

EL TS RATIFICA LA CONDENA A SAINT GOBAIN PAM ESPAÑA A PONER FIN A UNA DOBLE ESCALA SALARIAL QUE AFECTA A MÁS DE 200 TRABAJADORES

Resumen

La Sentencia indicada, desestima el Recurso de Casación interpuesto por la empresa Saint-Gobain Pam España, S.A. contra la Sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 18 de marzo de 2021 (autos nº 174/2020) y confirma la citada Sentencia que, estimando la demanda presentada en su día por la CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) declaró "el derecho de todos los trabajadores contratados con posterioridad al año 2000 a percibir el "complemento personal" en los mismos términos que lo perciben los trabajadores contratados con anterioridad a dicha fecha; es decir, con el reconocimiento de los quinquenios devengados desde sus respectivas contrataciones hasta la fecha actual, así como con las actualizaciones anuales producidas condenando a la empresa "Saint-Gobain PAM España, S.A." a estar y pasar por tal declaración con los efectos que ello conlleva".

ANTECEDENTES

En el Convenio Colectivo del año 2000 de la empresa "FUNDITUBO, S.A." (denominación que tenía entonces la empresa "Saint-Gobain PAM España, S.A."), se acordó la supresión del concepto de "antigüedad" que se venía percibiendo hasta esa fecha y su sustitución por un "complemento personal" pactado para compensar la desaparición de la citada antigüedad. Este complemento personal quedó establecido en una cuantía fija para cada trabajador en función de los quinquenios reales completos al servicio de la empresa; acordándose, así mismo, su actualización anual en función del incremento experimentado por la tabla salarial. También se pactó que, el personal que estando en plantilla en la fecha señalada no tuviese cumplido un quinquenio de antigüedad, devengaría este complemento al cumplimiento del citado quinquenio.

En el artículo 35 del Convenio Colectivo de Saint-Gobain PAM España, S.A." (vigente a partir de 1 de enero de 2019), se señala que "los pluses y complementos personales existentes que se abonan en cada una de las pagas tienen la consideración de pluses personales de carácter personal, no absorbibles y que evolucionan de igual forma que la tabla salarial". Se mantiene de esta forma, una redacción similar a la que se ha venido dando en anteriores convenios a los pluses y complementos salariales. Entre los pluses y complementos personales a los que se refiere el artículo 35 del convenio aplicable se encuentra el "complemento personal" pactado en el Convenio del año 2000, que compensaba la desaparición de la antigüedad y que deberá ser actualizado en función del incremento que experimente anualmente la tabla salarial.

No obstante, en la práctica, esto no ocurre así, puesto que los trabajadores contratados con anterioridad al año 2000, y que tenían reconocido el concepto de "antigüedad", (así como aquellos trabajadores que en esa fecha no tenían cumplido un quinquenio pero que lo devengaron en los años sucesivos), cada vez que consolidan un nuevo quinquenio ven aumentado el complemento personal en una cantidad a tanto alzado que incrementa dicho complemento personal como si se tratase de la consolidación de un nuevo quinquenio, produciéndose, en definitiva, una retribución encubierta de la antigüedad. Esta situación da lugar a la existencia, en la práctica, de una doble escala salarial que no viene amparada por un criterio justificado y objetivo, lo que constituye una discriminación de los trabajadores contratados con posterioridad al año 2000 frente a los trabajadores incorporados a la empresa con anterioridad a dicha fecha.

En el acto de mediación celebrado el día 1 de julio de 2019 y para sorpresa del sindicato USO, la empresa y los sindicatos demandados (CCOO y UGT) exhibieron un acta, de fecha 2 de mayo de 2000 (acta nº 5 de la negociación del Convenio de FUNDITUBO, S.A), en la que, según su criterio, se ponía fin

