

<b>S.U. de Huelva</b>	<b>Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del S. Unitario</b>
	<b>Información 23 - 02</b>

## **EL QUE HACE LA LEY HACE LA TRAMPA**

### **LA LEY**

#### **Art. 14 de la Constitución Española:**

**“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”**

Art. 4º. 2.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Derechos laborales

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

...c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”...

Art. 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: No discriminación en las relaciones laborales

**“1. Se entenderán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas 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 sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y la lengua dentro del Estado español.**

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratados libremente.

**3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular las medidas de reserva, duración o preferencias en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.**

Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo la duración del contrato no podrá exceder de tres años. La terminación de estos contratos dará derecho a la compensación económica que reglamentariamente se establezca...”

Art. 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: 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 por razón de sexo.”

Jurisprudencia

La Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1996 (Aranzadi 479) ha declarado que pactar en un convenio colectivo una doble tabla salarial en función del momento de la contratación resulta discriminatoria.

La exclusión de los trabajadores temporales o la discriminación de sus condiciones laborales o salariales que no se justifiquen en la naturaleza de su relación laboral en un convenio colectivo se consideran discriminatorias y por ello prohibidas, según Sentencia del Tribunal Constitucional de 22 de junio de 1987 y Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7 o 26 de mayo de 1986.

**LA TRAMPA**

Un Convenio Colectivo sucede al anterior: en la sucesión de convenios colectivos estatutarios rige el principio de modernidad o de la sucesión normativa, con lo que el convenio colectivo posterior derogará el anterior.

Se pueden fijar en el nuevo Convenio **cláusulas de garantía personal**, de respeto de derechos adquiridos o de respeto de condiciones mas beneficiosas, que son cláusulas convencionales donde se establecen que el convenio respeta las condiciones contractuales vigentes con anterioridad que fueran mas beneficiosas para los trabajadores y/o las condiciones nacidas del convenio colectivo anterior que se derogan cuando fuesen igualmente mas beneficiosas para los trabajadores, todo ello a título personal, esto es, referida solamente los trabajadores que las disfrutasen y no a los trabajadores que se contratasen con posterioridad a la vigencia del convenio.

**ANTECEDENTES**

**En el V Convenio Colectivo de Ertoil Refinería La Rábida** (aún no nos nominábamos Cepsa), a cambio del actual Plan de Pensiones (en el anterior Convenio teníamos recogido que cuando un trabajador se jubilase a los 65 años cobraría su RBA anual, que se incrementaba según la edad de jubilación hasta el 150 % de la RBA a los 60 años), **se estableció la segunda Tabla Salarial**, de forma que a los trabajadores que hubiesen ingresado en la Empresa con fecha anterior al 6 de junio de 1995, se les reconocería la existencia de una condición mas beneficiosa pactada a título individual, con los siguientes complementos salariales:

- Complemento personal voluntario: que era la diferencia entre la RBA y el salario base.
- Complemento personal retributivo fijo: que era una cantidad igual para todos los trabajadores, y que en 1995, antes de la revisión del IPC, era de 345.474 Ptas.
- Complemento personal retributivo fijo del Turno: que era la diferencia entre la totalidad de los pluses de turno en aplicación del IV Convenio Colectivo

(con la subida correspondiente) y la totalidad de los nuevos pluses de turno en aplicación del nuevo Convenio. Esto equivalía a la suma del antiguo plus de bocadillo mas la incidencia de la antigüedad en los pluses de turnicidad y nocturnidad; recordamos que a partir de este convenio, en la fórmula de cálculo de estos pluses no se contabilizaba la antigüedad.

