



**SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL**

**Nº 84**

# **DOBLE ESCALA SALARIAL**

**ABRIL 2003**

**BOLETÍN**

# **INFORMATIVO**

PÁG. 2

**COMENTARIOS  
A LA SENTENCIA  
DE  
31 DE ENERO DE 2003  
DEL  
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA  
DE CATALUÑA**

PÁG. 5

**TEXTO  
DE LA SENTENCIA**

# COMENTARIOS A LA SENTENCIA DE 31 DE ENERO DE 2003 DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

El aspecto central de la demanda, que suscita el posterior pronunciamiento por parte del Tribunal Superior de Justicia, es la impugnación del XVII Convenio Colectivo de NISSAN MOTOR IBERICA, S.A., como consecuencia de la modificación, respecto de convenios anteriores, del régimen económico, así como el análisis de la licitud de la doble escala salarial y el principio de a igual trabajo igual salario.

El Capítulo V del citado Convenio regula el “Régimen de Condiciones Económicas”, estableciéndose que *la retribución se asienta, fundamentalmente, en la valoración del puesto de trabajo y en la consecución del rendimiento mínimo*, fijándose los siguientes complementos salariales: *premio de vinculación y antigüedad, plus de trabajo nocturno, plus de trabajo en días no laborables, plus de actividad media, importe o suplementos de horas extraordinarias, y gratificaciones de horas extraordinarias*. Estos complementos, además del plus de asistencia y puntualidad, el plus directo MTM<sup>1</sup>, y el plus indirecto MTM<sup>2</sup>, conformaban el régimen económico en anteriores convenios colectivos, régimen que se ve alterado como consecuencia de la eliminación en el convenio impugnado de estos tres pluses.

Respecto de los trabajadores vinculados a la empresa, el convenio establece una *garantía personal* no compensable, equivalente al importe dejado de percibir como consecuencia de la eliminación de los referidos pluses. Para hacerla efectiva se crea un complemento denominado *plus personal*.

Las citadas modificaciones tienen su objeto, según la Disposición Final Octava del Convenio impugnado, *en el fomento de la estabilidad de la ocupación en la empresa y en promover y facilitar la ocupación estable...comprometiéndose la empresa a efectuar 40 ingresos estables inmediatamente, de acuerdo con los planes de producción previstos, ingresos afectados en su día por el Acta de Acuerdos de 17 de Mayo de 2001”*

Todos estos cambios del régimen económico tienen su

precedente en los acuerdos suscritos entre la representación de la empresa y el Comité Intercentros, de fecha anterior a la firma del Convenio. A partir de esta fecha surte efectos la supresión de los pluses, así como la aplicación de la garantía personal para aquellos trabajadores que estuvieran de alta en la empresa.

Los demandantes (CGT-Catalunya entre otros) entendieron que el nuevo sistema salarial era contrario al principio de igualdad y que por lo tanto los trabajadores que hubieran ingresado con posterioridad a la firma del acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros, tenían derecho a percibir las mismas retribuciones que el resto de trabajadores. Esto es, según los demandantes, se había fijado un nuevo sistema salarial, según el cual los trabajadores que ingresaran a partir de una determinada fecha en la empresa tendrían una retribución distinta -inferior en este caso- que los que ya se encontraban en la empresa. Técnicamente, según los demandantes, se había establecido la denominada doble escala salarial.

Los demandados ( Nissan, Comisión Negociadora, Comité de Empresa y Comité Intercentro), alegaron que no había doble escala salarial en base a los siguientes motivos:

- 1) La modificación de la estructura salarial formaba parte del derecho a la negociación colectiva.
- 2) La existencia de circunstancias que imponían la adopción de medidas encaminadas a asegurar la competitividad y viabilidad de la empresa: a) Circunstancias externas como la recesión del sector de automoción, lo que había originado un descenso en el volumen de producción y en el de ventas o facturación; b) Circunstancias internas, destacándose, las inversiones efectuadas por la empresa para establecer un marco de competencia interna en relación a otros centros de trabajo de otros países en la adjudicación para la fabricación de determinados modelos de vehículos.
- 3) Fomentar la estabilidad del empleo y facilitar la ocupación estable.

## ¿ POR QUÉ ENTENDIÓ EL TSJ DE CATALUÑA QUE HABÍA DOBLE ESCALA SALARIAL ?

La sentencia, respondiendo al punto 1) anterior, reconoce que los convenios constituyen expresión del acuerdo libremente adoptado por los representantes de los trabajadores y empresarios en virtud de su autonomía colectiva. Ahora bien, el TSJ de Cataluña sigue la doctrina constitucional, según la cual, *ni la autonomía colectiva puede, a través del producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diferenciadora debe poseer para resultar conforme al art.14 CE., ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociados, siempre que resulten constitucionalmente admisibles (STC 119/2002, de 20 de mayo)*

La sentencia entiende que no había dudas respecto a que nos encontraríamos ante un convenio nuevo que había sustituido a otro, en el que se regula una nueva estructura salarial, **aplicable a todos los trabajadores**, tanto a los antiguos como a los nuevos, así como que no se recogía **expresamente** una doble escala salarial, al no constar que existiera un doble sistema retributivo en función de la fecha de ingreso en la empresa.

