



Cepsa - Refinería “La Rábida”
**Sección Sindical del Sindicato Unitario
de Andalucía**
<http://www.sindicatunitario.net/unitario.rlr.htm>
Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 10 - 08

PLATAFORMA DEL S.U.

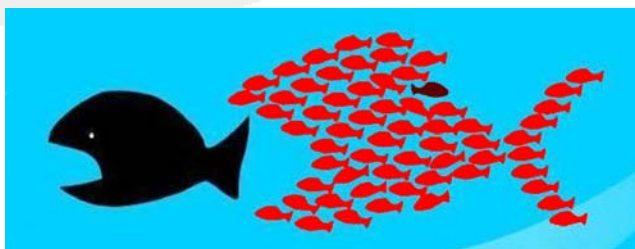
(En busca de la excelencia)

Adjuntamos la Plataforma de Negociación del Sindicato Unitario para la negociación del próximo Convenio Colectivo. Queremos recordar, una vez más, que es una Plataforma abierta, hasta el último momento en que acordemos una Plataforma conjunta con el resto de compañeros del Comité de Empresa.

Precisamente, el Comité de Empresa se va a reunir en la semana del 4 al 8 de Febrero para intentar consensuar una Plataforma conjunta. Y una vez entregada y estudiada por la Empresa, esperamos todos empezar la negociación lo mas pronto posible.

Queremos agradecer también, por otro lado, la colaboración de aquellas personas que nos han hecho llegar sus ideas para la elaboración de esta Plataforma, plataforma que hemos intentando recoja las reivindicaciones de los distintos grupos que formamos la familia de Refinería, de la plantilla y de otros trabajadores de contratas y ETTs, en busca de la excelencia que todos queremos, y que nos permita trabajar con mas ilusión y con el mismo tipo de productividad que nuestros colegas de la Unión Europea, con mejores salarios y mejores condiciones de trabajo, una de las cuales debe ser una menor presencia en el centro de trabajo (menor número de horas de trabajo) y una mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar. Que se note que somos europeos, para todo.

La Rábida, 23 de Enero de 2.008



Todos juntos... podemos conseguir un buen IX Convenio Colectivo

PROPUESTAS DEL SINDICATO UNITARIO PARA LA PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DEL IX CONVENIO COLECTIVO DE CEPSA - REFINERÍA LA RÁBIDA AÑO 2.008
Rev. 3.3 - Fecha 23-01-08

Actualización de las cláusulas del Convenio afectadas positivamente por las últimas reformas laborales.

Las Comisiones de Trabajo serán de 5 miembros.

Las negociaciones comenzarán en el mes de Octubre del año en que finalice el convenio.

CAPÍTULO I. PRINCIPIOS GENERALES

Cláusula 1ª) Objeto y ámbitos territorial y personal

- Incluir a todos los trabajadores hasta el nivel 9, inclusive, como afectados por el Convenio en materia económica.
- Garantías a los supervisores de no represalias por adhesión completa al Convenio, que pueden hacer individualmente o a través del Comité de Empresa.

Cláusula 2ª) Ámbito temporal

- Tres años

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Cualquier modificación de la actual estructura de la plantilla habrá de ser pactada conjuntamente con el Comité de Empresa.

Estudiar un desarrollo de las carreras profesionales.

Valoración de los puestos de trabajo

Cláusula 13ª) Personal técnico

- **Todos** los trabajadores del nivel 5 se considerarán técnicos auxiliares, por tanto, se incluirán en el colegio de técnicos y administrativos, como están actualmente en nuestro centro los administrativos y analistas de Laboratorio del nivel 5.
- b)1. Incluir también con participación del Comité de Empresa.

Cláusula 17ª) Niveles

Ficha puesto trabajo de cada trabajador con sus funciones, Jefes y niveles salariales. Reconocimiento que los niveles se asignan al puesto de trabajo, no a las personas.

