

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

13895 Sala Primera. Sentencia 104/2004, de 28 de junio de 2004. Recurso de amparo 4360/1998. Promovido por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras, frente a las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional que desestimaron su demanda de conflicto colectivo contra la Caja Insular de Ahorros de Canarias.

Vulneración del derecho a la igualdad: plan de pensiones de empleo de trabajadores fijos de la empresa, durante el tiempo que fueron temporales.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta, don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 4360/98, promovido por la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras, en la actualidad Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y asistida por el Letrado don Carlos Bravo Fernández, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1998 que desestimó el recurso de casación (núm. 4314/97) interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 12 de septiembre de 1997 (autos núm. 96/97), sobre conflicto colectivo. Ha comparecido la Caja Insular de Ahorros de Canarias, representada por el Procurador don Fernando García de la Cruz Romeral y asistida del Letrado don Antonio Hierro Echevarria, y la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores, representada por la Procuradora doña María José Millán Valero y asistida por el Letrado don Agustín Prieto Nieto. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Javier Delgado Barrio, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado en este Tribunal el 20 de octubre de 1998, doña Isabel Cañedo Vega, Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de la Federa-

ción Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras, hoy Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA) interpuso el recurso de amparo del que se ha hecho mención en el encabezamiento. Los hechos en los que se basa la demanda son los siguientes:

a) La Caja Insular de Ahorros de Canarias tenía constituido un fondo de previsión social y procedió, en concepto de promotora y en uso de la autorización establecida por la disposición transitoria primera del Reglamento de planes y fondos de pensiones aprobado por Real Decreto 1307/88 de 30 de septiembre y previa la correspondiente transformación, a constituirlo en el plan de pensiones de los empleados de la Caja Insular de Ahorros de Canarias, integrándolo en el fondo de pensiones de la Caja de Canarias, que se halla gestionado por Gesinca Pensiones, S.A. El expresado plan de pensiones se rige por el correspondiente Reglamento que establece su carácter privado, voluntario y libre, que se encuadra en la modalidad del sistema de empleo con carácter mixto y que se estructura en dos subplanes: subplan 1), en el que se integran todos los empleados fijos en plantilla ingresados en la Caja Insular de Ahorros de Canarias o en cualquier otra caja confederada, antes del 30 de mayo de 1986, amén de los beneficiarios actuales y futuros de prestaciones causadas por las condiciones anteriores al XIV convenio colectivo de Cajas de Ahorros; y subplan 2), en el que se integran todos los empleados fijos de plantilla de la citada caja y beneficiarios, cuyas condiciones de previsión social se regulan en el mencionado XIV convenio colectivo reseñado, que ingresaron en aquélla con posterioridad al 29 de mayo de 1986, estando referido a las contingencias de invalidez, viudedad, orfandad y aportación definida para la jubilación.

b) A partir de septiembre de 1986, la Caja Insular de Ahorros de Canarias procedió a la reconversión en contratos indefinidos de los contratos de trabajadores que anteriormente y sin solución de continuidad habían prestado sus servicios para ella mediante contratos temporales. La transformación de dichos contratos conllevó el reconocimiento del tiempo de trabajo previo, a los solos efectos de percibir el complemento de antigüedad. Una vez concertada con los mismos la relación de trabajo por tiempo indefinido, se adhirieron al plan de pensiones de empleo antes mencionado, siendo incluidos en la modalidad del subplan 2), en razón a la fecha en que adquirieron la calidad de trabajadores fijos de plantilla, a saber, con posterioridad al 29 de mayo de 1986.

c) Con fecha de 13 de mayo de 1997, la Federación Estatal de Banca y Cajas de Ahorros de Comisiones Obreras (FEBA-CC OO), y la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) presentaron contra la Caja Insular de Ahorros de Canarias

demanda de conflicto colectivo, en la que pretendían, de un lado, que se declarase el derecho del personal comprendido en el ámbito subjetivo del debate al cómputo del período de trabajo prestado temporalmente a todos los efectos, esto es, sin limitación alguna y, de otra parte, que, como consecuencia del reconocimiento del tiempo prestado bajo la modalidad de contrato limitado temporalmente, se incorporasen los trabajadores al plan de pensiones con efectos desde la fecha reconocida y por tanto se les declarase su derecho a incorporarse en el subplan 1) desde el momento del inicio de la relación laboral hasta el actual.

d) La demanda de conflicto colectivo fue desestimada por Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 12 de septiembre de 1997. Tras rechazar las excepciones opuestas por la Caja de Ahorros —incompetencia de jurisdicción, inadecuación de procedimiento y defecto en el modo legal de proponer la demanda—, la Sala comienza refiriéndose a la primera de las pretensiones esgrimidas —que se computase el tiempo del trabajo prestado temporalmente a «todos los efectos»—, y señala al respecto que tal petición no tiene en cuenta que son diversos los aspectos de la relación de trabajo y de seguridad social básica y complementaria a la que afecta, aspectos estos que tienen diversa regulación al referirse a muy diferentes intereses jurídicamente protegidos, por lo que su adecuada delimitación constituye un requisito necesario para que pueda prosperar esa pretensión declarativa y, al no haberlo hecho así los demandantes, su planteamiento genérico no era ajustado a derecho, lo que, de suyo, determinaría la desestimación de la demanda. No obstante lo cual, y centrándose posteriormente en el tema del encuadramiento de los trabajadores en el subplan 2) del plan de pensiones, la Sala comienza diciendo que el art. 3 del Reglamento de este último señala como requisito para pertenecer al subplan 1) la necesidad de haber ingresado como fijo antes del 30 de mayo de 1986, por lo que se excluyen otros servicios prestados anteriormente con el carácter de limitados en el tiempo. En este sentido, señala que el cómputo del tiempo prestado bajo la modalidad de contratos limitados no determina, según la norma, la pertenencia al subplan 1) de los trabajadores que ingresaron en concepto de fijos después del 30 de mayo de 1986. De otro lado, no se establece en ningún precepto —ni general ni de derecho particular— que su cómputo afecte en general a todas las instituciones, entre ellas al ámbito de la seguridad social complementaria (declarada libre por el art. 41 CE), dentro del adecuado respeto a los principios básicos de la misma, de los derechos fundamentales y de las concretas regulaciones que para la institución jurídica establezca el ordenamiento ordinario. En este sentido, incide en que el art. 3 del Reglamento del plan de pensiones no toma en cuenta el tiempo prestado bajo la modalidad de contrato de eficacia temporal limitada, sino que establece como requisito para la integración en el plan tener la calidad de fijo, por lo que el presupuesto determinante de la inclusión en uno u otro subplan, no es sino haber o no ingresado con tal carácter en la empresa antes del 30 de mayo de 1986, sin conceder, por tanto, efecto alguno al tiempo prestado en virtud de contratos temporales. A todo lo anterior, añade que la parte actora no había demostrado (ni existía indicio al respecto) que tales determinaciones, que eran las tenidas en cuenta por la estructura financiera del plan, fuesen infundadas y atentatorias del principio de igualdad (art. 14 CE) en relación con el principio de no discriminación especificado en el art. 5 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones, según el cual, «un Plan del Sistema de Empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor, con, por lo menos, dos años de anti-

güedad, esté acogido o en condiciones de acogerse al citado Plan».

