los fundamentos jurídicos anteriores:

a) En primer lugar, por lo que se refiere a la exigencia de que aquella diferenciación de trato salarial tenga una justificación objetiva y razonable, se aprecia del relato de hechos probados de la Sentencia de 5 de marzo de 2015, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que acoge en su integridad la sentencia del Tribunal Supremo

de 11 de julio de 2016, ahora impugnada, que dicha exigencia vino originariamente recogida como «condición más beneficiosa y a título personal», a favor de los trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad al día 12 de septiembre de 1995. Así se reconocía en la disposición transitoria séptima del Convenio colectivo suscrito en aquella fecha y de los tres Convenios bianuales que, hasta el ejercicio de 2003, se sucedieron en el tiempo. Dicha condición personal más favorable se apoyaba en la necesidad de compensar al colectivo de trabajadores que venían prestando servicio para la empresa hasta aquel momento, los cuales habían visto empeoradas sus condiciones de trabajo como consecuencia de determinados cambios estructurales que la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., hubo de afrontar para adaptarse a la nueva situación del mercado. Tales cambios (transformación empresarial como consecuencia de pasar de una situación de monopolio a otra de libre concurrencia; adecuación de estructuras organizativas y productivas que conllevaron la tramitación de varios expedientes de regulación de empleo; aparición en el mercado libre y competitivo de nuevas empresas sin cargas laborales preexistentes, así como la modificación en la legislación laboral que permitió una mayor autonomía negocial y las exigencias derivadas del sistema de «sucesión de empresas» previsto en el artículo 44 del texto refundido del estatuto de los trabajadores de 1995, que había entrado en vigor en fechas inmediatamente anteriores) fueron reflejados en los diferentes pronunciamientos judiciales, que avalaron aquella situación (SSTS de 16 de enero de 2006 y de 5 de marzo de 2007, recaídas en los recursos de casación núms. 213-2004 y 187-2004, respectivamente) y que precedieron al que ahora es objeto de nuestro enjuiciamiento.

Los argumentos recogidos en aquellos precedentes judiciales justificaban de un modo objetivo y racional el doble régimen salarial establecido para los empleados de la empresa, en la medida en que, de una parte, habían reconocido a los trabajadores con antigüedad anterior al 12 de septiembre de 1995, unos derechos adquiridos derivados de las condiciones laborales que habían tenido hasta aquel momento en la empresa; y de otro lado, operaban como mecanismos de compensación, al haber empeorado dichas condiciones a partir de los cambios estructurales que hubo de realizar la empresa.

Sin embargo, a partir del Convenio colectivo suscrito en el año 2004, para el quinquenio 2004-2009, y del firmado en el año 2011, para el quinquenio 2010-2015, que es el que sirve de base a esta impugnación, se dejaron de recoger aquellas menciones a la «condición más beneficiosa y a título personal» que habían regido hasta aquel momento y se omitió toda referencia a las razones por las que se seguía incluyendo en su articulado el sistema de doble computación del complemento de antigüedad, que persistía en su diferenciación, lo que permitió que tal dual criterio de determinación por trienios y por quinquenios para unos y otros trabajadores en función de aquella fecha inicial de referencia, la del 12 de septiembre de 1995, haya perdurado a lo largo de veinte años (hasta 2015).

Pues bien, en lo que atañe al Convenio 2010-2015, al que se circunscribe el objeto de este recurso de amparo, la omisión de toda mención justificativa del doble trato salarial en aquel carece de fundamento objetivo y razonable, en los términos recogidos por nuestra doctrina, toda vez que el reconocimiento de determinadas mejoras en el régimen retributivo de los empleados de la Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., que, al tiempo de la firma del primero de los Convenios ya tenían vínculo laboral con la empresa, hallaba en aquel momento su justificación en los cambios estructurales que había tenido que hacer la empresa como consecuencia de la nueva situación del mercado y de la legislación que había entrado en vigor en fechas inmediatamente anteriores, pero no es posible, una vez transcurridos veinte años desde entonces (en referencia a la vigencia del Convenio enjuiciado), seguir aceptando, con criterios de racionalidad y objetividad, la persistencia de aquella justificación para el mantenimiento del doble sistema retributivo descrito, dado que el margen de tiempo que ha pasado y la evolución del sector del mercado en que opera CLH S.A., han sido de tanta entidad como para entender que la mercantil de referencia haya podido adaptarse a la nueva situación del mercado y a los cambios legislativos que, en su momento, justificaron el sistema de doble escala salarial, por lo que tales argumentos, sobrevenidamente extemporáneos, no pueden seguir sirviendo de apoyo al régimen retributivo dual descrito.

