



DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

Ante la negativa de la Caja a abordar, de forma ordenada, la Convergencia Salarial entre los colectivos anteriores y posteriores al Acuerdo Laboral de Fusión, la vía que queda es la jurídica, para lo que nuestro Gabinete tiene confeccionada el modelo de demanda.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Tribunal Constitucional:

Según reiterada Jurisprudencia del tribunal Constitucional, las diferencias de trato entre trabajadores en función de la fecha de ingreso en la empresa establecidas en convenios o acuerdos colectivos pueden ser lícitas o ilícitas, según estén o no basadas en una justificación objetiva y razonable.

No es el caso de CCM, atendiendo a los argumentos de la sentencia dictada contra el Convenio Colectivo de la Empresa Refrescos Envasados del Sur, SA que argumentan que se trataba de una diferencia de tratamiento que «no se halla justificada más que en la distinta fecha de ingreso de unos y otros trabajadores en la empresa, sin que concurra ninguna otra motivación», por lo que debe tacharse como discriminatoria.

Tribunal Supremo:

la Sala 4 del tribunal Supremo de fecha 21 de diciembre de 2007, referida a la diferencia retributiva establecida en el Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, SA establece que no resulta justificada en los exigibles términos de «razonabilidad de la diferencia, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y lo pretendido supere un juicio de proporcionalidad», situando el hecho en contra del principio «a igual trabajo, igual salario», que sirvió de base a la STS 22/01/96, para anular otro precepto de anterior Convenio Colectivo de «Repsol Petróleo, SA» (relativo a la diferencia de tratamiento retributivo entre personal fijo y temporal).

CONVERGENCIA SALARIAL: **CCM tod@s =es, a tod@s x=**

24 de junio de 2008