

Régimen Económico y Estructura Salarial

Dentro del proceso de la Negociación Colectiva, la revisión del régimen económico de los trabajadores tiene un papel fundamental en una doble vertiente: por un lado, el análisis de la estructura salarial, es decir, del conjunto de conceptos que componen dicho régimen y de sus fundamentos; y, por otra, el propio valor de los conceptos.

En la negociación del último Convenio, y tras un profundo análisis de la misma, la estructura salarial sufrió una modificación sustancial que supuso la consecución de los siguientes objetivos:

- Redistribución de los componentes que forman parte tanto de la retribución fija como de la retribución variable, de una manera que resulta adecuada a la realidad empresarial y a nuestro entorno retributivo.
- Establecimiento de un proceso ordenado de crecimiento progresivo de la retribución ligado, a su vez, al desarrollo del grado de cualificación, profesionalidad y experiencia del trabajador desde el ingreso en la Compañía y durante los primeros años de permanencia en la misma.
- Aplicación universal a todos los trabajadores sin diferenciación con ocasión de su fecha de ingreso.
- Mejora, proporcionalmente superior, de aquellos conceptos salariales cuyos valores se encontraban desactualizados con el mercado.

No obstante lo anterior, y aunque en función de estos antecedentes 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 que la Compañía viene tradicionalmente promoviendo:

- Que sea **competitiva**, y que sus valores se encuentren en relación con nuestro sector.
- Que sea **equitativa**, de modo que mantenga un equilibrio interno y no establezca diferencias retributivas que no se encuentren objetivamente fundamentadas.
- Que sea **incentivadora** tanto en relación con la promoción profesional y la adquisición de nuevas responsabilidades y competencias, como en relación con el desempeño de los puestos y su participación en los resultados de la Empresa.
- Que sea **completa y global**, de modo que recoja tanto una retribución básica adecuada a los distintos niveles de exigencia profesional, como que contemple las distintas condiciones en las que el trabajo se desempeña habitualmente, reconociendo aquéllas que presenten peculiaridades de dificultad y esfuerzo que deban ser compensadas de forma especial.

- Y, por último, que sea **adecuada a la realidad actual**, recogiendo conceptos como la retribución flexible, que posibilita su optimización fiscal, dando la oportunidad de que sean los trabajadores quienes decidan parcialmente la distribución de su retribución al adecuarla a sus necesidades específicas.

Para permitir la consecución de los citados objetivos, las propuestas de la Compañía para un Convenio con un ámbito temporal de cinco años, son las siguientes:

Retribución Básica Conjunta

Con carácter general, las empresas de nuestro sector e importancia, contemplan sistemas de progresión salarial en el inicio de la relación laboral unidos a la adquisición de formación y experiencia en los nuevos incorporados, siendo ésta una realidad tradicional en nuestras relaciones laborales. El sistema que establece nuestro Convenio se encuentra alineado con otros alternativos vigentes en el mercado y en nuestro propio sector, siendo, de acuerdo a los datos disponibles, más beneficioso y objetivo.

En este contexto y ante dicha realidad, lo que se propone es homogeneizar los incrementos salariales que se experimentan dentro de cada nivel salarial conforme se van superando las distintas etapas profesionales (de entrada, de capacitación y de consolidación), de forma que dichos incrementos anuales se produzcan de forma más uniforme, en lugar de con la irregularidad con la que lo hace actualmente.

Por otra parte, la Empresa considera oportuno proponer la implantación de un sistema de retribución flexible que permita a los trabajadores individualizar el modo de percepción de una parte de su retribución, si bien con estrictas limitaciones para minimizar, en su caso, el posible impacto que pudieran sufrir las prestaciones y/o pensiones de la Seguridad Social.

Dicha individualización consistiría en facilitar al empleado la posibilidad de convertir parte de su retribución dineraria en retribución en especie, y ello en función de sus preferencias o necesidades personales o/y familiares, lo que podría traducirse, en determinadas condiciones, en un incremento del salario neto, puesto que parte de la retribución en especie está exenta del IRPF y de cotizaciones sociales.

Pluses y complementos salariales de puesto, calidad y cantidad

Analizado el conjunto de estos pluses y sus regulaciones, se propone adaptarlos a nuevas realidades y aclarar su aplicación. En concreto:

- Plus Condiciones de Trabajo: En la actualidad, y en atención a las características del puesto de trabajo se establecen tres niveles de percepción. Sin embargo, hay situaciones en las que, dentro del mismo nivel, existen factores objetivos que diferencian de manera relevante los distintos entornos de trabajo en los que los puestos se desarrollan *habitualmente*. Por ello, se propone la creación de un nuevo nivel aplicable específicamente a operadores de terreno y bomberos, de modo que a la finalización de la vigencia del Convenio y vinculada a la duración del mismo que se propone, se obtenga una diferenciación retributiva proporcional entre los cuatro niveles de PCT.

Puesto que este es el Plus que tiene en cuenta las características de los puestos existentes de nuestra industria, no se contempla establecer más complementos por este motivo.

Esta propuesta está vinculada a la consecución de un acuerdo en el tratamiento del absentismo, de forma que el Plus de Condiciones de Trabajo pase a ser un concepto que se perciba cuando se desempeñe efectivamente el trabajo y situaciones legalmente asimiladas, no formando parte de la base de cálculo a complementar en determinadas situaciones de incapacidad temporal.

