



El tratamiento jurisprudencial de la desigualdad retributiva (la denominada «doble escala salarial») establecida en la negociación colectiva sobre la base del momento en que la persona trabajadora entra a trabajar en la empresa

Tomás Sala Franco

*Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Valencia
Tomas.Sala-Franco@uv.es*

Extracto

Partiendo de la distinción acuñada por el Tribunal Constitucional respecto de los dos principios reconocidos en el artículo 14 de la Constitución –el principio de igualdad de trato y el principio de no discriminación–, se analiza la matizada jurisprudencia constitucional y ordinaria acerca de las cláusulas convencionales de doble escala salarial y su aparente contradicción con la jurisprudencia comunitaria, acabando con una llamada de atención a las partes negociadoras de los convenios colectivos para que las cláusulas de «garantía *ad personam*», de «respeto de derechos adquiridos» o de «respeto de las condiciones más beneficiosas» no incluyan las condiciones nacidas del convenio colectivo anterior.

Palabras clave: doble escala salarial; principio de igualdad de trato; principio de no discriminación; jurisprudencia comunitaria, constitucional y ordinaria; cláusulas convencionales de garantía *ad personam*, de respeto de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas.

Fecha de entrada: 17-02-2021 / Fecha de aceptación: 17-02-2021

Cómo citar: Sala Franco, Tomás. (2021). El tratamiento jurisprudencial de la desigualdad retributiva (la denominada «doble escala salarial») establecida en la negociación colectiva sobre la base del momento en que la persona trabajadora entra a trabajar en la empresa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 165-177.





The jurisprudential treatment of unequal pay (the so-called «double pay scale») established in collective bargaining on the basis of the time at which the worker enters the company

Tomás Sala Franco

Abstract

Based on the distinction made by the Constitutional Court regarding the two principles recognized in article 14 of the Constitution –the principle of equal treatment and the principle of non-discrimination–, we analyze the nuanced constitutional and ordinary jurisprudence on the double salary scale clauses and its apparent contradiction with community jurisprudence, ending with a call to attention to the negotiators of the collective agreements so that the clauses of «guarantee *ad personam*», of «respect of acquired rights» or of «respect of the most beneficial conditions» do not include the born conditions of the previous collective agreement.

Keywords: double salary scale; principle of equal treatment; principle of non-discrimination; community, constitutional and ordinary jurisprudence; conventional of guarantee *ad personam*, of respect of acquired rights or of respect of the most beneficial conditions.

Citation: Sala Franco, Tomás. (2021). The jurisprudential treatment of unequal pay (the so-called «double pay scale») established in collective bargaining on the basis of the time at which the worker enters the company. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 165-177.



Sumario

1. La doctrina interpretativa del Tribunal Constitucional acerca del artículo 14 de la Constitución
2. La aplicación de la doctrina constitucional anterior a las desigualdades retributivas
3. La calificación jurídica de las cláusulas convencionales de «doble escala salarial»
4. Las líneas jurisprudenciales interpretativas
5. La jurisprudencia del TS
6. La jurisprudencia constitucional
7. La jurisprudencia comunitaria
8. Las cláusulas convencionales de «garantía *ad personam*», de «respeto de los derechos adquiridos» o de «respeto de las condiciones más beneficiosas»

1. La doctrina interpretativa del Tribunal Constitucional acerca del artículo 14 de la Constitución

Según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC), en el [artículo 14 de la Constitución española](#) (CE) se reconocen dos principios (por todas, Sentencia del TC –STC– 34/1984, de 9 de marzo):