e) Contra la anterior Sentencia, la parte actora interpuso recurso de casación, que fue desestimado por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1998. En primer lugar, la resolución judicial comienza diciendo que la citada Ley 8/1987 establece en su art. 5.1 a) la garantía de no discriminación en el acceso como partícipe a un plan de pensiones de cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracterizan cada tipo de contrato, y que no cabe apreciar en el caso de autos la infracción de ese precepto, al no encontrarnos ante una integración o incorporación al plan en concepto de partícipe, sino con la inclusión o integración de los ya partícipes en uno de los subplanes en que éste se estructura. En segundo término, la Sala rechaza la vulneración del principio de no discriminación (art. 14 CE) alegado en el recurso. De un lado, señala que los recurrentes no habían impugnado el art. 3 del Reglamento del plan de empresa, ni habían cuestionado la legalidad del art. 5.3 y 4 del Reglamento de planes y fondos de pensiones de 1988, preceptos, por lo demás, de los que se infiere el carácter no discriminatorio de la articulación, dentro de un mismo plan, de distintos subplanes referidos a distintos colectivos de la plantilla, siempre que se deriven, entre otros, del criterio relativo a «los servicios prestados, entendiendo por tales los prestados con carácter previo a un momento determinado», que era, precisamente, lo que ocurría en el caso de autos. De otra parte, añade que «el trato desigual proscrito jurídicamente es el discriminatorio, arbitrario e injusto que carece de justificación objetiva y razonable, pero que la Constitución no establece un principio de igualdad absoluta, pues, al poderse y deberse tener en cuenta razones objetivas que justifiquen una desigualdad de tratamiento en la ley o en la aplicación de la ley, resulta indudable que no cabrá predicar desigualdad discriminatoria en el caso del distinto trato previsto o aplicado a supuestos de hecho que no sean iguales entre sí, lo cual es lo que cabalmente sucede aquí, toda vez que esos dos colectivos de trabajadores —los fijos de plantilla ingresados con anterioridad al 29 de mayo de 1986, fecha de entrada en vigor del XIV convenio colectivo del sector, y los ingresados con ese carácter con posterioridad a dicha fecha—, para los que el art. 3 del Reglamento del plan prevé y asigna, respectivamente, el subplán 1 y el 2, son los mismos que el citado convenio distinguió dentro del personal de las Cajas de Ahorros en razón precisamente de esa circunstancia cronológica y a efectos de asignarles un diferente régimen de previsión social complementaria, y los mismos que, en méritos de idéntica diferenciación y criterio, se integraron respectivamente, en los dos subplanes del plan de pensiones de la Caja Insular, cuyos respectivos ámbitos subjetivos pretenden traspasar ahora los Sindicatos recurrentes». La Sala tampoco considera que se haya infringido por parte de la empresa lo previsto en el convenio colectivo respecto al complemento de pensión por jubilación, ya que aquél se refería a personal ingresado en la empresa antes o después del 29 de mayo de 1986, pero sin especificar si con contrato temporal o indefinido y, en tales términos, considera que la cuestión se ceñía a interpretar el alcance del precepto convencional y a decidir si se refería a personal ingresado con la condición de fijo o se extendía al personal contratado temporalmente. Y, a este respecto, la Sala, descartando una interpretación literal por resultar ambivalente y procediendo a efectuarla sistemáticamente, manifiesta que la referencia a los trabajadores fijos es la más lógica dado que se están regulando mejoras de la jubilación, así como porque la totalidad de la regulación de la previsión social en el convenio

se refiere continuamente a «trabajadores empleados de plantilla» (arts. 70.2, 70.1 y 71.3), de forma que cuando en el art. 70.4 se habla de «personal de nuevo ingreso», debía entenderse como personal ingresado en tal condición puesto que es la acepción más adecuada para producir el efecto pretendido.

2. Con fundamento en este itinerario procesal, la parte recurrente alega en su demanda de amparo que tanto la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1998, como la de la Sala de la Audiencia Nacional, de 12 de septiembre de 1997 han lesionado el derecho a la igualdad (art. 14 CE), en tanto en cuanto ninguna de ellas ha reparado la conducta empresarial discriminatoria denunciada, consistente en otorgar un trato diferenciado injustificado a los trabajadores temporales respecto a los fijos en relación a su integración en el plan de pensiones de la empresa. Para fundamentar su afirmación, el Sindicato recurrente señala que el convenio colectivo y el Reglamento del plan de pensiones —normas que considera que establecen un régimen de previsión social aplicable a todos los trabajadores de la caja por igual— han sido incorrectamente aplicados por la empresa. Alegan a este respecto que el XIV convenio colectivo de las Cajas de Ahorros (art. 70) fija un doble sistema de complementos por jubilación y que la adscripción a uno u otro sistema se hace depender, sin más, de la fecha de ingreso en la empresa. Sin embargo, la empresa, aplicando incorrectamente esa norma, impone un requisito adicional a sus trabajadores, a saber, el de la condición de fijos al momento de la entrada en vigor del citado convenio (29 de mayo de 1986), dando un trato diferenciado a los trabajadores que en tal fecha pertenecían a la empresa pero con contratos de carácter temporal. Discrepa, por tanto, el recurrente, de la interpretación efectuada por el Tribunal Supremo en la Sentencia impugnada, pues entiende que la naturaleza y el objeto de un contrato temporal no excluye, *per se*, la igualdad de trato de los trabajadores en cuanto a previsión social complementaria. Por otra parte, y en relación con el Reglamento del plan de pensiones, destaca que dicho plan vino a trasladar los derechos derivados del convenio y no a constituir otros diferentes, y que el único requisito novedoso que introdujo aquél fue la necesidad de ostentar la condición de fijo, exigencia esta posteriormente modificada en 1995, para ajustarse a la normativa legal sobre planes y fondos de pensiones, incluyendo a todos los trabajadores que tuvieran al menos dos años de antigüedad en la empresa. De este modo, afirma que, a su juicio, los requisitos previstos en el Reglamento del plan de pensiones se ajustan al convenio colectivo y que, cuando aquél establece que en el subplán 1 quedarán integrados «todos los empleados fijos en plantilla que ingresaron en la Caja Insular de Ahorros de Canarias o en cualquier otra Caja Confederada antes del 30 de mayo de 1986», se está estableciendo la condición de ser fijo en la plantilla, pero no de serlo antes de dicha fecha, que únicamente se refiere a la de ingreso en la empresa. Así, el recurrente considera que el Reglamento no prevé la diferenciación que ha aplicado la empresa en función de las modalidades de contratación, alegando, además, que ello crearía un trato perjudicial carente de justificación respecto a otras personas que, viniendo de otra Caja distinta, se incorporen como fijos en aquella fecha. Finalmente, y en cuanto a la referencia contenida en la Sentencia impugnada relativa a que no resulta discriminatoria la articulación, dentro de un mismo plan, de distintos subplanes referidos a diferentes colectivos de plantilla siempre que se deriven, entre otros, del criterio relativo a los servicios prestados, señala que si bien era cierto lo anterior, había que tener en cuenta, de una parte, el art. 5 del Real Decreto

1307/1988, según el cual es necesario que los criterios de diferenciación de aportaciones sean aceptados en negociación colectiva y, de otro lado, el art. 4 de la Ley 8/1987, que exige también ese requisito para la instrumentación del plan en subplanes. En consecuencia, prosigue diciendo, el sentido de la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones se encamina a vincular determinados apartados de éstos a los acuerdos previos en negociación colectiva, por ello, se ha de hacer una lectura del Reglamento del plan acorde con la regulación convencional aplicable en los términos por esa parte expuestos.

3. Mediante providencia de fecha de 14 de septiembre de 1999, la Sección Segunda admitió a trámite la demanda y, en aplicación del art. 51 LOTC, acordó requerir a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para que remitiesen testimonio de los autos, interesando al propio tiempo el emplazamiento de cuantos fueron parte en el procedimiento judicial, con excepción del recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudiesen comparecer en el proceso constitucional.