- **Plus de Turno:** Este concepto remunera las circunstancias específicas y características especiales del trabajo en régimen rotativo, tal y como indica el Convenio. Por tanto, la compensación por trabajar a turno debe recibir un mismo tratamiento para todos los trabajadores adscritos al mismo, aunque también debe suponer la misma compensación en relación con los trabajadores a jornada normal del mismo nivel de responsabilidad. Es decir, su percepción debe establecer, para cada nivel de responsabilidad, una misma diferencia retributiva relativa entre el régimen a turno rotativo y el de jornada normal.

La situación actual no cumple estos principios, ya que supone un mismo importe económico independientemente del nivel profesional que se ostente, provocando que su peso relativo sobre la retribución base del trabajador disminuya conforme éste promociona, como se comprueba en la tabla adjunta:

Nivel Salarial	% Plus Turno Sobre RBC Año 9
1	11,18%
2	10,77%
3	10,18%
4	9,44%
5	8,70%
6	8,04%
7	7,42%
8	6,57%
9	5,46%

Por ello, se propone que en este Convenio se inicie un proceso para fijar el valor del Plus de Turno como un mismo porcentaje de la RBC para todos los niveles. Para ello:

1. Se establecería el porcentaje conforme a la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Turno} = \text{Valor Plus Turno Actual} / \text{RBC Año 9 NS-5} = 8,70\%$$

2. Este porcentaje se aplicaría a la RBC del año 9 de cada nivel salarial partiendo de los valores del Plus de Turno consolidados actualmente, es decir, sin que el cambio propuesto perjudique en ningún caso a los trabajadores respecto a la situación que disfrutaban actualmente.

3. Los valores resultantes conformarían el objetivo de Plus de Turno a aplicar por nivel una vez finalizado el período de transformación desde la situación actual.

Esta propuesta está vinculada a la consecución de un acuerdo en el tratamiento del absentismo, de forma que el Plus de Turno pase a ser un concepto que se perciba cuando se desempeñe efectivamente el trabajo y situaciones legalmente asimiladas, no formando parte de la base de cálculo a complementar en determinadas situaciones de incapacidad temporal.

- 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 la consecución de un acuerdo en el tratamiento del absentismo, de forma que el Plus de Nocturnidad pase a ser un concepto que se perciba cuando se desempeñe efectivamente el trabajo y situaciones legalmente asimiladas, no formando parte de la base de cálculo a complementar en determinadas situaciones de incapacidad temporal.

- 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 del personal y las consecuencias de su incumplimiento.
- Horas Extraordinarias: Se propone revisar la fórmula actual, ya que la misma no tiene en cuenta que el Convenio establece la obligación de abonar pluses extraordinarios unitarios de turnicidad y nocturnidad cuando se producen horas extras en el turno, duplicando con ello el abono de los mismos por un mismo motivo:

- √ Por el cómputo de los pluses en la fórmula de cálculo del valor de la hora extraordinaria.
- √ Por el abono de los pluses extras de turno.

Por ello, la Empresa propone la exclusión de los pluses de turno y nocturnidad del cálculo del valor económico de la hora extraordinaria.

Retribución Variable

La Empresa considera que, en el contexto económico actual y con su importante política de inversiones, es 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, si bien, con las siguientes modificaciones:

- Participación en Resultados: Se propone derivar posibles incrementos superiores a la inflación prevista, 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 se vería incrementado proporcionalmente.
- 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.

Incremento Salarial y Cláusula de Garantía

En cuanto a la revisión de los salarios, la Empresa participa plenamente de las recomendaciones establecidas en el acuerdo nacional sobre esta materia, suscrito en 2007 por la CEOE y los Sindicatos, mostrando su coincidencia con el análisis económico realizado respecto a la realidad económica y social que afrontamos. Compartimos la intención de llevar a cabo una política salarial que nos permita seguir en línea con el contexto económico internacional y de nuestro sector y apoyar conjuntamente con el resto de interlocutores sociales un deseado descenso de las tensiones inflacionistas.

Partiendo de la base de que CEPSA tiene unas retribuciones competitivas en consonancia con su sector y la importancia que la Empresa tiene en la economía nacional, se propone, con las excepciones anteriormente indicadas, y tomando como referencia la inflación prevista por el Gobierno, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios fijos, pluses y complementos a lo largo de la vigencia del Convenio, lo cual contribuirá decisivamente a continuar mejorando la competitividad de la Compañía, a potenciar las inversiones necesarias para su crecimiento y renovación, y a permitir que los trabajadores sigan participando de la buena marcha de la Empresa a través de los conceptos variables establecidos en nuestra estructura salarial, así como favorecer y mantener un empleo estable y seguro tal y como se ha hecho hasta ahora.

No obstante lo anterior, y en tanto en cuanto no se valore el resto de posibles materias sujetas a negociación y su posible impacto económico (Obra Social, Jornada, Organización del Trabajo...), la Empresa no estará en disposición de concretar, en su caso, un crecimiento salarial superior.

Por último, respecto a la cláusula de garantía salarial, se propone su mantenimiento tal y como está regulada en la actualidad, a la vista de que se mantiene un contexto económico de incertidumbre y, en él, importantes fluctuaciones inflacionistas que se han reflejado en nuestra economía en los últimos años.

Madrid, 14 de mayo de 2007