



**Cepsa - Refinería “La Rábida”  
Sección Sindical del Sindicato  
Unitario de Huelva**

**Información 09 - 03**

**CUADRO COMPARATIVO DE SALARIOS  
DE CEPESA Y LA RÁBIDA**

En nuestro anterior Nota Informativa decíamos que los conceptos salariales de Cepsa, tanto a jornada ordinaria como a turnos, no son los mismos que los nuestros.

Adjuntamos unos cuadros comparativos de los conceptos mas importantes de Cepsa y de La Rábida, pero antes vamos a tener en cuenta una serie de consideraciones para entender mejor las diferencias entre ambos Convenios.

Además, **existen diferencias entre los antiguos conceptos de antigüedad** en Cepsa y en La Rábida. Allí se cobraban 2 trienios y luego quinquenios, y aquí trienios, con valores distintos.

**Convenio General de Cepsa:**

En Cepsa todos tienen una “**Retribución Bruta Garantizada Anual**” (14 pagas)

Las diferencia entre los “nuevos” y “viejos” es, aparte de la compensación por la supresión del anterior sistema de **Antigüedad** (que no la tienen los “nuevos”) el **Complemento Retributivo Fijo** (14 pagas), que es la cantidad que un trabajador “nuevo” puede alcanzar después de un número de años en la Empresa: antes 31 años y ahora 9, Y por supuesto hay también diferencias entre los **objetivos de centro y de empresa, y las horas extras**. Los “nuevos” en cambio tienen el **Plus de Desempeño Profesional**, en lugar de la antigüedad.

En los complementos de los turnos no existen diferencias entre “nuevos” y viejos”. Ellos tienen:

**Plus de Turno mensual** (12 meses)

**Plus de Noche mensual** (12 meses)

**Plus de festividad** (por cada festivo que trabajen, que no sea sábado. Una media de 8,4 festivos aproximadamente al año)

**Plus de disponibilidad** (12 meses, para nuevos y viejos, aunque los mas disponibles son los del equipo de refuerzo)

**Plus de Condiciones de Trabajo** (12 meses)

## **Convenio de La Rábida:**

En la Refinería La Rábida, los “viejos” tienen

A jornada ordinaria:

**Salario base** (15,5 pagas)

**Compensación Expectativas de antigüedad** (15,5 pagas)

**Ad Personam** (15,5 pagas, que es distinto al de los “nuevos”, incluye la antigua **“Anti-güedad”**, una **Paga de Septiembre** distinta a la de ahora, que era una cantidad igual para todos, y **la retribución voluntaria**, que era el exceso de cada trabajador sobre el salario mínimo de cada categoría y un pequeño **complemento de comedor**).

A turnos:

**Salario base**, igual que el de jornada ordinaria.

**Compensación Expectativas de antigüedad**, igual que el de jornada ordinaria.

El **“Ad Personam”** de jornada ordinaria **sin complemento de comedor**.

El **“Ad Personam de turno fijo mensual”**, suma del antiguo **Plus de Festivos** (distinto para cada trabajador) y del **Plus de Domingos** (cantidad para todos iguales).

El **“Ad Personam de turno variable”**, que se puede cobrar (si no se falta) los 365 días del año, y es el resultado de las diferencias de todos los pluses que se cobraban antes de la reestructuración de la nómina y los pluses que se cobran ahora.

**Plus de turno mensual** (12 meses)

**Plus de nocturnidad mensual** (12 meses)

En teoría la suma de estos pluses de turno y nocturnidad debería ser el equivalente a todos los pluses de Cepsa menos el de condiciones de trabajo.

Y los “nuevos” tienen

**Salario base** (15,5 pagas), igual que el de los “viejos”

Un **“Ad Personam”** copiado del Complemento Retributivo Fijo del anterior Convenio de Cepsa (que necesitan 31 años para poder alcanzar el 100%), el **Plus de Desempeño Profesional**, y los **pluses del turno, de nocturnidad y de condiciones de trabajo** (éste último copiado también de los valores de Cepsa del anterior Convenio).

El **Plus de Desempeño Profesional**, similar al de Cepsa, que sustituye de alguna manera la antigüedad, pero con valores mucho más bajos.

Existen además unas diferencias en los **objetivos de centro y de empresa**, y las **horas extras**.

## **Nuevo Convenio General de Cepsa**

En Cepsa los salarios han subido en el 2003 el IPC + 0,5% (2,5%) y los pluses por encima de los salarios:

Plus de Turno: 5%

Plus de Nocturnidad: 10%

Plus de Condiciones de Trabajo: 100% (reduciéndose a dos en las refinerías)

Y además, han fijado el CRF, Complemento Retributivo Fijo, que estaba ligado al PDP, al igual que aquí, como un complemento a sumar a la retribución bruta garantizada, es decir, como parte fija del salario. Se hará de forma progresiva: durante los años 3º, 4º y 5º se sumará sólo el 27,5% del CRF, en los años siguientes, 6º, 7º y 8º, el 40%, y a partir del 9º año de antigüedad en la empresa se considerará el 100% de dicho CRF. La suma entrará a formar parte de la HE, del plan de pensiones, etc.

### **Conclusiones:**

Las condiciones de salarios y pluses de Cepsa son distintas a las de La Rábida. Suponemos que si aquí se pactase un Convenio equivalente al general de Cepsa, la distribución de las subidas serían diferentes.

La Rábida, 2 de Julio de 2003

Sección Sindical del Sindicato Unitario