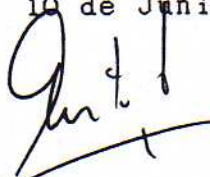

Adjunto un resumen de los puntos mas importantes que han cambiado en el nuevo Convenio Colectivo, con comentarios y referencias.

Algunas de las opininiones por mí expresadas pueden no ser compartidas por algunos compañeros, pero aquél que tenga interés puede salir de dudas en la mayoría de ellas contrastando lo que aquí se dice con la legislación vigente o con algún profesional acreditado.

Mas adelante quiero publicar las nuevas Tablas Salariales de acuerdo con la nueva estructura salarial, tanto la de los "viejos" como las de los "nuevos" compañeros que entren en la Empresa después del día 6 de Junio de 1.995, fecha en la que se firmó el Convenio. Aquellos trabajadores que entraron en la Empresa antes de dicha fecha y que aún no están fijos deben saber que no se ven afectados por la "2ª Tabla Salarial" y que van a tener los mismos conceptos que los demás trabajadores fijos.

Aún no tenemos en nuestro poder el clausulado final del Convenio, porque hasta última hora se han corregido algunos puntos a los que se había llegado a un acuerdo verbal pero que estaban pendiente de redacción. De ahí que no sea difícil que se cometa algún error en este resumen, pero que espero sepan disculpar.

Huelva, 10 de Junio de 1.995



Fdo: Diego Quintero Martín

Delegado S. del Sindicato Unitario

RESUMEN DEL V CONVENIO DE ERTOIL

I. VIGENCIA

La vigencia del Convenio será por dos (2) años.

II. CAPITULO ECONOMICO

Subida salarial

Para cada año de vigencia será el IPC previsto por el Gobierno. Durante 1.995 es el 3,5 %.

Revisión salarial

Para 1.995 se revisará hasta el IPC real - 0,2 %. Para el final de este año se espera que el IPC sea del orden del 4,8 al 5 %; si fuese el 4,8 %, por ejemplo, la revisión sería desde el 3,5 % hasta el 4,6 % (4,8 % - 0,2 %).

Para 1.996 la revisión será hasta el IPC real.

Nuevo "Plus de objetivos del Centro"

Todas las pagas existentes continúan con la subida anteriormente citada, y se crea una nueva a cobrar en Marzo del año siguiente en función de unos objetivos que fija la Empresa para el Centro de Trabajo y de la disponibilidad de las unidades de fabricación (sin tener en cuenta las paradas previstas).

Para 1.995 se cumplan o no esos objetivos se garantiza el 100 % de esos objetivos (a cobrar en Marzo de 1.996). Y a dicho 100 % le corresponde para este año, para cada trabajador, el 0,75 % de su RBA + CRF y donde el CRF es la antigua Paga de Septiembre.

Para 1.996 si se cumpliera el 100 % de los objetivos se cobraría el 1,25 % de la RBA + CRF.

A la cantidad resultante en cada uno de los años hay que descontarle la parte proporcional de absentismo que tenga cada trabajador.

Nota: El Comité aceptó el "decalaje" del 0,2% en la revisión del IPC para 1.995 a cambio de que la Empresa subiera para 1.996 el porcentaje del Centro del 1,00% al 1,25%.

III. NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL

Se cambia la actual estructura salarial por otra, que contempla:

- Salario base (SB, mucho mayor que el actual y similar al establecido en Cepsa para las categorías que la Empresa ha estimado "equivalentes", aunque en algunos casos son diferentes.

- Complemento personal voluntario (que es la diferencia entre la RBA y el SB, y es ahora bastante menor que la antigua retribución voluntaria).
- Peligrosidad, desaparece y se engloba en el salario base.
- Antigüedad (que sigue sin cambios).
- Complemento retributivo fijo CRF, que es la nueva denominación de la paga de Septiembre. Se consolida y sube como los salarios.
- Complemento de puesto de trabajo por turnicidad, en el que se ha eliminado la antigüedad (pero que para los "viejos" se le compensa en otro concepto) y se ha unificado el denominador en 420 para todos los trabajadores:

$$PT = \frac{RBA}{420} * 9 \%$$

- Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad, que tiene el mismo tratamiento que la turnicidad:

$$PN (8 \text{ horas}) = \frac{RBA}{420} * 20 \% * 1,073$$

- Complemento personal retributivo fijo del turno, que equivale al antiguo plus de bocadillo, pero aumentado en la incidencia de la antigüedad en los pluses de turno y de noche. Es decir, que lo que los "viejos" cobran de menos en estos pluses se le suma al nuevo complemento.

