

S.U. de Huelva	Complejo Petroquímico “La Rábida” Sección Sindical del S. Unitario
	Nota informativa 03-97

Como complemento de la información de la Rama Química del Sindicato Unitario, la cual adjuntamos, y que no publicamos en su día para evitar discrepancias y manipulación de intenciones, queremos recoger los siguientes puntos:

Constitución Española

Art. 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.

Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

Art. 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 contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lenguas del Estado español.”

Art. 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Convenio 117/1.962 de la O.I.T. de 22 de Junio, ratificado por España en el B.O.E. del 05-07-1.974

Art. 14. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:

.../

i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa.

Art. 23.2 Declaración de los derechos humanos

En este artículo viene a confirmar que a igual trabajo corresponde igual salario.

Como consecuencia de estas exposiciones cabe hacerse algunas consideraciones:

1°.- **Tenemos una sentencia, del Tribunal Supremo del 22 de Enero de 1.996, que habla de un "diferente régimen retributivo entre trabajadores cuya diferencia radica no en la intensidad, naturaleza, duración u otros particulares atinentes a la actividad laboral a desarrollar, sino exclusivamente en el momento de la contratación" y en consecuencia concluye que "la falta de adecuada justificación de tal acuerdo es causa suficiente de la nulidad del acuerdo, en cuanto es contrario a Derecho por ser opuesto al principio constitucional de igualdad.", ratificando así la Sentencia del Tribunal Constitucional 177/1.993, de 31 de Mayo "la ruptura de la ecuación o equivalencia entre salario y trabajo - a igual tarea igual retribución - vulnera el artículo 14 en el marco que le prestan los artículos 1 y 9 de la Constitución".**

2°.- Sabemos que para sentar jurisprudencia se necesitan, al menos, dos sentencias en el mismo sentido, pero ya tenemos una, que no deja lugar a interpretaciones de que es sólo aplicable a los Convenios que recogen una 2ª Tabla Salarial (y la Empresa, y algunos compañeros, mantienen que nosotros no tenemos 2ª Tabla Salarial, ya que las diferencias no las tenemos en los salarios bases sino en los complementos, y por tanto, son legales). En la citada sentencia se habla de "**diferentes regímenes retributivos**", y éste es, precisamente, nuestro caso.

No obstante hay otras sentencias que dicen lo contrario, pero ésta es la mas reciente de las que tenemos conocimiento. Y a nuestro juicio, hay un punto de partida para pensar que podemos estar cometiendo una irregularidad al aceptar dichas diferencias para el personal que entre a formar parte de la plantilla con fecha posterior a la firma de un Convenio.

3°. Esta posible irregularidad nos refuerza nuestro posicionamiento defendido en la Mesa de Negociación del nuevo Convenio Colectivo de no aceptar un empeoramiento de la 2ª Tabla Salarial, con lo que se crearía una nueva 3ª Tabla Salarial.

Tendríamos una 1ª Tabla para los trabajadores ingresados antes del 6 de Junio de 1.995, que se firmó el V Convenio Colectivo de Ertoil S.A, una 2ª Tabla para los ingresados a partir del 6 de Junio hasta la firma del VI Convenio, que es el que está negociando, y una 3ª Tabla para los ingresados con posterioridad a la firma del nuevo Convenio.

4°.- La 2ª Tabla Salarial, como ha reconocido el propio Comité de Empresa en una de sus notas informativas, no cumplió sus expectativas de empleo. Pocas personas han entrado en la empresa por la implantación de la 2ª Tabla, estamos seguros que los que han entrado han sido todos obligados por las circunstancias, y además algunos de ellos lo que han hecho ha sido cambiar

de empresa ya que llevaban unos años trabajando con nosotros en una situación, al menos, "extraña".

5°.- También a nosotros nos preocupa y mucho el empleo. Y en nuestra Plataforma de Negociación propusimos algunas. Pero creemos que este no es el camino.

Nosotros proponemos creación de empleo en las mismas condiciones que los demás. Además estamos convencidos que si se cumple la legislación en materia de horas extras, descansos, etc. la Empresa no tiene mas remedio que aumentar la plantilla.

6°.- Pensamos que las desigualdades, a medio y largo plazo, perjudican las relaciones entre los trabajadores y sus reivindicaciones.

7°.- Reconocemos que hay también diferencias entre los "viejos" que realizan el mismo trabajo. Pero en muchos casos no podemos demostrar que haya alguna razón discriminatoria tan clara como la de la fecha de la firma del Convenio. No obstante, en algunos supuestos, la puerta siempre está abierta para estudiar caso por caso.

8°.- La diferencias en el régimen retributivo del nivel 5 entre un trabajador "viejo" que hubiese cumplido un trienio en 1.996 y otro "nuevo" sería (antes de la revisión del IPC):

A jornada ordinaria: retribución voluntaria + comp. retributivo fijo
= 143.840 + 359.639 = 503.479 ptas.

A turnos : dif. a jornada ord. + dif. turnos
= 503.479 + 464.214 = 967.693 ptas.

9°.- Si se confirmasen las pretensiones de la Empresa para los nuevos: supresión de la antigüedad (sustituyéndola por un nuevo plus de desempeño profesional) y reducción de los pluses de turnos, las diferencias serían sensiblemente mayores. Además la Empresa pretende reducir el coeficiente de la hora extra, con lo que también nos encontraríamos con 3 fórmulas diferentes de HE, la vieja (con la congelación de 3 años), la del coeficiente 1,35 y la del nuevo coeficiente 1,25.

10°.- En nuestra Propuesta de Negociación llevábamos la supresión de la 2ª Tabla Salarial, ya que en la práctica de estos 2 años se había demostrado que no había servido para crear empleo, y que la Empresa seguía contratando principalmente a través de empresas de servicios y a través de las empresas de trabajo temporal, y en muchos casos cubriendo puestos "fijos" de trabajo. Además aportamos los recortes de prensa sobre las 2 sentencias que teníamos de El País sobre la ilegalidad de la 2ª Tabla Salarial.

En la Comisión de la Plataforma de Negociación y luego en el Comité se acordó "aparcar" la 2ª Tabla hasta que tuviéramos en nuestro poder la