- Por un lado, en su párrafo segundo, el «principio de no discriminación», que resulta aplicable tanto al ámbito público (leyes, reglamentos y convenios colectivos normativos) como al privado (en nuestro caso, a las relaciones entre personas empleadoras y trabajadoras) y que solamente prohíbe la desigualdad de trato entre dos personas trabajadoras basada en una serie de causas legalmente previstas en el propio [artículo 14 de la CE](#) (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social), más tarde ampliadas por los artículos [4.2 c\)](#) (sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español) y [17.1](#) del Estatuto de los Trabajadores (ET) (edad, discapacidad, sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español).
- Por otro lado, en su párrafo primero, el «principio de igualdad de trato», que solamente resulta aplicable en el ámbito de las relaciones públicas entre Estado y particulares (en nuestro caso, a las leyes, reglamentos y convenios colectivos normativos en materia laboral y también a los empleados/as públicos, funcionarios/as o personal laboral en sus relaciones con las distintas Administraciones públicas) y que prohíbe en general la desigualdad de trato entre dos personas trabajadoras por cualquier causa, si bien esta prohibición no es absoluta, admitiéndose la licitud de un trato desigual cuando esté justificado en una «causa objetiva, razonable y proporcionada», prohibiéndose así la arbitrariedad o el trato desigual injustificado.

2. La aplicación de la doctrina constitucional anterior a las desigualdades retributivas

Con base en lo anterior, las desigualdades retributivas (salariales o extrasalariales) establecidas en leyes, reglamentos o convenios colectivos normativos (esto es, en convenios

colectivos estatutarios) atentarán contra el «principio de igualdad de trato», salvo que se justifiquen en una «causa objetiva, razonable y proporcionada», considerada así por los tribunales que tendrán siempre la última palabra.

Por el contrario, la autonomía de la voluntad, concretable en acuerdos logrados en convenios colectivos extraestatutarios de eficacia jurídica contractual, en contratos individuales de trabajo (expresos o tácitos) o en decisiones unilaterales empresariales, gozará en principio de una mayor libertad para establecer desigualdades retributivas entre las personas trabajadoras, salvo que incurra en una de las causas de discriminación constitucionales o legales anteriormente enumeradas.

3. La calificación jurídica de las cláusulas convencionales de «doble escala salarial»

En este contexto, habrá que situar la calificación jurídica de licitud o ilicitud que haya que dar a las cláusulas que establecen en la negociación colectiva estatutaria una «doble escala salarial» basada en la fecha de entrada de las personas trabajadoras en la empresa. Esta calificación jurídica exigirá una doble operación a realizar:

- Preguntarse, en primer lugar, si constituyen un atentado al «principio de no discriminación», según se base o no en alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución y la ley.
- Preguntarse, en segundo lugar, si constituyen un atentado contra el «principio de igualdad de trato», según se defienda o no que esta causa (la fecha de ingreso en la empresa de las personas trabajadoras) es una «causa objetiva, razonable y proporcionada» o un «hecho diferencial» que justifica suficientemente la desigualdad de trato retributivo y si existe o no otra «concausa» o «hecho diferencial» que justifique en los términos anteriores la diferencia de trato retributiva.

4. Las líneas jurisprudenciales interpretativas

La falta de una regulación legal clara en el ET de estos dos principios —el ET solamente regula la aplicación de estos dos principios en las relaciones laborales individuales (el «principio de no discriminación» en los arts. 4.2 c) y 17.1; y el «principio de igualdad», si bien reducido a la «igualdad de remuneración por razón de sexo», en el art. 28) y no en las relaciones colectivas— va a exigir de la jurisprudencia aplicativa un esfuerzo adicional a la hora de clarificarlos, incurriendo, dada la variedad de supuestos que pueden plantearse en la realidad convencional, en aparentes, o reales, contradicciones.

Así, en un primer momento, la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo (TS) aceptó la desigualdad retributiva basada en la fecha de ingreso en la empresa (la doble escala salarial establecida en un convenio colectivo estatutario) como el mantenimiento de un «estatus más favorable» de la persona trabajadora con base en el anterior convenio colectivo (por todas, Sentencias del TS –SSTS– de 21 de mayo de 1990; 12 de mayo de 1992; 22 de enero de 1994, rec. 2380/1992; 24 de octubre de 1995, rec. 354/1995; o [5 de abril de 2001, rec. 1326/2000](#)).

En un segundo momento, la jurisprudencia daría un «giro copernicano», no admitiendo la desigualdad retributiva basada en la fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa. Con esta nueva tesis, la jurisprudencia mantendrá que no es posible aceptar que la fecha de ingreso en la empresa pueda justificar un trato retributivo desigual, por entender, con carácter general, que un convenio colectivo, dada su naturaleza normativa, no puede crear «condiciones más beneficiosas de carácter individual» o «derechos adquiridos» para la persona trabajadora, dado que las condiciones creadas por una norma «nacen, viven y mueren con la norma»; y, con carácter específico, que la fecha de entrada en la empresa no constituye por sí sola una «causa razonable» justificativa de un trato retributivo desigual entre las personas trabajadoras de una misma empresa (véase *infra*).

