



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Intercentros en CLH

C/ Méndez Álvaro, 44 – Edificio 7 – Local 1 ; 28045 - Madrid
Tfno. 91 774 68 24 / Fax: 91 774 68 16 - E-mail: cgt-clh@cgt-clh.org / Web: www.cgt-clh.org

JORNADAS DE FESIQ

NEGOCIACIÓN COLECTIVA- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL- MEDIO AMBIENTE

**** LA DOBLE ESCALA SALARIAL ****

A igual trabajo, igual salario. Esta máxima -que parecería extraída del *decálogo de buenas prácticas sindicales*- es cada vez más, una quimera en el mercado laboral español.

Es más, los propios *sindicatos mayoritarios* están negociando desde mediados de los años noventa -con posterioridad a la Reforma Laboral de 1994- en los convenios de algunos sectores (automoción, químicas, banca, eléctricas) lo que llaman la **doble escala salarial**.

Consiste en establecer un *nivel retributivo de entrada* a la empresa, con salario inferior al de los empleados que ya están en plantilla, aunque estén desempeñando el mismo trabajo. Renault, Opel, Mercedes-Benz, Seat, Volkswagen Navarra, Tudor, Autobuses de Barcelona, CASA, CLH o Repsol son algunas de las empresas de más renombre que han tenido o todavía tienen doble escala salarial en sus convenios.

La introducción de una doble escala salarial en los convenios está incardinada en el principio de libertad de contratación del artículo 37 de la Constitución Española y en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, que garantiza el derecho a la negociación colectiva, y por lo tanto a la modificación de la estructura salarial.

Esta herramienta de negociación que a todas luces supone una clara discriminación retributiva y un recorte de costes laborales, se adopta por acuerdo en un convenio colectivo. Cuando se pregunta a empresarios y representantes sindicales firmantes sobre el asunto la mayoría esquivaba la cuestión y prefiere no reconocer la existencia de esta doble escala en sus sectores o utilizar eufemismos como *'salario de ingreso'* o *'remuneración de entrada a la empresa'*. Sin embargo, hay sectores, como el de los fabricantes de componentes para el automóvil y las grandes empresas de la automoción, en los que esta práctica está tan extendida que sus negociadores sindicales hablan abiertamente de ella e incluso la defienden como *'el único medio para crear empleo en el sector'*.

La jurisprudencia que hay al respecto de diferentes Tribunales (hasta el Constitucional) acepta la doble escala salarial, pero con condiciones. Fundamentalmente, las sentencias exigen dos requisitos. En primer lugar, debe crearse una nueva categoría en el convenio, que recoja un salario inferior para los nuevos trabajadores, pero siempre a cambio de *'importantes compromisos en materia de creación de empleo'*. El segundo requisito que

establecen las sentencias judiciales al respecto es que esta situación de inferior salario por igual trabajo *'debe estar claramente determinada en el tiempo'*.

A pesar del principio de "a igual trabajo igual salario", la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha ido poco a poco ampliando las causas para admitir la Doble Escala Salarial: un plan de viabilidad, creación o mantenimiento del empleo, e incluso un programa de inversiones. Sin embargo, todavía se vienen considerando contrarias al principio de igualdad las diferencias salariales derivadas de la fecha de ingreso y también las que distinguen entre contratos fijos y de duración determinada, siempre que no existe una causa o motivo razonable que justifique la diferencia.

La Doble Escala, presente en sectores como automoción, **químicas**, banca, eléctricas o metal, significa condiciones salariales y laborales inferiores para trabajadores que tienen la misma categoría o grupo profesional y realizan el mismo trabajo, y es un ejemplo del deterioro progresivo en las condiciones laborales.

En nombre de la competitividad y del empleo se paga menos a los **trabajadores de nuevo ingreso** que no tienen poder de negociación y están en clara desventaja respecto del resto de la plantilla.

Además, el *segundo escalón* puede acabar socavando la posición del empleo estable existente en la Empresa, en un proceso de sustitución de empleo mejor pagado por trabajo peor retribuido.

Se profundiza así la actual dinámica de **precarización laboral**: contratos cortos, rotación laboral abusiva, facilidades para contratar y despedir, interinidad permanente, disponibilidad insultante, arbitrariedad empresarial, incertidumbre laboral ...