4. Por escrito de fecha de 15 de octubre de 1999, el Procurador de los Tribunales don Fernando García de la Cruz Romeral se personó en el recurso de amparo en representación de la Caja Insular de Ahorros de Canarias.

5. Por escrito de fecha de 18 de octubre de 1999, la Procuradora de los Tribunales doña María José Millán Valero se personó en el recurso de amparo en representación de la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores.

6. Por providencia de la Sala Primera, de 16 de noviembre de 1999, se tiene por personados a los citados Procuradores y se acuerda dar vista de todas las actuaciones al Ministerio Fiscal y a las partes, para que, conforme a lo dispuesto en el art. 52 LOTC, puedan formular las alegaciones que estimen pertinentes.

7. Con fecha de 2 de diciembre de 1999, presenta su escrito de alegaciones la Caja Insular de Ahorros de Canarias, que entiende que la tesis mantenida por el recurrente resulta insostenible, toda vez que en el presente caso concurre una circunstancia objetiva que hace razonable la diferencia de trato, a saber, la distinta fecha —en relación con la de la entrada en vigor del XIV convenio colectivo de Cajas de Ahorro— en que unos y otros trabajadores, ingresaron en la entidad. De este modo, señala que la discusión sobre qué debe entenderse por «ingreso» en la caja —cuestión en la que se centró el debate— no puede solventarse mediante la interpretación simplista propugnada por el recurrente, que menosprecia los principios y reglas de interpretación que todo jurista ha de llevar a cabo para determinar el verdadero sentido de la norma, criterios que fueron utilizados sin embargo por el Tribunal Supremo, y que le hicieron llegar a la conclusión, en modo alguno irracional, inverosímil o absurda, de que el ingreso en la entidad que determina la inclusión del trabajador en el correspondiente subplan, es el ingreso como empleado fijo de plantilla. A lo anterior, añade que el Reglamento de planes y fondos de pensiones permite la diferenciación de subplanes dentro de un plan, con especificaciones distintas, y distintas aportaciones y prestaciones, en función de ciertos criterios, entre los que se encuentran los servicios prestados con carácter previo a un momento determinado, que la propia norma califica de no discriminatorios. Por otro lado, señala que no se alcanza a comprender cómo los mismos sindicatos que al negociar el convenio colectivo en cuestión, fijaron el criterio diferenciador de dos colectivos y regímenes distintos, a efectos de previsión social

complementaria, puedan postular ahora que ese criterio establecido por ellos mismos resulta discriminatorio y, mucho menos, que lo pretendan hacer en el ámbito de los fondos y planes de pensiones, a los que la propia Ley (también el art. 41 CE) caracteriza como institución de previsión voluntaria y libre en el marco de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, y en el que, por imperativo de su propia naturaleza, ha de reconocerse valor y eficacia al principio de autonomía de la voluntad. Por lo demás, se concluye diciendo que, en realidad, no se trata aquí de que determinados trabajadores hayan recibido un trato distinto del de otros por la exclusiva razón de que aquéllos fueran trabajadores temporales, con la consecuencia de haberse visto privados de derechos esenciales en su relación laboral, sino que lo que en realidad se pretende por dicho Sindicato es lograr el verdadero objetivo, aquí soterrado, de una declaración de eficacia universal en todos los órdenes laborales y de previsión social general, complementaria e, incluso, de mejoras voluntarias, del contrato temporal de duración definida o limitada, de tal modo que sea la fecha de inicio de éste el dato que deba computarse, en todo caso y a todos los efectos, como determinante de la relación laboral, pretensión a todas luces desorbitada e improcedente.

8. Con fecha de 10 de diciembre de 1999, evacuando también el trámite conferido, la representación procesal de la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores, presenta escrito adhiriéndose al recurso de amparo presentado.

9. Con fecha de 10 de diciembre de 1999, presenta su escrito de alegaciones el Ministerio Fiscal, en el que interesa la denegación del amparo solicitado, al entender que lo que la parte recurrente discute es la interpretación que realiza la empresa —ratificada por las resoluciones judiciales impugnadas— de la normativa aplicable al caso. En este sentido, señala que queda claro que no se cuestiona en la demanda la existencia de una dualidad de sistemas de previsión, que la adscripción a uno u otro sistema dependa de un dato meramente cronológico, que sea precisa la condición de fijo de plantilla para acceder a la previsión social complementaria, o que existan determinadas diferencias retributivas o de otro tipo entre trabajadores temporales o fijos dimanantes del contrato de trabajo. Preciado lo anterior, el Fiscal trae a colación lo declarado en la STC 144/1988, según la cual la función de este Tribunal «no es la misma cuando el derecho fundamental cuya lesión se imputa al órgano judicial es alguno de los comprendidos en la Sección primera del capítulo segundo del título I de nuestra Constitución, que cuando lo que se supone vulnerado es el principio consagrado en el art. 14 y tal vulneración se dice producida por la diferencia en la interpretación. En el primer caso, nuestra competencia implica la facultad de determinar si la interpretación judicial de la Ley es conforme con la Constitución y nuestra decisión, excluyendo interpretaciones constitucionalmente ilegítimas, es vinculante para jueces y Tribunales, como expresamente reconoce la Ley Orgánica del Poder Judicial (art. 4.1). En el segundo, y en cuanto ninguna de las interpretaciones divergentes resulte contraria a la Constitución, el problema que la divergencia plantea sólo puede ser traído entre nosotros cuando quien se siente víctima de una aplicación discriminatoria de la Ley pueda ofrecer razones que le autoricen a pensar que la divergencia interpretativa es simplemente la cobertura formal de una decisión, cuyo sentido diverso al de otras anteriores, y eventualmente posteriores, se debe realmente al hecho de que se han tomado en consideración circunstancias personales o sociales de las partes, incluso simplemente su propia identidad, que no debieron serlo» (cita, en sentido análogo, también las SSTC 108/1988,

253/1988 y 103/1990). En virtud de lo anterior, en el presente supuesto, en el que resulta indiscutible la posibilidad de la existencia de distintos sistemas de previsión social en la materia, no se puede mantener que las resoluciones judiciales impugnadas, que avalaron la decisión empresarial de incluir a los trabajadores en el subplan 2, asumieran criterios personales no amparados en la normativa. Por tanto, concluye el Fiscal que no contrarían las exigencias del principio de igualdad, en su vertiente constitucional, ni resulta discutible su corrección desde el plano de la legalidad ordinaria, en cuanto tomaron en consideración criterios amparados en la normativa, interpretados de conformidad a la cuestión concreta debatida, esto es, la prestación voluntaria de jubilación, que tenía una regulación diversa en la empresa, en atención a un dato temporal que nunca se discutió y en atención a una modalidad de prestación (la fija) que tampoco se cuestionó.

10. Con fecha de 12 de enero de 2000, el recurrente evacua el trámite conferido, reproduciendo literalmente su demanda de amparo.

11. Por providencia de 6 de marzo de 2003 se señaló el día 10 del mismo mes y año para votación y fallo de la presente Sentencia, dejándose sin efecto dicho señalamiento por providencia de 4 de junio de 2004. Por providencia de 23 de junio de 2004, se acordó un nuevo señalamiento para votación y fallo el día 28 de junio de 2004.

