



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

Información 23 - 04

NO SOLO DE PAN VIVE EL HOMBRE

No solo de pan vive el hombre... ni la mujer. Hacen falta otras cosas: el agua, el aire.. la solidaridad, etc., etc.

El VIII Convenio Colectivo supone una subida económica importante para casi toda la plantilla. Para los “viejos” supone una buena parte de sus reivindicaciones históricas sobre la homogeneización de las RBAs (y que nosotros hemos venido pidiendo también convenio tras convenio), aunque han quedado algunos flecos, y para los “nuevos” una mejora en el número de años de acercamiento de los salarios sin pluses a los “viejos”, pero de una forma desigual en los objetivos finales y con unos porcentajes pobres hasta el noveno año. También ha habido otras mejoras, algunas de ellas también históricas e importantes que están en la mente de los afectados.

Pero a pesar de los avances en materia económica, desde nuestro sindicato no nos sentimos plenamente satisfechos, por muy diversas razones, muchas de las cuales las hemos enumerado en dos de nuestras últimas Notas Informativas. Pero hay algo más.

No creemos que la homogeneización de los salarios haya sido un gesto de generosidad de la Empresa, porque no lo ha sido en muchas ocasiones cuando el desembolso económico era muy pequeño. Basándonos en datos objetivos, en números (comparando salarios), tenemos la convicción que la Empresa ha hecho la homogeneización porque no ha tenido mas remedio que hacerlo, desde el momento que ofreció las mismas condiciones aquí que en Cepsa para la segunda tabla. Aunque si queremos reconocer que en el tratamiento que se ha dado a la comparación del nivel 8, si ha sido generosa.

Cuando se creó la segunda tabla en La Rábida, copia de la de Cepsa, parecía que la igualdad en 31 años nunca iba a llegar, pero al reducirla a 9 años llegó de pronto, y ¡cómo llegó!. Realmente las diferencias entre los “viejos” y los “nuevos” del Ad Personam no eran las diferencias del Ad Personam de la refinería La Rábida, sino las del CRF de Cepsa, y allí tenían una estructura salarial diferente, de forma que los salarios a jornada ordinaria eran sensiblemente superiores a los nuestros, y su CRF era mucho mayor que el Ad Personam nuestro.

Muchos compañeros “nuevos” decían que con las homogeneizaciones de las RBAs las diferencias con la segunda tabla iban a aumentar. Estaban muy equivocados. Realmente, **el recorte de 31 a 9 años de la segunda tabla salarial es lo que ha obligado a la Empresa a hacer las homogeneizaciones de los “viejos” porque de lo contrario un “nuevo” ganaría más que un viejo.** Para ilustrar lo que decimos, adjuntamos las diferencias en una comparativa de los salarios a jornada ordinaria de un “viejo” del nivel 5, que es el mayoritario, sin homogeneización y de un “nuevo” sin PCT, ambos con la misma antigüedad de 9 años:

NIVEL 5 - 9 años			Año 2004 sin revisión IPC + 0,75% = 2,75%		
"VIEJOS"			"NUEVOS"		
	J.Ordinaria		J.Ordinaria		
	Todos		Oficinas	Manten.	
Ad Personam (1T)	4.453,81		5.240,51	5.240,51	
Exp. Antig. (2T)	822,21		1.119,36	1.119,36	
Suma	5.276,02		6.359,87	6.359,87	
Diferencias			1.083,85	1.083,85	
Hora extra	20,53		19,19	19,19	

Y es que las igualaciones no son fáciles, mas si se parten de situaciones tan dispares, tanto en condiciones de trabajo como en estructura salarial. La Empresa pretendió en un principio poner el mismo salario a un trabajador "nuevo" en La Rábida que en Algeciras o Tenerife. Y si al final de los 9 años, se igualan los salarios a jornada ordinaria, no se puede permitir que los "nuevos" ganen mas que los viejos durante una serie de años. Pero tampoco queremos engañar a nadie, cuando se alcanza una antigüedad elevada el signo cambia, y los "viejos" vuelven a ganar más dinero. Y que conste que sólo estamos hablando de salarios a jornada ordinaria.

