

	<p>Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del Sindicato Unitario de Huelva</p>
<p>Información 07 - 03</p>	

TABLAS SALARIALES 2.003

Como todos los años, adjuntamos un borrador de los nuevos valores salariales del VII, Convenio Colectivo para el año 2.003, las bases y tipos de cotización de la Seguridad Social y las tablas salariales para los trabajadores que hayan ingresado en la Empresa en fecha posterior al 31/12/1999 (para simplificar les llamaremos los nuevos") y para los que ingresaron antes del 6/6/95 que llamaremos los "viejos"), con el IPC previsto para este año: el 2,0 %.

Este escrito es muy parecido al del pasado año. Entonces separamos las tablas de jornada ordinaria de la del turno, pero este año las hemos puesto juntas y el escrito es común.

Hay algunos compañeros que ingresaron entre 31/12/1996 y el 31/12/1999 que tienen unas condiciones particulares (un "Ad Personam" especial al margen de sus expectativas de antigüedad de 819,84 euros /año, o de 52,89 euros/paga para jornada ordinaria o de 947,74 euros /año o 61,14 euros/paga para el personal de turnos, según los datos pagados en nómina por la Empresa) de los que desconocemos su fórmula de cálculo. También hay unos compañeros a 2 turnos en Informática que tienen unos valores ligeramente inferiores al resto de compañeros que trabajan a 2 turnos de lunes a viernes, sin festivos, en el plus de llamada y en las horas extras; desconocemos los motivos de esas diferencias. La Empresa no quiere entrar en aclaraciones de este tipo, alegando que en su día se pactaron unas tablas que son las que se revisan anualmente.

Por nuestra parte si queremos aclarar, como siempre, que estos cálculos no son en absolutos oficiales, sino que los hace nuestra Sección Sindical. No hemos tomado los valores económicos facilitados por la Empresa para el año 2.003, sino que hemos actualizados los valores de las cláusulas entregados en su momento por la Empresa, casi todos del año 1.998 y hemos aplicado las fórmulas de cálculo de los valores iniciales para las HE, pluses, "Ad Personam", etc. Estos valores varían ligeramente de los de la Empresa en algunos casos, ya que ella no utiliza fórmulas, sino que actualiza los valores de las primeras tablas cuando se cambió la estructura salarial, y acumula pequeños errores de redondeo que se minimizan con las fórmulas. No obstante hemos comprobado en otros casos, pequeñas diferencias, que no podemos achacarlas al redondeo y que hasta el momento no ha sido posible que a través de la Comisión de Asuntos Económicos hayamos podido corregirlos, como, por ejemplo, los valores del nivel 6 bis; nosotros aplicamos la misma fórmula para cualquier nivel que para el 6 bis y hay diferencias apreciables en los pluses y demás complementos, que no ocurre en el resto de niveles; y en este caso concreto la Empresa sí que se tuvo que aplicar una fórmula unos años después de la primera tabla, ya que entonces no existía el nivel 6 bis. En algunos casos tenemos, como los valores de los complementos en categoría superior, discrepancias de conceptos con la Empresa. También queremos decir que algunos

salarios, como precisamente el 6 bis, técnicos de control distribuido, sólo sirven para el caso de 3 turnos, aunque hayamos recogido todos los salarios para 3 turnos y 2 turnos.

Recordamos que en este VII Convenio se introdujo un nuevo "Ad Personam" mínimo para todos los trabajadores, que será el valor mínimo siempre que cumplan el 100% de las condiciones que rigen también para el Plus de Desempeño Profesional, el PDP. Realmente este "Ad Personam" afecta a los nuevos", ya que los "viejos" tienen un "Ad Personam" distinto, derivado de la diferencia económica de sus anteriores condiciones de trabajo de antiguos Convenios Colectivos.

