

## Propuesta Convenio Colectivo

---

Sobre la base de los principios que la Comisión Negociadora ha planteado, la representación de la Dirección de la Empresa quiere trasladar a dicha Comisión su posición sobre los mismos:

- **Remuneración adecuada del trabajo.** Sin perjuicio de que la estructura salarial del Convenio puede considerarse consolidada, existen algunos aspectos que sería preciso abordar para, en su caso, actualizar y seguir reforzando los objetivos de competitividad, equidad, modernidad, incentivación del desempeño del trabajo o asunción de nuevas responsabilidades, que la Compañía viene tradicionalmente promoviendo. Respecto del incremento salarial, la Dirección entiende que su adecuación debe tener en cuenta criterios objetivos ligados a la realidad empresarial, y al desarrollo de la negociación colectiva general y, específicamente, a la de nuestro sector.
- **Supresión de la diferenciación salarial.** Todos los trabajadores de la Empresa sujetos al Convenio perciben la misma estructura salarial que está establecida en el mismo. La progresión salarial que establece el Convenio responde a criterios objetivos y justifica el establecimiento de un proceso progresivo de la retribución ligado, a su vez, al desarrollo ordenado del grado de cualificación, profesionalidad y experiencia del trabajador con nula o poca experiencia profesional durante los primeros años de permanencia en la Empresa. Esta política salarial es la que existe en la mayoría de Empresas de nuestro sector.
- **Mejora de las condiciones del régimen de trabajo a turno rotativo.** La Dirección de la Empresa comparte este objetivo, tanto desde el punto de vista de dotar a esta jornada de estabilidad y garantía en el disfrute de sus descansos, como en el propio hecho de mejorar las condiciones de trabajo de aquéllos que efectivamente desempeñan los turnos.
- **Desarrollo del principio de Igualdad de género y de medidas para la flexibilización de la jornada de trabajo y su conciliación con la vida familiar.** La Dirección de la Empresa comparte este objetivo, que deberá compatibilizarse con el aseguramiento de la continuidad de la actividad productiva y el derecho de conciliar la vida del trabajador solicitante con el de los trabajadores de un mismo equipo o área de trabajo.

Para permitir la consecución de los citados objetivos, las propuestas de la Compañía para el presente Convenio Colectivo en relación con los puntos nucleares planteados por la Comisión Negociadora serían los siguientes:

### **Ámbito Temporal**

Cinco años de vigencia, con retroactividad a 1 de enero de 2007.

## **Régimen Económico**

### **Incremento Salarial y Cláusula de Garantía**

La propuesta de la Empresa es llevar a cabo una política salarial que permita seguir en línea con el contexto económico nacional y el propio de nuestro sector.

Partiendo de la base de que CEPSA tiene unas retribuciones competitivas en consonancia con su sector, se propone, tomando como referencia la inflación real una mejora global del poder adquisitivo de los salarios de un 1,25% por encima de ésta, durante la vigencia del Convenio.

Respecto a la cláusula de garantía salarial, se propone su mantenimiento tal y como está.

### **Retribución Básica Conjunta**

Como se ha señalado, nuestro Convenio establece un sistema de progresión salarial en el inicio de la relación laboral vinculado a la adquisición de formación, cualificación y experiencia en las nuevas incorporaciones. Nuestro sistema se encuentra así alineado con otros alternativos vigentes en el país y en nuestro sector, como se ha demostrado en la Comisión Negociadora.

Para que el trabajador supere las etapas previstas en él, nuestro actual sistema sólo tiene en cuenta que se agoten unos determinados plazos de tiempo. Sin embargo, la Empresa propone establecer otros criterios objetivos que permitan acortar o convalidar dichos plazos (experiencia previa, promoción interna, cumplimiento de itinerarios profesionales, etc.). Estos criterios deben ser estudiados y acordados por la Comisión Negociadora.

Por otro lado, es conveniente estudiar los incrementos salariales que se experimentan en cada nivel salarial conforme se van superando las etapas profesionales (de entrada, de capacitación y de consolidación), de forma que estos se produzcan de forma más uniforme.