II. Fundamentos jurídicos

1. La Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras dirige su recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1998, que desestimó el recurso de casación núm. 4314/97 interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 12 de septiembre de 1997 (autos núm. 96/97), que había desestimado la demanda de conflicto colectivo planteada de oficio a instancia de la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras —recurrente en amparo— y de la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores contra la Caja Insular de Ahorros de Canarias. La parte recurrente denuncia la existencia de una conducta empresarial discriminatoria —no reparada en la vía judicial— lesiva del derecho a la igualdad (art. 14 CE), al haber otorgado a los trabajadores a los que afecta el conflicto colectivo un trato diferenciado sin causa objetiva alguna que no sea la de su condición de trabajadores temporales en el momento de la entrada en vigor del XIV convenio colectivo de las Cajas de Ahorros (29 de mayo de 1986). En este sentido afirma que, aunque el convenio colectivo aplicable hace depender la adscripción a uno u otro de los dos sistemas de complemento por jubilación que regula únicamente de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, sin embargo, se les ha requerido por ésta, a los efectos de su integración en el plan de pensiones, una condición adicional (ser fijos el día 29 de mayo de 1986) que supone una incorrecta interpretación del Reglamento del plan de pensiones de la empresa, pues se ha efectuado contraviniendo lo dispuesto en el propio convenio colectivo. Por tal motivo, solicitan de este Tribunal que se declare la nulidad de la Sentencia impugnada, al no haber reparado la conducta discriminatoria empresarial y que «se reconozca el derecho del colectivo de trabajadores afectado por esta litis a integrarse en el subplan 1 del Plan de Pensiones de Empleo de los Trabajadores de la Caja Insular de Ahorros».

Por su parte, la Caja Insular de Ahorros de Canarias niega la vulneración del derecho fundamental invocado, al entender que concurre una circunstancia objetiva que

hace razonable la diferencia de trato denunciada, que no es otra que la fecha del ingreso de los trabajadores en la entidad, que es la que determina la inclusión en el subplan 1 o en el 2 del plan de pensiones. Por este motivo, considera que el Tribunal Supremo ha realizado una interpretación sistemática y razonable del concepto de «ingreso» en la empresa al que la normativa convencional se refiere, al concluir que aquél se concreta en el ingreso del trabajador como empleado fijo de plantilla.

Finalmente, el Ministerio Fiscal sostiene que en el presente caso se plantea únicamente una disconformidad de la parte actora con el sentido que la empresa y los órganos judiciales han dado a la normativa aplicable al caso y que esa interpretación, ni ha contrariado las exigencias del principio de igualdad en su vertiente constitucional —pues no se tomaron en consideración criterios personales no amparados en la normativa—, ni ha resultado, por lo demás, incorrecta desde el plano de la legalidad ordinaria, que fue adecuadamente entendida tanto por la empresa como por la Audiencia Nacional y por el Tribunal Supremo.

2. Con carácter previo al examen de fondo, conviene precisar que aunque la demanda de amparo se dirige únicamente a la impugnación de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1998, sin embargo, debe entenderse también dirigida contra la dictada por la Audiencia Nacional, en tanto en cuanto aquélla no hizo sino confirmar lo mantenido en esta última. En efecto, conforme a reiteradas declaraciones de este Tribunal, cuando se impugna en amparo una resolución judicial confirmatoria de otras, que han sido lógica y cronológicamente presupuesto de aquélla, han de entenderse también recurridas las precedentes resoluciones judiciales confirmadas (por todas, SSTC 81/2000, de 27 de marzo, FJ 1; 214/2000, de 18 de septiembre, FJ 1; y 115/2002, de 20 de mayo, FJ 2).

3. La Federación recurrente en amparo defiende los intereses de un colectivo de trabajadores de la Caja Insular de Ahorros de Canarias que, habiendo ingresado en la misma con anterioridad a la vigencia del XIV convenio colectivo de las Cajas de Ahorros (29 de mayo de 1986), se mantuvieron vinculados a tal entidad por sucesivos contratos de duración determinada, hasta que, con posterioridad a la fecha antes indicada, adquirieron la condición de fijos en la empresa. Tras obtenerla, optaron por adherirse al plan de pensiones de empleo de la Caja de 1990, siendo incluidos dentro del subplan 2, previsto para todos aquellos trabajadores fijos en plantilla que habían ingresado con posterioridad al 29 de mayo de 1986. No obstante, se mostraron disconformes con su inclusión en dicho subplan, entendiendo que debían integrarse en el subplan 1 —reservado por el art. 3 del Reglamento del plan de pensiones de los empleados de la Caja de Canarias a los trabajadores fijos de plantilla ingresados con anterioridad a aquella fecha—, instando judicialmente, por ello, que se les reconociese «a todos los efectos» el tiempo que habían trabajado en la empresa a través de los contratos temporales, así como su derecho a incorporarse al subplan 1, que les resultaba más ventajoso. Alegaron, a tal efecto, la existencia de un trato discriminatorio respecto a aquellos trabajadores que habían ingresado como fijos en la empresa antes del 30 de mayo de 1986, pues, mientras que a éstos se les permitía su integración en el subplan 1, a ellos, que también habían ingresado en la empresa antes de ese día, se les negaba únicamente por haber tenido entonces la condición de trabajadores temporales. A su juicio, todo ello obedecía a la incorrecta interpretación —primero por parte de la empresa y luego por los órganos judiciales que la convalidaron— de las normas aplicables al caso, pues el citado Reglamento debía ser puesto

en relación con el convenio colectivo aplicable, que, a su entender, no exige la «fijeza» de la relación para poder acceder a la modalidad de jubilación complementaria pretendida —la prevista en el Reglamento en el subplan 1—, sino que simplemente exige el «ingreso en la empresa» antes de una determinada fecha, con independencia del carácter temporal o indefinido del contrato. De este modo, en la demanda de amparo, se insiste en que se ha otorgado al art. 3 de aquella norma un sentido que no tiene, puesto que ha de ponerse en relación con lo dispuesto en el art. 21 del convenio colectivo, al que ha de darse la interpretación favorable propuesta por esa parte, es decir, que la adscripción al subplan 1 depende del «ingreso» en la empresa en una fecha determinada, con independencia de que se haya ingresado con la condición de fijo o contratado temporal. Al no haberse hecho así, entiende que se ha vulnerado el derecho a la igualdad (art. 14 CE), otorgando un trato discriminatorio injustificado a los trabajadores temporales respecto a los fijos.

El punto legal de partida del conflicto que da origen a la presente demanda de amparo se sitúa en el art. 5 del Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones, en el que se enuncia el principio de no discriminación en los planes de pensiones del sistema de empleo. En su apartado 1 se establece que un plan de sistema de empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor con, por lo menos dos años de antigüedad, esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan. Junto a ello, en su apartado 3 se contempla la posibilidad de que el promotor realice aportaciones distintas para cada partícipe, si ello sucede con base en determinados criterios objetivos que allí se determinan y que hayan sido previamente acordados en la negociación colectiva. Entre dichos criterios se encuentra el de los servicios prestados con anterioridad a una fecha determinada. La diversificación de las aportaciones permitía que dentro de un plan del sistema de empleo se articularan diferentes subplanes que integrasen a distintos colectivos de la plantilla total.

En aplicación de los preceptos citados, el plan de pensiones de la Caja de Ahorros demandada —cuyo Reglamento es de 1990— estableció dos subplanes, atendiendo a la diferenciación que en materia de previsión sobre pensión de jubilación ya establecía el convenio colectivo. El subplan 1 integraba, por lo que ahora interesa, «a todos los empleados fijos en plantilla que ingresaron en la Caja ... antes del 30 de mayo de 1986», mientras que el subplan 2 incluía «a todos los empleados fijos en plantilla ... que ingresaron en la Caja ... con posterioridad al 29 de mayo de 1986».

El precepto mencionado, al aplicarse en relación con determinados trabajadores que la empresa procedió a convertir en fijos a partir de septiembre de 1986 pero que, sin embargo, habían prestado servicios sin solución de continuidad como trabajadores temporales con anterioridad al 29 de mayo de 1986, planteó la existencia de dos posibles interpretaciones con resultados opuestos en cuanto a la inclusión de estos trabajadores en el primero o segundo de los subplanes.