También queremos aclarar que en la negociación del Convenio, se pactó el Plus de Desempeño Profesional para valorar sólo a los "nuevos", y aunque la Empresa siempre puede valorar a todos los trabajadores, los "viejos" no estamos obligados a ser evaluados y pasar por los mismos criterios de valoración que se establecieron, insistimos, para los "nuevos".

Veamos las tablas salariales y los valores económicos de las cláusulas del Convenio:

1. Tablas salariales

Hay que recordar que los salarios se cobran por meses, considerando el mes de 30 días, repartidos entre 12 meses mas 2 pagas de Navidad y verano, y otra paga de Agosto de un valor de 1,5 veces a las anteriores, sumando un equivalente de 15,5 pagas.

Sin embargo, cuando nos tienen que descontar algún día de trabajo, restaremos de los 30 días del mes (independientemente si el mes es de 28, 29, 30 o 31 días) los días que correspondan y cobraremos la parte proporcional del mes considerado, como decimos, de 30 días. Así, por ejemplo, si en Enero faltamos 4 días, cobraremos la parte proporcional de cada uno de los conceptos mensuales, es decir dividiremos por 30 el valor del Salario Base, Expectativas de Antigüedad o " Ad Personam" y el resultado lo multiplicaremos por $(30 - 4 = 26)$.

Los pluses de turnos y de noche se cobran por meses. Cada trabajador de turno debe estar asignado a una "letra" de trabajo, y si trabaja de más o de menos un día o una noche respecto a su letra cobrará un plus de turno y/o una noche de más o de menos, respectivamente. Así cuando se dobla se cobra un plus de turno más, y si el doble es de tarde a noche se cobra también una noche más, y si se falta al trabajo un día se cobra un turno menos y si es de noche se cobra también una noche de menos. De igual manera si se cambia con un compañero el turno de noche, la noche la cobra el que la hace y deja de cobrarla el que no la hace. Así mismo el trabajador que es cambiado por motivos de trabajo, como ocurre con los compañeros del equipo de refuerzo, cobrará como mínimo el plus de noche mensual, y como extras las noches que pueda hacer de más.

El cómputo de cambios en los días de trabajo, HE, pluses, baja por incapacidad temporal (IT), etc. se hacía normalmente para un mes de 30 días desde el día 18 de dicho mes hasta el día 17 del mes siguiente, y para los meses de 31 días se cerraba el día 18; Febrero se cerraba antes, pero desde hace unos meses la Empresa está cerrando nómina el final del mes siguiente a efectos de pluses, horas extras, disponibilidades, etc., aunque el Comité está dispuesto a reclamar si la Empresa no dá marcha atrás.

Si estamos de baja trabajando a turnos una serie de días de un mes tendremos que tener en cuenta que:

En principio nos van a pagar el plus mensual de turnos, y nos van a descontar el importe de los días que correspondan de la baja (en dos tramos):

1) Como RG los que correspondan al período del mes anterior después de cerrar nómina, y sin RG los que correspondan al mes de cobro hasta el día del cierre de la nómina, a razón de 10,914 euros por cada turno trabajado de menos, como veremos a continuación.

2) Nos van a pagar una cantidad por las noches como resultado de restar al plus mensual de nocturnidad el importe del total de noches realizadas de menos (adelantamos que el valor individual de una noche es 11,946 euros) en los días realizados en el presente mes hasta el cierre de nómina. Las noches a descontar del mes anterior, desde que cerraron nómina, aparecen como RG.

El "Ad Personam" variable se nos pagará en función de los días que no sea considerado absentismo, como veremos mas adelante.

2. Valores salariales de las cláusulas económicas del VII Convenio

En el listado de valores salariales del clausulado del Convenio, aparecen algunos valores ya desaparecidos, pero que sirven para calcular para los trabajadores "viejos" los actuales conceptos de " Ad Personam", y los complementos " Ad Personam de turno fijo y variable", expectativas de antigüedad, horas extras o salarios de sustitución garantizados, etc.

