

La discriminación de los «nuevos» en la empresa

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 715/2025, de 2 de julio

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Cantabria (España)

lourdes.lopez@unican.es | <https://orcid.org/0000-0002-9403-5591>

Extracto

Cuando la empresa decide suprimir unilateralmente una mejora de la prestación por incapacidad temporal que también había sido establecida de forma unilateral, se plantea un conflicto entre los trabajadores de nuevo ingreso, que no podrán beneficiarse ya de este complemento, y los antiguos trabajadores, que seguirán obteniéndolo. La jurisprudencia de referencia es la dictada en torno a la doble escala salarial, admitida si existe justificación objetiva y razonable. Mas, en este caso y pese a la incidencia económica que el complemento tiene en la estructura salarial, se trata de un beneficio ligado más a la protección social que a la negociación salarial. La sentencia analizada admite la decisión de la empresa porque no encuentra elementos particularmente odiosos en su actuación. Sin embargo, una alegación más centrada en factores discriminatorios –de edad o de salud– y una exigencia aplicativa de las disposiciones convencionales referidas al mantenimiento de las mejoras podrían haber alterado el resultado de esta controversia.

Palabras clave: discriminación; mejora voluntaria; incapacidad temporal; condición más beneficiosa; autonomía de la voluntad; doble escala; edad y antigüedad.

Recibido: 10-10-2025 / Aceptado: 13-10-2025 / Publicado: 06-11-2025

Cómo citar: López Cumbre, L. (2025). La discriminación de los «nuevos» en la empresa. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 715/2025, de 2 de julio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 184-193. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24837>



Discrimination against the "new" workers in the company

Commentary on Supreme Court Ruling 715/2025, 2 July

Lourdes López Cumbre

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Cantabria (Spain)

lourdes.lopez@unican.es | <https://orcid.org/0000-0002-9403-5591>

Abstract

When a company unilaterally decides to eliminate an increase in temporary disability benefits that had also been unilaterally established, a dispute arises between newly hired employees, who will no longer be able to benefit from this supplement, and existing employees, who will continue to receive it. The reference case law regarding the dual salary scale, which is accepted if there is an objective and reasonable justification. However, in this case, and despite the economic impact that the supplement has on the salary structure, it is a benefit to social protection, not salary negotiation. The analyzed judgment upholds the company's decision because it finds no particularly odious elements in its actions. However, an allegation on discriminatory factors—age or health—and a requirement the conventional provisions the increase have probably altered the result.

Keywords: discrimination; voluntary improvement; temporary disability; beneficial condition; contractual freedom; two-tier scale; age and seniority.

Received: 10-10-2025 / Accepted: 13-10-2025 / Published: 06-11-2025

Citation: López Cumbre, L. (2025). Discrimination against the "new" workers in the company. Commentary on Supreme Court Ruling 715/2025, 2 July. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 184-193. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24837>

1. Marco jurídico: discriminación, desigualdad, diferencia de trato

Puede parecer una cuestión sencilla, y ya resuelta, pero no lo es. Se trata de un complemento fijado por la empresa, en este caso una mejora de la prestación por incapacidad temporal (IT), que desaparece para los nuevos trabajadores. De ahí que, por alegar discriminación, la referencia más inmediata en el marco jurídico se haga obviamente al [artículo 14 de la Constitución española](#) (CE) y, por extensión, a los artículos [4.2c\)](#) y [17.1](#) del Estatuto de los Trabajadores (ET), respectivamente.

Aunque la controversia surge en torno a una mejora dispuesta de manera unilateral por el empleador, procede atender asimismo al artículo 70 del convenio colectivo aplicable (en el supuesto de autos, el [III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center](#), BOE de 9 de junio de 2023), en el que se recoge la obligación de respetar «en todo caso las mejoras pactadas en las empresas o las que se apliquen habitualmente en las mismas», con cita de los diferentes supuestos, cuantías, composición del complemento y períodos de duración. Y también al artículo 10 del citado convenio, en que se indica que «Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este Convenio se mantendrán *ad personam*».