La interpretación que realizó la Caja de Ahorros demandada, que ha sido convalidada por los órganos judiciales que han conocido en instancia y en casación del conflicto colectivo planteado, fue la de que tanto el Reglamento del plan de pensiones como el convenio colectivo del sector utilizaron la expresión «ingreso en la empresa» en el sentido de «ingreso como trabajador fijo», sin tener en cuenta por tanto el tiempo en que, con anterioridad al 29 de mayo de 1986, los trabajadores considerados habían estado vinculados mediante con-

tratos temporales, de forma que su ingreso «como fijos» se produjo con posterioridad a la fecha citada, quedando incluidos, en consecuencia, en el subplan 2.

La Sentencia de casación aquí impugnada, en el terreno de la legalidad ordinaria, acude para la interpretación del precepto indicado al art. 70 del Estatuto de empleados de las cajas de ahorros en la redacción derivada del XIV convenio colectivo de 1986, señalando que «el problema se concreta en interpretar cuál es el significado que el Convenio quiso dar a aquella palabra —se está refiriendo al “ingreso” en la empresa— y por lo tanto si quiso incluir en sus previsiones de mejora máxima a todos los contratados antes del 30 de mayo de 1986 con independencia de su condición de fijos o de temporeros cual sostienen los demandantes o si, por el contrario, sólo estaba refiriéndose a los ingresados como fijos antes de la indicada fecha».

Para ello, señala la Sala, se impone utilizar las reglas de interpretación que se contienen en los artículos 1281 y siguientes del Código civil y a tal efecto, descartando como criterio hermenéutico el significado meramente literal de la palabra utilizada —«personal de nuevo ingreso» o «personal ingresado»— por cuanto resulta ambivalente a los efectos que nos ocupan, habrá que estar a la interpretación lógica y sistemática de dicho concepto, lo que nos conduce a considerar que el mismo se utilizó en esta ocasión como equivalente de «trabajadores ingresados como fijos» no sólo porque cuando ante un precepto que está previendo pensiones de jubilación lo lógico es pensar que se refiera tan sólo a trabajadores que tengan aquella condición en cuanto acepción más conforme a la naturaleza y objeto del contrato —art. 1286 del citado Código—, sino porque si se observa la regulación completa del sistema de previsión social voluntaria que en el indicado convenio se establece se podrá apreciar cómo en sus diversas cláusulas se está refiriendo continua y exclusivamente a trabajadores empleados de plantilla —arts. 70.2, 70.1, 71.3 del mismo—, de forma que cuando en el art. 70.4 se habla de «personal de nuevo ingreso» procederá entender que se está refiriendo exclusivamente al personal ingresado en tal condición puesto que es la acepción más adecuada para producir el efecto pretendido —art. 1285 del mismo Código.

Por el contrario, la interpretación que sostiene la recurrente es la de que el Reglamento del plan de pensiones contiene un doble requisito que no puede entremezclarse: en primer lugar, el de ser trabajador fijo (requisito posteriormente modificado en 1995 a instancias de la Dirección General de Seguros, para acomodarlo a la normativa legal, sustituyéndolo por el de dos años de antigüedad previa); y, en segundo lugar, el de haber ingresado en la empresa antes (o después) del 29 de mayo de 1986. Dado que los trabajadores en cuestión eran trabajadores fijos en la fecha de incorporación al plan, y habían ingresado en la empresa (como trabajadores temporales) antes del 29 de mayo de 1986, su incorporación debería producirse en el subplan 1.

4. En definitiva, el debate ha girado en torno al entendimiento del art. 3 del Reglamento del plan de pensiones de empleados de la Caja Insular de Ahorros de Canarias, que integra dentro del subplan 1 a «todos los empleados fijos en plantilla que ingresaron en la Caja Insular de Ahorros de Canarias o en cualquier otra Caja Confederada antes del 30 de mayo de 1986», discutiéndose si el «ingreso» mencionado debía ser con carácter de trabajador fijo o bastaba con la condición de empleado temporal.

Así planteada la cuestión, habrá que empezar por señalar que la interpretación del sentido que haya de darse al Reglamento del plan de pensiones y al convenio colectivo en que éste se basa constituye, en principio,

una cuestión de mera legalidad cuyo conocimiento corresponde a los órganos jurisdiccionales, de forma que la discrepancia de la Federación recurrente con la interpretación que la empresa y los órganos judiciales han realizado resultaría ajena al ámbito de la jurisdicción de este Tribunal. En efecto, como tantas veces hemos señalado, no nos corresponde pronunciarnos sobre el sentido que deba darse a las previsiones contenidas en las normas legales, ni manifestarnos en favor de una u otra de entre dos interpretaciones constitucionalmente posibles de una norma legal, ni apoyar sin más aquella que pueda resultar más beneficiosa para la demandante de amparo.

Sin embargo, lo que la recurrente denuncia en realidad no es su disconformidad con la respuesta judicial en términos de derecho a la tutela judicial (art. 24.1 CE) sino el que dicha respuesta, y la interpretación de los preceptos referidos que en ella se contiene, resulta contraria al derecho a la igualdad reconocido en el art. 14 de la Constitución. En particular, aunque la demandante alega genéricamente la vulneración del derecho a la igualdad (art. 14 CE), de su demanda cabe deducir que lo que se entiende lesionado es el derecho a la igualdad en su modalidad de igualdad «ante la ley». Ciertamente, la recurrente no denuncia la existencia de una desigualdad en la aplicación judicial de la ley, al no reprochar al órgano judicial la ruptura ocasional de la línea que éste venía manteniendo con uniformidad en supuestos esencialmente iguales (por todas, SSTC 111/2001, de 7 de mayo, FJ 2; 193/2001, de 1 de octubre, FJ 3; 74/2002, de 8 de abril, FJ 3; 111/2002, de 6 de mayo, FJ 2; y 152/2002, de 15 de julio, FJ 2), sino un tratamiento desigual «ante la ley», ocasionado por la interpretación que de la normativa aplicable al caso han efectuado los órganos judiciales, en virtud de la cual se les ha deparado un trato diferenciado injustificado.

Centrándonos, por tanto, en el «derecho a la igualdad ante la ley» —art. 14 CE—, debemos recordar que, según reiterada doctrina de este Tribunal, 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, de valor generalmente aceptado. 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 (por todas, SSTC 22/1981, de 2 de julio, FJ 3; 3/1983, de 25 de enero, FJ 3; 6/1984, de 24 de enero, FJ 2; 209/1987, de 22 de diciembre, FJ 3; 209/1988, de 10 de diciembre, FJ 6; 76/1990, de 26 de abril, FJ 9; 20/1991, de 31 de enero, FJ 2; 110/1993, de 25 de marzo, FJ 6; 214/1994, de 14 de julio, FJ 8; 117/1998,

de 2 de junio, FJ 8; 46/1999, de 22 de marzo, FJ 2; 200/1999, de 8 de noviembre, FJ 3; 212/2001, de 29 de octubre, FJ 5; 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4; 111/2001, de 7 de mayo, FJ 2; y 39/2002, de 14 de febrero, FFJJ 4 y 5)» (STC 103/2002, de 6 de mayo, FJ 4).

5. Para delimitar más precisamente el objeto de nuestro análisis debemos, además, tener en cuenta las siguientes consideraciones:

La demanda de amparo no cuestiona el requisito de fijeza contenido en el art. 3 del Reglamento para el acceso al plan de pensiones en cualquiera de las dos submodalidades. Ello hace que resulte innecesario analizar aquí la conformidad con el artículo 14 CE de dicho requisito, que además desapareció ya del Reglamento del plan tras la modificación introducida en el mismo en el año 1995 a instancias de la Dirección General de Seguros y para acomodar, precisamente, su art. 3 a la disposición en materia de no discriminación contenida en el art. 5 del Real Decreto 1307/1988. En la actualidad, tanto los trabajadores fijos como los trabajadores temporales tienen acceso al plan de pensiones, siempre que acrediten una antigüedad de dos años, por lo menos.