Hay que decir, que cuando un trabajador está de baja por accidente laboral debe cobrar todos los conceptos como sí estuviera trabajando. No se le debe descontar ningún plus, y la suma de la cantidad recibida por el auto seguro del accidente y el complemento de la Empresa (sea positivo o negativo) debe ser igual a la suma del Salarlo Base, las Expectativas de Antigüedad y el "Ad Personam".

2.1. Tablas salariales para los "nuevos".

Para los nuevos su estructura salarial a jornada ordinaria está formada por los siguientes conceptos mensuales:

- **Salario Base por nivel, SB**, uno por cada nivel.
- **Plus de Condiciones de Trabajo, PCT** con 3 valores distintos, según las condiciones: 45,992 euros (por ejemplo, trabajos en planta), 30,662 euros (por ejemplo, en Control) y 15,326 euros (por ejemplo, en oficinas).
- **"Ad Personam", AP**, en función de su nivel retributivo, de su antigüedad reconocida a este efecto y de las condiciones fijadas en el Plus de Desempeño Profesional (que fija un porcentaje de las cantidades de cada nivel).
- **Plus de Desempeño Profesional, PDP**, que es un valor anual que se cobra en Abril del año siguiente, dotado del 0,5 % sobre el SB por cada año de antigüedad, que se rige por un Manual de Aplicación.
- **Disponibilidad**, por semana o día, para algunos compañeros que trabajen en Mantenimiento, Inspección, Seguridad, Laboratorio, etc.

Y si trabaja a turnos, cobrará además (exceptuando en la mayoría de los casos la disponibilidad) los siguientes pluses:

- **Plus de turno, PT**, que puede ser del **100% (331,959 euros)** si trabaja a 3 turnos, del 75% (248,969 euros) o del 50% (165,9780 euros) si trabaja a 2 turnos, todos los días de la semana o de lunes a viernes, respectivamente. El valor de un plus individual es **10,914 euros**.

- **Plus de noche, PN**, de 72,665 euros si trabaja a 3 turnos. El valor de una noche es **11,946 euros**.

Así, por ejemplo, un operador de planta (con el valor mas alto del PCT) y con 2 años de antigüedad a 3 turnos, mientras esté encuadrado en el nivel 4, tendrá los siguientes valores mensuales:

SB	=	1.184,46 euros
<u>PCT</u>	=	<u>45,99 euros</u>
Subtotal	=	1.230,45 euros / mes
PT	=	331,96 euros
<u>PN</u>	=	<u>72,66 euros</u>
TOTAL	=	1.635,07 euros

Además, tendrá 2 pagas de 1.230,45 euros (SB), y otra de $1.230,45 * 1,5 = 1.845,68$ euros. Y también tendría, de haber conseguido, por ejemplo el 70 % del nuevo "Ad Personam" y el 70 % del PDP, en el nivel 4:

$$AP = (\text{Valor mínimo nivel} * \% \text{ según antigüedad}) * \% \text{ cumplimiento}$$

$$= (5.144,232 * 20 \%) * 70 \% = 10.288,85 * 70 \% = 720,19 \text{ euros / año}$$

$$PDP = (\text{SB anual} * 0,5 \% \text{ n}^\circ \text{ anos}) * \% \text{ cumplimiento} =$$

$$= (18.359,06 * 0,5 \% * 2) * 70 \% = 183,59 * 70 \% = 128,51 \text{ euros / año.}$$

De esta manera, aparte de otros conceptos (ejercicios C.I, becas, horas extras, pluses de doblaje, etc.) y de los pluses de objetivos de centro o de empresa (que veremos mas adelante) su salario anual sería:

Mensualidades:	12	*	1.635,07	=	19.620,84 euros
Pagas extras:	3,5	*	1.230,45	=	4.306,58 euros
Ad Personam:				=	720,19 euros
<u>Plus Desempeño Profesional PDP</u>				=	<u>128,51 euros</u>
TOTAL ANUAL					29.803,85 euros