CAPÍTULO III. EMPLEO

Cláusula 19ª) Contratación

- Creación de una Comisión Paritaria de Control de Empleo y Vacantes. Información sobre política de empleo en el centro, vacantes, nuevos puestos a cubrir, etc.
- Control, identificación y reducir a condiciones excepcionales y provisionales los contratos de puesta a disposición (ETTS), y al mínimo los de servicio que hagan falta. Establecer un tope máximo para los ETTS sobre el total de la plantilla del 1%. Acceso y control del libro de contrataciones. Participación del Comité en la regulación de las subcontratas.
- Subrogación de los trabajadores en cambios de contrataciones habituales.
- Compromiso de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo. No discriminación en el acceso al trabajo y en la promoción de los puestos de trabajo de las mujeres.
- Compromiso de no cesión ilegal de trabajadores.
- Pasar en 2 años a fijos los contratados que no tengan "entidad propia" o no la hayan tenido durante estos últimos años.
- Los trabajadores de contrataciones que dependen directamente de los mandos de la Refinería cobrarán el 100% del salario del puesto que desempeñan. Y mismos derechos, junto a los de ETTs, a transporte y comedor que los de plantilla
- Compromiso de cambiar los excesos de HE por nuevas contrataciones.
- Disminución y fijar limitaciones de la política de concatenación de contratos y conversión de los trabajos temporales en fijos.
- Mejora 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/as. Relación de trabajadores por puestos y fijación de los niveles salariales.
- Libertad para fijar la residencia
- Todos los despidos con 45 días de indemnización por año de trabajo
- Regulación de la formación de los trabajadores contratados para el turno.

Cláusula 20ª) Vacantes y su cobertura

- Las vacantes se cubrirán en un plazo de 1 mes.
- Las vacantes temporales relacionados con la maternidad o la adopción se cubrirán interinamente directamente por la Empresa.
- Sustitución de los puestos de trabajo inmediatamente, en los casos de baja, vacaciones, etc.

Cláusula 23ª) Ascensos

- Actualizar redacción.

- Regular la situación de los trabajadores que llevan muchos años haciendo trabajos de categoría superior.
- Participación del Comité en las pruebas de acceso, en las vacantes y ascensos, hasta el nivel 9, inclusive
- Los trabajadores que hagan mas de un mes al año trabajos de categoría superior de nivel 7 y 8 serán ascendidos a nivel 6, como mínimo.

Cláusula 24ª) Sistema de concurso

- Actualizar las normas de concurso
- Los trabajadores de ETTs y de empresas de servicio tendrán derecho a presentarse a los exámenes para cubrir un nuevo puesto o una vacante.

Cláusula 28ª) Cambio de puesto de trabajo

3.c) Matizar por causas justificadas, y que se pacte con el Comité de Empresa.

Cláusula 30ª) Trabajos de categoría superior

2. Cambiarlo por lo que dice el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el tiempo que se haga trabajos de categoría superior se cobraran todos los conceptos de dicha categoría: salarios, objetivos, complementos, etc.

Cláusula 31ª) Trabajos de categoría inferior

Pactar con el Comité de Empresa

CAPÍTULO IV. JORNADA

Posibilidad de reducir la jornada y los salarios proporcionalmente por petición del trabajador.

Cláusula 34ª) Jornada de trabajo

- Reducción de la Jornada anual en 24 horas
- Cómputo como tiempo de trabajo el empleado en asistencia a cursos y reuniones fuera del centro de trabajo y el tiempo de los desplazamientos fuera del domicilio habitual.
- Tiempo de descanso en las jornadas continuadas de mas de 6 horas.
- Recoger como de trabajo el tiempo de aseo al finalizar la jornada diaria

Cláusula 35ª) Calendario y horario para la jornada ordinaria

- Adecuar a la jornada anual.
- Jornada intensiva de lunes a viernes (de 7.30 a 15 horas).
- Adecuar las cláusulas afectadas

Cláusula 36ª) Flexibilidad

- Flexibilización del horario de entrada y salida hasta en 2 horas donde sea posible, para compatibilizar la vida laboral y familiar.
- Mejora de otras medidas para favorecer dicha conciliación, mejorando los mínimos dispuestos en la Ley. Ejemplo, casos de maternidad, lactancia, cuidado de mayores, de hijos o adoptados menores de 12 años, etc.