b) Para oponerse al criterio sostenido en la resolución de instancia, la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2016, objeto de este recurso de amparo, ha aportado dos argumentos que aparecen íntimamente relacionados entre sí: i) que su anterior Sentencia de 19 de enero de 2010 ya consideró «justificada la desigualdad retributiva y admitido la legalidad de esa misma disposición convencional»; ii) que no han concurrido «en el presente procedimiento elementos de juicio que permitan considerar que pudieren haber variado las circunstancias fácticas que fueron tenidas en cuenta en el momento de dictarse la misma» (FJ 7, apartado 5).

Así delimitado el eje discursivo de la sentencia, no es posible acoger el primero de los argumentos que sostiene el Alto Tribunal para rechazar la desigualdad denunciada, toda vez que, en primer lugar, pese a haber denegado la eficacia positiva de la cosa juzgada en virtud de lo resuelto en otra sentencia del año 2010 de la misma Sala, la resolución de 2016 impugnada viene, en cambio, a otorgarle materialmente dicha eficacia, puesto que se remite «in toto» a las consideraciones que hizo la anterior para rechazar la desigualdad salarial denunciada, sin que se hayan incorporado otros argumentos que los que en aquélla se hubieron recogido.

Y, en segundo término, porque, de la lectura del fundamento jurídico quinto de la precedente STS de 19 de enero de 2010, que es el que abordó el enjuiciamiento de la eventual contradicción con el artículo 14 CE de los artículos 58 y disposición transitoria sexta apartado 2 del Convenio 2004-2009, que tenían el mismo texto que los artículos correspondientes del Convenio 2010-2015, objeto de nuestro análisis, se advierte que su fundamentación jurídica transcribe en su integridad lo que antes habían afirmado ya las SSTs de 16 de enero de 2006 y de 5 de marzo de 2007, habiéndose limitado a declarar al término de dicho fundamento que, por remisión a lo anteriormente razonado, se procedía a la desestimación del motivo de casación respecto de la pretensión de ilegalidad de los preceptos denunciados.

Es decir que, en definitiva, la Sentencia de 11 de julio de 2016, objeto de nuestro enjuiciamiento, se remitió a la anterior de 19 de enero de 2010, que, a su vez, lo había hecho a otras dos anteriores de 2006 y de 2007, las que, igualmente, habían sustentado su argumentación justificativa de la doble escala salarial, como se ha destacado supra, en unos argumentos referidos a un momento determinado, el del año 1995, en que se produjeron los cambios en la situación del mercado y de la legislación laboral anteriormente descritos.

Ambos argumentos apuntados obligan a no poder acoger la primera de las razones esgrimidas en la Sentencia de 11 de julio de 2016, toda vez que se trata de una argumentación por remisión que remonta el análisis de la cuestión a la situación económica y laboral que existía veinte años atrás, sin que se haya aportado ningún otro argumento actualizado que justificara el mantenimiento de aquella decisión inicial.

Y tampoco es posible aceptar el segundo de los argumentos de la sentencia impugnada, pues, además de concurrir para desestimarlos, las mismas razones que han servido para rechazar el anterior, dada su íntima conexión con éste, hay que señalar, también, que la tesis defendida por el Tribunal Supremo no se corresponde con la interpretación más favorable a la efectividad del derecho fundamental que consagra el artículo 14 CE, dado que la sentencia impugnada, ante la existencia reconocida por todas las partes y por el propio Tribunal de que concurre en el caso de autos una doble escala salarial entre los empleados de CLH, S.A., que ha venido perdurando a lo largo de veinte años y sin que en los últimos diez se haya puesto de manifiesto ningún otro argumento que justifique la persistencia en el tiempo de aquella diferencia salarial, invierte los términos de la carga procesal que incumbe a las partes, en el sentido de que ha exigido a la que denunció la existencia de la discriminación salarial la aportación de nuevos argumentos que la hicieran injustificable, cuando, conforme a nuestra doctrina y a la del propio Tribunal Supremo, que así lo refleja en su sentencia impugnada, la parte que defiende la desigualdad de trato salarial es la que ha de aportar o, en este caso seguir aportando, una justificación razonable y actualizada que pueda servir de fundamento a la permanencia de aquella diferencia en el complemento de antigüedad a lo largo de tanto

tiempo, cuando lo propio, por otro lado, es que el sistema de doble escala salarial sirva únicamente para proporcionar una solución transitoria a un momento coyunturalmente comprometido para una empresa, que la obligue a establecer un tratamiento diferenciado a sus empleados por razón del tiempo de incorporación a la misma.

