



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

Información 25 - 04

**TABLAS SALARIALES 2004 (III)
(NUEVOS)**

Como hemos anunciado anteriormente, adjuntamos ahora las tablas salariales de los trabajadores que han entrado en la Empresa con fecha posterior al 5 de Junio de 1.996, y están, por tanto, afectados por la “segunda tabla salarial”.

Recordamos que en este Convenio, los salarios a jornada ordinaria se igualan a partir de cumplir 8 años y 1 día de antigüedad, e incluso durante una serie de años pueden ser superiores a los salarios de los “viejos”.

La estructura salarial a jornada ordinaria es la siguiente:

	VIEJOS		NUEVOS
SB	Salario Base	SB	Salario Base
AP	Ad Personam = Ad Pers. Mín. + antigüedad consolidada	APM	Ad Personam Mínimo
EA	Expectativas de antigüedad	PDP	Plus de Desempeño Profesional
		PCT	Plus de Condiciones de Trabajo

Como decimos, el AP de los viejos es a partir del 2004 (después de la homogeneización de salarios con Cepsa) igual (o superior) al AP Mínimo + antigüedad consolidada hasta el 31/12/1998. La nueva antigüedad que se ha venido generando desde entonces, es a partir del VI Convenio Colectivo, el concepto de “expectativas de antigüedad”; la máxima antigüedad acumulada en este concepto en el 2004 es de 2 trienios (2 x 411,10 euros anuales).

Los “nuevos” tienen en lugar de las expectativas de antigüedad el PDP, que depende de una serie de condiciones: valoración de los Jefes, absentismo, etc. En ciertas condiciones, puede

ser superior ahora a las expectativas de antigüedad, pues se cobra desde el 3% del (SB + APM) desde la fecha de ingreso hasta un máximo del 9 %, con un incremento de un 1% cada 4 años.

Una diferencia importante entre nuevos y viejos es el PCT, que sólo tienen los nuevos y que es en general de 1.113,48 euros anuales para el personal de Mantenimiento y Operaciones y de 741,96 euros para el personal de oficinas. Este plus es el que puede hacer que los nuevos cobren más que los viejos con la misma o un poco más de antigüedad, como explicamos en nuestra NI nº 23 (“No sólo de pan vive el hombre”).

Pero, insistimos, que todos estos conceptos son sólo para jornada ordinaria. En los turnos la situación es bien distinta. La estructura salarial es la siguiente:

	VIEJOS		NUEVOS
PT	Plus de Turno = 4.117,13 Euros/año	PT	Plus de Turno = 4.117,13 Euros/año
PN	Plus de Nocturnidad = 901,22 Euros/año	PN	Plus de Nocturnidad = 901,22 Euros/año
APTF	Ad Personam del Turno Fijo = antiguos pluses de festivos y domingos		
APT V	Ad Personam del Turno Variable = diferencia diaria de todos los pluses del turno anteriores y los actuales.	APT M	Ad Personam del Turno Mínimo (para igualarlos con los de Cepsa) = 149,16 Euros/año

Aquí las diferencias son importantes. Para un “primera” viejo (nivel 5) con 21 años de antigüedad tendríamos:

$$\text{APTF} = 2.588,88 \text{ euros/año}$$

$$\text{PATV} = 1.479,71 \text{ euros/año}$$

Y los nuevos sólo, en todos los casos, 149,16 euros/año.

Además, los nuevos tienen incluidas por una cláusula del convenio la disponibilidad en el Plus de Turnos. Esa cláusula intentamos eliminarla, pero no contamos con los apoyos suficientes. Y para nosotros es claramente discriminatoria.

Es cierto que se ha dado un paso importante en igualar la segunda tabla salarial con la primera en 9 años en lugar de los 31 que había antes, pero insistimos, que el paso importante es sólo para jornada ordinaria; el turno sigue muy alejado.

Durante las negociaciones, se nos dijo que la diferencia estaría sólo en el % del AP de cada año de antigüedad, que ya no habría las etapas de formación de antes, y no es cierto. Se nos ha aplicado las mismas condiciones que en Cepsa y allí si hay etapas, Y las hay de dos formas: una con las 3 etapas de formación en los 9 años, y además con otra etapa adicional en los 2 primeros años, en los que además del % del AP se cobra unos SB inferiores. Esto no se explicó en ninguna Asamblea porque no teníamos los temas económicos encima de la Mesa de negociación. De todos modos, nosotros estuvimos dispuestos a aceptar la homogeneización en los 9 años, pero de una forma mas progresiva, con un 10% del AP cada año, y no como se ha hecho, que sube un poco desde el 20% hasta el 40% durante los 3 últimos años.

Mucha gente no entiende que si una gran mayoría de trabajadores dieron el sí a las propuestas del Comité, si las aceptaba la Empresa, como finalmente ocurrió, el Sindicato Unitario no haya firmado el convenio. Hay muchas razones, pero aquí tenemos una de las mas importantes: continua la discriminación entre los trabajadores con la segunda tabla, tanto en salarios como en condiciones de trabajo.

Realmente, cuando todos pedíamos en cada una de las plataformas y en la plataforma conjunta que desapareciera la segunda tabla, no todos queríamos lo mismo. La mayoría se conformaba de antemano con conseguir lo de Cepsa.

Al final, los “viejos” debemos estar agradecidos a los “nuevos”. Gracias a ellos, aunque parezca increíble (pero los números así lo atestiguan, aunque sólo son nuestros números). la Empresa ha hecho la homogenización con Cepsa. Pero realmente no ha sido con Cepsa, lo ha hecho con los nuevos, para igualarnos con ellos (en los salarios a jornada ordinaria) cuando cumplen 9 años de permanencia.

Rogamos nos disculpéis los posible errores en los que hayamos podido incurrir, y agradecemos de antemano que nos hagáis llegar las discrepancias que haya con vuestros datos económicos de las nóminas para comprobarlos y corregirlos, si proceden, para una próxima revisión.

Seguiremos trabajando para informar a todos los trabajadores de temas de su interés. Y que nadie dude que hemos trabajado hasta el final en las negociaciones, aunque al final, porque no se habían alcanzado una serie de puntos mínimos de la plataforma unitaria del Comité, no firmáramos el convenio.

La Rábida, 25 de Julio de 2.004

Sección Sindical del Sindicato Unitario