Lo determinante es que el Tribunal aprecia un elemento diferenciador del sistema retributivo en la “garantía salarial” fijada a favor de los trabajadores vinculados con la empresa en una determinada fecha, que se traduce en la percepción de un “plus personal”, para garantizar las retribuciones que hasta entonces venían percibiendo los trabajadores antiguos. Es decir, **reconoce que hay doble escala salarial**.

Llegados a este punto lo que la sentencia entra a valorar es si la doble escala es o no admisible, esto es, si cumple las exigencias del Principio de Igualdad del art.14 de la Constitución y del art. 17 del Estatuto de los Trabajadores.

## ¿ CUÁL ES LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC) Y DEL TRIBUNAL SUPREMO (TS), SOBRE LA DOBLE ESCALA SALARIAL ?

Se admite la doble escala salarial, siempre y cuando la desigualdad salarial esté objetivamente justificada. Para ello, debe superarse lo que doctrinalmente se ha denominado “juicio de proporcionalidad”, que se traduce en analizar si hay proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida.

El TC en su sentencia 119/2002 de 20 de mayo, recogiendo una consolidada doctrina constitucional, establece que *el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento normativo igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica; claro que este tratamiento desigual tiene un límite que opera cuando la desigualdad concernida está desprovista de una justificación objetiva y razonable*.

Igualmente la STC 200/2001, de 4 de octubre, recogiendo la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), señala que *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, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. 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 definitiva, el TC entiende que el **principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad pero sí exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato**.

En el presente supuesto, según la sentencia, no se superó el mencionado juicio de proporcionalidad, por los siguientes motivos<sup>3</sup>:

- a) La sentencia reconoce que existe constancia y que quedan acreditadas las alegaciones de la empresa, respecto a la existencia de circunstancias que imponían la adopción de medidas encaminadas a asegurar la competitividad y viabilidad de la empresa, pero que esas no fueron las razones de la modificación de las condiciones económicas, sino que éstas según la Disposición Final Octava del convenio eran las de *Fomentar la estabilidad del empleo y facilitar la ocupación estable*. Esto es, la empresa en el convenio se comprometió a fomentar la estabilidad del empleo y a facilitar la ocupación estable, **sin que hiciera constar ningún compromiso** respecto a las circunstancias citadas. Por eso, en lo que se centró el TSJ fue en determinar si se habían cumplido los compromisos asumidos en el convenio respecto al empleo y la ocupación estable.

Según esto, si la doble escala se hubiera planteado como consecuencia de *la existencia de circunstancias que imponen la adopción de medidas encaminadas a*

asegurar la competitividad y viabilidad de la empresa, y se hubieran asumido en el convenio compromisos al respecto, es muy probable que el TSJ hubiera entendido que existían *justificaciones objetivas y razones de diferenciación*, y habría dado por buena la doble escala salarial.

b) **No existió realmente creación de empleo**, ya que por un lado se entiende que como consecuencia de la pérdida de efectos de un determinado acuerdo, el de 17 de mayo de 2001, se liberó a la empresa de la obligación asumida de contratar trabajadores, y por otro, considera la sentencia, que la contratación de un cierto porcentaje de trabajadores, cuando simultáneamente existe un plan de jubilaciones, no permite hablar de creación neta de empleo, sino de una mera sustitución de trabajadores por otros.

La sentencia, para clarificar la noción de “creación de empleo”, recogiendo la doctrina al respecto, hace constar el siguiente extracto de la STS de 17 de junio de 2002: *la creación de empleo puede ser un motivo poderoso para el establecimiento de cláusulas que, sin dicha motivación, serían ilícitas, por contrarias al principio de igualdad que debe imperar en las normas de convenio colectivo que regulen situaciones iguales.*

Como se ve, el TS lo plantea en términos de posibilidad. La creación de empleo por sí sola no es suficiente para avalar cualquier establecimiento de dobles escalas salariales, sino que debe ir acompañada de **criterios razonables**. Así, la regularización de situaciones abusivas, o de legalidad dudosa, no puede ser premiada con ventaja para el causante de la irregularidad. Por otro lado, debe **existir una relación de causalidad** adecuada entre la creación de empleo y el sacrificio que se impone.

Concurriendo los requisitos que señala el Tribunal Supremo, el establecimiento de dobles escalas basadas en la creación de empleo, deben ser consideradas legales.

En el presente caso, la sentencia no entra a valorar si la creación de empleo va acompañada de criterios razonables, o no, ni si se da relación de causalidad adecuada. Simplemente considera que objetivamente no hay creación de empleo y por lo tanto no va más allá.

De esta manera, el Tribunal **reconoce la posibilidad de que los demandados hubieran podido acordar un régimen salarial diferenciado**, de haberse cumplido, en primer lugar, con el compromiso respecto a la creación de empleo, que era según la Disposición Final Octava la razón de las modificaciones económi-

cas. Al no hacerlo, la Disposición Final Séptima es declarada parcialmente nula, y como consecuencia de dicha nulidad, el plus personal se aplicará también a los trabajadores que entraron con posterioridad a la empresa.

