



C.S.A.

Cepsa - Refinería “La Rábida”

**Sección Sindical del Sindicato**

**Unitario de Andalucía**

<http://www.sindicatounitario.net/unitario.rlr.htm>

**Coordinadora Sindical de Andalucía**

**Información nº 74 - 07**

## **“ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA ELECTORAL”**

**(Elecciones sindicales parciales 2007)**

Adjuntamos la actualización de nuestro Programa Electoral que presentamos hace un año a las pasadas elecciones sindicales, y que como siempre sigue abierto a nuevas aportaciones e ideas, y que servirá de base para concretar la nueva Plataforma de Negociación del S.U.

Desde aquí invitamos a todos los trabajadores, a que manden sus propuestas para la Plataforma de negociación del nuevo convenio colectivo que hay que empezar a negociar desde primeros de año, bien al Comité de Empresa directamente o bien a la sección sindical que prefiera; si nos las mandan a nosotros, las estudiaremos con “cariño” y si está en sintonía con nuestra línea sindical las incorporaremos a nuestra Plataforma.

Muchos de los puntos que aún seguimos reclamando a la Empresa son una repetición de puntos aportados en Programas Electorales anteriores, como 2.002, 1.998, etc. y en el Manual de Nóminas que podemos consultar en la página web de nuestra sección sindical. Por tanto, son viejas aspiraciones nuestras, y que si compartimos ahora algunas de ellas con otros compañeros estamos encantados, pero **que no te confundan**, y pregúntate el por qué hemos llegado a ciertas situaciones que antes no teníamos y que ahora queremos intentar acabar con ellas.

Sección Sindical del Sindicato Unitario

En Cepsa Refinería la Rábida

La Rábida, 12 de Noviembre de 2007

**Contra la contra-reforma laboral por un Estatuto Obrero**

# ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA ELECTORAL 2007 DEL SINDICATO UNITARIO EN CEPSA-LA RÁBIDA. (Rev. 6)

## **"CONTIGO, POR LA IGUALDAD"**

### La mejor defensa se basa en una buena formación e información

#### **1.- Información y formación**

- Continuaremos con nuestra política informativa y de formación, a través de la página web de la Sección Sindical y de la Intranet del Centro, con recopilación de información de años atrás.
- Publicación resumida y actualizada de nuestro Manual de Nóminas del año 2006, con sus Tablas Salariales.
- Seguir poniendo a disposición de los/las trabajadores/as una recopilación de Seguridad y Salud, donde se recogen:
  - 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.
- Continuar con nuestras guardias mensuales de consultas de los/las trabajadores/as en nuestro centro y en la sede del Sindicato en Huelva, para todos los trabajadores.

#### **2.- Cambios en los colegios electorales para las elecciones sindicales**

Proponemos que **todos** los trabajadores del nivel 5 se consideren técnicos auxiliares, como en el Convenio general de Cepsa, y, por tanto, se incluyan en el colegio de técnicos y administrativos, como están actualmente en nuestro centro los administrativos y analistas de Laboratorio del nivel 5.

#### **3.- Negociación de un convenio propio. No mas recortes sociales. Siempre adelante, no mas pasos 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 tabloneros del preacuerdo, para su explicación en una Asamblea de los/las trabajadores/as donde se puedan dar opiniones con toda libertad a favor y en contra, y someterla a su aprobación final en un referéndum con una diferencia mínima de 50 votos favorables.
- Permiso para horas anuales de Asamblea de trabajadores
- Buscar como objetivo 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.
- 12 horas de descanso entre jornadas en todos los casos, es decir, incluyendo cuando se hacen horas extras y también para los técnicos y directivos.
- Terminar la homogeneización de salarios: todos los trabajadores deben cobrar el PCT, como en Cepsa.
- Establecimiento de un “Plus de parada”.
- Establecimiento de un “Plus de Polivalencia” para las personas que trabajen en 3 o más puestos de trabajo.
- En los turnos de 12 horas se cobrarán 1,5 pluses de turno.
- Mantenimiento real del poder adquisitivo de los salarios. Establecer tablas salariales con los complementos “Ad Personam” (y sus fórmulas de cálculo), mientras no desaparezcan.
- Permiso retribuido por asistencia a consulta médica privada de especialistas.
- No queremos que haya más recortes sociales. Actualización de las dietas, becas, kilometraje, etc. (recuperación del poder adquisitivo de los últimos 10 años)
- 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 del personal Técnico y Directivo (“supervisores”).
- Pagar también las Horas Extras de los Técnicos y Directivos que realicen estando de “stand-bys”
- Garantías para los Técnicos y Directivos que se quieran adherir al Convenio en materia económica.
- Ficha puesto trabajo de cada trabajador con sus funciones, Jefes y niveles salariales
- 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) y en proporción al tiempo de trabajo del año anterior.
- No penalizar tanto al trabajador/a cuando esté de baja en salarios y especialmente en los complementos salariales.
- Creación de una guardería infantil para hijos de empleados (que se podría sufragar conjuntamente con otros centros de nuestro entorno y con subvenciones de la Junta de Andalucía).