a la controversia planteada en la demanda interpuesta por USO puesto que la misma indica textualmente: “La RD propone – sin perjuicio económico alguno- reconvertir el concepto de la antigüedad, abonándolo en su integridad por la vía de un complemento personal que evolucione de dos maneras: una anualmente con el incremento que se pacte año a año para las tablas salariales y otra cada cinco años por la vía vegetativa del cumplimiento de quinquenios”. Por tanto, según la empresa y los sindicatos demandados, este tema ya fue solucionado en su momento en forma de propuesta en una de las actas de la negociación, sin que nadie realizase objeción alguna a este acuerdo. Es importante destacar que este acuerdo no formó parte del texto final del convenio colectivo, ni fue publicado en el BOE y ni tan siquiera se dio a conocer a la plantilla de la empresa, sino que quedó entre las partes negociadoras, evitando así una posible impugnación del mismo (de hecho ni siquiera constaba en los archivos del Comité de Empresa del centro de Santander a los que USO tuvo acceso cuando accedió a la presidencia de dicho comité).

La Asesoría Jurídica Confederal de USO interpuso demanda de conflicto colectivo contra la empresa y los sindicatos CCOO-INDUSTRIA y UGT-FICA solicitando que se declarase el derecho de todos los trabajadores de la empresa “Saint-Gobain PAM España, S.A.” contratados con posterioridad al año 2000 a percibir el “complemento personal” en los mismos términos que lo perciben los trabajadores contratados con anterioridad a dicha fecha; es decir, con el reconocimiento de los quinquenios devengados desde sus respectivas contrataciones hasta la fecha actual, así como con las actualizaciones anuales producidas; obligando a la empresa a abonar las cantidades adeudadas por este concepto. La demanda fue estimada por la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 18 de marzo de 2021.

Frente a esta Sentencia, la empresa SAINT-GOBAIN PAM ESPAÑA, S.A., interpone Recurso de Casación que, en contra del informe del Ministerio Fiscal del Supremo, es desestimado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, confirmando la Sentencia dictada en su día por la Audiencia Nacional.

ARGUMENTACIÓN SENTENCIA SALA SOCIAL TS:

Dejando al margen los tres primeros motivos del recurso planteado por la empresa, que se refieren a cuestiones estrictamente procesales, es importante destacar la argumentación del Tribunal Supremo en relación con la existencia de una doble escala salarial que, a priori, la empresa niega, basando su cuarto y último motivo del recurso es una indebida interpretación del artículo 26 del convenio colectivo del año 2000, en relación con los arts. 3.1 y 1281 del Código Civil.

Los argumentos esgrimidos por la empresa para fundamentar su recurso son, en síntesis, los siguientes:

- No es cierto que el pago vegetativo del complemento personal del art. 26 del convenio del 2000 sea una práctica empresarial sino cumplimiento del convenio colectivo que lo implantó.
- No se puede calificar de práctica encubierta cuando viene realizándose durante más de 20 años.
- No existe doble escala salarial porque dicho complemento, que compraba la antigüedad, estaba anudado a una política de fomento del empleo que la empresa viene cumpliendo, sin que se esté ante disfunciones salariales por razón de sexo o de la naturaleza temporal o fija del contrato.
- Se pueden pactar condiciones laborales, como las salariales, no sometidas al principio de igualdad. Pueden ser lícitas las diferencias que atiendan a la fecha de ingreso, siempre que estén justificadas, sean razonables y objetivas. Es un complemento con fecha cierta de finalización, siendo 62 trabajadores los que ahora lo perciben, en una plantilla de 248, de los cuales 15 son jubilaciones parciales; y, además, con los trabajadores que lo perciben se está pactando su supresión.

Para desestimar el recurso, el Tribunal Supremo parte de la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 112/2017) según la cual “cuando, fruto de la negociación colectiva, quede recogido en el convenio correspondiente un diferente tratamiento salarial para los trabajadores de su ámbito de aplicación, tal circunstancia puede generar una desigualdad de trato entre aquéllos, que resulte peyorativa para unos respecto de otros. Estaremos en presencia, entonces, de lo que se conoce como “doble escala salarial”, cuya introducción puede reportar un trato diferenciado y desigual, si no atiende a una justificación objetiva y razonable, y si la diferencia retributiva no es proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del convenio”. A continuación expone