## CONCLUSIÓN

Hay que destacar que no toda doble escala salarial es ilegal. La sentencia viene a confirmar la doctrina que tanto el Tribunal Constitucional como el Supremo han creado al respecto. En este sentido es importante tener claro que lo que determinará la legalidad o ilegalidad de la doble escala será la razón que la justifique. Así, la creación de empleo es una de las razones que pueden justificar la inclusión de una doble escala que regule las condiciones económicas. Lo que habrá que acreditar en este supuesto será si efectivamente se ha creado empleo y en qué condiciones, para lo que habrá de estarse a cada caso en concreto, analizando pormenorizadamente las medidas que se adopten para justificar esa creación de empleo. No obstante, no cabe considerar como razonable la diferencia de retribución que se establece entre unos y otros trabajadores, simplemente por el hecho de haber ingresado en la empresa en una fecha distinta.

## NOTAS

<sup>1</sup> Afectaba a los operarios clasificados como mano de obra directa y a los que habitualmente trabajan en virtud de actividad medida, así como a los operarios clasificados como mano de obra indirecta que realizan tareas de suministro de material a líneas o aquellas otras tareas que se realizan al ritmo de las líneas.

<sup>2</sup> Afectaba a los operarios clasificados como mano de obra indirecta.

<sup>3</sup> El Tribunal Supremo en sentencia de 17 de junio de 2002, estableció la ilicitud de la doble escala retributiva de la antigüedad prevista en el Convenio de Transporte de Viajeros de Barcelona:

- No razonabilidad de las causas.
- Necesidad de relación de causalidad entre la doble escala y la razón que la fundamenta.
- Las consecuencias jurídicas deben ser adecuadas y proporcionadas

## TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUNYA

SALA SOCIAL

ILMO. SR. D. GREGORIO RUIZ RUIZ

ILMO. SR. D. FELIPE SOLER FERRER

ILMO. SR. D. ADOLFO MATAS COLINO REY

En Barcelona, a 3I de enero de 2003

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

### SENTENCIA nº 2

En los autos nº 18 y19/2002, iniciados en virtud de demanda de Impugnación convenio colectivo, a instancia de Federación del Metal de CCOO, Sección Sindical CCOO Cataluña de Nissan Motor Ibérica SA, Confederación General del Trabajo de Cataluña, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Adolfo Matías Colino Rey

### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 16 de octubre de 2002 tuvo entrada en la Secretaría de esta Sala, demanda de Impugnación convenio colectivo en la que interviene como parte demandante Federación del Metal de CCOO, Sección Sindical CCOO Cataluña de Nissan Motor Ibérica SA, Confederación General del Trabajo, de Cataluña y como parte demandada Nissan Motor Ibérica SA, Comisión Negociadora del XVII Conv. Col. de los Centros de Trabajo de Zona Franca y Montcada i Reixac, Comité de Empresa de Nissan en el Centro de Trabajo de la Zona Franca, Comité de Empresa de Nissan en el Centro de Trabajo de Montcada i Reixac, Comité Intercentro de Nissan Motor Ibérica, en la que se solicite se dicte Sentencia conforme a derecho. Admitida la demanda formulada, se ha celebrado el correspondiente acto de la vista el pasado día 14 de enero de 2003, en el que tras ratificarse la parte actora en sus peticiones, se opuso la demandada, practicándose las pruebas admitidas, según consta en el acta que se extendió al efecto. Y terminado el acto elevando a definitivas las partes sus conclusiones.

### HECHOS PROBADOS

1.- La empresa NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A., tiene convenio colectivo propio para los centros de trabajo de Barcelona, zona Franca y Montcada, en los que prestan servicios unos 3.200 trabajadores.

2.- El 10 de julio de 2002 se firmó el XVII Convenio Colectivo de trabajo de la empresa NISSAN MOTOR IBERICA, S.A., centros de Barcelona y Montcada. Por resolución de 25 de julio de 2002 se acordó la inscripción de dicho convenio colectivo y su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat, siendo publicado en dicho Diari el 13 de noviembre de 2002.

3.- El Capítulo V del Convenio Colectivo regula el "Régimen de Condiciones Económicas"; se establece que la retribución se asienta, fundamentalmente, en la valoración del puesto de trabajo y en la consecución del rendimiento mínimo. En dicho Capítulo se establecen determinados complementos salariales: premio de vinculación y antigüedad (art. 30); plus de trabajo nocturno (art. 31); plus de trabajo en días no laborales (art. 32); plus de actividad medida (art. 33); importe o suplemento de horas extraordinarias (art. 34); y gratificaciones reglamentarias (art.35).

En dicho Capítulo no figuran determinados conceptos salariales establecidos en precedentes convenios colectivos, que han sido suprimidos. Los anteriores convenios colectivos, al regular el "Régimen de Condiciones Económicas", reflejaban, además de los anteriormente indicados, los siguientes: "Plus de Asistencia y Puntualidad", "Plus directo MTM" y "Plus Indirecto MTM".