Tampoco cuestiona la demanda de amparo, como advierte el Ministerio Fiscal, la viabilidad de la existencia, dentro de un plan de pensiones, de dos subplanes diferentes, ni el que la adscripción a uno u otro pueda hacerse depender de un dato meramente cronológico, como es la fecha de ingreso en la empresa.

La elección de la fecha de ingreso en la empresa como criterio determinante de la diferenciación anterior no aparece expresamente prevista en tales términos entre los criterios contemplados en el art. 5.3 del Real Decreto 1307/1988, aun cuando se ha entendido que guarda relación con el basado en los «servicios pasados, entendiéndose por tales los prestados con carácter previo a un momento determinado» al que se refiere la letra c) del citado apartado. Siendo claro que el dato del ingreso en la empresa antes de una fecha determinada incorpora la consideración de los servicios «prestados con carácter previo a un momento determinado», es también constatable que, en el contexto de la modificación del art. 70 del XIII convenio colectivo realizada por el art. 20 del XIV convenio colectivo, que entró en vigor el 29 de mayo de 1986 que es precisamente, y no por casualidad, la fecha de referencia a efectos de la diferenciación que se analiza, el alcance de dicho criterio es más amplio y de significación más compleja que el que deriva meramente del art. 5.3 c) del Real Decreto 1307/1988. En efecto, cuando las partes negociadoras establecen en el convenio colectivo tal regulación están introduciendo una diferenciación en la articulación de la previsión social de las empresas afectadas que básicamente comporta el mantenimiento para el futuro de un sistema (más beneficioso) para aquellos trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del XIV convenio formaban ya parte de la plantilla de dichas empresas y estaban representados en la mesa de negociación y, junto a ello, la creación de otro sistema diferente (menos beneficioso) para los nuevos trabajadores que se hubieren de incorporar a tales empresas en el futuro. Se configura así un tipo de acuerdo derivado del ejercicio de la autonomía colectiva que presenta características muy similares a otros acuerdos que han sido analizados por este Tribunal, por ejemplo, muy recientemente, en la STC 27/2004, de 4 de marzo. No obstante, debe reiterarse que la demandante de amparo no cuestiona tampoco esta diferenciación y, por lo tanto, no resulta necesario analizar la misma para la resolución del presente recurso, bastando con la anterior matización para mejor perfilar el contenido y alcance del acuerdo colectivo que en gran medida da origen a la diferenciación aquí debatida.

En consecuencia, partiendo de que el Reglamento del plan de pensiones de la empresa estableció en el año 1990 en su art. 3, con base en el art. 70 del convenio colectivo, que la integración en cada uno de los subplanes del plan de pensiones de los trabajadores fijos se produciría en función de la fecha de ingreso de los citados trabajadores en la empresa, anterior o posterior a una fecha determinada, la cuestión en la que debe centrarse nuestro enjuiciamiento es la de determinar si la interpretación efectuada por la entidad demandada y por los órganos judiciales según la cual por fecha de ingreso en la empresa debe entenderse la fecha de ingreso «como trabajadores fijos» es o no contraria al derecho de igualdad ante la ley reconocido en el art. 14 de la Constitución.

En tales términos, lo que nuevamente se plantea ante este Tribunal no es, en definitiva, sino la valoración desde el punto de vista del derecho a la igualdad de la diferencia de tratamiento entre trabajadores fijos y trabajadores temporales.

6. Nuestra jurisprudencia se ha referido ya en diversas ocasiones a la cuestión relativa a las diferencias de tratamiento entre trabajadores fijos y trabajadores temporales. En líneas generales, en ella hemos mantenido que, si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias en aquellas situaciones (SSTC 136/1987, de 22 de julio, FJ 6; 177/1993, de 31 de mayo, FJ 3), las diferencias han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato (en particular en lo relativo a sus causas de extinción) que las expliquen razonablemente (STC 177/1993), pero no alcanzan al distinto tratamiento que, en perjuicio de los trabajadores temporales, se dispensa sin apoyo en datos objetivos y con merma de su posición misma como trabajadores de la empresa, como ocurría en el caso de la exclusión del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio (STC 136/1987) o en las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo que realizaban estos trabajadores en relación a los fijos (STC 177/1993).

Así, toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida, a los que a veces se singulariza calificándolos como «trabajadores fijos» o «trabajadores de plantilla», en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de «trabajador pleno» de la empresa, por oposición a un estatuto más limitado o incompleto de trabajador temporal. Es claro que tanto unos como otros gozan de la fijeza que se deriva de las estipulaciones de su contrato de trabajo respecto de su duración y de las disposiciones legales que regulan sus causas de extinción, y que tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas.

La clarificación de estos principios básicos, frente a cualquier vacilación o duda interpretativa que pudiera existir, ha sido una de las constantes de la actividad del legislador ordinario, nacional y comunitario, en estos últimos años en la ordenación del trabajo temporal. Así, no está de más recordar el contenido de la Directiva

1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la Confederación europea de sindicatos, la Unión de confederaciones de industria y empleadores de Europa y el Centro europeo de la empresa pública sobre el trabajo de duración determinada, que, recogiendo el acuerdo al respecto de los interlocutores sociales europeos que refleja el título de la Directiva, tiene por objeto precisamente el establecimiento de «un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación» (párrafo segundo del Preámbulo). Para el logro del tal objetivo la Directiva establece, entre otras cuestiones, que «por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con contratos de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas» (cláusula 4.1), así como que «los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contratos de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas».

En esta línea, las últimas reformas de la legislación laboral española han reiterado la vigencia de estos mismos principios en nuestro ordenamiento jurídico. Así, el apartado 6 del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, establece que «los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación».

En el caso que ahora analizamos, está fuera de toda duda que se ha producido una diferencia de tratamiento entre trabajadores en función de la duración de su contrato, dado que una determinada condición requerida para el acceso a un sistema de previsión social —la de haber ingresado en la empresa antes de una fecha determinada— se ha aplicado de distinta manera a los trabajadores fijos que a los trabajadores temporales. Utilizando la terminología de la norma legal para alcanzar a través de ella el juicio de constitucionalidad, hemos de señalar que en la aplicación de la normativa del plan de pensiones analizado los trabajadores con contratos de duración determinada no han tenido los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida; a los segundos se les ha reconocido su «ingreso en la empresa», a efectos del cumplimiento del requisito previsto para el acceso al subplan 1, desde el inicio mismo de su relación laboral, mientras que a los primeros se les ha negado tal reconocimiento mientras han mantenido la condición de trabajadores temporales. O dicho de otra forma y desde otra perspectiva, habiéndose atribuido un determinado derecho, cual es la posibilidad de acceso al subplan 1, en función de un previo requisito de antigüedad, ésta no se ha computado según los mismos criterios para todos los tra-

bajadores cualquiera que fuere su modalidad de contratación; a los trabajadores con contratos de duración indefinida, la antigüedad a efectos del plan de pensiones les ha sido computada desde el inicio mismo de su prestación de servicios; a los trabajadores temporales no se les ha computado la antigüedad, mientras han mantenido tal condición, a los referidos efectos de acceso al subplan pretendido.

De este manera, el juicio de constitucionalidad que corresponde realizar debe centrarse en determinar si esta diferencia de tratamiento responde a alguna justificación objetiva.