- Ampliación de la jubilación parcial (actualmente la del 85%/15%) al personal de Jornada Ordinaria en las mismas condiciones que el del turno.
- 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.
- Participación de los representantes de los trabajadores en la elección de las contratas de comedor y transporte.

#### **4.- 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 final sigue siendo 35 horas semanales, lo que significaría:
    - 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.
  - Comisión Paritaria de Empleo. Información sobre política de empleo en el centro, vacantes, nuevos puestos a cubrir, etc. Respetar el Convenio en estos temas.
  - Cómputo como tiempo de trabajo del empleado en asistencia a cursos y reuniones fuera del centro de trabajo y el tiempo de los desplazamientos fuera del domicilio habitual.
  - Control, identificación y reducción al mínimo de los contratos de ETT (empresas de trabajo temporal), y de contratas como en el resto de Cepsa. Establecer un tope máximo sobre el total de la plantilla. Acceso y control del libro de contratas. Participación del Comité en la regulación de las subcontratas
  - Subrogación de los trabajadores de contratas
  - Limitaciones a las sucesiones de contratos
  - Participación del Comité en las pruebas de acceso, en las vacantes y ascensos, hasta el nivel 9, inclusive.
  - Compromiso de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.
  - Compromiso de no cesión ilegal de trabajadores.
  - 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. Respeto de la voluntariedad de las HE.
  - 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.

- Adecuar a la legislación y posible reclamación de algunas de ellas si fuera necesario y se dan las circunstancias adecuadas:
  - Horas de formación de seguridad dentro de la jornada anual de trabajo.
  - Tiempo de descanso en las jornadas continuadas de mas de 6 horas.
  - Tiempo de aseo al finalizar la jornada diaria (no renunciarnos)
  - Compensación en descanso por la penosidad por ruidos de mas 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 pié 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.

## **5.- Igualdad y no mas discriminaciones**

- No mas discriminaciones entre nuevos y viejos.
- Eliminación de la segunda tabla salarial. A igual trabajo, igual salario.
- 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.
- 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.
- Mejoras de las condiciones legales mínimas de los contratos temporales: obra y servicio, por circunstancias de la producción, prácticas, etc.
- Organigrama público de la Empresa, incluyendo a los/as subcontratados/a, con sus niveles salariales. Si la Empresa no entrega un organigrama, nos comprometemos a hacerlo en nuestra Sección Sindical durante la legislatura.
- 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.
- Contabilizar todos los contratos de trabajo anteriores en la Empresa, en el mismo o similar puesto de trabajo, a través de contratos temporales, ETTs o contratas
- Igualdad de derechos de los trabajadores/as contratados/as como los/las de las EETT.
- Reconocimiento de las parejas de hechos.

- Reconocimiento por Convenio de los derechos de los jubilados a tiempo parcial, contabilizando los años en esta situación para los premios de fidelidad.

#### **6.- 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. Y aumentar el Servicio Médico con otro Médico y ATS.
- Comité Inter-Empresas de Seguridad y Salud
- Delegado Medio-Ambiental
- Potenciar el uso del transporte público, y en su defecto, compartido
- 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 tuberías en algunas unidades por operaciones.

#### **7.- Potenciación y formación del Comité de Seguridad y Salud**

- 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.
- Poner en marcha el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud, que la Empresa tiene bloqueado por unos pequeños flecos.

- Participación de los Delegados de Prevención en el establecimiento de los ejercicios y simulacros C.I.

#### **8.- 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 después de un proceso en el que contemos con todas las garantías de objetividad y defensa.

#### **9.- Mejora del funcionamiento del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud.**

- Actualización del actual Reglamento del Comité de Empresa del año 2003.
- Local independiente para el Comité de Empresa.
- Utilización del fondo de los trabajadores para la compra de material jurídico de consulta y para la defensa de sus derechos laborales.
- Poner definitivamente en marcha el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud
- Local y medios para el despacho del Comité de Empresa y lugar de reuniones.
- Información sindical en la Intranet y por correo electrónico. Tablón sindical para cada sindicato, Comité de Empresa - Delegados de Prevención.
- Regular los derechos sindicales de los representantes de los trabajadores

#### **10.- Mejora del clima laboral**

Mejora o eliminación de los aspectos peor valorados en la encuesta sobre el clima laboral en nuestro centro: a) Ascensos, promociones y mejoras económicas, b) Seguimiento y desarrollo de la carrera profesional, c) Valoraciones de rendimiento (PDP, objetivos de los T y D, etc.) d) Comparación de salarios con puestos similares, e) Horarios de trabajo y f) Trato de algunos jefes, etc.

**La Rábida, Noviembre de 2.007**

**Sección Sindical del Sindicato Unitario**