4.- El "Plus de Asistencia y Puntualidad" retribuía la asistencia efectiva al trabajo y la permanencia en el mismo en disposición activa mientras duraba la jornada normal ordinaria, así como cumplir con el deber de puntualidad, tanto la entrada como la salida del trabajo; dicho plus tenía una cuantía aproximada de 25.000 Ptas. mensuales bajo la vigencia del anterior Convenio Colectivo, el XVI; de dicho importe se deducían determinadas cantidades por retrasos o impuntualidad, por ausencias justificadas y por ausencias injustificadas.

5. El "Plus directo MTM" afectaba a los operarios clasificados como mano de obra directa y a los que habitualmente trabajan en virtud de actividad medida, así como a los operarios clasificados como mano de obra indirecta que realizaban tareas de suministro de material a líneas o aquellas otras tareas que se realicen al ritmo de las líneas; su importe era de unas 25.000 Ptas. mensuales, aproximadamente.

El "Plus indirecto MTM" afectaba a los operarios clasificados como mano de obra indirecta, con un importe de 10.000 Ptas. mensuales aproximadamente.

Estos pluses sólo se abonaban mientras los trabajadores permanecieran en las clasificaciones señaladas. Se crearon en el año 1.994, incluyéndose en el Plan de



Viabilidad de la Empresa (Acuerdos adoptados el 8 de junio de 1.994), con el fin de establecer sistemas que posibiliten mejoras en la productividad y eficiencia, incrementos salariales y puesta en marcha de un Plan de prejubilaciones que permitieran corregir un desequilibrio entre las cargas de trabajo y plantillas disponibles.

6.- El vigente Convenio Colectivo, establece respecto a los trabajadores vinculados con la empresa, los siguientes aspectos:

- a) El artículo 7 mantiene una garantía “ad personam” respecto a las retribuciones personales que en conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosa que las que fija dicho Convenio.
- b) La Disposición Final Séptima, dispone “Las condiciones económicas que contiene este Convenio sustituye totalmente las que regían hasta ahora, sin perjuicio de que se respeten las condiciones individuales anteriores que, en conjunto y cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio. A estos efectos se crea un complemento denominado ‘plus personal’, con las cantidades que correspondan en cada caso, que no es compensable ni absorbible, a los que se han de aplicar los incrementos que se acuerden en el futuro, ‘de acuerdo con el artículo 29.
- c) La Disposición Final octava establece: “Las modificaciones de las condiciones económicas que existen en convenios anteriores tienen por objeto fomentar la estabilidad de la ocupación en la empresa y promover y facilitar la ocupación estable. En este sentido, la empresa se compromete a efectuar 40 ingresos estables inmediatamente, de acuerdo con los planes de producción previstos, ingresos afectados en su día por el Acta de Acuerdos de 17 de mayo de 2001”.

7.- Tales disposiciones tienen su precedente en los acuerdos suscritos entre la representación de la empresa y la de los miembros del Comité Intercentros de fecha 26 de junio de 2.002, continuadores de los acuerdos de 17 de julio de 2001, en el que ambas partes acuerdan el inicio formal de las negociaciones de los convenios colectivos.

En el Acuerdo cuarto se dice que “con efectos desde la fecha de la firma de la presente Acta, los conceptos salariales ‘Plus de Asistencia y Puntualidad’, ‘Plus directo MTM’ y ‘Plus indirecto MTM’, quedan suprimidos a todos los efectos. Los trabajadores de alta en la Compañía en la fecha de la firma de la presente Acta percibirán una Garantía Personal equivalente al importe que, por la suma de dichos conceptos, estuvieran percibiendo en dicha fecha”. A la Garantía Personal citada se le aplicarán los incrementos establecidos en el Acuerdo Segundo”, que hace referencia a los años 2002 y 2003.

El Acuerdo decimocuarto dice: “Habida cuenta de la no necesidad de reincorporación de todo el personal afectado por el acuerdo de 17 de mayo de 2.001, y en aras de

conseguir un trato equitativo para aquel personal que pudiera reincorporarse, ambas partes acuerdan dejar sin efecto el apartado 1º de dicho Acuerdo, así como las posteriores ratificaciones del mismo. Asimismo se acuerda buscar un criterio de ingreso en el cual todos los trabajadores afectados gocen de la misma oportunidad de reintegro al margen de cuál fuese su fecha de rescisión de contrato.

En los Acuerdos de 17 de mayo de 2.001, la empresa se comprometió al reintegro, con carácter indefinido, del personal que finalizaba determinados contratos de trabajo temporales suscritos en los años 1.999 y 2.000, reintegro que se produciría según necesidades de producción y respecto al personal que fue contratado durante los años 1.999 y 2.000. También se acordó prorrogar el actual Plan de Prejubilaciones en las mismas condiciones que en el año 1.998 y afectando a los trabajadores que cumplieran 55 años en el período comprendido entre el 1 de enero de 2.003 y 31 de diciembre de 2.004.

8.- Por resolución de 9 de junio de 2.000 se autorizó la rescisión de 234 contratos de trabajo (centros de trabajo de Barcelona y Montcada), afectados por los Acuerdos sobre Prejubilaciones; también se acordó la rescisión de 58 trabajadores afectados en el centro de Cuatro Vientos en Madrid, que cumplían 55 años entre el 1 de enero de 2.001 y 31 de diciembre de 2.002.