7. Siendo ello así, es lo cierto que ni las alegaciones de la empresa comparecida en los autos ni los fundamentos jurídicos de las Sentencias impugnadas ofrecen consideración alguna desde la perspectiva del derecho fundamental a la igualdad que permita apreciar la existencia de una justificación objetiva y razonable para amparar dicha diferencia de trato.

En el caso de la mencionada empresa, antes al contrario, el alegato final de su escrito de alegaciones parece apuntar más bien hacia la conclusión de que la auténtica razón de la diferencia de trato dispensada radica en la diferente consideración que se otorga a las diversas modalidades de contratación en orden a configurar el «estatuto profesional» del trabajador correspondiente. Denuncia, en efecto, la empresa en su escrito que lo que verdaderamente pretende la Federación recurrente es lograr «una declaración de eficacia universal en todos los órdenes laborales y de previsión social general, complementaria e, incluso, de mejoras voluntarias, del contrato temporal de duración definida o limitada, de tal modo que sea la fecha de inicio de éste, el dato que deba computarse en todo caso y a todos los efectos como determinante de la relación laboral, pretensión a todas luces desorbitada e inprocedente». De donde se deduce sin dificultad el criterio de la empresa de que lo que se discute en el presente asunto no es otra cosa que el alcance de los derechos de los trabajadores temporales y, en particular, la cuestión relativa a la consideración o no a todos los efectos de la fecha de inicio de su relación laboral como fecha de ingreso en la empresa, encontrándonos en el presente caso, a juicio de la empresa demandada, ante uno de esos supuestos en los que considera que no puede pretenderse que la fecha de inicio del contrato temporal se compute «como determinante de la relación laboral».

Por su parte, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, reiterando en buena medida los criterios ya contenidos en la Sentencia de la Audiencia Nacional y que a su vez hace suyos la entidad demandada en su escrito de alegaciones, apoya su razonamiento en favor de la interpretación realizada por la empresa básicamente en varias consideraciones. En primer lugar, en el hecho de que la diferencia de tratamiento, que se corresponde con la articulación de dos subplanes diferentes, está expresamente prevista en el art. 3 del Reglamento del plan de pensiones de la empresa, que no ha sido impugnado por los recurrentes, diferenciación que no tiene carácter discriminatorio, siempre que se derive, entre otros, del criterio relativo a «los servicios prestados, entendiendo por tales los prestados con carácter previo a un momento determinado». Y en este caso la diferencia de tratamiento corresponde a supuestos de hecho que no son iguales entre sí al tratarse de dos colectivos de trabajadores —los fijos de plantilla ingresados con anterioridad al 29 de mayo de 1986, fecha de entrada en vigor del XIV convenio colectivo del sector, y los ingresados con ese carácter con posterioridad a dicha fecha— para los que el art. 3 del Reglamento del plan prevé y asigna, respectivamente, el subplan 1 y el 2, que son los mismos que el citado convenio

distinguió dentro del personal de las Cajas de Ahorro en razón precisamente a esa circunstancia cronológica y a efectos de asignarles un régimen diferente de previsión social reglamentaria. Finalmente, advierte la Sentencia impugnada que la interpretación realizada por la empresa del art. 70 del convenio, en el que se basa el art. 3 del Reglamento del plan, es la que mejor se ajusta a las reglas de interpretación contenidas en los arts. 1281 y siguientes del Código civil, dado que tratándose de un precepto que está previendo pensiones de jubilación lo lógico es pensar que se refiera tan sólo a trabajadores que tuvieran la condición de fijos, en cuanto acepción más conforme a la naturaleza y objeto del contrato, así como porque esta misma condición de fijeza —bajo la fórmula de «trabajadores empleados en plantilla»— es la que se emplea en el conjunto de la regulación del sistema de previsión social voluntaria que establece el convenio colectivo.

Sin embargo, ninguno de estos argumentos puede ser compartido por este Tribunal ni, lo que resulta más importante a los efectos que aquí interesan, permite justificar, desde la perspectiva del art. 14 CE, una diferencia de tratamiento como la que se discute.

Resulta claro que el hecho de que la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones —actualmente, Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre [art. 4.1 a)] y Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (art. 25.4)— posibilite la articulación de diferentes subplanes dentro de un mismo plan, afectando a colectivos distintos y con la posibilidad, incluso, de dotar a los mismos de aportaciones diferentes, no determina necesariamente la razonabilidad de cualquier criterio de diferenciación. Partiendo de una lícita posibilidad de diferenciación de regímenes jurídicos puede alcanzarse un resultado discriminatorio si el concreto criterio de diferenciación elegido así lo fuera, por carecer de cualquier justificación objetiva y razonable, que es precisamente lo que se discute en el presente caso en relación con la condición de fijeza como determinante de la fecha de ingreso en la empresa. Por lo demás, la expresa previsión de la norma reglamentaria de que la diferenciación puede estar basada en los «servicios pasados, entendiendo por tales los prestados con carácter previo a un momento determinado» nada aclara ni resuelve en este sentido, dado que, como ya se ha señalado, no es el criterio cronológico que de dicha previsión se deriva lo que se discute en este recurso, sino la consideración o no como «servicios prestados» de aquéllos que lo fueron mientras los trabajadores permanecieron vinculados a la empresa mediante contratos de duración determinada.

En segundo lugar, tampoco puede pretenderse justificar la diferencia de tratamiento en base a una pretendida desigualdad inicial de las situaciones de hecho, derivada de la expresa distinción entre ambos colectivos establecida en el convenio colectivo del sector. Al margen de que lo que la Federación recurrente discute es precisamente la interpretación que deba darse a las previsiones contenidas en el convenio y en el Reglamento del plan, es lo cierto que desde la perspectiva de nuestro enjuiciamiento, como señalábamos recientemente respecto de un argumento similar en relación con otro asunto, el descrito podría constituir un razonamiento por el que, lejos de aportarse un fundamento que explique la conclusión alcanzada en el juicio de igualdad que centra la controversia, se desestima la pretensión con el expediente de constatar la diferencia de trato en el convenio, obviando que ésta era precisamente la cuestión discutida y a resolver (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 4).

Y en tercer y último lugar, porque en modo alguno puede admitirse la existencia de algún tipo de «lógica» intrínseca en la naturaleza y objeto de las pensiones de jubilación que conduzca a pensar que cuando en

una disposición se esté previendo una pensión de dicha naturaleza su regulación deba entenderse referida, en caso de duda, exclusivamente a los trabajadores fijos. Baste señalar, a este respecto, que tal lógica no existe en modo alguno en el ordenamiento jurídico español regulador de los regímenes de jubilación, ya sean legales o complementarios. Ya se ha señalado cómo, bien al contrario, la Ley 8/1987 y su Reglamento de desarrollo imponían el reconocimiento de la posibilidad de acceder a los planes de empleo a todos los trabajadores de la empresa con una determinada antigüedad, con independencia de la fijeza o temporalidad de su vínculo contractual, siendo por lo demás perfectamente conocido que tampoco en la pensión de jubilación del sistema legal de seguridad social existe condicionante alguno relacionado con la modalidad de contratación. En consecuencia, si las normas legales que regulan las diferentes modalidades de prestaciones de jubilación no toman nunca en consideración la naturaleza indefinida o temporal del vínculo no vemos cómo puede entenderse deducido a través de una interpretación lógica el que las partes hayan de haber partido necesariamente de dicha consideración.

Y del mismo modo, tampoco la interpretación sistemática del conjunto del esquema de previsión social complementaria reconocido en el convenio puede aportar conclusiones a este respecto. La expresión «trabajador en plantilla» que utiliza en varios ocasiones el convenio resulta tan ambigua y ambivalente como la de «empleado de nuevo ingreso» que aquí se discute y, en cualquiera de los casos, la eventual consideración de que dicha expresión excluye a los trabajadores contratados mediante contratos temporales no haría sino extender a la misma la duda sobre su razonabilidad desde la perspectiva del art. 14 CE.