5. La jurisprudencia del TS

La doctrina jurisprudencial ordinaria, acuñada y mantenida unánimemente en la actualidad por nuestro TS, contraria a la doctrina anterior que admitía la desigualdad de trato retributivo en atención a la fecha de ingreso en la empresa, aparece suficientemente constatada a partir de las SSTS de 22 de enero de 1996 (rec. 523/1995) y de [18 de diciembre de 1997 \(rec. 175/1997\)](#), manteniéndose esta doctrina, recientemente, entre otras muchas, en las SSTS, en unificación de doctrina, de 8 de octubre de 2019 (rec. 3366/2018) o de 22 de octubre de 2019 (recs. [1288/2018](#), 2616/2018, 2622/2018, 3690/2018 y 3685/2018).

En todas ellas se mantiene la nulidad de las cláusulas convencionales de doble escala salarial basadas exclusivamente en la fecha de ingreso de las personas trabajadoras en la empresa, salvo que exista otra justificación objetiva, razonable y proporcional, por atentar contra el principio de igualdad de trato del [artículo 14 de la CE](#).

La doctrina mantenida viene a ser, sintéticamente, la siguiente:

1.º Un convenio colectivo estatutario, como fuente normativa que es de las relaciones laborales, tiene que someterse al principio de igualdad de trato y no solo al principio de no discriminación por una serie de causas constitucional y legalmente enumeradas, a diferencia de los pactos individuales y las decisiones empresariales unilaterales que únicamente se encuentran sometidos al principio de no discriminación.

Así pues, el restablecimiento de la legalidad y de la igualdad vulneradas exigirá la anulación de la desigualdad con la consecuencia de la equiparación retributiva de las personas trabajadoras afectadas o, como señaló la [STS de 1 de octubre de 2019 \(rec. 2417/2018\)](#):

La existencia de una doble escala y su ausencia de justificación válida abocan a la declaración de nulidad parcial, es decir, a la generalización del nivel retributivo superior a favor de todas las personas (equiparación *in melius*), con independencia de la fecha en que hayan comenzado a trabajar (FJ 5.º, punto 1).

2.º La igualdad de trato no es sin embargo absoluta, existiendo un margen para establecer diferencias retributivas entre las distintas personas trabajadoras de la empresa «siempre que tales diferencias sean razonables, objetivas y proporcionadas» en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso.

3.º La fecha de la contratación de las personas trabajadoras en una empresa no puede ser por sí sola el único hecho diferencial justificativo de un tratamiento retributivo diferente en un convenio colectivo.

4.º Así pues, un tratamiento distinto de los salarios del convenio (cláusula de doble escala salarial) o de cualquier complemento retributivo, incluido el complemento de antigüedad, basado en la distinta fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa resulta contrario al principio de igualdad de trato del [artículo 14 de la CE](#), a menos que exista otra concausa objetiva, razonable, suficiente y proporcional que lo justifique.

5.º Respecto del complemento de antigüedad, para «orillar» lo dispuesto en el [artículo 25 del ET](#) («Promoción económica»):

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente,

se admite que a aquellas personas trabajadoras que ingresaron antes en la empresa se les reconozca un complemento único y no compensable por la cantidad hasta entonces cobrada y que, a partir de ese día, cobren igual plus de antigüedad que los de nuevo ingreso, no siendo aceptable que, a partir de una determinada fecha, unos generen un plus de antigüedad de cuantía superior al que generan otras personas trabajadoras prestando servicios el mismo número de años. En definitiva, se admite mantener el montante económico congelado del complemento adquirido conforme al anterior convenio colectivo, pero sin aceptar como «derecho adquirido consolidable» el anterior sistema de cálculo del plus de antigüedad.

