

	<p>Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del Sindicato Unitario de Huelva</p>
<p>Información 17- 04</p>	

Posición del S.U. ante la **Negociación Colectiva**

Ante las manifestaciones de la Empresa y de algunos compañeros, la Sección Sindical del Sindicato Unitario en Refinería quiere manifestar claramente cual es su posición ante la negociación colectiva:

1. En el preámbulo de nuestra Plataforma de Negociación recogimos, entre otros, los siguientes puntos:
 - Información semanal del desarrollo de las negociaciones.
 - Información previa del preacuerdo final, con una semana de exposición en los tablones de anuncios.
 - Aprobación definitiva del Convenio en Asamblea. Y si fuera necesario, por referéndum.
2. La Empresa exige un referéndum para saber si los trabajadores aceptan que si el Comité de Empresa y la Dirección llegan finalmente a un acuerdo, sobre la última propuesta del Comité de fecha 1 de Junio, firmen el Convenio sin mas consulta. La mayoría del Comité ha aceptado el planteamiento de la Empresa. El Sindicato Unitario no se quiere comprometer a nada, ya que no compartimos dicha propuesta del Comité; nosotros presentamos una propuesta mas ambiciosa, que no fue aceptada, con fecha 24 de Mayo, recogiendo una mayoría de puntos que hasta el día anterior había acordado todo el Comité y en el resto estábamos dispuestos a ceder en ciertas condiciones.
3. El Sindicato Unitario acepta la decisión tomada democráticamente por la mayoría del Comité, aunque no la comparte y defiende el derecho que tiene a dar su opinión y actuar en consecuencia.
4. La posición del Sindicato Unitario es que estando en desacuerdo, en principio, con la decisión del Comité, no queremos tomar una decisión final hasta que no esté redactado el Convenio y conozcamos la opinión de los afiliados y trabajadores del centro. Este ha sido hasta el momento, a nuestro entender, la forma de actuar del Comité de Empresa en cualquier negociación colectiva.
5. La propuesta del Sindicato Unitario que publicamos la semana pasada, en la NI nº 15, se resume en los siguientes puntos:
 - Subida salarial del IPC + 1% para el primer año.

- Aumentar la reducción de jornada como mínimo a 2 días, desde el próximo año.
- Igualación de la hora de salida de los autobuses de turno y de jornada ordinaria. Actualmente la diferencia es de 10 minutos. *Este punto se retiraría si con la reducción de jornada y de compensación por el retraso del autobús del turno se consiguiera para este colectivo una reducción total de 4 días, que posibilitara un descanso compensatorio suficiente. Recordamos que los días que podrían resultar en una resolución judicial favorable serían bastantes mas.*
- Pagar el complemento de la Empresa en los casos de baja por enfermedad sobre el salario real (salario y complementos), *como en otros convenios.*
- Pagar el 100% de los objetivos de empresa y de centro en los casos de accidente laboral (*cumpléndose el compromiso verbal del convenio anterior*). Y en parte proporcional al tiempo de trabajo del año anterior, *que es al que corresponde el derecho.*
- Igualación de las antiguas RBAs, y fijar un complemento al nivel 5.
- Subida del Ad Personam mínimo, de forma escalonada durante los 9 años, con un incremento del 10% cada año.
- No poner límites a la fijación de la residencia. O, en último caso, poner un radio de 200 Km alrededor de la Refinería.
- Posibilidad de elección de la noche anterior en los permisos retribuidos del personal a turnos. *Hay que tener en cuenta que no tendría una repercusión negativa para la Empresa porque muchos de los permisos retribuidos pueden coincidir ahora con días de descanso al implantar el esquema de turnos de 6/4 todo el año. Lo que no nos parece razonable, por ejemplo, que un trabajador salga a las 6 de la mañana de trabajar el día que se casa su hija a las 9 de la mañana en Valverde.*
- En cuanto al PDP estaríamos dispuestos a aceptar el mismo tratamiento que en el resto de la Empresa.
- Adecuar todos los puntos del clausulado del convenio a la legislación vigente.
- No aceptar la propuesta de la Empresa de sustituir, en la cláusula 45 la referencia “a 16 horas” (tope máximo de horas continuadas de trabajo) por “numero excesivo de horas continuadas”, *que dejaría abierta la puerta a la posibilidad de que el número fuera mucho mayor.*

Además ratificamos la postura del Comité hasta estos momentos sobre algunos de los temas pendientes:

- Mejora de las condiciones del equipo de refuerzo.
- Aclaración de los administrativos de nivel 4.
- Aclaración del tema de las vacaciones tanto para jornada ordinaria (sin PRV) como para el turno (con 22V + 8V).
- Horas extras.

La Rábida, a 11 de Junio de 2.004