Cláusula 37ª) Calendario y horario para el régimen de turnos

- Jornada de 207 días, con 15 minutos de descanso.
- Esquema de turnos del 6/4 todo el año, con 24 días de vacaciones (incluyendo los descansos) en verano y Navidades y con una 6ª letra.
- Compensar exceso de 10 minutos extras diarios de salida del autobús (con 15 minutos) con días de descanso.

Cláusula 38ª) Régimen de turnos

- 2. Eliminar referencia al anexo nº 4, e incluir aquí un **equipo de absentismo** (1,16 operarios por cada puesto de trabajo a turno), vacaciones, licencias sindicales, etc. y respeto del número máximo de HE anuales.
- Excluir la contratación del equipo de absentismo mediante E.T.T.
- 4. Cambiar por 16 horas máximo.
- 5. Incluir que los descansos por cambio obligado de letra se incluirán como de trabajo si fueran favorables para el trabajador. Regularización en el plazo máximo de un mes.
- Plus fijo mensual (12 pagas al año) por la falta de relevo.
- Plus de llamada para aquellos casos de doble por causa distinta a la falta de relevo.

Cláusula 39ª) Descanso diario

- 12 horas de descanso entre jornadas en todos los casos, incluyendo HE y para los TDs.
- Los descansos compensatorios de 4 horas, no compensables económicamente, se compensarán en el plazo máximo de 1 semana.

Cláusula 40ª) Cambio transitorio en régimen de jornada

1. Definir y pactar las emergencias.

Cláusula 41ª) Márgenes de tolerancia

2. Ampliar permiso retribuido a 15 horas/año, a fraccionar en 5 veces máximo pero en cualquier momento dentro de la jornada, al final al principio o en medio.

Cláusula 44ª) Turno de disponibilidad

2. Añadir "...requerido por emergencia...".

Cláusula 45ª) Diferentes disponibilidades

- Recoger todas las disponibilidades pactadas, incluyendo las de los TDs
- Recoger una disponibilidad especial para los trabajadores que formen parte del "Gabinete de Crisis".

Cláusula 47ª) Entrenamiento contra incendios

- Horas de formación dentro de la jornada anual de trabajo. Si se realizan fuera hay que compensarlas con descanso.
- Pactar los ejercicios y simulacros a realizar con los Delegados de Prevención
- Plus por cada simulacro para el personal implicado.

Cláusula 48ª) Vacaciones y su retribución

- Actualizar con vacaciones por horas, para todos los trabajadores de j.o. Mínimo 30 días naturales.
- Pagar de acuerdo a la O.I.T.

Cláusula 51ª) Resarcimiento de perjuicios

Fijar cantidad de 26,69 euros, revalorizable, por día de interrupción voluntaria de las vacaciones o compensatorios requerido por la Empresa, además de los gastos ocasionados de reserva de viaje, hoteles, etc.

Cláusula 52ª) Permisos retribuidos

- Se cobrará como si se estuviese trabajando (incluyendo el nuevo permiso por paternidad)
- Incluir los permisos por adopción, permisos de maternidad y paternidad, etc. como mínimo como establece la legislación vigente.
- Aclarar en enfermedades graves las posibles situaciones que se dan en recaída y/o muerte durante el disfrute del permiso con posterioridad a él. Aumentar a 4 días los casos de fallecimiento y añadir 1 o 2 días adicionales en fallecimiento y enfermedad grave en caso de desplazamiento
- Añadir citaciones judiciales y permisos por nietos
- Eliminar del permiso retribuido por asistencia al médico especialista la referencia a La Seguridad social y al médico de cabecera.

Cláusula 53ª) Cómputo de permisos

- Posibilidad que si el trabajador está trabajando en turno de noche el día anterior pueda elegir éste como primer día del permiso.

- Los permisos en casos de enfermedad grave u hospitalización se podrán disfrutar en días alternos (acuerdos familiares), respetando el total de días a que se tiene derecho.

Cláusula 56ª) Recuperación de los permisos

Permitir que se pueda hacer también por delante de la jornada.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO

Eliminación de la segunda tabla salarial. A igual trabajo, igual salario. Recuperación de la antigua estructura salarial adecuándola a los cambios actuales.

