

La aplicación de la Directiva de Servicios permitirá que haya doble escala salarial

La Audiencia Nacional aprueba la doble escala salarial en CLH (Tierra), compañía que proviene de la liberalización de Campsa. Los tribunales favorecen así a la empresa ante la crisis y ante la necesidad de que pueda competir en el mercado.

Mercedes Serraller. Madrid

A la crisis y a la necesidad de garantizar la viabilidad de las empresas para legitimar la doble escala salarial, los tribunales suman el fomento de la libre competencia. La Audiencia Nacional ha confirmado la doble escala de CLH-Compañía Logística de Hidrocarburos (Tierra), empresa que surgió de Campsa, lo que puede haber ahorrado a la compañía cerca de 24 millones de euros.

Fuentes consultadas consideran que la doctrina que entraña esta sentencia respecto a la aceptación de la doble escala en empresas que fueron monopolio podrá extrapolarse en el futuro a las compañías que se vean afectadas por la trasposición de la Directiva de Servicios.

Aunque las cerca de 30 leyes que se preparan no contemplan cuestiones laborales, las citadas fuentes vaticinan que las consecuencias laborales de la adaptación a la liberalización de servicios se irán resolviendo convenio a convenio y darán lugar a situaciones similares a la doble escala entre trabajadores y circunstancias anteriores y posteriores a dicha trasposición.

Así, la Audiencia Nacional declara que la igualdad ante la Ley "no impone un uniforme igualitarismo sino que permite diferenciaciones en atención a circunstancias y motivos diversos, a condición de que sean reales, objetivos, formulados y proporcionados, al efecto de la desigualdad gene-



Si CLH (Tierra) hubiera perdido la demanda, podría haber pagado 24 millones de euros

rada". En esta línea, el Tribunal Supremo admitió el 30 de octubre de 2008 la doble escala salarial en Repsol Química, a pesar de que la había anulado en Repsol Butano y Repsol YPF, lo que supuso a la compañía un desembolso total de 48 millones de euros. Las circunstancias que explican la legalidad de la doble escala son las vicisitudes que ha

CLH adaptó un convenio privilegiado

CLH (Tierra) tuvo su origen en la estatal Campsa, que perdió su condición de monopolio de petróleos en virtud de la Ley 34/92, y debió adaptarse a la regulación del sector petrolero en el marco comunitario europeo, abierto a la competencia. Tan sustancial cambio dio lugar a la creación de diversas entidades, la más importante de las cuales fue CLH (Tierra), que se ocupa fundamentalmente de la distribución de hidrocarburos líquidos en el ámbito español mediante la gestión de oleoductos. La nueva situación generó la necesidad de adecuar un convenio colectivo que, dada la ventajosa condición de monopolista del empleador, había concedido derechos muy generosos (salariales, de rigidez funcional, etc.) que se descubrieron incompatibles con un mercado competitivo.

atravesado la firma, como fusiones o ERE, y que las dos regulaciones no tienen proyección futura, sino que conservan importes pasados.

Este giro incrementa sus consecuencias favorables a la empresa en la crisis económica. La supresión de la doble escala resulta una carga muy onerosa para las compañías que, en convenios similares al

de CLH (Tierra), tuvieron que pagar cerca de 24 millones de euros. Otras empresas pueden tenerlo en cuenta a la hora de suscribir convenios.

En este caso, los demandantes pretendían que se declararan nulos varios preceptos del Convenio Colectivo de CLH (Tierra) que, a su juicio, vulneraban el artículo 14 de la Constitución y el 4.2.6) 17 y 24 del Estatuto de los Trabajadores (ET), por establecer unas condiciones de trabajo diferentes entre los empleados que entraron después del 12 de septiembre de 1995 y los que formaban parte de la plantilla en esa fecha.

Este tema ya fue abordado por la Audiencia Nacional en la sentencia del 17 de junio de 2004, si bien en relación a un convenio anterior pero de contenido muy similar, en el que se estimó que la desigualdad de trato, en función de la fecha de contratación no es por sí misma discriminación en sentido técnico.

