



SECCION SINDICAL DEL
SINDICATO UNITARIO DE HUELVA
Refineria "La Rabida" - Palos de la Frontera.

INFORMACION 18/94

Resumimos algunos de los puntos mas importantes del nuevo Convenio de Cepsa, firmado recientemente después del referendun celebrado entre los trabajadores de la empresa el día 11 de Agosto, y que nos ha sido facilitado, como las informaciones anteriores de la negociación correspondiente, por la sección sindical de USO, que tiene, al menos en Algeciras, la mayoría del Comité de Empresa, y especialmente por el Presidente de dicho Comité. Hay otros puntos también importantes que no aparecen en esta relación, que son los referentes a Integración de Normas, Clasificación, Seguridad e Higiene, Formación, Derechos Sindicales, etc. en los que fué nucho mas fácil el acuerdo que en los temas económicos.

- 1.- Convenio por 2 años.
- 2.- Subida salarial para 1.994 del 3,25 %, más un 0,5 % de retribución variable por centro de trabajo.
- 3.- Incremento del I.P.R., índice de participación en los resultados de la empresa, del 0,5 % al 0,75 %. Esta paga, se cobra en Marzo del año siguiente.
- 4.- Para 1.995 los nuevos aumentos serán:
 - Subida salarial: I.P.C. previsto.
 - Subida variable: se mantiene el 0,5 % si se cumplen ciertas condiciones.
 - I.P.R. : continua con el 0,75 %.
 - Nueva variable individual: 0,25 % si se disminuye el absentismo.
- 5.- Creación de una nueva fórmula de la HE, en la que entran a formar parte todos los conceptos salariales, como los pluses. De esta forma se diferencian las HE del personal de turnos, que pasan a ser mas caras, de los de jornada normal.

Continua la posibilidad de compensar las horas extras como descanso, pero ahora con dos posibilidades por cada HE trabajada:

- 1,5 horas de descanso.
- 1,0 horas de descanso + abono de 0,5 HE.

- 6.- Paga de absentismo con referencia a un índice global del 4 % , y de forma que aquél trabajador que falte 40 horas, no cobra, en principio, dicha paga, pero si el índice global no se rebasa entonces la cobra finalmente.
- 7.- El abono de la antigüedad no sufre cambios.
- 8.- En las bajas por enfermedad se ha establecido unos porcentajes, en relación con el total de salarios de cada trabajador, dependiendo de los días de la baja:
 - I.L.T. de 1 a 3 días : 75 %.
 - I.L.T. de 4 a 15 días: 80 %.
 - I.L.T. sup. a 15 días: 100 %.
- 9.- Creación de una segunda Tabla Salarial para las nuevas incorporaciones a la empresa, con una disminución de salarios del 15 % (para los salarios mas bajos) al 24 % (para los salarios mas altos). A cambio se han conseguido algunas contrapartidas:
 - Que pasen a plantilla fija de turnos 19 trabajadores.
 - Jubilación anticipada a los 60 años con las mismas condiciones que a los 65 años (80 % del total de salarios), con la consiguiente creación de empleo para las sustituciones.
 - Incorporación a la plantilla de Cepsa del personal que se vaya necesitando para Mantenimiento, en lugar de hacerlo mediante Contratas.
 - Paralización de la política empresarial de segregación y creación de nuevas filiales.
 - Incorporación a Cepsa de una de las filiales, que anteriormente se regía por el convenio de comercio, sensiblemente inferior.
 - El personal de una de las filiales, Coprohisa, segregada de Cepsa, que entró en la nueva empresa después de dicha segregación se acogerá como el resto de sus compañeros al Plan de Pensiones de Cepsa.
- 10.- En Octubre se comenzará la negociación del Plan de Pensiones, con la clara intención de que la Empresa pueda empezar a hacer las aportaciones correspondientes a dicho Plan en el mes de Diciembre.

La Rábida, 25 de Agosto de 1.994

Sección S. del Sindicato Unitario de
Huelva en Ertoil S.A.