**El Sindicato Unitario de Huelva se quedó sólo oponiéndose a la creación de esta Segunda Tabla Salarial, y sufrimos graves descalificaciones de las otras centrales sindicales y presiones de la Empresa. Aportamos y publicamos una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que había aceptado una demanda de los trabajadores de una empresa discriminados por la fecha de antigüedad en la misma con relación a la firma del convenio, pero que nadie quiso tener en cuenta.**

Posteriormente, en el VI Convenio Colectivo de Cepsa La Rábida, se estableció la actual estructural salarial (que se ha modificado luego ligeramente), estableciéndose las diferencias entre los “nuevos” y los “viejos” en los complementos:

- “Ad Personam”: que engloban el antiguo complemento personal voluntario, la antigüedad y el complemento personal retributivo fijo.
- “Ad Personam del Turno”
  - ”Ad Personam de Turno fijo”: que equivale a la suma de los antiguos pluses de domingos y de festivos. El plus de domingos era igual para todos, pero no así el de festivos.
  - “Ad Personam del Turno variable”: que era la diferencia por cada día del año entre la totalidad de los antiguos pluses de turno y los nuevos. Hay que decir que los nuevos pluses de turno ahora sólo son dos: el plus de turnicidad (que aumentó considerablemente) y el de nocturnidad (que se puso igual para todos, pero que no variaba poco del valor medio).

Con esta nueva estructura se pusieron unos Salarios Bases iguales para todos por categoría, basándose las diferencias ahora en los complementos “Ad Personam”, y se recortaron en unas 300 mil pesetas las diferencias entre las dos tablas salariales.

**También sólo el Sindicato Unitario se opuso a esta nueva fórmula, porque entendíamos que a costa de recortar las diferencias entre “nuevos” y “viejos”, estábamos “legalizando” dichas diferencias, es decir, estábamos haciendo la “trampa” de la ley.**

#### Jurisprudencia

En Cepsa antes que nosotros firmáramos el VI Convenio Colectivo, se estableció el complemento “Ad Personam”. Poco después se firmó también el Convenio de otros centros, como el de Interquisa de Algeciras, que era casi una copia del de Cepsa. Según se nos ha dicho, cuando los representantes del Comité de Empresa cambiaron de Sindicato, los trabajadores afectados interpusieron una demanda por discriminación salarial de los trabajadores nuevos. Dicha demanda se perdió en varios estamentos hasta que ha llegado en último recurso al Tribunal Constitucional, y ha sido inadmitido por unanimidad en Sentencia de 22 de abril de 2002. En dicha sentencia se dice que *“diferentes tratamientos retributivos no vulneran el art. 14 CE siempre que respeten los mínimos legales y convencionales....”* y concluye que *“el origen de la diferencia laboral trae su causa en unos pactos de origen contractual que el convenio se limita a respetar y que, además, de entenderse como se pretende en la demanda de amparo, que tiene su origen*

*exclusivamente convencional, se encontraría justificados al no responder al puro dato de una distinta fecha de suscripción del contrato de trabajo y obedecer, por el contrario, a una "constelación de factores que las legitiman" tal y como pone de manifiesto la sentencia de suplicación (Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2001) en referencia a unos compromisos cumplidos de contratación y promoción de empleo".*

### **CONCLUSIÓN**

El que hace la Ley hace la trampa. Si las tres centrales sindicales nos hubiéramos opuesto al establecimiento de la Segunda Tabla Salarial, ahora no existirían esas diferencias entre "viejos" y "nuevos" en Cepsa Refinería La Rábida. Una vez que se ha establecido, somos conscientes que, a pesar de que los beneficios de la Empresa Cepsa, a nivel general, son cada vez mayores, va a ser muy difícil acabar con dicha Segunda Tabla Salarial. Pero hay que seguir intentándolo, y ese seguirá siendo uno de los compromisos del Sindicato Unitario.

**Y no nos parece ético que la sección sindical de CCOO en Refinería pretenda enarbolar ahora, en vísperas de las elecciones sindicales, la bandera de la defensa de los trabajadores afectados por la segunda Tabla cuando fue ella una de las que defendió su implantación en La Rábida, y además criticó con todas sus fuerzas a los que como nosotros, el Sindicato Unitario, nos opusimos abiertamente, y razonamos nuestra negativa en muchos escritos.**

La Rábida, 31 de Octubre de 2.002

Fdo: Diego Quintero Martín  
Delegado Sindical del Sindicato Unitario