



Cepsa - Refinería "La Rábida"

## Sección Sindical del Sindicato Unitario de Andalucía

<http://www.sindicatounitario.net/unitario.rlr.htm>

Coordinadora Sindical de Andalucía

### Información nº 34 - 07

# ETTs y vales de comida

Hace unos años pedimos a la Empresa, a través del Comité de Empresa, que se les pagara la comida a los trabajadores de las empresas de ETT que trabajan en refinería, e incluso pedimos un informe de la Inspección de Trabajo al respecto, pero no tuvimos éxito. Estábamos convencidos que la Ley 29/99 de las ETTs quería decir que un trabajador de una ETT desplazado a otra empresa, como es nuestro caso, debería cobrar igual que si fuera de la plantilla, con el objetivo de que las Empresas no abusaran de esta modalidad de contratación.

Aquí en la Refinería La Rábida, es una de las vías de entrada, quizás la única para los administrativos, foguearse durante unos años con estos tipos de contrato de puesta a disposición, pero sin algunos de los complementos que disfrutamos los trabajadores contratados directamente por Cepsa, con lo que la Empresa realmente se está ahorrando una buena parte de los gastos adicionales.

Pero una vez más, tenemos que felicitarnos que parte de nuestra interpretación coincida con la muy reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, no por nosotros, naturalmente, sino por los trabajadores y trabajadoras afectados en aplicación del artículo 11 de la Ley 14/94, de 1 de junio, reguladora de las empresas de trabajo temporal, en su redacción dada por la Ley 29/99, de 16 de agosto y del artículo 3.2.1 del IV Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.

En una primera sentencia la **Audiencia Nacional** resolvió que:

*"debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal puestos a disposición de..... a percibir la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en la empresa usuaria y en concreto, a percibir y seguir percibiendo la **ayuda alimentaria** establecida por cada día efectivo de trabajo en jornada partida"*

Y el **Tribunal Supremo** desestimó el **recurso de casación** promovido por la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria en base a los siguientes argumentos:

*"Pero, por una parte, hay que observar que tanto el artículo 11 de la LETT como el Convenio Colectivo de empresas de trabajo temporal se refieren a las **retribuciones** y no al salario, y la **noción de retribución** -"recompensa o pago de una cosa", según el **Diccionario de la Lengua-es más amplia que la noción de salario -remuneración de la prestación de trabajo-. Es necesario tener además en cuenta que dentro de la noción genérica de los conceptos no salariales hay una amplia gama de percepciones cuya función es distinta. Así, en una enumeración no exhaustiva habría que distinguir 1º) las **indemnizaciones o suplidos de los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de la actividad laboral**, 2º) las mejoras voluntarias de la Seguridad Social y la llamada acción social empresarial y 3º) las indemnizaciones por suspensiones y extinciones de la relación laboral. Pues bien, lo que se ha querido lograr mediante la***

reforma realizada por la Ley 29/1999 en el artículo 11 de la LETT es que el resultado económico obtenido por el trabajador de la empresa de trabajo temporal mientras presta servicios en la empresa usuaria no sea inferior al que obtiene el de la empresa usuaria por el mismo trabajo. Ello determina que la equiparación no puede detenerse en el salario, sino que tenga que comprender, para ser efectiva, la compensación de los gastos realizados precisamente en función de la prestación de trabajo, es decir, los comprendidos en el grupo 1º de la anterior enumeración, aunque no se extienda a los otros dos grupos, en la medida en que ya no se trata de percepciones vinculadas directamente con el trabajo. Por todo ello, hay que concluir que la ayuda alimentaria está comprendida en la garantía de la equiparación”.

**Por otro lado, debemos estudiar si los complementos salariales que cobra el trabajador del puesto que sustituye el trabajador de la empresa temporal, le corresponde o no también a éste, y si es necesario modificar o no algunas cláusulas del Convenio para que se ajusten a este derecho.**

Una prueba mas de nuestra inquietud sindical por los trabajadores que sin ser de plantilla trabajan en la Refinería, y en este caso concreto por los de ETTs, ya que somos legalmente sus representantes los representantes de los trabajadores de la Refinería, como empresa usuaria, es que cada año nuestra Sección Sindical publica la tabla de salarios por mes, día y hora, según el nivel salarial y el número de años acumulado de “antigüedad” en el centro. Y además, lamentamos profundamente que cuando algunos de estos compañeros o compañeras pasan a ser fijos de Cepsa, la empresa les “rebaja” el salario y empiezan a contabilizar desde cero su “antigüedad”. Posiblemente sea legal, pero es muy injusto e impropio de una empresa que presume de excelencia.

**Para mas detalles, pueden consultar esta sentencia dentro de nuestra pagina web, cuya dirección aparece en el encabezamiento de nuestras Notas Informativas, como sentencia destacada de actualidad.**

Sección Sindical del Sindicato Unitario  
En Cepsa Refinería la Rábida  
Miembro de la Coordinadora Sindical de Andalucía  
La Rábida, 08 de Junio de 2007

Contra las contra-reformas laborales, por un nuevo Estatuto Obrero