También queremos recordar que desde la entrada en vigor del VII Convenio los nuevos valores de **salarios de entrada**, se hace mediante un sistema de pasar por los 3 niveles inferiores a la categoría que se va a desarrollar, durante una serie de meses, en función de distintos periodos de aprendizaje, trabajo bajo supervisión y consolidación de conocimientos. Para contabilizar el tiempo en cada nivel, se tendrán en cuenta los meses acumulados de trabajo en los posibles contratos que haya tenido el trabajador, aunque no hayan sido continuados.

2.2. Tablas salariales para los "viejos"

Presentamos las tablas para jornada ordinaria, 3 turnos, 2 turnos al 75% (con o sin festivos) y 2 turnos al 50%.

Para los "viejos" su estructura salarial a **jornada ordinaria** está formada por los siguientes conceptos mensuales-

- **Salario Base, SB**, por nivel.
- **Complemento "Ad Personam", AP**, derivado de los derechos adquiridos en anteriores Convenios, que engloba sus antiguos conceptos de retribución voluntaria (la diferencia entre los antiguos valores de retribución bruta anual, RBA, y los antiguos salarios bases), su vieja antigüedad acumulada (397,760 euros anuales /trienio, provisionalmente en el 2.003) y el Complemento Retributivo Fijo, CRF (la antigua "Paga de Septiembre" que era una cantidad fija para todos, y que en el año 2.003 sería provisionalmente de 2.623,896 euros). Además el personal de jornada ordinaria tiene englobada en su "Ad Personam" una cantidad en concepto de Compensación de Comedor, CC, de 238,172 euros /año

Además, aquellos compañeros de turnos que pasan a jornada ordinaria o a un turno con inferiores retribuciones y que no tienen en su "Ad Personam" ninguna cantidad por el comedor, pueden tener acumulados en el "Ad Personam" la diferencia del 46%, según la cláusula 30ª), de la pérdida económica por el cambio de jornada de trabajo (y que no forma parte de otros conceptos valorados mediante una fórmula). Esto significa, por ejemplo, que un trabajador de laboratorio que haya pasado de 3 turnos a 2 turnos al 75%, sus pluses, horas extras, etc. serán los mismos que el de otro compañero que haya entrado directamente a trabajar a 2 turnos al 75% (los que aparecen en nuestra tabla), aunque su "Ad Personam" si que será mayor (y que no pueden venir recogidos en nuestras tablas, depende de las condiciones personales de cada trabajador que cambia de puesto de trabajo).

- **Compensación de las Expectativas de Antigüedad**, que compensa los nuevos trienios que se van cumpliendo. Provisional mente para el año 2.003 el anual por trienio será la de 397,760 euros, o 25,662 euros por trienio y paga (15,5 pagas en el año).

Para interpretar nuestras tablas debemos considerar el "Ad Personam" y las expectativas de antigüedad como un sólo concepto, resultado de la suma de ambos.

- **Disponibilidad**, por semana o día, para algunos compañeros que trabajen en Mantenimiento, Inspección, Seguridad, Laboratorio, etc.

Y los "viejos" que trabajen **a turnos** también tendrán mensualmente:

- **Plus de turnos, PT**, con los mismos valores que hemos visto para los "nuevos".
- **Plus de noche, PN**, con los mismos valores que vimos para los "nuevos".
- **Complemento "Ad Personam" del Turno Fijo**, que es un valor mensual que engloba a los antiguos conceptos de plus de festivos (valores individualizados) y domingos (que tenía el mismo valor para todos los trabajadores; provisionalmente en el 2.003 sería de 46,233 euros mensuales).

Se cobra integro aunque se esté de baja.

