

DISCRIMINACIÓN SALARIAL CONDUCTORES CONSERVACIÓN DE VÍA

Intentaremos argumentar la discriminación salarial del colectivo de Conductores de Vías y Obras enmarcados en el Nivel salarial 4, respecto a otros colectivos de conductores de Infraestructura enmarcados en el Nivel Salarial 5.

El Conductor de Vías, según la Normativa Laboral, tiene las siguientes funciones y Nivel salarial:

Nivel salarial 4

CONDUCTOR DE VEHÍCULO DE CONSERVACIÓN DE VÍA (*)

Accesos a la categoría: por ascenso, de Obrero Primero y Ayudante Ferroviario. Por pase, de otras categorías de nivel 4.

Salidas de la categoría: por pase, a Capataz de Vía y Obras y a otras categorías de nivel 4 que admitan el pase.

Funciones: es el agente que tiene a su cargo la conducción de los vehículos que, circulando por la vía, están destinados al transporte de agentes y materiales dedicados a la conservación o renovación de la misma, (dresinas, minitrenes, etc.). Efectuarán el abastecimiento, entretenimiento y reparación de las pequeñas averías de los citados vehículos, así como el control y conservación de las herramientas y materiales de repuesto con que puedan ir dotados.

Cuando los condicionamientos impuestos por la circulación y apartado de los vehículos lo permita, participarán plenamente en el trabajo de las correspondientes brigadas.

* Pase: Obrero Primero

* Ascenso: Conductor de vehículos de conservación de vía

El Operador de Máquina de Vía, según la N.L. desarrolla las siguientes funciones y se encuadra en el siguiente Nivel salarial:

Nivel salarial 5

OPERADOR DE MÁQUINAS DE VÍA

Accesos a la categoría: por ascenso, de Ayudante de Máquinas de Vía Autorizado. Por pase, de otras categorías de nivel 5.

Salidas de la categoría: por ascenso, a Operador Principal de Máquinas de Vía. Por pase, a otras categorías de nivel 5 que admitan el pase.

Funciones: tiene a su cargo el manejo, entretenimiento y conducción de una máquina pesada de vía.

– Debe estar autorizado para la circulación. Además, conocerá las posibles causas de las averías más frecuentes de las máquinas y deberá repararlas, si es posible, para llevar a cabo, al menos, el apartado de la máquina en la estación más próxima.

– Revisará la máquina al final de cada jornada de trabajo, dando cuenta de las anomalías que observe a sus inmediatos superiores.

Igualmente, el Conductor de vagoneta de Electrificación, tiene las siguientes funciones y Nivel Salarial:

Nivel salarial 5

CONDUCTOR DE VAGONETA AUTOMÓVIL DE LÍNEA ELECTRIFICADA (*)

Accesos a la categoría: por ascenso, de Oficial Celador de Línea Electrificada. Por pase, de otras categorías de nivel 5.

Salidas de la categoría: por pase, a Jefe de Equipo de Línea Electrificada y a otras categorías de nivel 5 que lo admitan.

Funciones: deberá realizar las mismas funciones que el Oficial Celador de Línea Electrificada (Nivel Salarial 4), así como las de conducción, abastecimiento, entretenimiento y reparación de pequeñas averías de las vagonetas automóbiles y el control y conservación de las herramientas de trabajo y almacenillos de materiales de repuesto con que van dotados los citados vehículos.

Por lo que, según la N.L., se produce una Doble Escala Salarial para similar trabajo, produciéndose una clara discriminación hacia el colectivo de Conservación de Vía, por el mero hecho de pertenecer a él.

Podemos apelar a Artículos del Estatuto de los Trabajadores relacionados con los Derechos y Deberes Laborales Básicos, como el Artículo 4.2.C:

Artículo 4. Derechos laborales.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A **no ser discriminados** directa o indirectamente **para el empleo**, o una vez **empleados**, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

A los Derechos y Deberes derivados del Contrato:

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, **las cláusulas de los convenios colectivos**, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de **discriminación directa o indirecta desfavorables** por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

A los relacionados con el Salario y Garantías Salariales:

- **Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un **trabajo de igual valor la misma retribución**, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Así como, principalmente, a la Constitución Española, en el apartado de derechos y Libertades que emanan del Artículo 14:

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Entrando en las funciones de las diferentes categorías anteriormente citadas, la actividad común de todas ellas es la **Conducción de vehículos ferroviarios**, estando todas ellas, capacitadas para reparar pequeñas averías. **El Título y la Formación necesaria** para llevar a cabo las funciones de Conducción por toda la RFIG, **es la misma para todas**, así como la **Habilitación de Seguridad en la Circulación**, requisito indispensable que obliga la Orden FOM que publica el Ministerio de Fomento, en concordancia con la legislación ferroviaria europea, es la misma para las tres categorías.

