



C.S.A.

Cepsa - Refinería "La Rábida"
Sección Sindical del Sindicato
Unitario de Huelva
Coordinadora Sindical Andaluza

Información nº 44 - 06

PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS (III) y PDP
"NUEVOS"

En la próxima nómina del mes de Abril, tenemos que cobrar las pagas de objetivos y el plus de desempeño profesional. Adjuntamos las Tablas salariales de los "nuevos" que trabajan a jornada ordinaria o a turnos con las pagas de objetivos de empresa y de centro (lo que en convenio aparece como "participación en resultados") y el plus de desempeño profesional (PDP), aunque antes queremos hacer constar que aunque se refieren a complementos del 2005, se pagan con los salarios del 2006 (de momento, los provisionales). Y vamos a explicar cómo se hacen los cálculos

1.- Objetivos de centro y empresa (PRC y PRE)

Se toma como base la Retribución Básica Conjunta (RBC), suma del Salario Base Anual (SBA) mas el Ad Personam Anual (APA). A este resultado se le aplican los porcentajes siguientes, si no hay que aplicar ninguna penalización por absentismo:

Objetivos de centro: 1,00%

Objetivos de empresa: 4,00%

Ejemplo:

Veamos un ejemplo de un **trabajador de nivel 5 con una antigüedad de 6 años y 3 meses**, con los siguientes valores en la nómina de Abril 2006:

Salario Base =	1.467,33 €
Ad Personam =	145,80 €
Que corresponde (la suma) a una RBC mensual =	1.613,13 €

Y en el año sería:

$$\text{RBC anual} = 1.613,13 * 15,5 = 25.003,52 \text{ €}$$

Una vez conocida la base anual, si cobramos el 100% de los objetivos, tendremos:

Objetivos centro: $25.003,52 * 1,00\% = 250,03 \text{ €}$

Objetivos empresa: $25.003,52 * 4,00\% = 1.000,14 \text{ €}$

Suma objetivos: -----
1.250,17 €

Estos objetivos o resultados varían en función del número de años reconocidos como antigüedad. A partir del 8º año y 1 día se igualan a los de los “viejos”, y en el caso de un trabajador de nivel 5 tendríamos: $283,93 + 1.135,73 = 1.419,66$ € anuales.

Una vez que tenemos los resultados globales hay que hacerle los descuentos que puedan corresponder por absentismo en el año anterior, si superan el 4% por todos los motivos excepto los permisos retribuidos y los de maternidad (es decir, si faltamos en estas condiciones más de 67,52 horas en una jornada anual de 1.688 horas en el año 2005). Así si una persona ha faltado menos de dichas horas cobrará el 100%, por ejemplo, si ha faltado 50 horas, pero si las supera cobrará la parte proporcional que le corresponda. Veamos un ejemplo, de un trabajador con un absentismo de 83,5 horas

Primero vemos el porcentaje que corresponde a dicho absentismo:

$$\% \text{ absentismo} = 83,5 * 100 / 1.688 = 4,95\%$$

Luego el porcentaje a cobrar será:

$$\% \text{ asistencia} = 100\% - 4,95\% = 95,05\%$$

Por tanto, a los valores anuales que hayamos calculado anteriormente hay que aplicarle ahora el 95,05%. En el caso del trabajador del nivel 5 sería, concretamente:

$$\text{Objetivos centro: } 250,03 \text{ €} * 95,05\% = 237,65 \text{ €}$$

$$\text{Objetivos empresa: } 1.000,14 \text{ €} * 95,05\% = 950,63 \text{ €}$$

$$\text{Suma objetivos: } \text{-----} \\ 1.188,28 \text{ €}$$

Por último hay que destacar otras condiciones para cobrar estos objetivos;

Objetivos de centro: Hay que estar de alta el mes en que se practica la liquidación; concretamente en el mes de Abril. Y se cobra en proporción a los meses trabajados en el año anterior (altas y bajas en la empresa).

Objetivos de empresa: Las mismas condiciones que en el caso anterior, pero cambiando la fecha de la liquidación por la del 31 de Diciembre.

Estas condiciones nos parecen tremendamente injustas. A nuestro juicio, estas pagas de beneficios se deben pagar en todos los casos en proporción al tiempo en los que se haya estado de alta en la empresa en el año anterior, como ocurre en cualquier otro convenio. Este, como otros puntos (por ejemplo, la consolidación de la segunda tabla salarial), es uno de los que el Sindicato Unitario valoró negativamente para la firma del Convenio.

Y tampoco estamos de acuerdo que no podamos cobrar nunca más del 100% de los objetivos, cuando realmente éstos se han superado, como ocurre en algunas ocasiones

2.- Plus de Desempeño Profesional

El “**plus de desempeño profesional**” se cobra de forma proporcional a los meses trabajados en el año anterior, en este caso el 2.005. Está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta (Salario Base y el Complemento Ad Personam) anual de cada trabajador, porcentaje que se incrementará a razón de un 1% por cada 48 meses (4 años) de permanencia en la Empresa. Y al que se le aplicará el % aplicado en el Manual de Aplicación.

Su valor, por n número de años y con un tope máximo de un 9%, que equivale a 25 años

de servicio en la Empresa, es:

$$3,0 \% (+ 1\% \text{ por cada } n \text{ 4 años}) \times \text{RBC} \times \% \text{ eval. (y siendo } \% \leq 9\%)$$

De la cantidad resultante hay que descontar lo que ya nos adelantaran en Julio del año anterior, el 40% del total (sin penalización por absentismo).

Ejemplo:

Consideremos un **operador de nivel 5, con 4 años y 3 meses de antigüedad** en la Empresa, con una RBC de 24.297,29 € (SBA + APA = 22.743,65 + 1.553,63 €) y que haya tenido una evaluación del 85,4 %:

$$\text{PDP} = (3 + 1) \% \times 24.297,29 \times 85,4 \% = 830,0 \text{ €}$$

Durante 2005 nos pagaron, en este caso, el 3% (ya que en Julio sólo teníamos 3 años de antigüedad) de la RBC de entonces (antes de la revisión del IPC del 2005):

$$\begin{aligned} \text{Adelanto (2005)} &= 40\% \times 3\% \times \text{RBC (2005, provisional)} = \\ &= 40\% \times 3\% \times 23.160,53 = 277,93 \text{ €} \end{aligned}$$

De esta forma, ahora cobraríamos la diferencia = 830,0 – 277,93 = **552,07 €**

Hay que hacer constar que en nuestra Tabla sólo llegamos hasta los 8 años cumplidos, que corresponde a un máximo del 5% de la RBC. Y que en esta ocasión, hemos aumentado nuestro % de objetivos del 80,0% de la última tabla que aplicamos del 2006, al 85,4%, valor mas cercano a la media del pasado año.

La Rábida, 22 de Abril de 2.006
Sección Sindical del Sindicato Unitario
En Cepsa Refinería la Rábida
Miembro de la Coordinadora Sindical Andaluza

Contra las contra-reformas laborales, por un nuevo Estatuto Obrero