EL CASO DE CLH (Compañía Logística de Hidrocarburos)

La renuncia al principio de *"a igual trabajo, igual salario"* mediante el establecimiento de *dobles escalas salariales y laborales* se firmó en el Convenio Colectivo de CLH 1994-96 por UGT y CC.OO. (y ha sido ratificado en los posteriores Convenios) para los trabajadores/as que ingresaran en la Compañía con posterioridad a la fecha del 12 de septiembre de 1995. Casi una década después esta discriminación sigue vigente (incumpléndose los sucesivos Convenios que preveían mecanismos tendentes a su eliminación), aún cuando el empleo neto en la Empresa se ha reducido drásticamente desde mediados de los años noventa a la fecha actual.

Sin entrar en el *contexto* ni en los pormenores que llevaron a la firma (promesas de creación y estabilidad en el empleo, chantaje con los *excedentes laborales*, recurso a la manida competitividad, etc.) lo cierto es que los *sindicatos mayoritarios* firmaron rebajas salariales sustanciales en función, exclusivamente, de la fecha de ingreso en la Empresa. Se legitimó así, la contratación de trabajadores con un salario inferior al que tiene el resto de la plantilla que está en la misma categoría y realiza el mismo trabajo. Por supuesto, no se trata de aprendices, sino de trabajadores cualificados a pleno rendimiento y con los conocimientos adecuados para realizar su tarea.

También firmaron en ese mismo Convenio 94-96, en su artículo 15, lo siguiente: *“La Compañía y los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a desarrollar, a partir de la firma del mismo, el sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, incluyendo el desarrollo de carreras profesionales” (...)* *“El acceso a posibles niveles de desarrollo estará en función de la planificación económica que, en cada negociación colectiva, se destine para este fin”.*

Mucho ha llovido desde aquel Convenio; las injustas desigualdades del colectivo *post-95* siguen estando presentes, y nada se ha hecho en cuanto al *desarrollo de carreras profesionales*.

Las diferencias salariales no solo afectan al *complemento personal* (que los trabajadores anteriores a septiembre del 95 tienen reconocido a título individual) sino también a todos los conceptos salariales (salario base y demás complementos salariales) e incluso a las condiciones laborales (jornada laboral, vacaciones, días de descanso, etc.)

Y lejos de acotar estas **diferencias** en el tiempo (en un periodo no excesivamente prolongado) y de establecer los mecanismos que hagan que las dos escalas se aproximen gradualmente hasta llegar a la paridad, en el Convenio de CLH no se prevé ninguna cláusula de temporalidad. Es decir, que los trabajadores así contratados en la Empresa, se convierten en trabajadores de *segundo escalón* en términos salariales, aunque pasen a ser fijos en términos contractuales.

Parece evidente que es difícil escapar de esta dualidad (trabajadores de *1ª* y de *2ª*) si la medida de la *segunda escala salarial* se pacta sin ningún tipo de horizonte temporal, es decir, con carácter indefinido. Vale de poco señalar, a tal respecto, que los trabajadores que entren y se consoliden en la Empresa con esta medida pueden tener mejores condiciones que muchos otros con contratación precaria. En efecto, una cosa es asumir condiciones precarias de empleo porque no hay otro remedio, dada la existencia de leyes o normas que lo facilitan, y otra muy distinta pactar condiciones desiguales para el mismo trabajo.

Los tribunales han admitido este **doblo rasero** cuando se dan dos circunstancias “objetivas”: su **justificación** y su **temporalidad**. Ninguno de los dos condicionantes tienen reflejo en el Convenio de CLH: ni está -ni estuvo- justificado (el empleo neto en la Empresa se ha reducido drásticamente desde mediados de los años noventa a la fecha, y paralelamente los resultados económicos de la Empresa han sido muy positivos en esta misma década) ni se han creado los mecanismos que permitan superar esta injusta brecha salarial, incumplándose los sucesivos Convenios.

La **Confederación General del Trabajo** entiende que determinados artículos del *“Convenio Colectivo 2002-2003, del Personal de Tierra de C.L.H., S.A”* (último Convenio firmado) son contrarios a la legalidad vigente, y su contenido vulnera derechos fundamentales de los trabajadores de C.L.H., S.A.