Para finalizar, se alude a la jurisprudencia, primero, constitucional para afirmar que «una diferencia salarial basada en la fecha de contratación no puede considerarse incursa en alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o por la ley» (Sentencia del Tribunal Constitucional [-STC- 36/2011](#), FJ 5). Como señala el Tribunal Constitucional:

[...] Lo que caracteriza a la prohibición de discriminación, frente al principio genérico de igualdad, es la naturaleza particularmente odiosa del criterio de diferenciación utilizado, que convierte en elemento de segregación, cuando no de persecución, un rasgo o una condición personal innata o una opción elemental que expresa el ejercicio de las libertades más básicas, resultando así un comportamiento radicalmente contrario a la dignidad de la persona y a los derechos inviolables que le son inherentes. ([STC 62/2008](#), FJ 5).

Con toda evidencia, ninguna de dichas circunstancias concurre en el grupo de trabajadores que ingresan en la empresa en una fecha posterior a la de otro colectivo diferente.

Por lo demás, el principio de igualdad de trato en materia de salarios ha de admitirse de forma matizada, haciéndolo compatible con otros principios como la autonomía de la voluntad (STC 34/1984) o el propio principio de autonomía colectiva (STC 177/1988).

Se recuerda, por lo demás, la jurisprudencia de la propia sala. Por una parte, la Sentencia del Tribunal Supremo –[STS- de 10 de febrero de 1995 \(rec. 2351/1993\)](#), en la que se establece que la existencia de una condición más beneficiosa solo es válida para el colectivo que efectivamente la adquirió, incorporándose al nexo contractual establecido entre las partes y siendo esta relación contractual la única a la que resulta aplicable la regla de compensación y absorción respecto de la condición más beneficiosa. Por consiguiente, no cabe extender ni la condición ni la compensación al colectivo de nuevo ingreso al que no se le ha reconocido.

Del mismo modo, se indica cómo las SSTS de [21 de octubre de 2014 \(rec. 308/2013\)](#) y [18 de mayo de 2022 \(rec. 47/2020\)](#) han elaborado una doctrina, aunque en mayor medida referida a la desigualdad retributiva, en relación con la fecha de ingreso de los trabajadores en virtud de la cual:

[...] la fecha de ingreso o admisión en la empresa no es un motivo genérico de discriminación o una circunstancia personal o social de tal carácter que se haya incluido en la lista tasada del art. 14 de la Constitución Española [...] (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social), 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 ... las diferencias de trato entre trabajadores en función de la fecha de ingreso en la empresa establecidas en convenios o acuerdo colectivos pueden ser lícitas [...]. ([STS de 18 de mayo de 2022, rec. 47/2020, FJ 4](#)).

2. Breve referencia al supuesto de hecho: complemento por incapacidad temporal solo para trabajadores antiguos

La controversia objeto de análisis surge tras fijar la empresa unilateralmente una mejora de IT que garantiza el cien por cien del salario real desde el primer día de baja durante un periodo máximo de 18 meses. La empresa cuenta con una plantilla de 2.000 personas repartidas en diversos centros de trabajo a lo largo del territorio nacional y se encuentra bajo la vigencia del [III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center](#) (BOE de 9 de junio de 2023), ya citado. En un determinado momento, la empresa decide dejar de abonar el complemento concedido unilateralmente y remitir las nuevas contrataciones a la previsión del convenio colectivo sin la cuestionada mejora.

La organización sindical demandante reclama la extensión del complemento a toda la plantilla con independencia de su antigüedad en la empresa, denunciando la discriminación que sufren los nuevos trabajadores. Para ello plantea demanda de conflicto colectivo, a la que se adhieren tanto el sindicato UGT como el sindicato CGT. La sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional satisface la pretensión sindical por entender que la falta de reconocimiento de este complemento a quienes ingresan después de una determinada fecha supone una doble escala carente de toda justificación razonable.

