

	<p>Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del Sindicato Unitario de Huelva</p>
<p>Información 22 - 05</p>	

SALARIO DE ETTs

No nos olvidamos de nuestros compañeros que trabajan en la Refinería La Rábida a través de un contrato de puesta a disposición, que es el único instrumento legal, en principio, para ”pres-tar” o “ceder” trabajadores de una empresa a otra. No obstante, muchos empresarios abusan de este tipo de contrataciones, y lo que hacen, en realidad, es ocupar un puesto fijo de trabajo por un trabajador de una empresa temporal. También, muchos empresarios utilizan esta modalidad de contratación como un contrato de prueba antes de decidirse por la contratación fija y definitiva del trabajador o trabajadora que tienen, mientras tanto, a su disposición durante una serie de meses y hasta de años. Y concretamente, con la contratación a través de las ETTs que se hace en nuestro centro, no estamos de acuerdo desde el Sindicato Unitario de Huelva en muchos de los casos del cómo y el por qué de esa modalidad de contratación.

Hoy queremos publicar los salarios mínimos que debe cobrar un trabajador de una ETT que está en la refinería La Rábida, según el nivel en el que esté encuadrado y la antigüedad en el centro. En algunos casos, es fácil encuadrar a un trabajador o trabajadora en un determinado nivel, pero en otros casos es más difícil; así ocurre cuando la ETT generaliza en el contrato la categoría como “administrativo”, cuando puede que el trabajador / a esté realizando tareas del nivel 4 (administrativo), nivel 5 (oficial administrativo) o nivel 6 (ayudante técnico). Además, los salarios varían en función de la antigüedad en el centro, ya que los contratos se deben ir acumulando. En la práctica hay diferencias en los salarios de los trabajadores de las ETTs, bien por que se les aplica un nivel distinto o una antigüedad también diferente, pero no conocemos la antigüedad acumulada en cada caso y el nivel que se está sustituyendo.

En algunos casos las empresas de trabajo temporal, por diversas razones, pueden estar pagando un poco más que estos salarios mínimos de nuestro convenio.

También hay diversas formas de retribuir a un trabajador de una ETT, bien por salario mensual, por día o por hora. En la mayoría de los casos se paga conjuntamente una retribución por unidad (mes, día u hora) que incluye salario base (en nuestro caso equivale a la retribución básica conjunta, suma del salario base y el Ad Personam mínimo garantizado en función de la antigüedad), el prorrateo de las vacaciones y el prorrateo de las pagas extraordinarias.

En nuestras Tablas hemos incluido además la indemnización que conlleva este tipo de contrataciones (12 días por año entero de trabajo), que bien se puede pagar por mes, día u hora (según el tipo de contrato) o al finalizar cada uno de los contratos de puesta a disposición.

Además de los casos que hemos contemplado en nuestras Tablas, se podría dar el caso de un trabajador o trabajadora que estuviera todo el año trabajando y cobrara sus pagas extras en sus fechas, igual que nosotros, y también disfrutara de su mes de vacaciones. En estos casos servirían

las mismas tablas que publicamos para los trabajadores “nuevos” contratados directamente por Refinería, a los que habría que añadir la indemnización de 12 días de salario por año al terminar el contrato.

La indemnización por finalización de contrato se hace de la siguiente manera, para los trabajadores que como los de la Refinería cobramos por valores mensuales. Se toma el valor anual de la Retribución Básica Conjunta, RBC (suma del Salario Base Anual y el Ad Personam Anual: SBA + APA), que incluye los salarios de los 12 meses del año y las 3,5 pagas que tenemos, y se divide por 360 días (12 meses x 30 días / mes). El resultado nos dá el valor diario de la indemnización; como en este tipo de contratos de ETTs la indemnización es de 12 días, se multiplica dicho valor por 12 días para conocer el valor anual de la indemnización. Para calcular el valor por mes, se divide entre 11 meses de trabajo (para los casos que las vacaciones no se disfruten, sino que estén prorrateadas junto con el salario); para calcular el valor diario, se divide entre los 211 días de trabajo teóricos de una jornada de 8 horas, y para calcular el valor de una hora, se divide entre las 1688 horas de medias de trabajo anuales pactadas en convenio.

