

| | |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| S.U. de Huelva | Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del S. Unitario |
| | Información 26 - 02 |

PROGRAMA ELECTORAL 2002

“Ni un paso mas atrás”

Presentamos el Programa Electoral del Sindicato Unitario para los próximos 4 años, y que es un Programa abierto a cualquier propuesta de mejora del mismo de cualquier trabajador/a del Centro.

Este Programa es una actualización del que presentamos en las pasadas elecciones de 1.998, porque los problemas siguen siendo casi los mismos.

La Rábida, 25 de Noviembre de 2002

Fdo: Diego Quintero Martín
Delegado Sindical del Sindicato Unitario

PROGRAMA ELECTORAL 2002 DEL SINDICATO UNITARIO **EN CEPESA-LA RÁBIDA. (Rev. 1)**

"NI UN PASO MAS ATRÁS"

La mejor defensa se basa en una buena formación e información

1.- Información y formación

- Continuaremos con nuestra política informativa y de formación.
- Actualización en 2.003 de nuestro Manual de Nóminas, con sus Tablas Salariales en euros, que nos permita un mayor conocimiento de nuestra actual estructura salarial y una negociación mejor.
- Poner a disposición de los/las trabajadores/as una recopilación de Seguridad y Salud, donde se recojan:
 - Decreto sobre ruidos
 - Ley de Prevención de Riesgos Laborales
 - Decretos de desarrollo de la citada Ley de Prevención, etc.
 - Notas Técnicas de Prevención del INSHT.
 - Fichas de seguridad de productos químicos.
 - Etc.
- Recuperar nuestras guardias mensuales de consultas de los/las trabajadores/as cuando podamos usar un local sindical sin que tengamos que compartirlo con otros compañeros.

2.- Negociación de un convenio propio. No mas recortes sociales. Ni un paso mas atrás.

- Ratificamos nuestras intenciones de continuar con un Convenio propio negociado **en** nuestro centro, cerca de los/las trabajadores/as, con información puntual de las negociaciones, con una semana de exposición del texto final del Acuerdo en los tableros del preacuerdo y por su aprobación final en una Asamblea de los/las trabajadores/as.
- Negociar el Convenio de centro al mismo tiempo que se negocie el de Cepsa.
- **Adecuar algunos puntos del Convenio a la legislación vigente, en la que están mejorados, tales como tiempo máximo en categoría superior, descanso entre jornadas, igualdad de derechos entre trabajadores/as fijos/as y contratos eventuales, etc.**
- **Mantenimiento real del poder adquisitivo de los salarios. Establecer tablas salariales con los complementos "Ad Personam" (y sus fórmulas de cálculo).**
- No queremos que haya mas recortes sociales.
- No a la polivalencia funcional (operadores haciendo funciones de Mantenimiento, etc.)

- **Adecuar el texto del Convenio a las diferencias del léxico entre hombres y mujeres.**
- **Ampliación de las medidas de protección de los/las trabajadores/as contempladas en el R.D. sobre conciliación de la vida familiar.**
- Excedencias con reserva del puesto de trabajo.
- Ampliación de niveles en Convenio con sus salarios correspondiente, al igual que en Cepsa, incluyendo el del personal Técnico y Directivo ("supervisores").
- Garantías para los Técnicos y Directivos que se quieran adherir al Convenio en materia económica.
- Estudio del acoso sexual y acoso moral ("mobbing"). Implantar una normativa, según las recomendaciones del INSHT.
- Estudio del nuevo síndrome de "estar quemado" (o "burn out") en el trabajo.
- Flexibilidad en el horario de entrada y salida hasta en 2 horas, en los puestos de trabajo en los que sea posible.
- Pagas de objetivos de centro y empresa sólo ligadas al absentismo real (voluntario).
- No penalizar tanto al trabajador/a cuando esté de baja en salarios y especialmente en los complementos salariales.
- Cobrar en los permisos retribuidos como si se estuviera trabajando.
- Mejoras de las medidas de prejubilación. Establecer un complemento de la Empresa para que las personas que se jubilen tengan como mínimo la cantidad fijada en el Convenio anterior al establecimiento del Plan de Pensiones (una anualidad a los 65 años y una anualidad y media a los 60 años). Transparencias en las normas y fórmulas de cálculo.
- Jubilaciones a los 60 años o de 30 – 35 de trabajos a turnos con mayores complementos (en función del número de años trabajados).
- Complemento de la Empresa en las incapacidades por enfermedad desde los 60 años hasta la jubilación..
- Derecho de elección del trabajador en los despidos improcedentes a elegir la indemnización o la readmisión al puesto de trabajo.
- Todos los despidos con 45 días de indemnización por año de trabajo.
- Retribución en vacaciones de acuerdo con la OIT.