De esta forma, la Audiencia Nacional se reafirma en las siguientes circunstancias que explican la legitimidad de la doble escala: "Una profunda transformación empresarial, que pasa desde la sólida posición de un verdadero monopolio -el de Petróleos, de titularidad estatal, quedó extinguido en virtud de la Ley 34/92- y la mutante de tener que competir con otras empresas en un mercado abierto; la consecuente necesidad de adecuar sus estructuras organizativas y productivas, que

se plasmaron en varios expedientes de regulación de empleo para adaptarse a la nueva situación y el surgimiento de empresas que abren la situación de competencia y que carecen del lastre de las condiciones laborales preexistentes, por lo que contratan en condiciones más favorables".

Asimismo, la Audiencia llama a "tener en cuenta la necesidad de respetar caso por caso las condiciones más beneficiosas, pero sin intención de extenderla a los trabajadores de nueva contratación para evitar el colapso de la empresa; innovación tecnológica y de medios de producción que requieren una mayor capacitación técnica para su implantación y desa-

La Directiva implicará situaciones similares a la doble escala.

desarrollo, y novedades legislativas que permiten alcanzar convenios con condiciones menos favorables que el antecedente por ampliación de la autonomía negociada -Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del ET-, al limitarse el contenido de lo pactable a norma de rango superior y permitir la sustitución de un convenio por otro, pudiendo disponerse de lo pactado en que reemplaza".

La Llave / Página 2

Expansion.com

Consulte la sentencia completa en www.expansion.com

LA OPINIÓN DEL EXPERTO ROMÁN GIL ALBURQUERQUE Sagardoy Abogados

Asegurar la viabilidad de la empresa

La Audiencia Nacional confirma la legalidad de la doble escala salarial regulada por el vigente convenio colectivo de CLH (Tierra). Esta empresa tuvo su origen en Campsa, que perdió su condición de monopolio, lo que dio lugar a la creación de diversas entidades como CLH (Tierra). La nueva situación generó la necesidad de adecuar un convenio colectivo generoso a un mercado competitivo. Por

ello se llevaron a cabo despidos colectivos y se suscribió un nuevo convenio que distinguía entre las condiciones de los trabajadores "privilegiados" -los contratados en la época del monopolio- y las de los ingresados más tarde.

Aquel convenio fue impugnado sindicalmente ante la jurisdicción social, siendo declarado conforme a derecho por la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo

de 5-3-2007, que estimó no abusiva ni discriminatoria una doble escala necesaria para adaptar CLH.

La reciente sentencia de la Audiencia Nacional se refiere a una ulterior impugnación sindical del vigente convenio, efectuada por un sindicato minoritario pero, nótese, con adhesión del sindicato mayoritario -y, como tal, firmante del convenio ahora cuestionado-, al estimar los deman-

dantes que la doble escala de derechos había dejado de respetar la legalidad, dadas tanto la situación de la empresa como determinada jurisprudencia del Supremo que consideraban de aplicación.

La Audiencia Nacional, tras un juicio en el que la empresa fue defendida por Juan Antonio Sagardoy, ha considerado que las circunstancias que dieron lugar a la confirmación del anterior convenio colecti-

vo siguen concurriendo -necesidad de adaptación a la competencia y de respeto a título personal de condiciones más beneficiosas de empleados "antiguos", además de la posibilidad de disponer un convenio nuevo de derechos conferidos por otro anterior-, concluyendo que la doble escala se basa en razones objetivas y razonables.

El vigente convenio de CLH supone, al igual que en

la sentencia del Supremo de 30-10-2008 referente a la doble escala de Repsol y cuyo criterio es coincidente con el de la Audiencia Nacional, no una proyección de diferencias retributivas hacia el futuro, sino la conservación de título personal de las condiciones de determinados trabajadores (cada vez menos), y el establecimiento de un único sistema común en garantía de la viabilidad de la empresa.