En definitiva, se trata de un régimen salarial consolidado, equiparable a otros de nuestra competencia, si bien abierto a su estudio y análisis global para mejorar sus objetivos y resultados.

### **Plus Condiciones de Trabajo/ Plus Industrial**

Este Plus retribuye las específicas características en las que se desarrollan los puestos de trabajo de nuestra industria, por lo que se trataría de un concepto de idéntica naturaleza al Plus Industrial que se solicita en la Plataforma Sindical. Se ofrece optar por uno de los dos.

De mantenerse el Plus de Condiciones de Trabajo, se propone crear un nuevo nivel aplicable específicamente a operadores de terreno y bomberos que permita obtener una diferenciación retributiva proporcional entre los cuatro niveles de PCT. Esta propuesta está vinculada a que el Plus de Condiciones de Trabajo pase a ser un concepto que se perciba cuando se desempeñe efectivamente el trabajo.

De optar por el Plus Industrial se establecería su regulación en términos similares a su régimen en el Campo de Gibraltar, proponiéndose establecer un porcentaje para su percepción por la plantilla de la Empresa no adscrita a un Centro Industrial.

### Nuevo Plus ligado al Turno

Se propone la creación de un nuevo concepto salarial específico para el personal con régimen de trabajo de turno rotativo, y que remunere la responsabilidad asumida en la jornada de turno en función del Grupo Profesional al que pertenezca el trabajador.

### Plus Nocturnidad

Se propone incrementar su valor en un 25% y, en su caso, hacer extensivo su cobro a la jornada normal en proporción al número de horas trabajadas en el período nocturno. Esta propuesta está vinculada a que se perciba cuando se desempeñe efectivamente la noche y permisos retribuidos.

### Plus Festividad

Se plantea, en su caso, hacer extensivo su cobro a la jornada normal en proporción al número de horas trabajadas en festivo.

### Plus Disponibilidad

Se propone la revisión de los términos de la regulación actual, de forma que se establezcan las medidas necesarias para hacer realmente efectiva la situación de disponibilidad.

### Horas Extraordinarias

Se propone revisar la fórmula actual eliminando de la misma el Plus de Turno y el de Nocturnidad, ya que la misma supone actualmente duplicar el abono de los pluses extraordinarios unitarios de turnicidad y nocturnidad cuando se producen horas extras en el turno:

1. Por el cómputo de los pluses en la fórmula de cálculo del valor de la hora extra
2. Y por el abono, por otra parte, de los pluses unitarios de turno y nocturnidad.

### Retribución Variable

La Empresa considera adecuado que una parte de la retribución de la plantilla se vincule a la evolución de la productividad, a los resultados de la Empresa y a la consecución de objetivos. Es por ello que propone el mantenimiento de los conceptos que actualmente tienen esta vinculación con las siguientes modificaciones:

- Participación en Resultados: Se propone derivar posibles incrementos superiores a la inflación hacia este concepto compartiendo el cumplimiento de los objetivos y los resultados económicos. Adicionalmente, en caso de alcanzar un grado de consecución de los objetivos por encima de los presupuestados, el porcentaje de RBC podría verse incrementado proporcionalmente. Se propondrá para su estudio una nueva fórmula.
- Plus de Desempeño Profesional: Se propone que, durante la vigencia del Convenio, este plus se evalúe con el mismo nivel de consecución que la participación en Resultados, tal y como se ha venido realizando durante el convenio 2003 - 2006.

## **Organización del Trabajo en la Jornada de Turno Rotativo**

La Empresa propone la creación de una comisión técnica interna que estudie, durante el proceso de negociación del Convenio, medidas aplicables a la organización del trabajo a turnos que permitan dotar de mayor estabilidad tanto al propio trabajo como a los descansos del personal, y ello bajo la premisa de que todo el personal sujeto a esta jornada disfrute de la misma jornada anual, es decir 1.680 horas.