Falta, por tanto, la constatación de una justificación objetiva y razonable que sirva de fundamento a la permanencia, durante un largo período de tiempo, de un sistema de doble computación del complemento de antigüedad de los trabajadores de la mercantil Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A. Ni el Convenio colectivo 2010-2015, en los preceptos que fueron impugnados en la vía judicial, ha incluido tal justificación, ni tampoco la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha aportado razonamiento alguno que permita, desde la perspectiva del enjuiciamiento constitucional que nos incumbe, entender como cumplida esta exigencia, que es presupuesto indispensable para la preservación de la eficacia del derecho fundamental a la igualdad.

c) Finalmente, la inexistencia de tal justificación objetiva y razonable releva a este Tribunal de tener que realizar el subsiguiente juicio de proporcionalidad, que, por falta del presupuesto necesario para llevarlo a efecto, conduce indefectiblemente a la conclusión de que tampoco concurre aquel.

7. Las anteriores consideraciones conducen directamente al otorgamiento del amparo, quedando ahora por determinar los efectos de la presente sentencia constitucional (art. 55 LOTC).

Es doctrina de este Tribunal que «el recurso de amparo no es instrumento adecuado para pronunciarse sobre la licitud del Convenio colectivo (SSTC 177/1988, de 10 de octubre, y 171/1989, de 19 de octubre). Lo que no implica, sin embargo, que las reglas creadas por el ejercicio de la negociación colectiva “queden totalmente al margen” y sean ajenas al recurso de amparo, en tanto que no cabe duda de que el Convenio colectivo puede lesionar los derechos fundamentales, y de que en ese momento se habrá cumplido la primera condición para impetrar el amparo. Lo que sucede, no obstante, es que ello no basta para acudir al proceso de amparo constitucional, pues, según recordaban aquellos pronunciamientos, para que una lesión de origen extrajudicial tenga acceso al mismo, las exigencias técnico procesales de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional imponen la mediación de un acto judicial no reparador de las lesiones producidas, siendo, en todo caso, a dicha resolución judicial a la que habrá que imputar la lesión del derecho fundamental, precisamente por reiterar y confirmar o por no corregir la vulneración denunciada» (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 8).

De conformidad con la anterior doctrina, resulta procedente en este caso la declaración de que ha sido vulnerado el derecho fundamental a la igualdad en conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva, toda vez que la argumentación de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2016, que estimó el recurso de casación interpuesto por la representación de Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., no ha sido respetuosa con el derecho a la igualdad retributiva invocado por el sindicato recurrente en amparo, lo que debe determinar la anulación de la precitada sentencia y la retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior a su dictado para que por la Sala de lo Social del Alto Tribunal se pronuncie nueva sentencia, en referencia a los preceptos impugnados del Convenio colectivo 2010-2015, que resulte conforme con la efectividad del derecho a la igualdad reconocido.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

1.º Inadmitir el recurso de amparo en lo que respecta a la invocación al derecho a la tutela judicial efectiva recogido en la demanda.

2.º Estimar el recurso de amparo interpuesto por la federación de industrias y trabajadores agrarios de la Unión General de Trabajadores (FITAG-UGT), al que se adhirió también el sindicato de industria de Comisiones Obreras (CC.OO.-industria) y, en consecuencia:

a) Declarar la vulneración del derecho fundamental a la igualdad, en conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva del Sindicato recurrente y del adherido.

b) Restablecerlos en la integridad de sus derechos y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2016, dictada en el recurso de casación núm. 193-2015, con retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior a su dictado para que por la Sala de lo Social del Alto Tribunal se pronuncie nueva sentencia, en referencia a los preceptos impugnados del Convenio colectivo 2010-2015, que resulte conforme con la efectividad del derecho a la igualdad reconocido.

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a dieciséis de octubre de dos mil diecisiete.—Encarnación Roca Trías.—Juan Antonio Xiol Ríos.—Pedro José González-Trevijano Sánchez.—Antonio Narváez Rodríguez.—Ricardo Enríquez Sancho Firmado y rubricado.