

	Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del Sindicato Unitario de Huelva
Información 11 - 05	

TABLAS SALARIALES -2005 (II)

Personal a jornada de 3 turnos (“viejos”)

Adjuntamos las tablas salariales provisionales para el 2.005 (IPC previsto + 0,25% = 2,00% + 0,25% = 2,25%) que hace el Sindicato Unitario de Huelva y que, por tanto, pueden o no coincidir con los valores de Cepsa, para los trabajadores de 3 turnos con una antigüedad reconocida en la empresa anterior al 6 de Junio de 1.995. Agradeceremos, que como siempre, nos hagáis llegar las discrepancias que surjan con la nómina, para comprobar los valores.

Hay que recordar lo que se cobra en una nómina normal:

1.- **Salario Base.** Uno por cada nivel salarial. Se cobra en 15,5 veces a lo largo de año (12 mensualidades, mas 2 pagas de Verano y Navidad, y otra paga en Septiembre de un importe de 1,5 de las pagas normales.

2.- **Ad Personam.** Es un valor para cada trabajador, en función de sus condiciones de trabajo, especialmente de la antigüedad y del nivel salarial. Se cobra también en 15,5 veces. Es la suma del antiguo “Ad Personam” y de la homogeneización con Cepsa que se realizó en el 2004.

A su vez el antiguo Ad Personam era la suma de la antigua antigüedad mas el antiguo complemento retributivo fijo (CRF, que fue la original paga de Septiembre) y la retribución voluntaria (que era la diferencia entre la antigua retribución bruta anual, RBA, y el salario base, SB, de cada trabajador).

El valor del trienio teórico sería en el 2005, con el 2,25% provisional de **425,26 euros anuales.**

Y el valor del CRF teórico, **2.805,31 euros anuales.**

Adjuntamos una tabla de la RVA, retribución voluntaria anual, conforme al último listado de RBAs disponibles y también de la **homogeneización con Cepsa.**

3.- **Expectativas de antigüedad,** que es el valor de la antigüedad que se va cumpliendo desde que se eliminó en Convenio el concepto de antigüedad como tal. Coincide con el valor de uno o dos trienios, según los casos.

Debemos tener en cuenta que el valor del **“Ad personam” que aparece en las Tablas del Sindicato Unitario es el valor de la suma del “Ad personam” y de las expectativas de antigüedad que aparecen en la nómina.**

Ambos conceptos, Salario Base y complemento Ad personam, se pagan por mensualidades de 30 días, y si se está de baja, por ejemplo, sólo se cobran en los días que se ha estado traba-

jando (aunque luego podemos tener los pagos de la Seguridad Social y los complementos por enfermedad de la Empresa)

4.- **Plus de turno**, que se cobra por mensualidad, en 12 meses, con un valor de **354,91 euros**. No obstante si se dobla se cobra un plus extra, y si se falta (excepto en los permisos retribuidos desde este Convenio) se descuenta uno, con un valor **11,67 euros** diario (que corresponde al valor anual dividido entre 365 días).

5.- **Plus de nocturnidad**, que se cobra también por mes, en 12 meses, con un valor de **77,69 euros** y con un valor diario de **12,77 euros**, en las mismas condiciones que el plus de turno (y corresponde al valor anual dividido entre 73 noches).

6.- **Ad Personam del turno fijo** por mes. Es la suma del valor mensual del antiguo plus de festivos (dependía del salario y la antigüedad de cada trabajador) y del plus de domingos (valor fijo para todos, que en el 2005, sería, provisionalmente, 49,43 euros mensuales). Se cobra entero, sin tener en cuenta si se está de baja.

7.- **Ad Personam del turno variable** por día. Equivale a la diferencia de la suma de todos los pluses del personal de turnos con la anterior estructura y los nuevos pluses de la estructura actual. Se calcula en principio en valor anual y luego se divide entre 365 días.

En la nómina aparece el valor total del mes, pero realmente hay un valor diario que en función del número de días del mes se multiplica por 28,29,30 ó 31 días, o de los días trabajados (excepto en los permisos retribuidos que, desde el 2004, también se tienen en cuenta).

En la Tablas del Sindicato Unitario para buscar cada uno de los valores del AP de turno (fijo o variable), HE, Ad Personam, etc, hay que situarse en la RBA del nivel salarial que tengamos (en el primer valor si estamos en el salario de la mayoría del nivel) y en el número de trienios de la antigüedad total que se nos reconozca en la empresa. Así si una persona del nivel 5 (que sólo tiene un salario en nuestras tablas) con 22 años de antigüedad, habrá que coger la línea de 7 trienios.

Además, los trabajadores de 3 turnos pueden cobrar, según sus condiciones de trabajo:

- **Horas extras**

- **Pluses:** de llamada, doble, etc.

- **Otros conceptos:** ejercicios contraincendios, kilometraje, becas, complementos por enfermedad de la empresa, pagos de la Seguridad Social, etc.

El **plus de doble** corresponde a 8 horas extras. Y el **plus de llamada a 4 horas** (aunque la empresa ha dejado de pagar este plus por la fórmula antigua del V Convenio Colectivo). Debemos saber que si una persona es llamada a trabajar o cambiada de turno habiendo acudido al trabajado, si no hace un turno entero, debe cobrar como mínimo 4 horas extras, igual que el resto de compañeros de jornada ordinaria.

Hay que tener en cuenta que los valores de HE, pluses, etc. se cobran al mes siguiente de su realización. Por su parte, la nómina se cierra sobre el día 25 y se considera la situación de ese día durante el resto del mes, si se está de baja o de alta por enfermedad o accidente; de esta forma si una persona se dá de baja el día 20, pongamos por caso, y de alta el día 26, la Empresa considerará la baja desde el día 20 hasta el final de mes ya que el día 25 estaba de baja.

Los “**atrasos**” o “normalizaciones” de un mes se cobran en nómina precedidos de un código **RG**. Normalmente corresponden a las incidencias del mes anterior, menos cuando se refieren a otro tipo de regularizaciones, como por ejemplo, la revisión anual del IPC del año anterior.

En estas Tablas faltan los **pluses de objetivos de centro y de empresa**, ya que no se conocen aún los objetivos alcanzados.

En la medida que nos sea posible, vamos a intentar aclarar con más detalles la nómina, bien por capítulos o por partes, con la intención final de recopilarlos finalmente en una nueva edición de nuestro Manual de Nóminas, pero estamos falta de tiempo, para atender el trabajo diario del Comité de Empresa, con sus correspondientes comisiones, y de los Delegados de Prevención, de la sección sindical y del sindicato.

La Rábida, 24 de Febrero de 2.005

Sección Sindical del Sindicato Unitario