## **Jubilación Parcial y Anticipada**

En lo que se refiere al retiro anticipado de los trabajadores, la Empresa propone mantener la regulación global de nuestros actuales sistemas de jubilación, los cuales han supuesto un relevo ordenado de trabajadores y una necesaria estabilidad organizativa que han permitido consolidar el sistema y dar la posibilidad de jubilarse antes de los 65 años.

Adicionalmente, se propone crear una Comisión de Trabajo que estudie la figura de la Jubilación Parcial con el objeto de establecer medidas que faciliten y favorezcan la mayor extensión posible de la misma a toda la plantilla, salvaguardando el cumplimiento de la legalidad vigente en cada momento y las expectativas de promoción interna.

## **Jornada Anual Efectiva**

El proceso de reducción de jornada efectiva de trabajo en CEPSA a lo largo de la negociación colectiva se ha desarrollada de forma más intensa que en el ámbito nacional, estableciendo nuestra jornada anual efectiva en 1.680 horas, lo cual la convierte en una de las menores jornadas de trabajo dentro del sector y del conjunto de la negociación colectiva nacional (REPSOL, ENDESA, Químicas, Estaciones de Servicio, Banca, Oficinas y Despachos,...)

Una reducción adicional de la jornada, tal y como es solicitada en la Plataforma Sindical nos situaría, por tanto, en un contexto claramente desmarcado en los ámbitos citados con consecuencias directas negativas sobre nuestra competitividad e índices de productividad.

En esta materia, las medidas dirigidas hacia una reorganización y reordenación del tiempo de trabajo se han mostrado favorables para la productividad y competitividad y, en definitiva, para el crecimiento del empleo en cantidad y calidad: por ejemplo mediante una distribución irregular de los horarios de trabajo o mediante acuerdos de flexibilización de horario y jornada de los que hoy disfrutaban una gran mayoría de trabajadores del Centro de Madrid.

Las características de nuestra actividad industrial, donde el principio del trabajo continuo, la seguridad de personas e instalaciones y la protección medioambiental son factores primordiales y determinantes, hacen aun más necesario profundizar en fórmulas que permitan dotar a la jornada laboral de flexibilidad, buscando un equilibrio entre los requerimientos legales y convencionales, y las exigencias operativas y productivas de las Refinerías, donde se suceden situaciones de difícil previsión y concreción en el tiempo, que si bien en algunos momentos pueden ser frecuentes, no dejan por ello de ser imprevistas y precisan normalmente de soluciones inmediatas o urgentes.

Por otro lado, el mantenimiento de un mismo límite legal al número de horas extras anuales que un trabajador puede realizar, independientemente de la jornada efectiva pactada, es injusto para aquellas empresas que, como la nuestra, han acordado importantes reducciones de jornada, lo que acentúa la necesidad de salvar esta incoherencia a través de fórmulas novedosas que nos sitúen frente a nuestro entorno en una posición de igualdad de condiciones a la hora de competir.

En decir, la Empresa propone buscar una adecuada formulación y definición de los conceptos establecidos en la legislación laboral que permita obtener una optimización de la gestión del tiempo de trabajo para cubrir la actividad sin incrementar las obligaciones actualmente asumidas por los trabajadores, mejorando sus retribuciones y cotizaciones.

### **Régimen de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**

La evolución de la negociación colectiva en la Empresa nos ha llevado a disfrutar un número de días (25) laborables de vacaciones muy superior al establecido tanto legalmente (22). Asimismo, la posibilidad adicional de disfrutar en todos los Centros de Trabajo de un mínimo anual de 5 días de licencia por asuntos propios o descansos compensatorios.

Estos días de licencia retribuida, más la posibilidad de disfrute de las vacaciones mediante días sueltos, otorga a los trabajadores un margen amplio y flexible para atender circunstancias de tipo personal y/o familiar que surjan de manera imprevista, constituyendo por sí misma una importante medida de conciliación, de la que ya se dispone.