Los motivos de la impugnación planteados por CGT se refieren a la existencia de una discriminación no justificada ni proporcionada entre los trabajadores de CLH, S.A. que ingresaron en la plantilla de la empresa con anterioridad al 12 de septiembre de 1995 y los que han ingresado con posterioridad a esa fecha; lo que viene a instaurar una **“doblo escala salarial”** y distintas condiciones de trabajo entre unos y otros trabajadores bajo un criterio tan vano como la fecha de contratación, lo que debe entenderse que atenta contra el principio de igualdad establecido en la Constitución Española y contra el principio

de no discriminación en las relaciones laborales contenido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Frente a la postura de CGT, los firmantes del Convenio justifican lo firmado en su día con los siguientes argumentos :

*“(...) como justificación de las diferencias de trato entre los trabajadores ingresados antes o después del 12 de septiembre de 1995 establecidas en los tres últimos Convenios Colectivos de Tierra de la empresa CLH, S.A., se invoca por los firmantes de los mismos el profundo cambio operado en la empresa, antes Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos (CAMPSA), que tuvo que pasar de una situación de monopolio a una actuación en régimen de libre mercado, lo que exigió, **según se viene a alegar por la representación de la empresa y las secciones sindicales que han negociado y firmado los sucesivos convenios** en esas circunstancias, una profunda reestructuración en la empresa, modernización de las plantas industriales, renovación de su plantilla y aproximación de las condiciones laborales a las existentes en el libre mercado en que se vió obligada a operar, todo ello con el fin de asegurar su futura viabilidad, (...)”*

Conviene detallar sintéticamente todos los preceptos del Convenio de CLH que CGT considera vulneradores de la legalidad y contrarios a los derechos fundamentales:

1. Así, el **artículo 15 del Convenio Colectivo**, bajo la rúbrica *“Ordenación del Personal y Clasificación Profesional”*, establece un doble sistema de clasificación profesional, dependiendo de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa (12 de septiembre de 1995). De este doble sistema de clasificación, depende a su vez la retribución de los trabajadores que queden adscritos a una u otra fórmula, retribución que se recoge en el **Anexo 1** del Convenio Colectivo que se pretende por esta parte también ilegal.

Este sistema recogido en el artículo 15 del Convenio Colectivo es discriminatorio, contrario al artículo 14 de la Constitución Española y al 17 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto con base a un dato tan inconsistente como la fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa, como única causa de discriminación, el Convenio Colectivo impone dos sistemas de clasificación profesional, con la consiguiente consecuencia retributiva y perjuicio para los trabajadores contratados con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, retribuciones recogidas en el Anexo 1 del Convenio Colectivo, anexo también contrario por tanto al artículo 14 de la Constitución Española y al 17 del Estatuto de los Trabajadores.

La jurisprudencia ha tenido muchas oportunidades de pronunciarse al respecto de estos supuestos, sirviendo a las tesis de esta parte, en otras, las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 1997, 17 de mayo de 2002, o del Tribunal Constitucional, entre otras, 200/2001, de 4 de octubre.

2. El **artículo 22** del Convenio Colectivo que nos ocupa, recoge la regulación de la *“Promoción y/o desarrollo de carreras profesionales”*, estableciendo de igual modo dos sistemas distintos, dependiendo de la fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa, fecha que coincide de nuevo con el día 12 de septiembre de 1995, no dando ni existiendo justificación alguna para ello, más que la distinta forma de clasificación profesional impuesta por el artículo 15 de Convenio Colectivo. De nuevo esta parte considera este precepto discriminatorio, y contrario a los artículos 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores, además de contrario a los artículos 4.2.b, 22 y 23 del mismo cuerpo legal.

3. El **artículo 23** del Convenio Colectivo regula los "*Ascensos*", estableciendo un sistema peculiar para los trabajadores de "C.L.H., S.A." que lo sean con anterioridad al 12 de septiembre de 1995. Este precepto remite a la **Disposición Transitoria Sexta** del Convenio Colectivo. Entendemos que tanto el artículo 23 como la Disposición Transitoria a la que se remite, en su referencia a la fecha de ingreso de los trabajadores, son contrarios a los mismos preceptos y derechos fundamentales alegados en el número anterior.

