

SINDICATO UNITARIO DE HUELVA

SECCION SINDICAL



S. U.

BORRADOR DEL PROGRAMA ELECTORAL

=====

SECCION SINDICAL DEL SINDICATO UNITARIO EN ERTOIL S.A.

=====

Las bases por las que se va guiar la línea de actuación del Sindicato Unitario durante los próximos 4 años, dependiendo en la mayor o menor medida de la representatividad que logremos en estas elecciones, será la siguiente:

1.- Por la negociación a 1 año de nuestro propio Convenio de ERTOIL S.A.

- Negociación a 1 año del Convenio.
- Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.
- Revisión de cada uno de los puntos del Convenio, incluyendo el Anexo del Reglamento de Seguridad.
- Atención especial a los temas sociales, y actualización de las ayudas familiares. Creación de un Plan de Pensiones.
- Desligar los temas de Régimen Interior del Convenio, negociándolos aparte.
- Participación de los trabajadores en la elaboración de la Plataforma Reivindicativa.
- Recuperar el espíritu de homogeneización con el resto de las Refinerías españolas.
Apoyamos cualquier iniciativa para mantener contactos con las otras Refinerías e intercambiar información, y de una posible unidad de esfuerzos en conseguir unos objetivos comunes.
- Mostramos nuestra disposición a que los compañeros de la nómina TD estén representados directamente en el Comité por algún Técnico Superior y a estar incluidos plenamente en nuestro Convenio, con sus ventajas e inconvenientes. De otra manera no tiene mucho sentido ejercitar su derecho al voto en las elecciones.
- Por anular las medidas discriminatorias de la mujer, como el tener en cuenta el período de maternidad para el computo de absentismo.

2.- Por una información clara y puntual

- Información puntual de cada una de las reuniones del Comité y de aquellos asuntos que nos puedan afectar. Si esta información no la diese directamente el Comité, o a nuestro juicio fuese insuficiente o se publicase con mucho retraso nos veríamos en la obligación de hacerlo

como Sección Sindical.

- Asambleas Informativas y de toma de decisiones cuando se traten temas importantes.
- Publicación previa de la Plataforma de Negociación y posteriormente del texto del Preacuerdo del Convenio negociado con la Empresa para su discusión y aprobación en una Asamblea antes de su firma definitiva.
- Hacer llegar a todas las Secciones Sindicales la misma información que al Comité.

3.- Por una política sindical reivindicativa y asamblearia

- Seguimiento de una política sindical solidaria en ERTOIL S.A., reivindicativa, incorfomista y asamblearia, que es la que se espera de los hombres y mujeres que representan al Sindicato Unitario.
- Oposición, en general, a las medidas aprobadas por el Gobierno en la Reforma Laboral.
- Respeto de las decisiones de la Asamblea, aunque no estemos de acuerdo como Sección Sindical.
- Dimisión de nuestros representantes del Comité de Empresa cuando por una u otra razón no estén de acuerdo con la línea sindical de nuestro grupo, ocupando su lugar la siguiente persona en la lista presentada a las elecciones.

Estamos abiertos a un acuerdo de reciprocidad con las otras secciones sindicales para evitar el "transfugismo".

- Los cargos del S.U. estarán siempre a disposición de nuestros electores y de la Asamblea de Trabajadores.
- No solicitar, ni aceptar, que algún afiliado de nuestra sección sindical se "libere" para trabajar en el Sindicato pagado por la Empresa.
- Reconocimiento de que el órgano supremo de negociación y representación de los trabajadores es el Comité de Empresa, por encima de las Secciones Sindicales.
- Posibilidad de una alianza sindical permanente con otra sección sindical en base a una negociación de un programa conjunto, aunque apoyaremos todas las propuestas que nos parezcan justas independientemente de quienes las presenten.
- Apoyamos las listas abiertas en las elecciones, donde los trabajadores pueden elegir directamente a las personas que les merece más confianza para el Comité de Empresa.

4.- Por la mejora de la estructura salarial

- Creación de un salario mínimo digno.
- A igual trabajo igual salario.
Homogeneización de salarios dentro de cada nivel a cargo de la Empresa. Que no se creen nuevos salarios dentro de cada nivel.
Igual subida salarial para todos los integrantes de un mismo nivel.