9.- Por resolución de 22 de octubre de 2.001 se autorizó a la empresa la suspensión de 2.777 contratos de trabajo (centros de Barcelona y Montcada), durante 48 años comprendidos entre el 1 de noviembre de 2.001 y 31 de mayo de 2.002.

10.- El 19 de diciembre de 2.001 se autorizó a la empresa a extinguir los contratos de trabajo de 135 trabajadores afectados (centros de Barcelona y Madrid).

11.- En el período 17-5-2000 a 31-1-2002, la empresa procedió a la conversión de contratos de trabajo indefinidos de 448 trabajadores, que iniciaron la prestación de servicios en la empresa durante los años 1.999 y 2.000, con contratos de trabajo temporales -en prácticas y eventuales por circunstancias de la producción-.

12.- Desde la firma del XVII Convenio Colectivo la empresa ha contratado 105 trabajadores, con contratos de trabajo indefinidos: 40 el 24-7-2002; 40 el 26-11-200 y 25 el 2-12-2002.

13.- En el período 1-1-2000 a 31-12-2002, la plantilla de los centros de trabajo de la provincia de Barcelona ha pasado de 3.399 trabajadores a 3.221, siendo 371 los trabajadores que han cesado por prejubilación en dicho período.

14.- En el período 2000-2002 la evolución de ventas de producción propia ha pasado de 1.736.490 unidades (vehículos y motores, recambios y componentes), año 2.000, a 1.689.030, año 2001, y 1.166.387 año 2002.

15.- En el período 2000-2002, la empresa NISSAN ha

efectuado las siguientes inversiones en inmovilizado material, en cuantías aproximadas: año 2000, 87 millones de euros; año 2001, 75 millones de euros; año 2002, 84 millones de euros.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** Los anteriores hechos declarados probados resultan de los siguientes medios de prueba: los hechos 1 a 7, son hechos conformes, resulta del propio texto de los convenios colectivos, indicándose que el párrafo tercero del ordinal 5 se ha extraído del documento nº 13 del ramo de prueba de la codemandada NISSAN. Los hechos 8 a 15 de la prueba documental de la codemandada NISSAN, constando también en algunos de los ramos de prueba de las restantes partes, con las siguientes concordancias: el hecho 8, documento nº 15; el 9, documento nº 17; el 10, documento nº 18; el 11, documento nº 19; el 12, documento 20 a 124; el 13, documento nº 231, copia del informe pericial, pag. 4; el 14, documento nº 231, pag. 2; el 15, documento nº 231, pag. 5.

**SEGUNDO.-** El objeto del presente pleito se centra en la impugnación del XVII Convenio Colectivo de trabajo de la empresa codemandada, centros de Barcelona y Montcada, que fue firmado el 10 de julio de 2002 y publicado en el Diari oficial de la Generalitat el 13 de noviembre de 2002.

Dicho Convenio colectivo tiene su antecedente en los Acuerdos suscritos entre la empresa y el Comité Intercentros de 26 de junio de 2002, ya que, desde el año 1.996, las facultades de negociación de los Comités de Empresa de cada centro de trabajo están delegadas en el Comité Intercentro, quien negocia con la empresa las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en los centros de trabajo de Zona Franca, Montcada y Cuatro Vientos, en Madrid. Tales acuerdos han de ratificarse posteriormente por cada uno de los Comités de Empresa de cada uno de los centros de trabajo, incorporándose los acuerdos a los distintos Convenios Colectivos.

Los centros de trabajo de Barcelona y Montcada tienen un Convenio colectivo propio, distinto del centro de Madrid, que también tiene convenio colectivo propio. El que ahora es objeto de impugnación es el de los centros de Barcelona -el de Madrid no consta que haya sido impugnado-, siendo competente la Sala para resolver dicha impugnación, conforme dispone el artículo 7 de la Ley de Procedimiento Laboral.

**TERCERO.-** En las demandas acumuladas se insta la impugnación del Convenio Colectivo para que se declare nulo el acuerdo del XVII Convenio Colectivo, centros de Barcelona, para los años 2002-2003 por lo que hace referencia a la supresión del “Plus de Asistencia y Puntualidad”, del “Plus Indirecto MTM” y de los corres-

pondientes anexos y se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración (autos 18/2002, demanda de CC.OO.) y para que se declare contrario al principio de igualdad la exclusión de los trabajadores incorporados o que puedan incorporarse con posterioridad al 26 de junio de 2.002 de los pluses que hasta el VXI Convenio Colectivo de aplicación en dichos centros de trabajo se percibían bajo la denominación de “Plus de asistencia y puntualidad”, “Plus directo MTM” y “Plus indirecto MTM” (...), reintegrándose en la estructura salarial del XVII Convenio Colectivo de empresa los excluidos pluses (...), cuya percepción han de lucrar todos los trabajadores con exclusión de la fecha de incorporación efectiva de la plantilla de los centros de trabajo, que definen el ámbito funcional del Convenio (autos 19/2002, demanda de CGT, tras desistir de la petición del nulidad del Acuerdo de 26 de junio de 2.002 del Comité Intercentros, acta de 4 de diciembre e 2.002),