6.º En cuanto a las causas distintas de la fecha de ingreso en la empresa, la jurisprudencia se muestra muy restrictiva en su aceptación, exigiendo no solo que la medida esté debidamente justificada, sino también que no se plantee con vocación de permanencia hacia el futuro.

Normalmente se tratará de «razones de política de empleo»: la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, la creación de puestos de trabajo o importantes inversiones en la sociedad titular de la empresa.

Ahora bien, la [STS de 17 de junio de 2002 \(rec. 1253/2001\)](#) matizará que:

[...] la creación de empleo puede ser un motivo poderoso para el establecimiento de cláusulas que, sin dicha motivación, serían ilícitas por contrarias al principio de igualdad que debe imperar en las normas de convenio colectivo que regulen situaciones iguales. Pero tal propósito, además de ser real y no una mera invocación justificativa, debe reunir una serie de caracteres para merecer la calificación de razonable. El primero de ellos es que la regularización de situaciones anteriores abusivas, o de legalidad más que dudosa, no puede ser premiada con ventaja alguna para el causante de la irregularidad. En este sentido, la transformación de contratos temporales en indefinidos, si por su número evidencia una superación de los limitados supuestos en que está permitida la temporalidad en nuestra legislación, es caso paladino de que el sacrificio que se impone, a cambio de legalizar situaciones irregulares, no es razonable (FJ 3.º).

En otras ocasiones, son razones de naturaleza distinta de la política de empleo las que se aceptan por la jurisprudencia para mantener el distinto tratamiento retributivo. Así:

- a) El mantenimiento para las personas trabajadoras anteriores de ciertos complementos *ad personam* al producirse con el nuevo convenio colectivo una alteración consistente en la reestructuración de categorías o escalas salariales en función de la permanencia en la empresa, cuando viene establecida para todas en régimen de igualdad (SSTS de [3 de octubre de 2000, rec. 4611/1999](#), o de [20 de junio de 2005, rec. 29/2004](#)).
- b) Los sacrificios salariales que hubieron de aceptar en tiempos anteriores, junto a suspensiones de contratos y expedientes de regulación de empleo diversos que condujeron a la viabilidad de la empresa y a que fuera posible la contratación de las nuevas personas trabajadoras «perjudicadas» por la supresión de unos plus, considerándose proporcional el mantenimiento de los mismos a las personas trabajadoras antiguas y su supresión para las nuevas.
- c) El complemento retributivo diferencial trae su causa de la exigencia de una titulación oficial que conlleva una mayor cualificación y preparación profesional, lo que constituye un dato diferencial relevante que justifica razonable y objetivamente el

trato retributivo desigual (SSTS de 27 de febrero de 2020, rec. 139/2018, o de [29 de octubre de 2020, rec. 92/2018](#)).

7.º Es la empresa la que habrá de probar en su caso que concurren otras circunstancias justificativas del tratamiento retributivo desigual distintas de la fecha de ingreso en la empresa, sin que sea bastante a tal efecto la mera y genérica invocación a una política de mantenimiento del empleo que no se plasme en datos y actuaciones concretas, específicas y singulares que pudiesen servir de causa para mantener una diferencia retributiva.

8.º Cuando la desigualdad retributiva nazca de un convenio colectivo extraestatutario, con amparo en el [artículo 37.1 de la CE](#) que establece su «fuerza vinculante» –no normativa sino contractual–, si bien la doctrina tradicional mantiene que solamente se encuentra sometido al principio de no discriminación (por todas, [STS de 17 de mayo de 2000, rec. 4500/1999](#)), la [STS de 24 de junio de 2019 \(rec. 10/2018\)](#), dando un paso más respecto a esta doctrina, ha mantenido que los sistemas de doble escala salarial basados exclusivamente en la fecha de ingreso en la empresa son contrarios al principio de igualdad de trato constitucional y al principio legal de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, aunque estén establecidos en convenios colectivos extraestatutarios. Ahora bien, en este caso, el supuesto planteado venía referido excepcionalmente a un convenio colectivo extraestatutario que traía su causa directa de un convenio colectivo estatutario, formando con él un «cuasi único bloque convencional», por la llamada hecha por este último al primero.