Hay que recordar que en el AP de los "viejos" va incluida su antigüedad consolidada, antes del cambio de estructura. Los nuevos trienios (cada trienio equivale a 411,10 euros anuales) aparecen ahora como expectativas de antigüedad. Por otro lado, aclaramos que hemos considerado una evaluación del PDP del 85%.

Y todo esto sin contar con el PCT, el plus de condiciones de trabajo, que ha doblado sus valores en los niveles 1 y 2, que ha habido personas del nivel 2 que han pasado al 1, y ha desaparecido el nivel 3. Pues compañeros y compañeras, sorpréndanse, un trabajador "nuevo" con 9 años de antigüedad gana, incluso con la homogeneización, mas que un trabajador viejo con la misma antigüedad. Y es que aunque se ha hecho la igualación de los salarios, seguimos con las diferencias del PDP y las expectativas de antigüedad (en ocasiones el PDP puede ser mayor) y sobre todo el PCT es sólo para los nuevos, que tiene un valor importante, hasta de 1.113 euros al año, y que parece que nos hemos olvidado de él. Presentamos las diferencias del mismo ejemplo del nivel 5 ampliado al PCT:

NIVEL 5 - 9 años			Año 2004 sin revisión IPC + 0,75% = 2,75%		
"VIEJOS"			"NUEVOS"		
	J.Ordinaria		J.Ordinaria		
	Todos		Oficinas	Manten.	
Ad Personam (1T)	4.453,81		5.240,51	5.240,51	
Exp. Antig. (2T)	822,21		1.119,36	1.119,36	
			741,96	1.113,48	
Suma	5.276,02		7.101,83	7.473,35	
Diferencias			1.825,81	2.197,33	

Y si contamos con la “obligada” homogeneización y con el PCT, tendremos para el mismo ejemplo, las siguientes diferencias teóricas reales:

NIVEL 5 - 9 años		Año 2004 sin revisión IPC + 0,75% = 2,75%		
"VIEJOS"		"NUEVOS"		
	J.Ordinaria		J.Ordinaria	
			Oficinas	Manten.
Reajuste "RBA"	1.200,39		0,00	0,00
Ad Personam (1T)	4.453,81	AP Garantiz	5.240,51	5.240,51
Exp. Antig. (2T)	822,21	PDP (85%)-5%	1.119,36	1.119,36
		PCT	741,96	1.113,48
Suma	6.476,41	Suma	7.101,83	7.473,35
Diferencias			625,42	996,94

Aquí, podemos observar que los “nuevos” con 9 años de antigüedad cobran una cantidad apreciable sobre un “viejo” de la misma antigüedad . Y este caso no es un mero supuesto; ahora mismo hay trabajadores de administración que cumplen 9 años y van a ganar unos 625 euros mas que otro que haya entrado unos meses antes en la plantilla Y los casos teóricos en Mantenimiento son mucho mas dispares: una diferencia de casi 1.000 euros. Estas diferencias de salarios se extienden hasta los 12/15 años en jornada ordinaria

En los turnos la situación es bien distinta. Las diferencias de pluses, que no existen en Cepsa, es muy importante en La Rábida entre viejos y nuevos con el Ad Personam del turno (tanto el APT fijo, suma de los antiguos pluses de domingos y festivos, como el APT variable por día del año, diferencia de los antiguos pluses del V Convenio y los de ahora) aunque se ha hecho un pequeño intento de acercamiento en un nuevo APT mínimo de unos 150 euros anuales, obligado por la subida de los pluses de turno y de noche de Cepsa del último Convenio.. **Presentamos otro ejemplo del nivel 5 y 9 años, con reajuste y PDP**, del personal a turnos para ilustrar lo que decimos.