Sin embargo, esta petición sindical fracasa ante el Tribunal Supremo, que, admitiendo el recurso de casación ordinario interpuesto por la empresa, avala sus argumentos. En concreto, los dos fundamentales; a saber, la infracción de la jurisprudencia respecto a la extensión que hace de la condición más beneficiosa al personal de nuevo ingreso y, por otra parte, el rechazo a la concurrencia de una vulneración del principio de igualdad en la actuación empresarial.

3. Aspectos clave determinantes del fallo: la decisión empresarial se ajusta a derecho y no infringe el principio de igualdad

El sindicato promotor del conflicto –parte recurrida en casación– denuncia que la práctica empresarial de no abonar el complemento de IT a trabajadores de nuevo ingreso constituye el establecimiento de una doble escala ilícita, al estar basada exclusivamente en la fecha de incorporación a la empresa.

La empresa –recurrente en casación– estima, por el contrario, que la mejora supone una condición más beneficiosa incorporada al nexo contractual de aquellas personas trabajadoras que la venían disfrutando. Adoptar la fecha de ingreso en la empresa como determinante de su mantenimiento no supone un motivo genérico de discriminación o una circunstancia vulneradora del principio de igualdad, sino una manifestación del principio de autonomía de la voluntad de las partes y del respeto al principio del poder de organización empresarial. Entiende la empresa que no está obligada a extender condiciones más beneficiosas a quienes no las tienen reconocidas por tratarse de personal de nuevo ingreso. Por lo demás, el conflicto sobre el tratamiento diferenciado no se produce en el ámbito de la ley ni en el de un convenio colectivo dotado de eficacia normativa, sino en el de una decisión empresarial adoptada unilateralmente en el ejercicio de la autonomía de la voluntad.

Y la sala coincide en su fallo con estas consideraciones. Recuerda el Tribunal Supremo cómo la jurisprudencia constitucional reconoce que:

[...] el artículo 14 CE no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la de-

cisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. En la medida, pues, en que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio, por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad [...]. ([STC 39/2003, FJ 4](#)).

En este caso, la decisión de no extender esa mejora complementaria, reconocida como condición más beneficiosa, al personal de nuevo ingreso, «no puede llevarnos a considerar que exista una doble escala de hecho, como sostiene la sentencia de instancia, vulneradora del principio de igualdad» ([STS 715/2025, de 2 de julio, FJ 3](#)), puesto que no constan otras circunstancias que pudieran responder a motivos discriminatorios, odiosos y atentatorios a la dignidad humana relacionadas con los artículos [14.1 de la CE](#) y [17.1 del ET](#) en la actuación empresarial.

Y, si bien es cierto que

[...] la negociación colectiva debe respetar, aun con modulaciones, el principio constitucional de igualdad que proclama el artículo 14 CE. Basta mencionar, por todas, la STC 112/2017, de 16 de octubre (esta sentencia señala «que no cabe duda de que el convenio colectivo puede lesionar los derechos fundamentales») y las por ella citadas. ([STS 28 de noviembre de 2023, rec. 164/2021, FJ 3](#)),

en relación con los complementos de antigüedad, viene admitiéndose como válida la configuración que se limita a reconocer y mantener lo que venían percibiendo unos trabajadores y no otros ([SSTS de 15 de junio de 2021, rec. 69/2020, y 14 de octubre de 2021, rec. 4853/2018](#)). Ello es así porque esta configuración «estática» del complemento de antigüedad, encaminada a conservar lo que ya se tenía, no vulnera el principio de igualdad respecto de quienes nunca lo han tenido. Cuestión distinta es que el complemento de antigüedad se configure –o se aplique– de forma no estática, sino «dinámica», de manera que no se limite a conservar la cantidad estable, consolidada y estática que se venía percibiendo, sino que se conforme de forma «dinámica», acreciendo la cuantía del complemento de antigüedad y perpetuando, así, la diferencia de trato en perjuicio de aquellos trabajadores que nunca lo han percibido. La diferencia se agranda y se perpetúa con la configuración «dinámica», porque, tras la integración, quienes ya los tenían siguen causando nuevos trienios de antigüedad y los segundos, que nunca los han tenido, siguen sin poder hacerlo.

