

El Supremo declara nula la doble escala salarial de Repsol por ser discriminatoria

El Tribunal Supremo ha anulado el sistema de doble escala salarial que existe en Repsol, lo que obligará a la compañía a pagar unos 24 millones de euros por atrasos a más de 6.000 trabajadores.

No es la primera vez que la doble escala salarial llega a los tribunales. Nissan también vivió un conflicto similar, sobre el que se pronunció el Tribunal Superior de Cataluña.

Ahora, la sentencia del Supremo, que ha aceptado los argumentos del recurso que presentó el sindicato USO, cuestiona el sistema por el que los trabajadores que entraron en la empresa después del 30 de septiembre de 1994 cobraban un complemento de antigüedad inferior a los que ingresaron antes de esa fecha.

Éstos disponían de una cláusula incluida en el convenio colectivo 2003-2005 que les permitía cobrar la antigüedad por trienios. Los que entraron después, eran retribuidos por quinquenios. Así se recogió en el artículo 42 del convenio. El caso fue estudiado previamente por la Audiencia Nacional, cuya decisión recurrió USO. Ahora, el Supremo ha dado la razón al sindicato, por lo que la compañía deberá satisfacer pagos por las diferencias salariales generadas por atrasos económicos desde mayo de 2004.

Repsol YPF tiene en España una plantilla de 18.000 trabajadores, de los que más de 6.000 están afectados por la doble escala salarial y poseen una media de diferencias económicas superior a los 1.000 euros anuales, según datos de USO. Las dobles escalas se incluyeron en los convenios de Repsol Butano, Repsol YPF, Repsol Distribución Comercial y Repsol Química.

La sentencia aplica la doctrina del Tribunal Constitucional y establece que "en los supuestos de discriminación normativa se impone la llamada equiparación en lo favorable, de forma que la desigualdad de tratamiento ha de corregirse con la eliminación de la disposición que establece el trato peyorativo y la aplicación del tratamiento más beneficioso al colectivo discriminado". En este caso, el artículo 42 del convenio, que introdujo un tratamiento diferenciado.

La clave del fallo reside en que, en palabras de José Vía, secretario de acción sindical de USO, "lo que había era un trato desigual hacia el colectivo de los jóvenes, pues la desigualdad sólo estaba fundamentada en un hecho inconsistente, la fecha de ingreso en la empresa".

José M^a López Agúndez

[Expansion](#)

Fecha artículo: mié 07 may 2008 06:30:00 CEST