la constante y reiterada doctrina de la propia Sala en materia de doble escala salarial, sintetizada en su Sentencia 1015/2021, de 14 de octubre y que, en definitiva, veta la posibilidad de que el convenio colectivo establezca diferencias retributivas entre los trabajadores por la sola y única circunstancia de su fecha de ingreso en la empresa, declarando por este motivo la nulidad de las dobles escalas salariales que puedan establecerse en función exclusiva de esa particularidad, cuando no tienen una justificación objetiva y razonable que salve esa diferencia de trato que en otro caso resultaría contraria al principio de igualdad que consagra el artículo 14 CE

La Jurisprudencia sobre esta cuestión se basa en estas principales argumentaciones:

- La doble escala salarial establecida en convenio estatutario conculca el principio de igualdad si la diferencia de trato no tiene una justificación objetiva y razonable.
- Esta necesaria justificación podría ser la garantía de los derechos adquiridos por los trabajadores que estuviesen reconocidos por un convenio anterior; no obstante, esta garantía no puede concebirse de forma dinámica (aplicándose cantidades variables o actualizadas) sino de forma estática (limitándose a conservar los derechos ya reconocidos cuando se produce el cambio normativo).
- No es aceptable que, a partir de una determinada fecha, unos generen un plus de antigüedad por una cuantía muy superior al que generan otros trabajadores trabajando el mismo número de años, lo que lleva a rechazar cualquier cláusula de diferenciación que no se limite a conservar una determinada cuantía ya percibida sino que instaure, sin justificación alguna, un cuadro doble de complemento de antigüedad con elementos de cálculo dinámicos en cada uno de sus componentes.

Para el Tribunal Supremo consta en los hechos probados de la Sentencia de instancia que en la empresa demandada hay trabajadores que, por haber sido contratados con anterioridad a 2000, perciben un complemento personal que ha sustituido al complemento de antigüedad que hasta entonces se percibía. Este complemento personal se configura con los quinquenios devengados y evoluciona anualmente, con los incrementos que año a año se pactan para las tablas salariales, tal y como se indicaba en el art. 26 del Convenio colectivo de 2000. Esa inicial previsión se ha venido manteniendo y en la actualidad se respeta en el vigente convenio colectivo.

Partiendo de estos hechos probados y siguiendo los criterios doctrinales de sus anteriores Sentencias, la Sentencia del TS entiende que “no se trata de un complemento con una cuantía estable y consolidada sino que en la empresa existe un grupo de trabajadores que perciben ese complemento configurado con los quinquenios que se generan y revalorizado en la forma antes indicada y que, además repercute en las mejoras de las prestaciones de seguridad social, concretamente en el subsidio de incapacidad temporal, tal y como se advierte del redactado del art. 42 del Convenio colectivo de 2020, al decir que el complemento por incapacidad temporal a abonar “se refiere al salario fijo, complemento personal -si se tuviere- y prima de producción”.

Por tanto, la Sentencia concluye indicando que “ninguna razón objetiva se ha constatado para justificar esa diferencia salarial de trato por razón de antigüedad en la empresa”, puesto que, el hecho de que la implantación de ese complemento personal, en sustitución del de antigüedad, llevase aparejados compromisos o medidas de fomento de empleo, no sirve para justificar el trato desigual, ya que este tipo de compromiso empresarial no conlleva, realmente y en términos constitucionales, una “contraprestación a los afectados que pueda hacer potencialmente compatible la medida con el artículo 14 CE”. Así mismo el Tribunal Supremo señala expresamente que “tampoco hay constancia, más allá de las afirmaciones de la recurrente, del carácter transitorio o la desaparición de dicho complemento personal que más bien, y por lo que aduce la empresa, parece más vinculado a la evolución de la plantilla que a la clara intención de querer reequilibrar la situación que en tan largos años se ha venido sosteniendo”. De ahí que considere que el motivo debe ser desestimado porque la sentencia recurrida no ha incurrido en las infracciones legales que denuncia, confirmándose íntegramente la Sentencia de la Audiencia Nacional.