Este complemento se va a cobrar igual como los pluses de turno, es decir por los días del mes, 365 días al año (en lugar de los días de trabajo, 215 al año). Naturalmente que en el año vamos a cobrar lo mismo de esta manera que cobraríamos de la otra. Pero si se dobla se cobrará de forma que no se pierda nada respecto a lo que cobrábamos antes, es decir, se cobrará dividiendo el valor anual entre 215 días en lugar de 365.

- Complemento de cantidad y calidad por horas extraordinarias: Se ha metido en el numerador de la fórmula el complemento retributivo fijo, CRF, y se ha cambiado el factor de 1,75 que teníamos hasta que se congeló el valor de la HE, por uno nuevo de 1,35.

Comentario: Este valor es en muchos casos ligeramente favorable para el personal de jornada ordinaria. A los trabajadores a turno se les respeta su valor de 1.994 con la actualización de la subida para 1.995 (y así en lo sucesivo) porque en casi todos los caso el valor de la nueva fórmula es menor en cantidades no despreciables.

- Los demás complementos no sufren variaciones aparte de las actualizaciones en sus valores.

En las disponibilidades especiales hay que señalar que se han igualado para los técnicos medios de Mantenimiento e Inspección en las cantidades de los de Seguridad y también lo van a cobrar en 12 meses como éstos (antes no la cobraban en vacaciones). Aquí se ha hecho una homogeneización que supone una cantidad apreciable al año para cada uno de los afectados.

Comentario: "El Empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo" (Art. 28 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1.955 de 24 de Marzo). Por otro lado España está obligada a respetar la Legislación de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, de la que forma parte y que consagra el principio de igual salario a igual trabajo, y en nuestra Constitución también se reconoce el derecho de igualdad entre todos los españoles.

Además en el mismo Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (que es la nueva redacción que se ha publicado en Marzo de 1.995, como antes se ha dicho) se lee en el Art. 17. No discriminación en las relaciones laborales:

"1. Se entenderán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español."

Insistimos que estos Textos son de hace unos meses y hay quienes están convencidos que la "2ª Tabla Salarial" es una consecuencia de la aplicación de la "reforma laboral". Y en mi opinión, no es así; es cierto que la nueva Ley (este mismo Estatuto de los Trabajadores) deja abierta las puertas a modificar las estructuras salariales pero siempre que así se acuerde en Convenio. (vease el "Art. 26. Del Salario"). Y también es cierto que se han suprimido muchas de las Ordenanzas de Trabajo, como las del Refino, donde se fijaban una serie de conceptos salariales que había que respetar.

Para poder meter aquí la "2ª Tabla Salarial" la Empresa ha tenido que contar primero con la aprobación del Comité de Empresa y en segundo lugar con buscar la fórmula (el "truco") que la haga posible: todo el mundo, "nuevos" y "viejos" van a tener el mismo salario base y la misma fórmula de los pluses; la diferencia va a estar en que los "viejos" van a tener una serie de conceptos como complementos "ad personam" (a saber: retribución voluntaria, complemento retributivo fijo y complemento retributivo fijo del turno). Para nuestra información, suponiendo que ya hubiera pasado uno "nuevo" el período de entrada (realmente no ocurriría hasta dentro de 3 años, y entonces las diferencias serían mayores), las diferencias entre los distintos niveles para una persona que haya entrado en la Empresa antes o después de la firma del Convenio, son:

Nivel	C. Volt.	CRF	Dif. J.O.	CRFT	Dif. turnos
2	819.965	345.474	1.165.439	-	-
4	643.640	345.474	989.114	418.859	1.407.973
5	138.174	345.474	483.648	418.859	902.507
6	75.074	345.474	420.548	446.300	866.848
7	107.806	345.474	453.280	490.940	944.220
8	191.201	345.474	536.675	535.117	1.071.792

He considerado para el cálculo del CRFT un trienio; para mas antigüedad las diferencias son mayores (13.623 ptas/trienio).

En mi opinión, esta "2ª Tabla Salarial" vulnera el principio de igualdad" ya que la diferencia salarial de estos colectivos por la fecha de ingreso está en contradicción con los Art. 17.1 y 28 del ET (vease la misma conclusión de los autores del Libro GUIA PRACTICA DE LEGISLACION LABORAL, publicada por ARCAL (Cajas de Ahorro) en Abril de 1.995. Otro caso sería el de dos grupos distintos de trabajadores de la misma categoría, pero que tienen diferencias en el complemento de puesto de trabajo por tener diferente valoración.