Ha de matizarse, con carácter previo, que la modalidad procesal de impugnación de un convenio colectivo tiene por objeto declarar la nulidad de sus cláusulas, sin que pueda sustituirse la voluntad negociadora de las partes, pues ello supondría un atentado a la autonomía colectiva, por lo que la petición de los demandantes dirigida a que se restauren, con carácter general, conceptos retributivos que han sido suprimidas en el nuevo convenio colectivo, no puede ser aceptada en los términos literales que se solicitan. Ahora bien, debe indicarse que, en ambas demandas y con independencia del texto literal utilizado, las peticiones de las partes son idénticas, pues lo que se postula es que se declare que el nuevo sistema salarial instaurado en el nuevo Convenio Colectivo es contrario al principio de igualdad, lo que provocaría el correlativo derecho de los trabajadores ingresados con posterioridad a la fecha de la firma del acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros a percibir idénticas retribuciones que los trabajadores ingresados con anterioridad.

**CUARTO.-** La tesis de los demandantes es la de que el actual sistema retributivo encubre una doble escala salarial, pues se diferencia entre trabajadores que prestaban servicios en una determinada fecha -26 de junio de 2.002- y los que se incorporan a la empresa en fecha posterior,

Los demandados discrepan de dicha afirmación, alegando que la modificación de la estructura salarial forma parte del derecho a la negociación colectiva. Es cierto que los artículos 82 a 85 del Estatuto de los Trabajadores regulan los extremos referentes a la naturaleza, efectos y contenido de los convenios colectivos, afirmándose que constituyen expresión del acuerdo libremente adoptado por los representantes de los trabajadores y empresarios en virtud de su autonomía colectiva. El artículo 85, en relación con su contenido, indica que, dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de



empleo y el ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. Desde esta perspectiva, sí es cierto que estaríamos ante un Convenio que ha sido sustituido por otro, el actual, que regula una nueva estructura salarial, aplicable a todos los trabajadores, tanto a los antiguos como a los de nuevo ingreso; si se examina únicamente el “Régimen de Condiciones Económicas” del nuevo convenio Colectivo, es cierto que en el mismo no existe de forma explícita una doble escala salarial, pues en el mismo no consta que exista un sistema retributivo que diferencia a unos trabajadores u otros en función de la fecha de ingreso en la empresa, sino que podría entenderse que las partes negociadoras han pactado libremente sobre la materia económica, en los términos que han considerado conveniente.

No obstante, cabe indicar que el nuevo régimen retributivo sí establece una garantía salarial a favor de los trabajadores vinculados con la empresa en una determinada fecha; esta garantía salarial deriva del hecho de que la nueva estructura salarial puede perjudicar los derechos consolidados por los trabajadores que, en la fecha en que se suscribe el nuevo convenio, venían prestando servicios para la empresa demandada; en una primera aproximación podría indicarse que el hecho de que se reconozcan antiguos niveles retributivos alcanzados por los trabajadores por aplicación de convenios colectivos anteriores no implica, per se, discriminación alguna para los trabajadores que ingresan vigente un nuevo convenio colectivo, a quienes se aplica la estructura salarial establecida en el mismo.

**QUINTO.-** Ahora bien, lo que plantean los demandantes es que el establecimiento del sistema salarial es contrario al principio de igualdad, pues, según sus razonamientos, lo que se está planteando es la admisibilidad o no de la llamada doble escala salarial, es decir, el establecimiento de unas distintas condiciones retributivas para el personal de nuevo ingreso en relación con los que, en la fecha de suscripción del acuerdo, ya venían prestando servicios para la empresa, ya que no puede dársele otro sentido a la diferenciación de los efectos de la percepción del denominada “plus personal”, al que se refiere la Disposición Final séptima, entre los trabajadores vinculados con anterioridad, que no perciben los de nueva ingreso, por lo que es relevante la diferenciación retributiva que se basa exclusivamente en el hecho de la fecha de la reincorporación a la empresa.

Esta diferenciación se ha creado suprimiendo determinados conceptos salariales que figuraban en los anteriores convenios colectivos, que han pasado a integrar un “plus personal” de los trabajadores vinculados con la empresa con anterioridad a la fecha de suscripción del acuerdo, mientras que los nuevos trabajadores que inician la relación laboral en fecha posterior no tienen derecho a dicho “plus personal”, que engloba los conceptos salariales

suprimidos. Existe, por tanto, una diferencia salarial entre unos trabajadores y otros en función de la fecha de ingreso en la empresa, por lo que lo que se cuestiona es si esa doble escala salarial que se configura en el convenio colectivo es o no admisible, por lo que la cuestión debe abordarse desde la perspectiva del artículo 14 de la Constitución.

