

S.U. de Huelva	Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del S. Unitario
	Información 17 - 01

Igualdad

Dejando a un lado las diferencias salariales por la “segunda tabla salarial”, que debemos intentar acortar por la negociación en un convenio colectivo, hay que saber que los **trabajadores con contrato temporal y los trabajadores con contratos de puesta a disposición (los de las ETTS) tienen derecho a ganar por todos los conceptos lo mismo que los trabajadores fijos de plantilla**, y no deben ser discriminados de éstos por su tipo de contrato. Por esta razón, pensamos que hay que actualizar algunas cláusulas del actual Convenio.

Así nos encontramos en la *cláusula 60ª) Complemento “Ad Personam”*, lo siguiente:

2.- ../ “Los valores mínimos que se asignan por este concepto, se configuran como una retribución variable ligada al grado de profesionalidad individual y **a la vinculación a la Empresa ...**”

Y también en algunas cláusulas nos encontramos que *los beneficios sociales* se otorgan a “trabajadores fijos y trabajadores **eventuales con mas de un año de antigüedad**”. Creemos que esta redacción puede darse a distintas interpretaciones, y apostamos por una redacción mas clara que no deje lugar a dudas, de forma que no haya ninguna diferencia entre los trabajadores fijos y los eventuales, que no sean discriminatorias, y por tanto, actualizarlas a la nueva legislación.

Por otro lado, en nuestra opinión, cuando se contrata a un trabajador de una empresa temporal se hace para sustituir a un trabajador concreto, y no para aprender poco a poco las tareas del trabajador al que sustituye. Esto quiere decir, que entendemos, que no se puede aplicar aun trabajador con contrato de puesta a disposición, que sustituye a un trabajador de un puesto de trabajo de un determinado nivel, las distintas etapas de aprendizaje por las que pasa un trabajador contratado directamente por la empresa para llegar a ese nivel; o sea que si se sustituye a un administrativo cuyo puesto es de nivel salarial 5 no se le puede empezar a pagar el primer día como nivel 3, e ir pasando poco a poco, en un máximo de 2 años, por los distintos niveles hasta llegar al nivel 5.

En nuestra opinión, todos los trabajadores deben tener derecho no solo al salario base, sino también a los complementos previstos en el convenio: “Ad Personam”, pagas de objetivos de centro y de empresa, plus de desempeño profesional (PDP), plus de condiciones de trabajo (con 3 niveles distintos según la “peligrosidad” del mismo), y, si se dan las circunstancias que correspondan, los pluses de turno y nocturnidad, gratificación de Nochebuena y Nochevieja, pluses de doblaje o llamada, complemento por disponibilidad (“standby”), etc., y por supuesto a la

parte proporcional de cada uno de los conceptos anuales o mensuales según el tiempo de trabajo, si es inferior a un año o a un mes, respectivamente..

Legislación

Contratos temporales

La legislación aplicable a los trabajadores con contratos temporales es el **Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo**, que fue derogado posteriormente por el **RD 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad**, pero que continua con las mismas redacciones de los artículos que nos ocupan.

Este RD modifica el *punto 6 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores*.
Duración del contrato:

“Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción de contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

“Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores cualquiera que sea su modalidad de contratación”.

Por otra parte, los trabajadores con contratos temporales deben tener las mismas oportunidades para acceder a una **vacante**, como se recoge en el *punto 7 del nuevo artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores*:

“El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales”.

Por este motivo, entendemos que hay que modificar el *punto 2 de la cláusula 21ª) Vacantes y su cobertura*:

“En las pruebas que se realicen para cubrir por ascenso o por ingreso la vacante definitiva, se incluirá al trabajador fijo de plantilla que hubiera cubierto dicha vacante mientras tuvo el carácter de vacante temporal. Al trabajador temporal que la

hubiera desempeñado sólo se le podrá incluir en las pruebas cuando la vacante definitiva vaya a ser cubierta por ingreso”.

Recordamos que nuestra Empresa sólo puede cubrir las vacantes en este centro de trabajo como de libre designación “las categorías que implican mando, así como los puestos de Cajero, Secretarías de Directores y Jefes de Departamento y todos los de vigilancia”, según la *cláusula 26ª) Cargos de libre designación*, del VII Convenio.

Contratos de puesta a disposición

La legislación que hay que aplicar en este caso a los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal con contratos de puesta a disposición de otra empresa usuaria, viene recogida en el *artículo 11. Derechos de los trabajadores de la Ley 29/99 de 16 de julio de 1999 (BOE del 17/07/99)*:

“1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias **tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador.** A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.”

De ahí que pidamos que se establezca una **tabla de valores mínimos por niveles** por horas, semanas, mes, o por año, y que se fijen los niveles de los puestos de trabajo para que se pueda garantizar que ningún trabajador de una ETT salga perjudicado. Actualmente estos tipos de contratos tienen diferentes unidades de tiempo, en relación al salario, en nuestro centro de trabajo, lo que dificulta la comparación entre ellos, y se retribuye, en muchos casos, por el nivel mas bajo posible, aunque se sustituya a un trabajador de varios niveles superiores.

La Rábida, 31 de Octubre de 2.001

Fdo.: Diego Quintero Martín
Delegado Sindical del S. Unitario