A pesar de esta nueva Tabla una persona que entre en la Empresa entrará normalmente en el nivel 3 (entrada) y tendrá en función del nuevo salario establecido para el nivel 5 los siguientes porcentajes:

Año 1º = 70 % salario
Año 2º = 80 % salario
Año 3º = 90 % salario

Y si es un técnico medio cobrará los mismos porcentajes pero del nivel 7, técnicos medios "B".

En este sentido la nueva legislación ("la reforma laboral") contempla la posibilidad de unos contratos de aprendizaje de 3 años, que será "la fijada en Convenio colectivo, y sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 100 del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato..." (Art. 11.2 f) del ET. Pero este no es nuestro caso.

Nuestro caso para el nivel 7 cuando se contrata como "contratos en practicas" (vease el Art. 11.1 ET que habla sobre unas titulaciones mínimas de grado medio o equivalentes) se limita a 2 años y fija las retribuciones como mínimo al 60 o al 75 por 100, para el primer o segundo año, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo (Art. 11.1 e) del ET.

Para el nivel 3 dudamos que se pueda contratar a nadie con contratos en prácticas (ya que se exige titulaciones del tipo de grado medio) y que se puedan pagar salarios distintos en otros tipos de contratos no contemplados en el ET.

También debemos señalar que en la cláusula 21ª .Contratación, se matiza aún más que la Empresa "podrá utilizar cuantas modalidades de contratación sean contempladas en la legislación vigente en cada momento" y que en la 22ª. Vacantes y su cobertura, la Empresa se ha cuidado de recoger y ampliar lo que antes teníamos: "las vacantes temporales podrán cubrirse utilizando alguna de las modalidades de contratación temporal legalmente reconocidas (entendiéndose incluidos los contratos de puesta a disposición)...". Los contratos de puesta a disposición son los que la Empresa hace con Garrocho, etc. y últimamente con ECO, y que podrá seguir haciendo independientemente de la 2ª Tabla Salarial, aunque algunos crean que con la nueva Tabla se van a dejar de hacer estas contrataciones.

Por otro lado, todos tenemos por niveles el mismo salario base, tanto los "viejos" como los "nuevos" que entren, y también tenemos casi los mismos valores que en Cepsa. Las diferencias están en los conceptos "ad personam". ¡Difícil nos lo hemos puesto nosotros mismos si queremos reclamar ganar lo mismo que el resto de nuestros compañeros, ya ganamos todos "iguales"!.

También debemos saber que de esta forma, con el establecimiento de la nueva Tabla Salarial, la Empresa va a reducir sensiblemente el porcentaje de los turnos sobre j. ordinaria en los nuevos contratos.

IV. BENEFICIOS SOCIALES

Plan de Pensiones

Se ha suprimido la cláusula transitoria 6ª.Premios a la jubilación, (que fijaba mientras no tuviéramos un Plan de Pensiones una ~~mensualidad~~ anualidad cuando un trabajador se jubilara a los 65 años y que iba aumentando en un 10 % por cada año menos hasta llegar al 150 % si se jubilaba con 60 años) y la cláusula 118ª.Seguros de vida y accidentes, englobandolas en un nuevo Plan de Pensiones.

Además en este Plan se recoge como garantías mínimas el Seguro del 80 % para los que tienen una antigüedad anterior al 31/12/82 y el de Seguro de Vida y Accidente (1 millón + 4 millones) recogidos en el anterior Convenio a los que tengan una antigüedad anterior al 6/6/95, y además cubre también las coberturas de fallecimiento, viudedad (renta vitalicia del 5% del salario regulador del año en que se produzca el fallecimiento y que se revalorizará en el IPC hasta que cumpla los 65 años), orfandad (que también será del 5 % del salario regulador, con un mínimo de 352.500 ptas en 1.994), y de incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez.

Comentario: En una primera estimación hay personas que les interesaba mas que hubiera continuado la cláusula transitoria al jubilarse, porque con el Plan de Pensiones cobrará un poco menos de dinero.