La demostración que, el **Nivel salarial 5** viene dado, expresamente, por **las funciones de Conducción**, aparte de la especialidad a la que está adscrito, la tenemos en el Conductor de Vagoneta Automóvil de Líneas Electrificadas, ya que, cuando **no realiza tareas propias** de la **especialidad de conducción, sus funciones son las de Oficial Celador de Línea Electrificada**, categoría encuadrada en el **Nivel salarial 4**, por lo que el Nivel Salarial 5 se aplica **exclusivamente por la formación, titulación y responsabilidad de conducir vehículos ferroviarios, actividad común de las tres categorías.**

Analizando algunos pronunciamientos del Tribunal Supremo en materia de la Doble escala salarial y aplicación del principio de Igualdad, tenemos:

IUSLabor 4/2005

5

b. Relación laboral y principio de igualdad: exigibilidad en el ámbito de actuación

la autonomía colectiva de las partes: Convenios colectivos

STC 2/1998, (refiriéndose al Convenio Colectivo) “aunque ha de respetar ciertamente las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación, ésta no puede tener aquí el mismo alcance que en otros contextos, pues en el ámbito de las relaciones privadas, en el que el Convenio Colectivo se incardina, los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizada mente, haciéndolo compatible con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad (SSTC 177/1988 [RTC 1988, 177], 171/1989 [RTC 1989, 171], 28/1992 [RTC 1992, 28], entre otras)”.

STS UD de 27 de septiembre de 2004 (RJ 6329). “La desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable entre situaciones que pueden considerarse iguales. 2º) El Convenio Colectivo, aunque surgido de la autonomía colectiva, tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes y en este sentido es equivalente a un instrumento público de regulación. De ahí que las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo hayan de ser razonables, de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social. 3º) No es contraria por tanto a dicho principio, la regulación diferente en Convenio Colectivo de condiciones de trabajo si va referida a distintas actividades y responde a las peculiaridades de cada una de ellas y las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción son adecuadas y proporcionadas”.

Anteriormente, quedó demostrado que las condiciones de trabajo, en relación a la Conducción dentro del colectivo de Infraestructura, tanto la actividad como su peculiaridad es similar, o, mejor dicho, **la misma** para las tres categorías.

c. La especial posición de la Administración Pública como Empresario en materia de política salarial y aplicación del principio de igualdad

STC 34/2004: “respecto del principio de igualdad en materia retributiva, hemos afirmado que «el art. 14 CE no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. En la medida, pues, en que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio, por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad» (SSTC 34/1984, de 9 de marzo [RTC 1984, 34], F. 2; 2/1998, de 12 de enero [RTC 1998, 2], F. 2; 74/1998, de 31 de marzo [RTC 1998, 74], F. 2; 119/2002, de 20 de mayo [RTC 2002, 119], F. 6; y 39/2003, de

IUS Labor 4/2005

6

27 de febrero [RTC 2003, 39], F. 4). Ahora bien, hemos dicho, igualmente, que cuando la empleadora es la Administración pública, ésta no se rige en sus relaciones jurídicas por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho (art. 103.1 CE), con interdicción expresa de la arbitrariedad (art. 9.3 CE). Como poder público que es, está sujeta al principio de igualdad ante la Ley que concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato igual para supuestos iguales (SSTC 161/1991, de 18 de junio [RTC 1991, 161], - F. 1; y 2/1998, de 12 de enero [RTC 1998, 2, F. 3]).

-

En nuestro caso, **Adif, como Empresa Pública**, adscrita al **Ministerio de Fomento**, que forma parte de la **Administración Pública**, debe actuar con sometimiento pleno a la ley y al derecho, y debe estar sujeta al principio de Igualdad que la ley concede al individuo de recibir de los Poderes públicos **un trato igual para supuestos iguales**. (se apela a los Artículos 9.3 y 103.1 de la Constitución española)

Tras toda esta exposición de motivos podemos tener **argumentos jurídicos suficientes** para intentar llevar a cabo esta reclamación para los trabajadores de Vías y Obras, que, no olvidemos, es **una Reclamación Histórica**, la equiparación de categorías al resto de categorías de Infraestructura, pues sufren una discriminación salarial evidente al estar encuadrados un nivel salarial inferior que el resto (salvo los Ayudantes Ferroviarios y Jefes de Distrito).

Encadenado a conseguir esta equiparación, afectaría al resto de equiparaciones de las categorías de conservación de vía (Capataz de nivel 4 al nivel 5, mismo nivel salarial que los jefes de equipos de otras especialidades; y obrero primero equiparado al nivel 4, el mismo que los oficiales de distintas especialidades.)

Saludos.

Joaquín García Nogales

Miembro electo por CGT en el comité ADIF Burgos.