

## 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, y 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 Empresa plantea la actualización de la Obra Social para su adecuación a la realidad social existente que, lejos de reducir el abanico de los posibles destinos de sus Fondos, se caracteriza por la aparición de nuevas necesidades sociales o la agudización de las existentes (dificultad de los jóvenes para acceder a la primera vivienda, escasez de guarderías públicas, problemática de la atención a nuestros mayores, etc.).

Todo ello acentuado por la tarea prácticamente inabordable de repartir este Fondo Social de manera equitativa entre todos estos conceptos y permitiendo a su vez una optimización de las rentas en aquellos aspectos que la legislación fiscal y social viene incentivando, y que se traduciría sin duda en un incremento del salario neto.

A continuación se hace un análisis de los principales fondos sociales que contempla la Obra Social, su origen y si, en la actualidad, cumplen, con carácter general, los objetivos para los que fueron inicialmente creados:

### a) Ayuda Escolar y Becas

Con la regulación actual tanto de la Ayuda Escolar como de las Becas, el derecho al cobro está vinculado a que los hijos cursen estudios oficiales, que en el caso de las Becas, a su vez, requiere que se realicen fuera del lugar de residencia de los padres.

Durante los últimos años, el avance en nuestro país del estado del bienestar y de las condiciones sociales y de educación, han supuesto una mayor variedad en la oferta de estudios, y por tanto que cada vez sea más accesible cursar estudios en instituciones públicas o privadas en el área geográfica de residencia de los padres.

Por otra parte, también se observa una tendencia decreciente en el número de hijos entre los trabajadores más jóvenes.

Es decir, ambos conceptos salariales son para un trabajador, y a lo largo de su vida laboral, de duración temporal determinada y con un probable impacto social y económico menor en las familias que el que sufrieron generaciones más antiguas.

### b) Fondo de Diagnóstico y Descuentos Plus Disponibilidad

Por lo que se refiere al Fondo de Diagnóstico, creado con la finalidad de adelantar a los trabajadores la fecha de realización de pruebas diagnósticas en los casos en los que la

Seguridad Social presentase demoras importantes en la realización de las mismas, también se viene observando una tendencia anual decreciente en su uso.

Como se ha indicado anteriormente, el avance en nuestro país del estado del bienestar, y en concreto de la sanidad pública, además del complemento que ha supuesto la oferta privada de servicios médicos a precios reducidos, han significado que los tiempos de espera para someterse a pruebas clínicas o diagnósticas se hayan visto reducidos, también, como en los casos anteriores, por una amplia variedad de la oferta.

Por lo que se refiere al Plus de Disponibilidad, en la actualidad, las cantidades que no se abonan por este concepto, debido a situaciones de incapacidad temporal, dotan un fondo que se destina a conceptos de la Obra Social, cuyo criterio de reparto no se encuentra actualmente definido.

De todo lo anterior se puede extraer la conclusión de que más de un 50% de la plantilla no recibe ninguna ayuda proveniente de estos fondos, y quien la percibe lo hace de forma temporal.

## **PROPUESTA DE LA EMPRESA**

Para superar esta situación, la propuesta de la Empresa 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 de la actual Obra Social (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 que se percibiesen en cada uno de los Centros, 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 para los trabajadores (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.

El importe anual del Fondo Social Individual, valorado a 31 de diciembre de 2006 con los fondos descritos anteriormente, ascendería a 236,21 euros brutos.

A lo largo de la vigencia del último Convenio, y con los acuerdos suscritos en materia relativa al Economato que afectaban a la totalidad de trabajadores de ambos centros de trabajo, se iniciaron en las Refinería Gibraltar- San Roque y Tenerife avances significativos en esta materia, que sólo precisaron de la voluntad decidida de ambas partes para concretar una oferta atractiva de servicios y ayudas sociales en la línea de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y, en su caso, mejorar sus opciones de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (en la actualidad, la compensación puede destinarse a un seguro médico, aportación a plan de pensiones o mayor plus transporte).

En relación con lo anterior, la Empresa propone eliminar todos los conceptos salariales que tengan su origen en el Economato, tanto en Madrid como en Refinerías. A cambio, la Compañía aportaría al Fondo Social un importe equivalente a la compensación economato vigente en ambas Refinerías por cada trabajador activo y cuyo importe anual asciende a 383,40 euros brutos en 2007.

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.

En resumen, la Empresa plantea que las ayudas alcancen al 100% de la plantilla, con la finalidad de que cada trabajador destine su Fondo Social a cubrir sus propias necesidades, y ello, en un entorno social que, a lo largo de los últimos años, ha demostrado que los trabajadores actuales presentan distintas necesidades personales y/o familiares que tenían los trabajadores más antiguos.

Las características principales que suponen este tipo de planteamiento son las siguientes:

1. El Fondo Social Individual lo percibiría el 100% de los trabajadores. Es decir, no se limitan las situaciones susceptibles de ser cubiertas. Como se ha reiterado anteriormente, las condiciones sociales a nivel nacional han cambiado sustancialmente, y con ellas la evolución de las necesidades personales de cada trabajador.
2. Mientras que las ayudas sociales vigentes sólo se perciben, en su caso, por un periodo concreto, el Fondo Social Individual propuesto se percibiría hasta que el trabajador causase baja en la Empresa.
3. El Fondo Social podría estar, al menos parcialmente, en su caso, exento de IRPF, en la medida que establezca la legislación vigente.
4. Los precios a los que se accedería al menú de bienes y servicios serían inferiores a los que el trabajador encontraría en el mercado, ya que se negociaría de forma corporativa y para un colectivo potencial de clientes muy numeroso.

En definitiva, el esquema propuesto supondría, con carácter general, un incremento del salario neto de los trabajadores.

Y lo anterior, sin olvidar que el trabajador que así lo decida, también podría percibir el Fondo Social individual bien en metálico mediante su abono en nómina, o bien de forma mixta.

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, cuyo valor a 31 de diciembre de 2006 ascendía a 294.617,66 euros.

### **Jubilación Parcial y Anticipada**

Por otra parte, 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.

Madrid, 7 de junio de 2007