Además, por vía legal, se acaban de ampliar los mismos con el nuevo permiso de paternidad, o se flexibiliza el disfrute de otros, como ocurre con el permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses.

En esta línea, se propone actualizar el texto del convenio para reflejar la nueva regulación derivada de la Ley de Igualdad en materia de permisos, excedencias y situación de riesgo para el embarazo y la lactancia.

Además, se propone regular, en el marco de la negociación colectiva, los derechos de:

- adaptación y distribución de la jornada,
- acumulación del permiso por lactancia
- reducción de jornada por cuidado de un menor o de un familiar discapacitado,

en un entorno que permita compatibilizar las necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, con las condiciones organizativas de la actividad productiva de la empresa, pero también teniendo en cuenta sus repercusiones con respecto al derecho de conciliar la vida del trabajador solicitante con la de trabajadores de un mismo equipo o área de trabajo.

### **Aplicación de la Ley de Igualdad**

Se acepta que durante la negociación del Convenio se constituya una Comisión de Trabajo para desarrollar la normativa establecida en la Ley de Igualdad, y, fundamentalmente, establecer los principios para implantar un Plan de Igualdad.

## **Obra Social**

En materia de beneficios sociales, la Empresa plantea una reformulación del conjunto del Capítulo XII Obra Social del Convenio, estableciendo un nuevo diseño de la estructura que universalice su alcance a todos los trabajadores, concediéndoles la oportunidad de que sean ellos quienes decidan el destino de las ayudas en base a sus necesidades y preferencias personales y familiares.

La propuesta se basa en la creación, a partir del 1 de enero de 2008, de un Fondo Social que se repartiría de manera lineal entre todos los trabajadores, y que se nutriría principalmente de los recursos que actualmente disponen los siguientes conceptos (Becas, Ayuda Escolar, Préstamos, Fondo Pruebas de Diagnóstico, Descuentos Plus de Disponibilidad).

Asimismo, y con el objetivo de potenciar el sistema, la Empresa aportaría a dicho Fondo posibles ahorros que le pudiera suponer la negociación colectiva del resto de capítulos del Convenio, tal y como la Empresa ha ido manifestando en cada uno de ellos, y previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

El importe del Fondo Individual de cada trabajador se revalorizaría anualmente con el IPC del año inmediatamente anterior y se percibiría por todo el personal activo, independientemente de cual fuese su situación personal y familiar.

Este Fondo Social Individual se destinaría a conceptos que se adecuen a las necesidades sociales de cada trabajador, de manera que se obtenga el óptimo grado de retorno del gasto, de forma individualizada, y maximizando las posibilidades que ofrece la fiscalidad para obtener el mayor ingreso neto posible (seguros médicos, vales guardería, compra de ordenadores, conexión a Internet, seguros de vida/ accidentes de adhesión voluntaria y complementarios al Plan de Pensiones, Formación, servicios de vida familiar, aportaciones al Plan de Pensiones,... o cualquier otro que permitiese la legislación vigente). En definitiva, el trabajador tendría la posibilidad de percibir el Fondo de la forma que más le conviniese según las necesidades en cada momento de su vida profesional y personal.

Además, en caso de que se produjera la citada reestructuración de la Obra Social, la Empresa estudiaría la mejora del nivel actual de las coberturas que ofrecen los seguros profesionales suscritos para los trabajadores.

Con el fin de facilitar la transición desde la actual Obra Social al mencionado Fondo Social Individual, se propone abonar, de una sola vez, y para el personal que actualmente viene cobrando o está en trámite de cobrar la prima de intereses establecida en el punto 8 del Anexo nº 9 que regula los Préstamos con Aval, el importe actualizado de las bonificaciones pendientes de recibir. Asimismo, para el personal que a la fecha de la última reunión de la Comisión de Préstamos estaba pendiente de la existencia de fondos, se establecería una compensación por las primas de intereses que en un futuro percibirían.

Las citadas compensaciones se financiarían a través del Fondo Comité Seguro de Accidentes.

Madrid, 28 de junio de 2007