Pero, en definitiva, no siendo nuestra función pronunciarnos sobre el sentido de lo que las partes hayan querido pactar en la regulación convencional de esta materia, sino determinar, en un terreno más específico desde el ámbito de nuestra jurisdicción, si la interpretación que de la misma ha realizado la empresa y han confirmado los Tribunales de justicia contradice o no el derecho fundamental a la igualdad, resulta necesario constatar desde dicha perspectiva que ninguna justificación objetiva y razonable puede encontrarse ni en las alegaciones de la empresa comparecida en los autos ni en la fundamentación jurídica de las Sentencias recurridas que legitime la diferencia de trato.

8. Así las cosas, analizando desde la perspectiva del artículo 14 CE el conjunto de elementos que concurren en el presente supuesto, así como los razonamientos en que han basado su decisión las resoluciones judiciales impugnadas, no podemos sino concluir que la desigualdad de tratamiento que, en la interpretación efectuada por los órganos judiciales, dispensa el Reglamento del plan de pensiones a los trabajadores contratados con anterioridad al 29 de mayo de 1986 mediante contratos de duración determinada respecto de los trabajadores con contratos de duración indefinida a la hora de acreditar sus respectivas fechas de ingreso en la empresa, resulta contraria al art. 14 CE, en cuanto que utiliza como criterio de diferenciación una circunstancia que por sí sola no puede justificar tal disparidad, si no viene complementada por otros factores por sí mismos diferenciadores o justificativos de la razonabilidad de la diferencia.

La consideración como fecha de ingreso en la empresa de aquélla en la que los trabajadores respectivos alcanzaron la condición de fijeza supone desconocer a efectos del sistema de previsión social complementaria la vinculación laboral establecida hasta dicho momento y los servicios prestados durante la misma. Ello hace

de peor condición a quienes durante el período de tiempo tomado en consideración estuvieron contratados mediante contratos de duración temporal respecto de aquéllos que lo estuvieron mediante contratos de duración indefinida, perjudicando a los primeros, sin que para ello se tenga en cuenta circunstancia alguna relacionada con la naturaleza del trabajo realizado —que puede ser idéntica en ambos casos—, ni con la duración de la prestación de los servicios previos a la incorporación al plan —que puede ser igualmente idéntica o incluso superior en el caso de los trabajadores a los que se hace de peor condición—, ni con la edad del trabajador o cualquier otra circunstancia personal relevante del mismo, ni con las previsiones de vinculación futura a la empresa —ostentando ambos la misma garantía de estabilidad laboral en la fecha de incorporación al plan—, ni, en fin, con cualquiera otra condición o circunstancia a la que pudiera atribuirse una influencia de cualquier naturaleza en orden a la configuración y articulación del sistema de previsión. Es, única y exclusivamente, el dato de la modalidad de contratación en el inicio de la relación laboral el que se ha tenido en cuenta para articular la diferencia de tratamiento, computando el período de tiempo correspondiente en el caso de los contratos por tiempo indefinido y no haciéndolo en el de los contratos de duración determinada o temporales.

En consecuencia, el efecto derivado de tal entendimiento de la regulación del plan de pensiones de que se reconozcan derechos diferentes a trabajadores de la misma empresa cuya situación en el momento de la incorporación al plan puede ser idéntica desde todos los puntos de vista relevantes en orden a la articulación de la citada incorporación, por el solo hecho de que durante una fase determinada de su relación laboral con la empresa, anterior a la fecha de incorporación al plan, sus respectivas modalidades de contratación desde el punto de vista de la duración del contrato fueran diferentes, no puede considerarse una diferenciación basada en una justificación razonable, puesto que su lógica no descansa en ninguna razón objetiva justificada y relevante sino simplemente en una valoración, como ya hemos dicho, de los trabajadores temporales respecto de los fijos, haciendo a los primeros de peor condición que los segundos hasta el punto de considerar que los mismos no ingresaron realmente en la empresa sino desde el momento en que adquirieron la condición de fijos, perjudicando con ello sus intereses en cuestión de tanta trascendencia como la relativa a la causación de sus derechos de pensión futuros.

Procedente será, por consecuencia, el pronunciamiento previsto en el art. 53 a) LOTC.

FALLO

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

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por la Federación Estatal de Banca y Ahorro (hoy Federación de Servicios Financieros y Administrativos) de Comisiones Obreras y, en su virtud:

1.º Reconocer el derecho a la igualdad ante la ley (art. 14 CE) de los trabajadores de la Caja Insular de Ahorros de Canarias que, habiendo prestado servicios para la misma con anterioridad al 30 de mayo de 1986 mediante contratos de trabajo de duración determinada o temporal, fueron con posterioridad a dicha fecha contratados como fijos o de duración indefinida.

2.º Anular las Sentencias de 12 de septiembre de 1997, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacio-

nal, dictada en procedimiento de conflicto colectivo núm. 96/97, y de 15 de julio de 1998, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictada en recurso de casación núm. 4314/97 interpuesto contra la anterior.

3.º Declarar que a los trabajadores a los que se refiere el punto 1.º, en cuanto a la integración en el subplan 1 del plan de pensiones de empleo de los trabajadores de la Caja Insular de Ahorros de Canarias, ha de computárseles para la determinación de la fecha de su ingreso en la empresa el tiempo durante el cual prestaron servicios en la misma mediante contratos de trabajo de duración determinada o temporal.

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

Dada en Madrid, a veintiocho de junio de dos mil cuatro.—María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.—Manuel Aragón Reyes.—Pablo Pérez Tremps.—Firmado y rubricado.

13896 *Sala Segunda. Sentencia 105/2004, de 28 de junio de 2004. Recurso de amparo 74/1999. Promovido por don José Joaquín Sánchez Ros y otros frente a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Cuenca que, en juicio de faltas por imprudencia, disminuyó la cuantía de la indemnización otorgada por la muerte de sus padres y un hermano.*

Supuesta vulneración de los derechos a la igualdad, a la vida e integridad y a la tutela judicial efectiva: indemnización de daños morales por el fallecimiento de familiares en aplicación de los baremos legales para accidentes de tráfico (STC 181/2000); pluralidad de perjudicados.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Guillermo Jiménez Sánchez, Presidente, don Vicente Conde Martín de Hijas, don Eugeni Gay Montalvo, doña Elisa Pérez Vera, don Ramón Rodríguez Arribas y don Pascual Sala Sánchez, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 74/99, promovido por don José Joaquín Sánchez Ros, don Miguel Sánchez Ros, don Antonio Sánchez Ros, doña María Pilar Sánchez Ros y don Jesús Sánchez Ros, representados por el Procurador de los Tribunales don José Ramón Rego Rodríguez y asistidos por la Letrada doña María Pilar Sánchez Ros, contra la Sentencia 77/1998, de fecha 21 de diciembre de 1998, dictada por la Audiencia Provincial de Cuenca, parcialmente estimatoria del recurso de apelación frente a la Sentencia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 1 de Tarancón, de 12 de junio del mismo año, recaída en juicio de faltas 64/98 por imprudencia con resultado de muerte y lesiones. En el recurso ha intervenido el Ministerio Fiscal; el Abogado del Estado; Mapfre Mutualidad de Seguros y Reaseguros, representada por el Procurador don Argimiro Vázquez Guillén y asistida por el Abogado J. I. Pérez Íñiguez; y la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, representada por la Procuradora doña Lucila Torres Rius y asistida por el Abogado don Carlos Aguilar Fernández.