Como siempre, queremos insistir que estos cálculos son los cálculos del Sindicato Unitario y que como tal hay que tomarlos con una cierta reserva. Pero no obstante, esperamos que sirvan para comprobar si los salarios que está pagando la Empresa coinciden o no con los de las Tablas, y en los casos que no coincidan hacer las debidas comprobaciones. Repetimos que en algunos casos, los trabajadores de ETTs pueden estar cobrando algo mas por diversas razones.

Además de los salarios no hay que olvidar que los trabajadores tienen además que cobrar los distintos pluses establecidos:

- **Plus de condiciones de trabajo (con dos valores distintos)**
 - o Valor mes (12 meses) = 95,9858 euros
 - o Valor mes (12 meses) = 63,9595 euros
- **Plus de Turno**
 - o Valor mes (12 meses) = 354,9066 euros
- **Plus de Nocturnidad**
 - o Valor mes (12 meses) = 77,6866 euros
- **Plus de Ad Personam de Turno Mínimo Variable**
 - o Valor mes (12 meses) = 12,8581 euros

Entendemos que un trabajador de ETT debe cobrar igual que un trabajador fijo en un determinado puesto de trabajo. La legislación vigente recoge que el trabajador puesto a disposición debe cobrar como mínimo el total de las retribuciones del puesto que ocupa por unidad de tiempo, pero, en nuestra opinión, deberían cobrar también los siguientes conceptos:

- Plus de Desempeño Profesional
- Paga de Objetivos de Centro
- Paga de objetivos de Empresa

Para un trabajador que trabaja sólo unas horas, un día o unos días, puede no tener importancia estos últimos complementos y pagas extraordinarias, pero sí que tiene una gran importancia cuando los períodos en el año son mas largos, como cuando se trabaja todo el año completo..

Venimos insistiendo desde hace años en fijar los niveles de los puestos de trabajo, pero la Empresa se niega una y otra vez, para poder pagar los salarios que ella estime convenientes; aunque en algunas ocasiones, ella misma ha reconocido una categoría mínima en algún puesto (en los que los trabajadores han pedido que se homogeneicen los niveles en una determinada oficina) o está muy claramente reconocido en convenio, caso de los Ayudantes Técnicos de Distribución y el de los ATS-Técnicos Medios del Servicio de Salud Laboral, respectivamente.

Hemos observado que si un trabajador o trabajadora lleva unos años en la Refinería y se produce una vacante y la Empresa se decide a ocuparla con esa persona que ha venido desempeñándola durante todo ese tiempo, aunque ha venido actualizando el salario de puesta a disposición según la antigüedad del mismo, cuando se le hace fija la antigüedad empieza desde cero. Es decir, se le baja el salario. No recordamos que esto ocurriera antes, y no sabemos si será o no legal; posiblemente lo sea, pero de todos modos, por decirlo en términos “finos”, nos parece in-moral. Seguimos diciendo, como tantas otras veces, que la excelencia empresarial se demuestra de muchas maneras, y así está claro que no.

Agradeceremos que los afectados nos comuniquen si los valores reales que cobran en sus nóminas coinciden o no con nuestras Tablas. Nos ayudará a corregir los posibles errores, tanto los nuestros como los de las ETTs.

Por último, queremos recordar que los representantes de los trabajadores en la Refinería La Rábida, somos también representantes de las empresas de trabajo de puesta a disposición (ETTS) y que los miembros del Sindicato Unitario de Huelva estamos, valga la redundancia, a su “disposición”

La Rábida, 28 de Marzo de 2.005

Sección Sindical del Sindicato Unitario