6. La jurisprudencia constitucional

La anterior jurisprudencia ordinaria viene a coincidir sustancialmente con la actual jurisprudencia constitucional, según la cual:

1.º La desigualdad retributiva nacida de un convenio colectivo estatutario se encuentra sometida al «principio de igualdad de trato» y no solo al «principio de no discriminación» por una serie de causas, exigiéndose por ello la presencia de una causa objetiva, razonable y proporcional que la justifique, que, en ningún caso, puede serlo por sí sola la fecha de ingreso en la empresa de las personas trabajadoras.

La concreta doctrina es la siguiente (por todas, [SSTC 27/2004, de 4 de marzo, o 112/2017, de 16 de octubre](#)):

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 artificialmente 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.

Esta misma doctrina se aplica a los complementos por antigüedad: «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» (STC 27/2004, de 4 de marzo).

2.º Ello no obstante, hay ocasiones en que cabe admitir el establecimiento de dobles escalas salariales en los convenios colectivos estatutarios cuando la diferencia retributiva entre las personas trabajadoras anteriores o posteriores a la vigencia del nuevo convenio colectivo resulte justificada suficiente, objetiva y razonablemente como «medida de política de empleo» (por todas, STC 119/2002, de 20 de mayo).

3.º La desigualdad retributiva nacida de la autonomía individual, esto es, de una decisión unilateral de la empresa, se encuentra sometida solamente al «principio de no discriminación» y no al «principio de igualdad de trato» por las causas discriminatorias constitucionales y legales enumeradas (por todas, SSTC 34/1984, de 9 de marzo, 2/1998, de 12 de enero, 119/2002, de 20 de mayo, 39/2003, de 27 de febrero, o 36/2011, de 28 de marzo).

Ello no obstante, la STC 36/2011, pareciendo dar un paso adelante, señala, en su fundamento jurídico sexto, que: «Una decisión empresarial adoptada en el ejercicio de la autonomía de la voluntad podría, aun sin ser estrictamente discriminatoria, resultar constitucionalmente reprochable en la medida en que fuera por completo irracional, arbitraria o directamente maliciosa o vejatoria [...]».

7. La jurisprudencia comunitaria

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 14 de febrero de 2019 (asunto C-154/18, Horgan y Keegan) parece admitir la licitud de la doble escala salarial implantada por una circular que afectaba a los profesores/as de empresas públicas distinguiendo entre el personal docente en activo cuando se publica la circular y el de posterior incorporación. Presentada una cuestión ante el TJUE, este descarta que constituya una discriminación indirecta por razón de edad, en el sentido del artículo 2.2 b) de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, afirmando que la razón del trato retributivo desigual no era la edad sino la fecha de ingreso en la empresa y que la fecha de entrada en la empresa no puede ser considerada un factor de discriminación por ser un «elemento objetivo y neutro».

Así, respondiendo a la petición de decisión prejudicial planteada por el Labour Court (órgano tripartito de resolución de controversias laborales y de Seguridad Social de Irlanda), la sentencia considera que para el derecho de la Unión Europea no hay discriminación (indirecta, por edad) cuando el personal docente que ha ingresado a partir de cierta fecha se integra en nivel salarial y profesional inferior al precedentemente aplicado al de igual categoría. Primero, porque el objetivo perseguido (reducción estructural de costes) justifica la medida, aunque el colectivo afectado sea mayoritariamente menor de 25 años; segundo, porque la norma cuestionada adopta un «criterio, que hace depender la aplicación de las nuevas reglas únicamente de la fecha de incorporación como elemento objetivo y neutro».

No obstante la manifiesta contradicción existente entre esta doctrina y la mantenida por nuestros TC y TS, esta viene resuelta por el TS declarando expresamente en su [Sentencia de 24 de junio de 2019 \(rec. 10/2018\)](#) que:

Dado que nuestra jurisprudencia constitucional y ordinaria, en interpretación del principio de igualdad y de la obligación empresarial de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, prohíbe la existencia de doble escala salarial fundada exclusivamente en la fecha de ingreso en la empresa, tal doctrina interpretativa constituye una norma más favorable que la que resultaría de la interpretación efectuada por la referida STJUE 14-02-2019 [...] (FJ 10.º, punto 5).