Desde esta perspectiva, conviene indicar que la jurisprudencia, tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo sobre dicha materia, puede sintetizarse afirmando que el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento normativo igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, sino que dicho tratamiento desigual tiene un límite que opera cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. También el Convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y, en concreto, el derecho de igualdad, sin que ello implique que toda distinción dentro del convenio colectivo sea per se contraria al principio de igualdad, pues respecto al control de legalidad de la norma, dicho derecho fundamental tampoco se verá vulnerado si la diferencia de trato resulta objetivamente justificada, en el sentido de superar un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. Como se indica en la STC 119/2002, en el ámbito de las remuneraciones, dicho principio “implica la eliminación, en el conjunto de factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo, o para un trabajo al que se atribuye igual valor, de cualquier tratamiento peyorativo injustificado, puesto que el trabajador tiene derecho a igualdad de trabajo igualdad de salario, no pudiendo operar con valor diferenciador, partiendo de esta igualdad, cualquier circunstancia imaginable, pero siendo imaginables, al mismo tiempo, circunstancias diferenciadoras”.

Dicho elemento diferenciador no puede basarse, como se indica en la contestación de la codemandada SIGEN, en el hecho de que otros trabajadores del sector tengan un nivel retributivo superior a la de los trabajadores ingresados en la empresa o con posterioridad a la suscripción del mencionado acuerdo, sino que el elemento de comparación vendrá determinado en relación con los trabajadores de la empresa, y la justificación o no del juicio de proporcionalidad no puede venir establecida comparando otros trabajadores que prestan servicios para otras empresas, cuyas relaciones de trabajo se rigen por otros convenios colectivos de empresa o de ámbito superior.

**SEXTO.-** Para analizar ese juicio de proporcionalidad podemos indicar, de forma sintetizada, que se han venido considerando contrarias al principio constitucional de igualdad aquellas diferencias salariales derivadas de la

fecha de ingreso o contratación de los trabajadores si no existe una causa o motivo razonable que justifique la diferencia, mientras que se viene admitiendo dicha diferenciación en aquellos casos en los que existe una justificación objetiva y razonable, que enumera la sentencia de esta Sala de 30 de abril de 2.002, como la creación de empleo (STSJ de Cataluña de 15 de junio de 1.998), la estabilidad en el mismo (STS de 3 de octubre de 2.000), la voluntad concorde de las partes para asegurar la viabilidad de la empresa ante una próxima situación de competitividad (STSJ Cataluña de 7 de mayo de 1.996) a las inversiones empresariales (STSJ Navarra de 11 de noviembre de 1.998).

En el presente supuesto, la Disposición Final octava del convenio impugnado establece que las modificaciones de las condiciones económicas que existían con anterioridad tienen por objeto fomentar la estabilidad del empleo y facilitar la ocupación estable. La empresa demandada ha alegado también determinadas circunstancias concurrentes que justificarían el distinto tratamiento, de origen interno y externo que imponen la necesidad de adoptar medidas encaminadas a asegurar la competitividad y viabilidad de la empresa; entre dichas circunstancias externas alude a la recesión del sector de automatización, lo que ha originado un descenso en el volumen de producción y en el de ventas o facturación; entre las segundas, las inversiones efectuadas por la empresa para establecer un marco de competencia interna en relación a otros centros de trabajo de otros países en la adjudicación para la fabricación de determinados modelos de vehículos. Constancia de estos extremos se han expuesto en el relato de hechos y si bien estos factores se han venido admitiendo, como antes hemos indicado, como justificaciones objetivas y razonables de diferenciación, no consta en el texto del convenio colectivo impugnado ningún compromiso respecto a los mismos, sino que la modificación de la estructura salarial se apoya en el compromiso de la empresa de fomentar el empleo o la estabilidad del mismo.

La sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio de 2.002 declara que “la creación de empleo puede ser un motivo poderoso para establecimiento de cláusulas que sin dicha motivación serían ilícitas, por contrarias al principio de igualdad que deben imperar en las normas del convenio colectivo que regulen situaciones iguales”; y añade que “tal propósito, además de ser real y no una mera invocación justificativa, debe reunir una serie de caracteres para merecer la calificación de razonable. El primero de ellos es que la regularización de situaciones anteriores abusivas, o de ilegalidad más que dudosa, no puede ser premiada con ventaja alguna para el causante de la irregularidad. En este sentido, la transformación de contratos temporales en indefinidos, si por su número evidencia una superación de los limitados supuestos en que está permitida la temporalidad en nuestra legislación, es caso paladino de que el sacrificio que se impone, a cambio de legalizar situaciones irregulares, no es razona-

ble. Por otra parte, debe existir una relación de causalidad adecuada entre la creación de empleo y el sacrificio que se impone. Si éste es común a toda la plantilla, aunque en determinadas concretas circunstancias sea mayor para unos que para otros, podrá ser adecuado. Pero no puede estimarse así si se impone únicamente a quien no está en condiciones de hacer valer sus derechos, bien por la temporalidad de su contrato, bien por no haber accedido aún a la empresa cuando se concertó el convenio que la estableció”.