- **Complemento "Ad Personam" del turno Variable**, que es un valor que equivale a la diferencia de todos los pluses antiguos menos los actuales y se cobra por día, los 365 días del año, menos en las ausencias (aunque se esté de permiso retribuido). En los turnos que se hacen de más, como en los dobles, se cobra un plus más. Mensualmente, si no se ha faltado ningún día, se cobra un número de pluses igual al de los días del mes, aunque en la nómina sólo aparece el total del mes, pero debería aparecer el nº de días del mes (por ejemplo, 28 días en la nómina de Febrero) multiplicado por el valor diario, aunque en la nómina el único valor que aparece es el resultado de dicha multiplicación en la columna de la derecha. Si se falta algún día se descuenta el nº de días de ausencia del nº de días del

mes, teniendo en cuenta lo que antes hemos dicho para los pluses de turno y nocturnidad respecto al cierre de nómina.

Todos los trabajadores, "nuevos" o "viejos" tendrán derecho a una serie de pagos anuales, que normalmente se pagan en el mes de Abril conjuntamente:

- **Plus de Objetivos del Centro**, que es un porcentaje sobre el 1% del (SBA + APA -AA, para los "viejos") del % de los objetivos del centro (en el 2.003 el 94,08 %) y penalizado con el % de absentismo cuando el trabajador supere el 4% de absentismo (descontando los permisos retribuidos). Y donde

SBA = Salario Base Anual

APA = Ad Personam Anual

AA = Antigüedad Anual

La suma del SBA + APA - AA equivale a la suma de la RBA + CRF + CC, siendo:

RBA = Antigua Retribución Bruta Anual

CRF = Complemento Retributivo Fijo (la antigua paga de Septiembre que era la misma cantidad para todos los trabajadores de la nómina Convenio: 2.623,896 euros)

CC = Compensación de Comedor, solo para jornada ordinaria (238,17 euros)

"Nuevos":

Objetivos centro = SB * (94,08% objetivos * 1 %) = 0,9408% SB sin penaliz.

Para el nivel 4 de nuestro ejemplo anterior tendremos:

Objetivos centro = 0,9408% de 18.359,06 euros = 172,72 euros

"Viejos":

Objetivos centro = (SB + AP - AA) * (94,08 % objetivos * 1 % sin penaliz.) =
= 0,9408% del (SB + AP - AA) sin penalización

O como hemos visto anteriormente:

= 0,9408% de la (RBA + CRF + CC)

Para un nivel 5 con 3 trienios a jornada ordinaria, con los valores mensuales, tendremos:

Objetivos centro = 0,9408% de (1.316,95 + 313,97 - (3 * 25,66)) * 15,5 + 238,17 =
= 0,9408% de 24.324,24 euros = 228,84 euros sin penaliz

O de esta otra manera, quizás mas fácil, conociendo nuestra RBA de las tablas:

Objetivos centro = 0,9408% de (21.462,10 + 2.623,896 + 238,17) =
= 0,9484% de 24.324,17 euros = 230,69 euros sin penaliz

Y para un nivel 5 a turnos, sin CC, con los valores mensuales por 15, 5 pagas:

Objetivos centro = 0,9408% de (1.316,95 + 313,97 - (3 * 25,66)) * 15,5 =
= 0,9408% * 1.553,94 * 15,5 euros = 223,69 euros sin penaliz.

O a partir de la RBA:

$$\begin{aligned} \text{Objetivos centro} &= 0,9408\% \text{ de } (21.462,10 + 2.623,896) = \\ &= 0,9408\% \text{ de } 24.086,00 = 226,60 \text{ euros sin penalización} \end{aligned}$$

- **Participación en resultados de Empresa**, resultado de un porcentaje sobre el 2,5% del % (112,98% para el 2.003) del cumplimiento del presupuesto del BAI del año de los mismos conceptos del plus de objetivos de centro y penalizado de la misma manera que el anterior plus con el absentismo.