Ciertamente, el artículo 8 de la [Directiva 2000/78/CE](#) establece que:

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente directiva.
2. La aplicación de la presente directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.

8. Las cláusulas convencionales de «garantía *ad personam*», de «respeto de los derechos adquiridos» o de «respeto de las condiciones más beneficiosas»

Entiendo que, de antiguo, existe un problema con este tipo de cláusulas convencionales, muy frecuentes en los convenios colectivos estatutarios y no siempre correctamente comprendidas por las partes que las negocian.

¿Cuál es el problema? El problema reside en que existe una contradicción sustancial cuando, como hemos visto, solamente se admite la licitud de un diverso tratamiento retributivo

en el convenio colectivo si existe otra causa distinta de la fecha de entrada en la empresa y, después, existe una cláusula general, considerada válida, muy frecuente en los convenios colectivos, que establece el respeto de todas aquellas condiciones de cualquier naturaleza (retributiva o no) más favorables para las personas trabajadoras establecidas en el anterior convenio colectivo y aplicable a las personas trabajadoras antiguas por el simple hecho de haber ingresado en la empresa antes de la entrada en vigor del convenio colectivo posterior, esto es, teniendo en cuenta solamente la fecha de ingreso en la empresa.

Las cláusulas de «garantía *ad personam*», de «respeto de los derechos adquiridos» o de «respeto de las condiciones más beneficiosas» (con estas diferentes denominaciones aparecen en los convenios colectivos) en algunas ocasiones son cláusulas que simplemente imponen a la empresa respetar aquellas condiciones (económicas o de otra índole; existiendo en este sentido cláusulas restringidas a las primeras y otras que se extienden a las segundas) disfrutadas a título individual por las personas trabajadoras con base en su contrato de trabajo, más favorables (estimadas en su conjunto) que las establecidas en el convenio colectivo. Dicho de otra manera, lo que la cláusula establece en estos casos es que el convenio colectivo debe respetar las condiciones contractuales, expresas o tácitas (las nacidas de concesión unilateral de la empresa o de un convenio colectivo extraestatutario y convertidas en derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas de origen contractual normalmente por el paso del tiempo), dado el carácter mínimo de las condiciones convencionales.

Estas cláusulas, con este significado y finalidad, son perfectamente superfluas por cuanto, de no existir expresamente en el convenio, habrían de respetarse igualmente las condiciones contractuales más favorables al convenio con base en lo dispuesto en el [artículo 3.1 c\) del ET](#).

En otras ocasiones, se pretende extender el respeto a las condiciones laborales o salariales nacidas de la costumbre anterior al convenio colectivo. En estos casos, ciertamente, son necesarias estas cláusulas por cuanto, según el [artículo 3.4 del ET](#), «[l]os usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones [...] convencionales [...] a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa». Así, dado el carácter naturalmente subsidiario de la costumbre, de no existir cláusula expresa en el convenio colectivo de respeto y mantenimiento (de «recepción» o «remisión expresa» en la terminología de la ley), se aplicaría el convenio colectivo y no la costumbre. Ahora bien, hay que reconocer que son muy escasas las costumbres laborales locales y profesionales existentes, tratándose más bien de usos de empresa, perfectamente identificables con concesiones unilaterales de la empresa convertidas en derechos adquiridos de las personas trabajadoras o condiciones más beneficiosas de origen contractual, subsumibles pues en el supuesto anterior.

El problema surge, finalmente, cuando, a la vez que lo anterior, se exija también el respeto de las condiciones más favorables para las personas trabajadoras disfrutadas por estas con base en el convenio colectivo anterior, estableciendo de esta manera un trato desigual



entre las personas trabajadoras contratadas con anterioridad a la fecha de aplicación del convenio y las contratadas con posterioridad, sin otra justificación que la fecha de la contratación e ingreso en la empresa.

Dado su carácter atentatorio del «principio de igualdad de trato» del [artículo 14 de la CE](#), sería recomendable una mejora en la redacción de estas cláusulas y un control de legalidad más estricto de las mismas por parte de la autoridad laboral competente a la hora del depósito y registro del convenio colectivo, evitando así frustraciones, confusiones y dudas interpretativas.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0