



Confederación General del Trabajo

Sección Sindical Intercentros de CGT en CLH

**A: Tod@s los trabajadores/as ingresados en la Compañía
después de septiembre de 1995**

Madrid, 10 de marzo de 2003

Estimados compañeras y compañeros:

Como seguro que todos conocéis, la renuncia al principio de **"a igual trabajo, igual salario"** mediante el establecimiento de la dobles escala salarial (y de otras condiciones laborales diferentes) se firmó en el Convenio Colectivo de CLH 1994-96, por UGT y CC.OO. para los trabajadores/as que ingresaran en la Compañía con posterioridad al 12 de septiembre de 1995.

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*, 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.)

CGT informa

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 nivel* 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.

Recientemente ha recobrado actualidad la *doble escala salarial*, gracias a una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) que la anula para el Convenio de Nissan, firmado en julio de 2002. Con el pretendido objetivo de reducir costes, Nissan acordó con UGT y el sindicato *independiente* Sigén un Convenio Colectivo que permitía una doble escala salarial (los nuevos empleados entran en la Empresa cobrando un 17% menos que los antiguos). El Convenio no fue firmado ni por la CGT ni por CC.OO. que decidieron demandarlo en los tribunales, al considerar que este Acuerdo era discriminatorio para los nuevos empleados, ya que la diferencia se basa sólo en la fecha de incorporación del trabajador a la Empresa. El TSJC nos ha dado la razón a los demandantes, al considerar que el Convenio es discriminatorio y anular la doble escala (sentencia de 31-01-03).

Los tribunales admiten este ***doble 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) ni se han creado los mecanismos que permitan superar esta injusta brecha salarial, incumpléndose los sucesivos Convenios.

De esta misma forma, la actual norma colectiva recoge en su art. 15. III, lo siguiente: "*La Compañía y los Sindicatos firmantes del presente Convenio acuerdan finalizar e incorporar al mismo, antes del 31-12-2001, un sistema de clasificación profesional por Grupos profesionales para todo el personal de la Compañía, sustituyendo el actual sistema de clasificación por categorías laborales. Siendo conscientes, ambas partes, de las rigideces del esquema de promoción y desarrollo que puede suponer el nuevo sistema de Grupos, se procederá a constituir una Comisión Paritaria que, además de finalizar la implantación del nuevo sistema, realice un análisis específico sobre el futuro desarrollo profesional del personal de nuevo ingreso.*" Y en su art. 22.II. : "*Para el personal que se incorpore a la Compañía con posterioridad al 12 de Septiembre de 1995, el sistema de acceso a posibles nivel o niveles de desarrollo estará en función de la*

planificación de carreras profesionales y de la asignación económica que, en cada negociación colectiva, se destine para este fin.” Dos claros incumplimientos, arrastrados durante ocho años, que han convertido en papel mojado cualquier posibilidad de paliar la situación descrita.

El próximo Convenio Colectivo, todavía en fase de negociación, debería tener entre sus **prioridades**, corregir este planteamiento. No solamente porque es discriminatorio e injusto, sino porque además supone un riesgo (empresarial) continuo de *fuga* de trabajadores de CLH (jóvenes, cualificados, con experiencia, pero mal pagados) a otras empresas. Desde la CGT esperemos que así sea, y que se pase página.

Por el contrario, si la situación se perpetua y **se firma en el nuevo Convenio, por UGT** (-¿volverá a firmar CC.OO. la doble escala en CLH, mientras que en Nissan y en otras Empresas sus compañeros la denuncian?) **la prolongación de la doble escala salarial post-95, esta Sección Sindical utilizará los servicios jurídicos de la CGT para intentar frenarla en los tribunales.**

Pero también, como parece obvio, esta medida de presión y de denuncia, debería estar arropada por una fuerte participación de los trabajadores, tanto de los nuevos contratados como de los antiguos. No olvidemos que entre la reivindicación y el objetivo, está el trabajo de todos.

En CGT te ofrecemos un espacio sindical abierto, desde donde poder defender tus derechos, tus propuestas y tus iniciativas, en compañía, de gente como tu, con tus mismos intereses y tus mismos problemas laborales. El futuro es **participación y esfuerzo colectivo**. Te esperamos en este, **tu sindicato**.

Salud, saludos cordiales y ¡NO a la guerra!.

Secretariado Permanente
Sección Sindical de CGT



Sección Sindical
Intercentros en CLH, s.a.

TELÉF. /FAX: 91 582 5413 - E-MAIL: cgt-clh@terra.es - WEB: www.cgt-clh.org