- Estudio en profundidad de las diferencias salariales entre niveles, buscando una progresión lógica.
- Modificar los conceptos salariales englobandolos en uno solo en la medida que sea posible, y simplificar la nómina:
 - SB y RV como Salario Base.
 - Algunos pluses en uno solo, etc.
- Establecimiento de una fórmula real de "beneficios", fijando un mínimo equivalente a la actual.
- Consolidación de la paga de Septiembre.

5.- Por la creación de empleo no al abuso en las HE

- Por un control real de las nuevas contrataciones, exigiendo toda la información que la Empresa está obligada a dar.
- Promover medidas tendentes a la creación de nuevos empleos y a la transformación de los empleos en "precario" en fijos.
 - No al abuso en el número de Horas Extras.
 - Respeto de los topes máximos legales de HE.
 - Control de las HE de las Contratas.
 - Negociación de las HE de "fuerza mayor".
 - No obligación de realizar HE fuera de los casos pactados como "fuerza mayor".
 - Replanteamiento de la "obligación" de doblar.
 - Posibilidad de compensar siempre las HE por sus equivalentes horas de trabajo.
 - Descanso de 12 horas mínimo entre jornadas.
 - Jornadas máximas de 16 horas en todos los casos.

6.- Modificaciones en la jornada de trabajo

- Planteamiento de la posibilidad de ampliar la jornada intensiva todo el año en las Secciones "donde" sea posible.
- Estudio de la conveniencia de establecer el horario a turnos en algunas secciones.
 - En ambos casos, contando con la aprobación de los trabajadores.
- Implantación del horario flexible con un margen de 2 horas donde sea posible.
- Cuando se apruebe la modificación o no del cuadrante de turnos recogido en el presente Convenio, compromiso de que se ha de respetar el ciclo de 5 años, y no promover ningún cambio hasta que no se finalice el ciclo.

7.- Reorganización del Comité de Empresa

- Poner al día el Reglamento del Comité de Empresa.
- Dotación de los medios necesarios para un buen desarrollo de sus funciones del Comité de Empresa y de Seguridad e Higiene y de las Secciones Sindicales.
- Levantar Actas de todas las reuniones del Comité y pasandolas al Libro de Actas.

- Hacer un resumen periódico de los temas mas importantes tratados en las reuniones, de las gestiones y soluciones de los mismos, si los hubiere.
Hacer llegar a la alta Dirección los problemas que no se solucionen en la Refinería o comunicarle las inquietudes puntuales de los trabajadores.
- Organización del Comité en Delegaciones de Trabajo con un responsable de cada una de ellas.
- Establecimiento de un día de "guardia" de algunos miembros del Comité para atender las consultas de los trabajadores.
- Registro de los Comunicados Interiores dirigidos al Comité, de las gestiones realizadas al respecto y de las respuestas dadas finalmente a los mismos.
- Consultas periódicas a la Delegación de Trabajo y al Gabinete de Seguridad e Higiene.

8.- Potenciación del Comité de Seguridad e Higiene

- Ampliación en 2 miembros de la representación social en el Comité de Empresa.
- Formación continua de sus miembros.
- Rotación de los miembros del Comité cada 2 años, procurando que cada vez sean de diferentes Secciones o Departamentos.
- Ampliación de las competencias del Comité.
- Somos partidarios de que haya un equipo técnico de Seguridad de las Industrias Químicas y Básicas de Huelva.
- Replanteamiento de los ejercicios contraincendios.

9.- Respeto en las relaciones con otras Secciones Sindicales y el Comité.

- Respeto en las relaciones con las otras Secciones Sindicales, sin renunciar a una crítica responsable en los temas que discrepemos claramente.
- Respeto de las opiniones de las minorías en el Comité de Empresa.
Las Secciones Sindicales tienen derecho a discrepar de las decisiones y acuerdos adoptados por la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, y a defender su posición, llegado el caso, en una Asamblea de Trabajadores.

10.- Creación de una Caja de Fondos

- Creación de una "Caja de Fondos" con aportaciones mensuales de todos los trabajadores que quieran participar, recibiendo cuando sea necesario una parte proporcional a sus ingresos.

La Rábida, Septiembre de 1.994

Sección Sindical del Sindicato Unitario