



INFORMACION 12/94

Queremos informar, por el interés que pensamos tiene para nosotros, de la propuesta de subida salarial que Cepsa ha hecho al Comité Intercentros, en la pasada semana:

- 1.- Convenio por dos años.
- 2.- Subida salarial para 1.994 del 3 %. Y además:
 - 2.1.- Incrementar la "paga de beneficios" un 0,25 %.
Dicha paga representó el pasado año, sólo unas diez mil pesetas, y este año sin el incremento piensan que sería del orden de veinte mil pesetas.
 - 2.2.- Crear un nuevo concepto, por centro de trabajo, en función de conseguir unos objetivos en cada uno de ellos.

Piensan que será una cantidad pequeña, como la anterior.
 - 2.3.- Creación de otro concepto por absentismo, del que no está aún cuantificado el montante total.

En un principio se ofreció pagar distintas cantidades según la profesionalidad del trabajador, pero luego se ha descartado y se ha cambiado por la paga de absentismo, que también ofrecieron que fuera proporcional al salario, pero que finalmente será para todos los trabajadores igual.
- 3.- Revisión salarial para 1.995 si el IPC real de 1.994 es superior o inferior, respectivamente, al 4,4 o al 3,7 %, al alza o a la baja, en la misma cuantía que sea la diferencia. Es decir:
 - 3.1.- No se pagarán atrasos, ni se descontarán cantidades, sea cual sea el IPC real.
 - 3.2.- El valor del IPC real de 1.994 que exceda del 4,4 % se le sumará al 3,0 % fijado para dicho año, y en base a ellos se calcularán los valores salariales para 1.995.

Es decir, que si el IPC real fuese el 4,7 % la subida final sería:

$$3 \% + (4,7 - 4,3) \% = 3,3 \%$$

3.3.- Del mismo modo, se restará del 3,0 % fijado la diferencia entre el 3,7 % y el IPC real de 1.994, y en base al nuevo valor se calcularán los valores para 1.995.

Es decir, que si el IPC real de 1.994 fuese el que preveía el Gobierno del 3,5 %, en un principio, el reajuste salarial sería:

$$3 \% - (3,7 - 3,5) \% = 2,8 \%$$

4.- Una vez regularizados los distintos valores salariales de 1.994, se le aplicaría una subida salarial para 1.995 del IPC previsto para dicho año.

5.- Creación de otras Tablas Salariales para el personal que se fuera incorporando a la Empresa, que tendrían un valor alrededor del 80 % de las actuales. Es decir, existirían dos Tablas: unas para los nuevos y otras para los viejos, hasta que se jubilara el último "viejo" que hubiese actualmente.

Esta fórmula no tiene nada que ver con un porcentaje durante los tres primeros años, como en Ertoil, sino que las Tablas que se crearan para los "nuevos" se irían revalorizando igual que las otras, como se hubieran pactado en el Convenio.

La filosofía que nos han transmitido es que la Empresa dice que el personal actual tiene los salarios muy altos, y que eso hay que corregirlo, de forma que cuando se jubile el último de la "especie" los salarios sean los que deben ser. También nos han contado, que la Empresa alega que así favorecerá la jubilación del personal de turnos que tenga 60 años.

La Comisión Negociadora del Convenio no está, en principio, muy de acuerdo con estas propuestas, después de unos dos meses de negociaciones, y durante esta semana las darán a conocer en Asambleas en los distintos centros de trabajo. Y posteriormente, se volverán a reunir con la Empresa.

Cuando tengamos alguna nueva noticia de interés, la publicaremos, como ahora.

La Rábida, 30 de Mayo de 1.994