El Plan consiste en que la Empresa va a aportar una "bolsa" en función de nuestra fecha de entrada. Partiendo del 31/12/94 se calcularán los salarios hasta el año que nos incorporamos en la Empresa dividiendo nuestra RBA + AA + P. Septiembre entre 1,05 para obtener el nuevo salario de cada año; del total de salarios de cada año la Empresa aportará un 1,6 % y los intereses se calcularán en base a un interés preestablecido del 7 % (TAE = 7,23 %). La fórmula a aplicar para cada año será:

$$\text{Capital final} = \text{capital inicial} * (1 + i \%)^n \text{ (años)}$$

donde el interés es el 7,23 %. Y si una persona ha entrado en la Empresa en Marzo, por ejemplo, (sea cual sea el día) habrá que dividir el total de intereses calculados para el año entre 12 meses y multiplicar por 3.

Para 1.995 parece que aún no pagaremos nosotros nada, que empezaremos a pagar desde 1.996 a razón de un 1 % del salario a jornada ordinaria, y que la Empresa seguirá pagando el 1,6 % de ese salario.

Ayudas a minusválidos

Suben un 10 % y se mantienen así durante los 2 años del Convenio.

Economato

Se ha descongelado desde las 15.000 ptas que estaba hasta las 20.000 ptas.

Prestamos

Ha subido el fondo un millón mas situandose en 8 millones, y el límite por anticipos se ha actualizado desde las 500.000 ptas hasta las 600.000 ptas.

Complementos por enfermedad

Antes la Empresa garantizaba hasta el 100 % de la RBA + AA en los casos de baja por enfermedad, y ahora el 85 % pero incluyendo también el suplemento fijo. De todas maneras si el índice general fuese inferior al 4 % se le devolvería a final de año al trabajador esa diferencia, y también si falta 40 o menos horas al año.

El dinero que se ahorra la Empresa por este concepto iría a un fondo administrado por una Comisión Paritaria para atender ciertos gastos médicos de los trabajadores.

V. CAPITULO DE VARIOS

En la cláusula 9a.3 la Empresa ha logrado introducir un nuevo párrafo, quedando así:

"No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asigne, que podrá incluir incluso la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales, realizandose la equiparación en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Nota.- Este fué uno de los puntos discrepantes hasta el final de la negociación. Y hay que recordar que los "grupos profesionales" son, según la cláusula 11a:

- a) Personal superior
- b) Personal técnico
- c) Personal administrativo
- d) Personal operario
- e) Personal subalterno.

Nuevas categorías

El Comité no ha aceptado recoger en el Convenio como nuevas categorías la de los TTC (técnicos a turnos de Combustibles) y los TDC (panelistas de control distribuido) mientras no se ampliara las categorías con carácter mas general. En el caso de los TTC la Empresa pretendía meterlos en el nivel 8 (como están ahora "extraoficialmente") y crear un nuevo nivel 6.bis para los TDC.

Traslados

Se ha conseguido que no se trasladen unilateralmente a los mayores de 45 años o que tengan una antigüedad en la Empresa superior a los 10 años.

Dietas

A partir de 1.996 serán iguales a las de los supervisores.

Descansos compensatorios

Se dan mas garantías para el disfrute de los mismos.

Permisos retribuidos

En el anterior Convenio se metió a la provincia de Sevilla con el mismo tratamiento que la de Huelva, pero ahora se ha cambiado por un radio de 150 km. Así si hay que hacer un desplazamiento a un pueblo de Sevilla alejado mas de 150 km de la Refinería se tiene derecho a los mismos días que si fuera en otra provincia.

Comedor

Continua congelado el valor del vale de comida en 50 ptas.

Absentismo

Se ha aumetado el fondo que teníamos para la paga de absentismo, pero el reparto se va a hacer ahora de otro forma entre las personas que tengan dercho a ello: la mitad del fondo se repartirá por igual entre todos y

la otra parte en forma inversamente proporcional al número de horas de absentismo de cada trabajador.

Comentario: Esta fórmula nos ha parecido a todos como mas justa. Pero pensandolo fríamente se nos está poniendo muy "caro" faltar un día: por un lado se nos ha reducido el % que nos garantizaba la Empresa cuando uno se daba de baja por enfermedad, seguimos con la paga de absentismo (que no cobramos si nos pasamos del tope de horas) y por otro lado se nos pone una nueva paga de objetivos del Centro pero se nos penaliza si faltamos.

Bomberos

Seguimos facilitando un equipo de bomberos gratis a la Empresa, aunque eso no ocurre en las otras Refinerías del grupo Cepsa.