NIVEL 5 - 9 años		Año 2004 sin revisión IPC + 0,75% 2,75%		
"VIEJOS"		"NUEVOS"		
	3 turnos		3 turnos	
Reajuste "RBA"	1.446,55			0,00
Ad Personam (1T)	4.207,65	AP Garantiz		5.240,51
Exp. Antig. (2T)	822,21	PDP (85%)-5%		1.119,36
		PCT		1.113,48
AP turno fijo	2.454,25			
AP turno variab.	1.050,40	APT mínimo		149,16
Suma	9.981,06	Suma		7.622,51
Diferencias				-2.358,55
Hora extra	24,65	HE		21,29
PD ad. c/noche	8,99			0,00
PD ad. s/noche	9,36			0,00

Y cuanto mayor es la antigüedad mayores son las diferencias entre una u otra estructura salarial. La Empresa quería, en principio, en esta negociación hacer una igualación de salarios sólo para jornada ordinaria, pero creemos que ha quedado demostrado que también había que hacerla para el personal de turnos. Además había margen de maniobra, tanto por las condiciones de trabajo como por las económicas, máxime después de las últimas subidas del convenio de Cepsa.

Las homogenizaciones han sido el punto estrella de esta negociación, y todos estamos muy satisfechos de la misma, pero queríamos compartir nuestros conocimientos con los trabajadores/as de nuestro centro de trabajo.

Los miembros del Sindicato Unitario habíamos decidido, siguiendo nuestro programa electoral, que una vez publicado el clausulado del nuevo convenio, consultáramos con nuestros afiliados la conveniencia de firmar o no nosotros el Convenio, pero por causas ajenas a nuestra voluntad (se nos ha entregado un par de días después) no ha estado el número de días que hubiéramos deseado antes de tomar la decisión. **Y una vez hecha la consulta, la mayoría de nuestros afiliados han decidido que el Sindicato Unitario no firme el convenio** (57,14% de No, 33,33% de Sí y un 9,52% de abstención).

En nuestra opinión, el resultado del nuevo convenio es una “chapuza” que al principio ha contentado a muchos, pero que los problemas pueden aparecer muy pronto. Además, por si no fuera suficiente, con el tema de que algunos “nuevos” ganan ya mas que otros “viejos”, ahora se hace necesaria una nueva carta de garantías, y en lugar de simplificar la nómina, se complica aún mas; hay que recordar que el nuevo complemento de igualación de las RBAS, incluido en el Ad Personam, tiene un tratamiento distinto al resto del AP, puesto que no entra en los cálculos de la hora extra, pluses, etc., con lo cual la igualación de salarios tampoco es completa, puesto aunque parezca que ganamos igual, los valores de las HE, pluses y demás seguirán siendo diferentes. Cada vez se hace mas difícil saber hacer los cálculos de la nómina, aunque nosotros intentaremos seguir publicando nuestras tablas salariales, adaptándolas al nuevo convenio, e incluso si nos fuera posible reeditaríamos un nuevo Manual de Nóminas.

No hay que olvidar que uno de nuestros objetivos era que desapareciera en 5 años la segunda tabla salarial y volviéramos a la anterior estructura, que era mucho mas fácil de entender, y que además, tenía un punto importante para todos, que “pagaba” la mayor experiencia del personal no solo por la antigüedad sino que también se reflejaba en los pluses, HE, etc. Ahora algunos cuestionan que cómo puede un “nuevo” ganar lo mismo que un “viejo”; antes no se ganaba igual, con la antigua estructura, aunque los salarios fueran iguales, las diferencias venían dadas por la antigüedad y por la incidencia de la antigüedad en otros conceptos. Y somos la única empresa de las refinerías españolas que no tiene reconocida para todos la antigüedad.

Por último, queremos reconocer públicamente, que las negociaciones con la Empresa se han desarrollado en un buen clima, cada parte defendiendo lo que ha de defender, pero dentro de la mas correcta relaciones.

Nota importante: Estos no son datos oficiales. Son los cálculos del S.U., sujetos a posibles errores, aunque intentamos que sean los mínimos posibles. Hay en algunos datos pequeñas diferencias con los de la Empresa, que aparecen en convenio, pero son debidos al redondeo.

La Rábida, 12 de Julio de 2.004

Sección Sindical del Sindicato Unitario