"Nuevos":

$$\begin{aligned} \text{Objetivos centro} &= \text{SB} * (112,98 \% \text{ cumplto.} * 2,5 \% \text{ sin penalización}) = \\ &= 2,8245 \% \text{ del SB sin penalización.} \end{aligned}$$

Para el nivel 4 de nuestro ejemplo anterior tendremos:

$$\text{Objetivos centro} = 2,8245 \% \text{ de } 18.359,06 \text{ euros} = 518,55 \text{ euros}$$

"Viejos":

$$\begin{aligned} \text{Objetivos centro} &= (\text{SB} + \text{AP-AA}) * (\% \text{ cumplto.} * 2,5 \% \text{ sin penalización}) = \\ &= 2,8245 \% \text{ del } (\text{SB} + \text{AP} - \text{AA}) \text{ sin penalización.} \end{aligned}$$

Para un nivel 5 con 3 trienios a jornada ordinaria, partiendo de valores mensuales, tendremos:

$$\begin{aligned} \text{Objetivos centro} &= 2,8245 \% * ((1.316,95 + 313,97 - (3 * 25,66) * 15,5)) + 238,17 = \\ &= 2,8245 \% \text{ de } 24.324,24 \text{ euros} = 687,03 \text{ euros sin penaliz} \end{aligned}$$

O con los datos de la RBA y el CRF:

$$\begin{aligned} \text{Objetivos centro} &= 2,8245\% \text{ de } (21.462,10 + 2.623,896 + 238,17) = \\ &= 2,845\% \text{ de } 24.324,17 \text{ euros} = 687,03 \text{ euros sin penaliz} \end{aligned}$$

Y para un nivel 5 a turnos, desde los valores mensuales:

$$\begin{aligned} \text{Objetivos centro} &= 2,8245\% \text{ de } ((1.316,95 + 313,97 - (3 * 25,66) * 15,5) = \\ &= 2,8245 \text{ de } 24.086,07 = 680,31 \text{ euros sin penaliz.} \end{aligned}$$

O también:

$$\begin{aligned} \text{Objetivos centro} &= 2,82455\% \text{ de } (21.462,10 + 2.623,896) = \\ &= 2,8245\% \text{ de } 24.086,00 = 689,31 \text{ euros sin penalización} \end{aligned}$$

Realmente, como podemos comprobar, la antigüedad no influye en el cálculo de los objetivos.

Aclaremos que un absentismo inferior al 4 % significa un número de horas perdidas menor a 67,52 horas (jornada anual * 4% = 1.688 * 4 %), es decir, menos de 8,5 días de ausencia al trabajo en el año. Aclaremos que un absentismo inferior al 4 % significa un número de horas perdidas menor a 67,52 horas (jornada anual * 4% = 1.688 * 4 %), es decir, menos de 8,5 días de ausencia al trabajo en el año.

Además aquellos compañeros que cobren el “standby”, tienen:

- **Parte fija de la disponibilidad**, que se cobra en dos partes iguales a lo largo del año.

Pedimos disculpas, de antemano, por los errores en los que hayamos podido incurrir. Agradeceremos muy seriamente que nos hagáis saber los errores que detectéis para corregirlos en la próxima revisión de las tablas.

Para resolver las dudas que podáis tener sobre estas Tablas Salariales, podéis poneros en contacto con algún miembro de nuestra Sección Sindical. Y aparte de las aclaraciones directas con la Sección de Personal, también podréis aclarar vuestras dudas con la Comisión económica del Comité, formada por Enrique Muñoz, Carlos Santamaría, Vicente Ramírez y Diego Quintero.

Desde el Sindicato Unitario seguimos abierto a cualquier grupo de compañeros que estén interesados en recibir un pequeño curso básico de cómo se hace la nómina de Refinería. Para ello se deben poner en contacto con algún compañero de nuestra sección sindical que forma parte del Comité de Empresa y buscaremos las fechas apropiadas.

La Rábida, 25 de Abril de 2.003
Sección Sindical del Sindicato Unitario