Pues bien, la sala de lo social considera que:

Esta doctrina es plenamente aplicable al presente litigio. Estamos ante la garantía de derechos ya consolidados con respecto a un colectivo, de modo estático, con relación a una mejora voluntaria por encima de convenio colectivo que se reconoce abiertamente como CMB [condición más beneficiosa] ([STS 715/2025, de 2 de julio, FJ 4](#)).

Y para ello la sala recurre a la precisión contenida en la [STC 36/2011](#), en la que, como aquí, el contexto litigioso por la diferencia de trato no se establecía en un convenio colectivo, sino en la decisión unilateral del empresario de mejorar lo recogido en convenio. En dicha sentencia, la diferencia que generaba la fecha de ingreso en la empresa no se estimó «irracional, caprichosa o arbitraria», criterios que también han de ser considerados cuando las decisiones son el resultado de la autonomía de la voluntad.

En el presente litigio ocurre lo mismo.

[L]os términos lacónicos de la respuesta de la empresa, ante la pregunta hecha por el sindicato, vía correo electrónico, sobre si esa mejora voluntaria se iba a aplicar o no a las personas trabajadoras de nuevo ingreso (hecho probado tercero de la sentencia) no pueden inducir, sin más, a concluir que esa decisión empresarial envuelve un comportamiento discriminatorio u odioso ([STS 715/2025, de 2 de julio](#), FJ 4).

Por consiguiente, el recurso de casación debe prosperar

porque la sentencia recurrida ha realizado una aplicación indebida del artículo 14 de la Constitución, y ha desconocido los efectos que despliega la condición más beneficiosa adquirida y disfrutada, cuyo carácter y naturaleza individual no se cuestionan, protegida por el principio de su intangibilidad unilateral por parte del empresario, con respecto a las personas trabajadoras que vienen disfrutando de esa mejora voluntaria complementaria de Seguridad Social, puesto que se han incorporado al nexo contractual establecido entre las partes. [La sentencia de instancia] conculca el artículo 3.1, c) LET, pues si bien reconoce que existe condición más beneficiosa allí donde ésta se da, no hay razón jurídica para aplicarla al personal de futuro ingreso ([STS 715/2025, de 2 de julio](#), FJ 4).

4. Valoración crítica: *statu quo* en el establecimiento de mejoras versus discriminación por razón de salud

La aproximación más sencilla a esta diferencia de trato sería advertir discriminación entre trabajadores que, desarrollando su prestación laboral en una misma empresa, no van a recibir idéntico complemento económico cuando sufran una IT. Como mejora en la prestación de Seguridad Social no parece que admita distinción alguna entre sus beneficiarios, y mucho menos que semejante diferenciación pueda venir derivada de la fecha de ingreso en la empresa.

Sin embargo, constituye este un planteamiento excesivamente simple ante un problema extraordinariamente complejo. Porque la empresa está cumpliendo con su obligación convencional cuando rebaja los parámetros de protección, equiparándolos a los recogidos

en el convenio colectivo. Y aquí no establece diferencias: todos los trabajadores sometidos al ámbito del convenio recibirán idéntico trato. Luego el problema no se halla en la hipotética «desventaja» de los nuevos trabajadores sino en la «ventaja» mantenida para los antiguos. ¿Debe la empresa justificar objetivamente este cambio de criterio que conduce a la mera aplicación del convenio a los trabajadores de nuevo ingreso? Pues probablemente no.

En parte, porque se trata de una cuestión de aplicación de «derecho temporal». La empresa adopta una decisión de manera unilateral conforme a un *statu quo* que luego se altera. Solo si se considerara que la actuación empresarial entra dentro del régimen laboral de la modificación sustancial de condiciones de trabajo debería motivar la causa de tal variación para justificar dicha medida. Mas la creación o supresión de una mejora voluntaria en el tiempo no supone modificación sustancial salvo que se efectúe sobre la condición ya contractualizada. Y eso solo puede producirse en quienes han disfrutado de dicha mejora, no en los beneficiarios que están por venir. Para ellos no existe derecho ni expectativa de derecho ni situación referencial que permita aplicar la regla antidiscriminatoria.