4. El **artículo 25** del Convenio Colectivo regula la "*Duración y Cómputo de Jornada. Régimen General*". Este precepto del Convenio establece un doble sistema de cómputo de la jornada para los trabajadores pertenecientes o no a la plantilla de la compañía al 12 de septiembre de 1995. Y lo hace en sus **apartados I.A y I.B.**, reconociendo como "condición más beneficiosa y a título personal" otro sistema de cómputo de la jornada para los referidos trabajadores, jornada distinta a la que se aplica a la otra parte de la plantilla, contratada después de la referida fecha.

De igual forma el artículo 25, en su **apartado V**, establece para los trabajadores en plantilla al 12 de septiembre de 1995, también como "condición más beneficiosa y a título personal", el que llama "*premio de asiduidad*", "*tiempo no trabajado*" y "*tiempo de bocadillo*", regulados en los artículos 64, 38 y 35 del Convenio Colectivo vigente en la empresa en 1993.

Más adelante nos encontramos en el Convenio Colectivo que nos ocupa, todo un elenco de diferencias de condiciones laborales entre unos y otros trabajadores, distinguiendo a éstos por la fecha de ingreso en la empresa, y bajo la excusa de ser "condiciones más beneficiosas" y a "título personal". Pero esta redacción, en opinión del sindicato solicitante, es contraria de nuevo al artículo 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores, por discriminatorio, además de que, tal y como establece la jurisprudencia, entre otras, en Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fechas 26 de febrero de 1996 y 18 de diciembre de 1997 "*(...) no cabe sostener que el Convenio Colectivo sea fuente de condición más beneficiosa (...)*". Suponen por tanto estos preceptos del Convenio Colectivo, la fijación de una doble escala salarial escondida, discriminatoria para unos trabajadores frente a otros, nunca razonada, ni justificada y sin base alguna.

5. El **artículo 41**, que regula la "*Excedencia Voluntaria*", y en su **párrafos primero y segundo** establecen distintas condiciones de la solicitud y duración de Excedencias Voluntarias, dependiendo de que el solicitante sea trabajador o no de "C.L.H., S.A." con anterioridad al día 1 de mayo de 1972. Así, los trabajadores que los sean en la empresa antes de esta fecha tienen la posibilidad de solicitar su paso a Excedencia Voluntaria por tiempo ilimitado, y como mínimo por un año; frente a este régimen, los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad a la fecha referenciada, sólo podrán solicitar su pase a Excedencia Voluntaria por plazo no inferior a un año, pero con una duración máxima de diez.

De nuevo, esta doble fijación de condiciones laborales, supone un trato discriminatorio injustificado, cuyo inconsistente y único parámetro es la fecha de ingreso en la empresa, lo que de nuevo supone una vulneración de los ya reiterados artículos 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores, además de contrario al artículo 46 de esta norma.

6. El **artículo 82** del Convenio Colectivo fija los "*Salarios años 2002-2003*", que como se expuso en el número 1 de este apartado, es distinto, por así establecerlo el artículo 15 y el Anexo 1, para unos y otros trabajadores, dependiendo de que su fecha de ingreso en "C.L.H., S.A." sea anterior o no al 12 de septiembre de 1995. Por lo tanto en nuestra opinión este **artículo 82, párrafo segundo**, del Convenio Colectivo que nos ocupa, merece el mismo reproche y la nulidad por discriminatorio, contrario a los artículos 14 de la Constitución Española, 17 y 26 del Estatuto de los Trabajadores, con fundamento en lo anteriormente expuesto en cuanto a la "*doble escala salarial*".

7. El **artículo 85** regula el "*Complemento de Antigüedad*". Y de nuevo debemos solicitar la impugnación de oficio de este precepto **en cuanto a su apartado A, primer párrafo completo y la referencia a la fecha de ingreso recogida de su segundo párrafo**, también por contrarios a la ley, por cuanto fijan, pretendidamente como "condición más beneficiosa y a título personal", el cálculo de la antigüedad por trienios a los trabajadores que lo eran de la empresa con anterioridad al 12 de septiembre de 1995; y por quinquenios a los otros trabajadores. La **Disposición Transitoria Séptima** a la que se remite el 85.A, segundo párrafo, regula el régimen más beneficioso, y cuya causa de distinción entre unos y otros trabajadores vuelve a ser su fecha de ingreso.