En el supuesto que se analiza, como se desprende del relato de hechos, la empresa en el periodo previa a la suscripción del convenio colectivo ha venido convirtiendo en indefinido determinados contratos de trabajo de determinados trabajadores vinculados con aquélla mediante contratos de trabajo en prácticas o en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción; este compromiso fue adquirido por la empresa antes de la firma del convenio, en virtud de los Planes de Prejubilaciones. También puede admitirse que, desde la firma del convenio colectivo, la empresa no sólo ha contratado al número de trabajadores que figuran en la Disposición Final Octava, sino que se han superado las previsiones pactadas, al ser superior el número de trabajadores contratados después de la fecha que se suscribe el convenio colectivo, como se indica en el ordinal duodécimo. Ahora bien, deben tenerse en cuenta dos circunstancias para efectuar el juicio de proporcionalidad al que se ha hecho referencia: por un lado, en el Acuerdo entre empresa y Comité Intercentros se deja sin efecto un acuerdo anterior del personal afectado por el Acta de Acuerdos de 17 de mayo de 2.001 -ordinal séptimo- y, al mismo tiempo, para justificar el doble sistema retributivo, se asume por la empresa la obligación de contratar a 40 trabajadores todos ellos afectados por dicha Acta de acuerdos, con lo que se está liberando a la empresa de una obligación ya adquirida, para simultáneamente justificar el doble sistema retributivo en el anterior compromiso. Por otro lado, no consideramos que supere el juicio de proporcionalidad para justificar el doble sistema salarial, el que la empresa se comprometa a contratar un número de trabajadores equivalente al 1 por 100 de la plantilla de los centro afectados, cuando simultáneamente existe un Plan de Prejubilaciones, de tal modo que, como se deduce el ordinal decimotercero, no existe creación neta de empleo, sino una mera sustitución de unos trabajadores -los que se van acogiendo a dicho plan de prejubilaciones- por otros, los de nuevo ingreso, aludiéndose en dicha Disposición Final a que dichos trabajadores son los afectados por el Acta de Acuerdos de 17 de mayo de 2.001.

Haciendo referencia al segundo de los requisitos al que aludía la sentencia anteriormente citada, podemos indicar que, en principio, es cierto que los trabajadores vinculados con la empresa con anterioridad a la suscripción del pacto de referencia no tienen reconocida, con carácter general, una determinada cantidad en función de su adscripción en un determinada fecha; así, la nueva estructu-

ra salarial se aplica a todos los trabajadores de la empresa y el denominado “plus personal” no se aplica de forma indiscriminada a todos los trabajadores vinculados con la empresa con anterioridad, no encontrándonos ante un reconocimiento genérico a favor de éstos; por lo que, en principio, pudiera existir un sacrificio que también podría afectar a aquellos trabajadores ya vinculado con la empresa que no percibiera alguno de dichos pluses y que pasaran a prestar servicios en puestos de trabajo que sí los tuvieran establecidos con anterioridad. No obstante, pese a que dicha situación podría darse en la práctica, no es suficiente para justificar el doble tratamiento pues, por un lado, la misma no sería aplicable a todos los pluses suprimidos, ya que el “Plus de Asistencia y Puntualidad” lo venía percibiendo la totalidad de la plantilla de la empresa; por otro lado, la garantía que se establece a título individual y personal, respecto a aquellos trabajadores que ya los venían percibiendo, no solo no es compensable, ni absorbible, sino que, además, a la misma se le aplican los incrementos salariales que se acuerden en el futuro. Por ello, no estamos ante una diferencia retributiva temporal, en función de una serie de circunstancias que pudieran justificarla, sino que la misma se extiende de forma indeterminada.

**SÉPTIMO.-** Llegados a este punto, y teniendo en cuenta lo hasta ahora razonado, podemos indicar que lo que se establece en la regulación del salario del convenio colectivo que se impugna es una doble escala salarial, diferenciando entre aquellos trabajadores que venían prestando servicios en la empresa en una determinada fecha y los que inicien la relación laboral con posterioridad a dicha fecha, sin que exista una justificación objetiva y razonable de dicha diferenciación, por lo que debe estimarse en parte la demanda.

Vistos los Preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

## FAL L A M O S

Que estimando en parte las demandas acumuladas interpuestas par FEDERACIÓN DEL METAL DE CC.OO. DE CATALUNYA, SECCIÓN SINDICAL CC.OO. CATALUNYA DE NISSAN MOTOR IBÉRICA S.A. y CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJO DE CATALUNYA contra NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A., COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVII CONVENIO COLECTIVO, COMITÉ DE EMPRESA, sobre impugnación de Convenio Colectivo, debemos declarar y declaramos la nulidad parcial de la Disposición Final Séptima del XVII Convenio colectivo de la empresa NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A., centros de trabajo de Barcelona y Montcada, en el sentido de que la misma no puede entenderse que excluya del derecho a percibir el denominado “Plus Personal” a los trabajadores que ingresen en la empresa con posterioridad a su entrada en vigor, los cuales también tienen derecho a su percepción en los

mismos términos y cuantía que el resto de los trabajadores afectados por el convenio.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de la presente sentencia y en la forma prevista en la vigente Ley Procesal Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y expídase testimonio que quedará unido a las actuaciones de su razón incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**BOLETÍN  
INFORMATIVO  
Nº 84  
ABRIL 2003**

**COORDINACIÓN  
SECRETARIADO  
PERMANENTE  
DEL  
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN  
GABINETE  
JURÍDICO  
CONFEDERAL**

**DISEÑO  
MAQUETACIÓN  
SR NUA**

**IMPRESIÓN  
SERVICIOS REPROGRÁFICOS  
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN  
SAGUNTO, 15 - 1º  
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28  
FAX.: 91 445 31 32**