3.- Reducción de la jornada de trabajo y creación de mas empleo estable

- Por la creación de mas puestos de trabajo estables:
 - Reducción de la jornada de trabajo. Nuestro objetivo sigue siendo 35 horas semanales, lo que significa:
 - Jornada ordinaria: Jornada de lunes a viernes de 7 horas (por ejemplo de 8 a 15 horas).
 - Jornada de turnos: Esquema de 6/4 todo el año con 30 días de vacaciones y 4 días compensatorios.

- Control y reducción al mínimo de los contratos de ETT (empresas de trabajo temporal), y de contrataciones como en el resto de Cepsa. Establecer un tope máximo sobre el total de la plantilla.
- Control de las HE. Respeto de las HE máximas permitidas y eliminación de las HE que puedan sustituirse por horas normales. No permitir fórmulas de compensación al margen de las pactadas en Convenio. Minimizar las HE al trabajar de noche. No obligación de doblar.
- Llamar a todas las HE por su nombre.
- Cambiar los excesos de HE en determinados puestos de trabajo por nuevos empleos.
- Compensación en descansos por cambios obligados de letra.
- Información sobre política de empleo en el centro, vacantes, nuevos puestos a cubrir, etc.
- Adecuar a la legislación y posible reclamación de algunas de ellas si fuera necesario y se dan las circunstancias adecuadas:
 - 12 horas de descanso entre jornadas (incluyendo cuando se hacen HE)
 - Horas de formación de seguridad dentro de la jornada anual de trabajo.
 - Tiempo de descanso en las jornadas continuadas de más de 6 horas.
 - Tiempo de aseo al finalizar la jornada diaria (no renunciaremos)
 - Compensación en descanso por la penosidad por ruidos de más de 80 dB equivalentes en jornadas de 40 h semanales (reducir la jornada para tener menor tasa de ruido).
 - Misma hora de salida de los autobuses respecto a la hora de terminación de la jornada de trabajo (5 minutos).

Si existen dificultades técnicas para cumplir al pie de la letra lo legislado al respecto, nuestro Sindicato propone alternativas que cumpliendo la Ley, al mismo tiempo ayuden a conseguir a corto/medio plazo el objetivo del 6/4 todo el año con 30 días de vacaciones anuales (201 días de trabajo).

4.- Igualdad y no más discriminaciones

- No más discriminaciones entre nuevos y viejos.
- Eliminación progresiva de la segunda tabla salarial
- Actualización de las cláusulas del Convenio afectadas positivamente por la reforma laboral.
- Eliminar las normas discriminatorias del equipo de refuerzo (números de puestos de trabajo a cubrir, condiciones de trabajo, etc.). Definir y desarrollar el resto de normas.
- Continuar la política de homogeneización de las antiguas RBAs.
- Transparencia en los salarios de los/as contratados/as y trabajadores/as de EETT.
- Pagos de atrasos de Convenio después de la finalización de un contrato temporal.

- Disminución de la política de concatenación de contratos y conversión de los trabajos temporales en fijos.
- No discriminación en el acceso al trabajo y en la promoción de los puestos de trabajo a las mujeres.
- Actualización mas rápida de las distintas etapas de salarios de los/las trabajadores/as de nuevo ingreso.
- Mejoras de las condiciones legales mínimas de los contratos temporales: obra y servicio, por circunstancias de la producción, prácticas, etc.
- Organigrama de la Empresa (nos facilitará el control), incluyendo a los/as subcontratados/as. Si la Empresa no entrega un organigrama, nos comprometemos a hacerlo en nuestra Sección Sindical.
- Pase a fijo de muchos/as compañeros/as que llevan muchos años trabajando en el centro a través de distintos tipos de contratos (EETT, contratas, etc.) mezclados/as con los/las trabajadores/as fijos/as.
- Igualdad de derechos de los trabajadores/as contratados/as como los/las de las EETT.
- Reconocimiento de las parejas de hechos.

5.- Política de vigilancia de la salud y seguridad en el trabajo.