Respetar el número de domingos y festivos del trabajador asignado a cada letra, o en otro caso, pagar los excesos.

Pagar la parte proporcional de los pluses en jornadas especiales de turnos de 12 horas.

No pagar nunca unos salarios inferiores a lo establecido legalmente para los contratos de prácticas.

Respetar días de descanso, excepto en disponibilidades.

Compromiso de la Empresa en no discriminación salarial de las mujeres. Fijar Plan de Igualdad.

Continuar la política de homogeneización de las antiguas RBAs

Los TDs también tendrán en todos los casos revisión del IPC en sus salarios.

Cláusula 59ª) Retribución Básica Conjunta

- Adaptar
- El “Ad Personam” solo se utilizarán para los excesos de los salarios y complementos por encima de las fórmulas de la antigua estructura salarial.

Cláusula 61ª) Plus de condiciones de trabajo

Actualizar cantidades. Y lo cobrarán todos los trabajadores.

Niveles	2008	2009	2010
PCT1	206,46	237,42	273,04
PCT2	137,58	158,21	181,94

Incluir en el nivel 1 al personal de Aprovisionamiento, y ,en general a todos los que estén afectados directamente en su puesto de trabajo por una alarma de gases de la planta.

Cláusula 62ª) Complemento de puesto de trabajo por turnicidad

En los dobles se pagará la parte proporcional que correspondan

Cláusula 63ª) Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad

En los dobles se pagará la parte proporcional que correspondan

Cláusula 64ª) Gratificación de Nochebuena y Nochevieja

Establece los siguientes valores

- Turnos de M (día posterior): 127,75 euros
- Turno de T: 255,50 euros
- Turnos de N : 383,25 euros

Dar facilidades para que en estos días se trabaje voluntariamente para cubrir el puesto de trabajo.

Cláusula 65ª) Plus de doblaje

Eliminar la denominación de plus, sustituyéndolo por 8 horas extras, o la parte proporcional que pueda corresponder.

En los dobles del último día de un ciclo, que corresponde al día de descanso, se cobrarán 10 horas extras.

Cláusula 66ª) Plus de llamada

Sin quitar el pago mínimo del valor de 4 horas, incluir como HE las que se echen realmente

Nueva cláusula) Plus de Parada

Creación de un “plus de parada” de 25 euros diarios.

Nueva cláusula) Plus de Polivalencia

Creación de un “plus de polivalencia” para las personas que conozcan y puedan trabajar en 2 o en 3 o más puestos de trabajo, consistente en el 50 % y en el 99% de la diferencia con el nivel superior, respectivamente.

Cláusula 67ª) Complemento de cantidad y calidad por horas extraordinarias

- Actualizar con los acuerdos
- Actualizar fórmula de las HE con todos los salarios y complementos, y con el 75% de recargo para todos.
- Pagar también las Horas Extras de los Técnicos y Directivos que realicen estando de “stand-bys”
- Quitar obligatoriedad de las horas extras. En todo caso, no podrán ser obligatorias las HE de las puestas en marcha de nuevas unidades.
- Fijar un cuadrante de voluntarios, por períodos, especialmente para el equipo de absentismo. Estarían afectados por las correspondientes disponibilidades.
- Control de las HE. Respeto del tope máximo de HE permitidas. 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.

- Llamar a todas las HE por su nombre.
- La compensación de todas las horas extras con descanso se harán en un máximo de 4 meses (salvo mutuo acuerdo) o, para el personal de jornada ordinaria, se adjuntarán a las vacaciones; en otro caso, tendrán la consideración de horas extras a los efectos legales.
- Cambiar los excesos de HE en determinados puestos de trabajo por nuevos empleos.
- Aclarar que la Comisión de Horas Extras se reunirá mensualmente.

Cláusula 69ª) Gratificación al equipo contraincendios

Incluir creación de un equipo de bomberos profesionales. Mientras tanto, incrementar los valores de las llamadas. Incluir al Jefe de Turno de Laboratorio

Cláusula 70ª) Complemento de vencimiento periódico superior al mes

B. Plus de Desempeño Profesional

Eliminar, cambiando por la antigüedad.