Además, porque si el empleador estuviera obligado a mantener en el tiempo las mejoras decididas unilateralmente, no solo para la plantilla sobre las que se crean sino para la plantilla de futuro, probablemente carecería de aliciente para su fijación y el efecto sería contrario al pretendido, retrayéndose en su establecimiento. Cuando decide implementarlas de manera unilateral, responde a unas circunstancias que probablemente no se repitan cuando opta por suprimirlas. Si el legislador acepta una negociación colectiva retroactiva con fijación de condiciones de trabajo *in peius* en un convenio colectivo posterior, el empleador ha de poder alterar sus condiciones en futuros contratos.

Su obligación se extiende, eso sí, al compromiso adquirido y, por ende, a la situación consolidada en el tiempo. Pero también, en este caso, debe propiciar que los complementos sean iguales para todos y respondan a lo expresado en el convenio colectivo, salvada la situación *ad personam* de los antiguos trabajadores. Incluso pudiera cuestionarse este último hecho, ya que cabe advertir, como hace la jurisprudencia con carácter reiterado, que esta condición personal responde a complementos consolidables, inalterables y reconocidos a título personal. Más difícil resulta que deba respetarse una cantidad que no surge como consecuencia del trabajo, sino de la ausencia de la capacidad de trabajar por una baja laboral. En tal caso, tiene sentido mantener ese derecho a quienes ya están percibiendo el citado complemento como consecuencia de su baja laboral, no así a quienes no la perciben por no hallarse en tal situación. Y todo ello con independencia de la fecha de ingreso en la empresa, puesto que la condición más beneficiosa se materializa en quien recibe ese complemento, no en quien tiene la posibilidad de recibirla cuando se produzca la contingencia. De algún modo, la [sentencia objeto de análisis](#) admite esta tesis en su fallo al referirse a «la condición más beneficiosa adquirida y disfrutada», avalando que solo quienes estén utilizando el complemento pueden seguir haciéndolo pese a su desaparición. Si bien a continuación el tribunal precisa que el

[...] carácter y naturaleza individual no se cuestionan, protegida por el principio de su intangibilidad unilateral por parte del empresario, con respecto a las personas trabajadoras que vienen disfrutando de esa mejora voluntaria complementaria de seguridad social, puesto que se han incorporado al nexo contractual establecido entre las partes [...],

lo que confunde esencialmente el sentido de esta mejora traducida en complemento económico para quien sufre esa contingencia y no en todo caso.

Ahora bien, la discriminación podría ser planteada desde una perspectiva diferente; por razón de edad o por salud del trabajador. Previsiblemente los trabajadores de nuevo ingreso serán más jóvenes, provocando una discriminación indirecta por razón de edad, aun cuando la tendencia natural es que exista más incidencia de la IT en mayores que en jóvenes. Se trataría, entonces, de una discriminación indirecta por razón de edad, en atención a lo expuesto en el artículo 2.2 b) de la [Directiva 2000/78, de 27 de noviembre](#), sobre igualdad de trato en el empleo y en la ocupación (DOCE de 2 de diciembre de 2000). Mas ni ha existido tal alusión en esta controversia ni, por lo demás, parece que pueda considerarse como un elemento neutro, necesario para apreciar discriminación indirecta. La justificación no es otra que el ingreso en la empresa en una determinada fecha, y puede ser de personas jóvenes, mayores, hombres, mujeres, con discapacidad, etc.

Se cumple así la exigencia del Tribunal Constitucional cuando, inadmitiendo con carácter general una doble escala, acepta esta última para proporcionar una solución transitoria a un momento coyunturalmente comprometido para una empresa. Y no cuando carece 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» ([STC 112/2017](#), FJ 6). En idéntica línea, la Justicia europea no reprocha la existencia de doble escala siempre que se justifique de forma objetiva y razonable, insistiendo la jurisprudencia nacional en ese mismo hecho.

