

# La Justicia avala pagar diferente al ascendido y al recién contratado

## La Audiencia Nacional permite una doble escala del sueldo para un mismo puesto

I. F. MADRID.

La Audiencia Nacional avala que se establezca un salario de ingreso diferente al salario percibido por los trabajadores que alcanzan el salario del puesto. Según el fallo, esta diferencia salarial “no se ofrece arbitraria sino objetiva y razonable debido a la necesidad de un periodo previo de formación dadas las peculiaridades del proceso productivo de la empresa que hace necesario pasar por unas fases previas de validación y homologación que requieren el cumplimiento de determinadas condiciones para su superación”.

Alfredo Aspra, socio del área laboral de Andersen Tax & Legal, que la sentencia, de 22 de diciembre de 2017, explica que la sentencia niega que se produzca una doble escala salarial lesiva del principio de igualdad en el artículo 8 del convenio. En el artículo 8 se establece un salario de ingreso vinculado a un sistema de formación y capacitación, es cierto que en el nuevo convenio se ha incrementado el plazo, el mismo es disponible y pertenece a la discrecionalidad de los negociadores colectivos.

“No se trata de un supuesto de doble escala salarial porque cuando se está en fase de adiestramiento y capacitación no es un trabajo de igual valor y existe justificación objetiva y razonable para la diferencia de salario”, explica la magistrada Ruiz-Jarabo Quemada, ponente de la sentencia. “La situación de dualidad de salarios es debida a la necesidad de un periodo previo de formación ini-

cialmente acordado con la representación social y modificado por la empresa que ha implantado un sistema que responde a competencias y responsabilidades del trabajo en equipo de un determinado entorno productivo, donde a lo largo de un periodo, el personal va siendo formado y capacitado para asumir mayores cotas de responsabilidad en el entorno concreto”, añade.

Según la Audiencia Nacional, este sistema de formación responde a un modelo de organización del trabajo en el que desaparece a figura del jefe de equipo, de tal manera que las funciones que realizaba jefe de equipo son asumidas y repartidas entre todos los miembros del equipo. “Son los integrantes del equipo los que de

**El fallo asegura que es una medida razonable porque existe un periodo de formación**

manera conjunta asumen el dominio del proceso en su totalidad”, afirma.

El fallo establece además un criterio en cuanto a las modalidades de contratación temporal, reguladas en el artículo 32 del convenio. “Lo pactado no implica *a priori* una vulneración de derechos necesarios de los trabajadores afectados porque, en cualquier caso las modalidades de contratación temporal deben ajustarse a las legalmente previstas que permitan la materialización de los compromisos en los términos temporales acordados en el precepto, con lo cual, dicha cláusula implica respetar la salvaguarda de los mínimos legales”, concluye.