Lo mismo sucede en el **artículo 87, último párrafo** que remite a su vez a la **Disposición Transitoria Novena**, que regula el "*Complemento de Turnicidad*", y cuyo valor es distinto (inferior) para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa con posterioridad a la referida fecha.

Mismo tratamiento y reproche tiene el **artículo 88.V**, y por remisión la **Disposición Transitoria Novena** del Convenio Colectivo, que regulan el "*Complemento de Nocturnidad*".

El **artículo 89** regula el "*Complemento por Ejecución de Trabajos de Grupo o Categoría Superior*", fijando también parámetros retributivos distintos en su **último párrafo** para unos y otros trabajadores, que lo sean de "C.L.H., S.A." con ocasión de la reiterada fecha de 1995.

El **artículo 92** regula la "*Horas Extraordinarias*", y en su **apartado I.b.** establece, en relación a la **Disposición Transitoria Novena** del Convenio, un valor distinto de la retribución de las horas extraordinarias, para los trabajadores que hayan ingresado en plantilla con posterioridad al 12 de septiembre de 1995.

Al igual que hace el **artículo 93**, con remisión también a la misma Disposición Transitoria Novena, en relación al "*Complemento por Desplazamiento de Jornada*", que fija en su **último párrafo** unos valores de compensación económica distintos para los trabajadores que lo sean de "C.L.H., S.A." con posterioridad al 12 de septiembre de 1995.

El **artículo 97** regula la "*Compensación de Tiempo de Presencia*", fijando una cantidad en Euros y un tiempo de descanso, como compensación a los conductores por "*tiempo de presencia*". El régimen de estos periodos se regulan en Anexo 5 del Convenio Colectivo, pero la parte de retribución en dinero que establece el artículo 97 es distinta para los trabajadores en plantilla con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, que para los contratados con posterioridad, de tal modo que a los trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad a esta fecha se les abona cada hora de presencia que rebase de

la jornada ordinaria con 11.28 € durante el pasado año, y con 11.54 € durante el año 2003. Según el **párrafo quinto del artículo 97**, a los trabajadores contratados con posterioridad a esa fecha se les compensa el tiempo de presencia con 10.41 € por hora en 2002, y con 10.65 € en 2003.

En resumen, estos preceptos expuestos suponen, reiterando lo anteriormente expuesto, una discriminación no justificada ni proporcionada entre los trabajadores de "C.L.H., S.A.", que atenta contra el derecho a la igualdad establecido en el artículo 14 de la Constitución y contra el principio de no discriminación en las relaciones laborales, contenido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Esta ***doble escala salarial***, así como la fijación de distintas condiciones de trabajo, bajo el criterio tan vano como la fecha de contratación, salpica el articulado puesto en evidencia en esta exposición y merece por tanto, la consiguiente **actuación de CGT denunciando y solicitando la impugnación del referido Convenio**.

Iniciativas emprendidas por la Sección Sindical de CGT en instancias Administrativas y Judiciales, con el asesoramiento del Gabinete Jurídico Confederal

1. Escrito ante la Autoridad Laboral instando a la Impugnación de Oficio del Convenio Colectivo para el personal de Tierra de CLH 2002-03 (Agosto-2003)
2. Contestación de la Dirección General de Trabajo (Octubre-2003)
3. Demanda de Impugnación del Convenio Colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (Diciembre de 2003)
4. Sentencia nº 51/04 de la Audiencia Nacional (Junio de 2004)
5. Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (Febrero de 2005)

Por último, señalar que el proceso sigue abierto, pendiente de la Sentencia que dicte el Tribunal Supremo. En cualquier caso, quedaría el recurso al Constitucional...





Documentos publicados por CGT:

1. "Doble escala Salarial" Boletín Informativo nº 84 CGT. Abril 2003
2. "Doble escala salarial: el principio de igualdad y el principio de libertad... de mercado" Materiales de Reflexión de CGT nº 13. Abril de 2004