- Mayor control de análisis de los/las trabajadores/as y de mediciones en el puesto de trabajo de agentes químicos (especialmente los cancerígenos), los biológicos, físicos (ruido y ergonomía del puesto).
- Estudio de enfermedades laborales.
- Seguimiento de la salud después de la terminación de la relación laboral.
- Mayores recursos para el control de vigilancia de la salud y en el estudio de las condiciones de trabajo (ejemplo, personal a turnos), dietas de comida, comidas caliente sustitutivas de los bocadillos, tiempo de exposición y lista de agentes de riesgo en cada puesto, etc.
- Creación de un puesto de psicólogo.
- Mejora de las condiciones de trabajo y reducción del tiempo de exposición al ruido.
- Tratamiento integrador del alcoholismo, la drogodependencia y ludopatía.
- Control de edificios (prevención de edificio enfermo)
- Adecuar todos los puestos de trabajo a la iluminación requeridas en los mismos.
- Aplicación en su totalidad del RD sobre agentes cancerígenos (incluyendo el tiempo de aseo y los dobles vestuarios).
- Ampliación de los reconocimientos específicos a los/las trabajadores/as que trabajan con PVD, y establecimiento de pausas de descanso.
- Reducción de la carga de trabajo en el turno de noche.
- Equipo de bomberos.
- Eliminación de los trabajos de tuberos en algunas unidades por operaciones.

6.- Potenciación y formación del Comité de Seguridad y Salud

- Desligar el puesto de Delegado de Prevención de ser obligatoriamente miembro del Comité de Empresa.
- Para una mejor prevención y protección de los/las trabajadores/as frente a los riesgos derivados de su trabajo queremos que se potencie mas la formación y las competencias del Comité de Seguridad y Salud, donde están incluidos los Delegados de Prevención en representación de los/las trabajadores/as.
- Por su parte nuestro Sindicato seguirá trabajando en facilitar información de productos, aditivos, legislaciones, directivas, convenios, etc., relacionados con estos temas.
- Seguir negociando un Reglamento del Comité de Seguridad y Salud, pendiente aún de un acuerdo final.

7.- No al transfuguismo

- Nos comprometemos a no dar de alta en nuestro Sindicato a ningún miembro del Comité de Empresa que se presente por otro sindicato, cuando abandone dicho sindicato durante el tiempo de su mandato, en tanto no dimita del Comité de Empresa.
- Asumimos libremente el programa electoral del Sindicato Unitario, refrendado por nuestra Asamblea de afiliados/as y simpatizantes.
- Por su parte, todos y cada uno de los miembros de nuestra lista nos comprometemos formalmente en un documento público a poner a disposición de nuestra Asamblea el cargo cuando discrepemos en temas importantes contrarios a nuestro programa electoral, y a abandonar el Comité de Empresa cuando así nos sea requerido.

8.- Mejora del funcionamiento del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud.

- Sobre la base del actual Reglamento del Comité de Empresa del año 1985 volveremos a proponer un nuevo Reglamento de funcionamiento del Comité, en el que se recojan entre otras las siguientes cuestiones:
 - Las comisiones se deben formar de acuerdo a la representatividad que cada una de las centrales sindicales obtenga en las elecciones.
 - Deber de información y publicación de las Actas de cada una de las reuniones del Comité.
- Ampliar los medios de los/las representantes de los/las trabajadores/as: locales separados para el Comité de Empresa, Delegados de Prevención del Comité de Seguridad y Salud y Secciones Sindicales. Compra de material jurídico de consulta, con el fondo económico de los trabajadores.
- Seguir negociando un Reglamento del Comité de Seguridad y Salud, pendiente aún de un acuerdo final.
- Reducir el tiempo de contestación a las propuestas de los representantes de los/las trabajadores/as por parte de la Empresa, y reducción del tiempo de confección de las Actas.

9.- Mejora del clima laboral

Mejora o eliminación de los aspectos peor valorados en la reciente encuesta sobre el clima laboral en nuestro centro:

- a. Ascensos, promociones y mejoras económicas.
- b. Valoraciones de rendimiento (PDP, objetivos de los T y D, etc.)
- c. Comparación de salarios con puestos similares
- d. Horarios de trabajo
- e. Trato de algunos jefes, etc.

NOTAS.-

1. El desarrollo de estas ideas, con la colaboración de todos nuestros afiliados/as y simpatizantes, deben servir de base para la plataforma de negociación del Sindicato Unitario para el próximo Convenio del año 2.004.
2. Este Programa es un Programa siempre abierto a nuevas ideas y mejoras.

La Rábida, Noviembre de 2.002
Sección Sindical del Sindicato Unitario