Cuestión distinta es la indeterminación de la causa exigida a tal fin, no constatada ni en la ley ni en la jurisprudencia, por lo que la opción de creación y supresión unilateral por parte del empleador podría estar justificada en una motivación de naturaleza económica o no. De hecho, la sentencia recurrida utiliza como argumento para decidir sobre el carácter discriminatorio de la conducta empresarial precisamente la inexistencia de una justificación razonable por parte del empleador para avalar un cambio de criterio con el que hacer desaparecer la mejora previamente establecida.

Lo que caracteriza a la prohibición de discriminación, frente al principio genérico de igualdad, es la naturaleza particularmente odiosa del criterio de diferenciación utilizado, que convierte en elemento de segregación, cuando no de persecución, un rasgo o una condición personal innata o una opción elemental que expresa el ejercicio de las libertades más básicas, resultando así un comportamiento radical-

mente contrario a la dignidad de la persona y a los derechos inviolables que le son inherentes. Con toda evidencia, ninguna de dichas circunstancias concurre en el grupo de trabajadores que ingresan en la empresa en una fecha posterior a la de otro colectivo diferente ([STC 62/2008, de 26 de mayo](#), FJ 5).

En cuanto a la discriminación por razón de salud, cuya alegación hubiera sido asimismo necesaria, vendría sustentada no solo por su encuadramiento en la protección constitucional, sino por el nuevo contorno y refuerzo ofrecido en la [Ley 15/2022, de 12 de julio](#), integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE de 13 de julio). La enfermedad no puede amparar diferencia de trato salvo la que derive del propio tratamiento administrado, *ex artículo 2.3*, entre otras disposiciones de interés a este respecto.

Mas, como no podía ser de otra forma, la sentencia se ciñe al contenido de la demanda inicial y, en este caso, al recurso de casación ordinario interpuesto. Y el sindicato demandante no repara en su argumentación en la situación discriminatoria existente, sino que solicita que se amplíe la mejora a los trabajadores de nueva incorporación, algo que solo corresponde decidir unilateralmente al empleador y que no se contempla en el convenio de aplicación. Si esta es la petición, no extraña el rechazo del tribunal, que no puede suplir la capacidad organizativa del empleador que decide, en un determinado momento, mejorar a su plantilla.

Tampoco se han desarrollado convenientemente las posibilidades que aporta la regulación convencional aplicable al supuesto de hecho. En concreto, lo dispuesto en el artículo 70 del [convenio colectivo](#), en el que, como ya se anticipó, consta la exigencia de que «se respetarán en todo caso las mejoras pactadas en las empresas o las que se apliquen habitualmente en las mismas», lo que podría suponer un sustento jurídico sólido para la solicitud del sindicato demandante.

Lo que prohíbe la jurisprudencia no es tanto que desaparezca un complemento económico en el futuro para los trabajadores de nuevo ingreso, sino que esa decisión consolide una diferencia en el futuro si, por ejemplo, el cálculo de un determinado complemento –siempre se alude a la antigüedad– mantiene o acrece la diferencia de trato en perjuicio de aquellos trabajadores que nunca lo han percibido. Y, en este caso, el hecho de que se mantenga la mejora en cuestión como condición más beneficiosa y complemento *ad personam* para el personal en plantilla antes de una determinada fecha no parece incurrir en esta limitación. Porque la diferencia, con el tiempo, desaparecerá, homogeneizándose las condiciones laborales. Eso sí, no se logrará por la vía exigida por el sindicato demandante –al alza, con un complemento para toda la plantilla–, sino obteniendo un resultado contrario –a la baja, con la desaparición del complemento para toda la plantilla–. Un reto sindical más para conseguir un acuerdo colectivo que beneficie a todos los trabajadores, sin perjudicar a ninguno.