C. Plus de objetivos de centro

Englobar en la de empresa

D. Participación en resultados de empresa

- Incluir sólo el absentismo voluntario.
- Se cobrará en todos los casos la parte proporcional del tiempo trabajado el año anterior.
- Aumentar en 2.008 a 5,5 % y en 2009 y 2.010 al 6,0%

Nueva. Paga de asistencia

Creación de una nueva paga de incentivación contra el absentismo.

Cláusula 73ª) Incrementos salariales

Subida salarial del IPC+1,25% el primer año y el IPC+0,50% el segundo e IPC+0,75% el tercero.

CAPÍTULO VI. DISCIPLINA

Modernizar las redacciones

Incluir las faltas por acoso sexual y moral.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN SINDICAL

Cláusula 85ª) Principios generales

- Especificar y ampliar las Comisiones del Comité y de la Empresa: Formación y Vacantes, Absentismo, etc.
- Local independiente para el Comité de Empresa, y locales adecuados para cada sindicato en función del número de delegados dotado de los medios apropiados y también para los DDPP.
- Tablones sindicales independientes para el Comité y Secciones Sindicales.
- 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
- Permiso sindical de 8 horas para Asamblea de los trabajadores en horario de jornada ordinaria.
- Establecer unas normas de comunicación del Comité con la Dirección, para las reuniones bimestrales y para la confección de las Actas.

Cláusula 86ª) Permisos a representantes sindicales

Actualizar. Aumentar a 40 horas los de los Delegados de Prevención.

Si una misma persona sustenta dos cargos (miembro del comité, delegado sindical o de prevención) el permiso deberá ser doble (80 horas mensuales).

Cláusula 87ª) Acumulación de horas

Modificar la acumulación entre los miembros de la sección sindical: "Los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a una misma lista electoral, podrán acumular las horas retribuidas de que disponen, en cómputo anual, siempre que no medie acuerdo en contra y tendrán la posibilidad de liberar a un miembro".

Cláusula 89ª) Delegados sindicales

- Actualizar con dos.
- Cambiar "se procurará..." por "se recomienda..."

Nueva cláusula) Información sindical

Recoger la información que la Empresa debe dar a los representantes sindicales

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN ASISTENCIAL

Cláusula 91ª) Dietas

Actualizar previamente con la subida de los últimos 10 años. Posteriormente, misma subida que los salarios

Cláusula 93ª) Locomoción

- Actualizar previamente con la subida de los últimos 10 años. Posteriormente, misma subida que los salarios.
- Potenciar el uso del transporte público, y en su defecto, compartido
- Poner un autobús para Mazagón.
- Plus de transporte a los trabajadores que no tienen cerca una parada de autobús y con un máximo de 30 km.

Cláusula 96ª) Servicios de cafetería y comedor

- Incluir posibilidad de comer al personal de turno al finalizar o antes de su jornada de trabajo y al personal de jornada ordinaria durante la jornada intensiva.
- Posibilidad de sustitución de los bocadillos por comida caliente en los turnos.
- El personal de ETT tendrá derecho a los mismos beneficios que el de plantilla.

Cláusula 97ª) Formación

- Las horas de formación en materia de prevención se darán dentro de la jornada anual de trabajo.
- Actualizar valor, con la salvaguarda de que nunca será inferior al valor de la HE del trabajador.
- 4 días de formación al año para el personal de turno y de jornada ordinaria dentro de su jornada de trabajo.

Nueva cláusula) subvención de combustible y electricidad

- Recoger una subvención de combustible y electricidad a los trabajadores.

Nueva cláusula) Contratas de transporte y comedor

- Participación de los representantes de los trabajadores en la elección de las contratas de comedor y transporte.

Nueva cláusula) Delegado Medio Ambiental

Creación de la figura del Delegado Medio Ambiental elegido por los trabajadores. Recoger el artículo del Convenio de Químicas.

Cláusula 99ª) Seguridad y Salud Laboral

- Ampliar las referencias.
- Adecuar y oficializar vestuarios de plantas, con dobles vestuarios y taquillas, y suficiente número de duchas.
- Reconocimiento del derecho de 10 minutos de aseo antes de la comida/bocadillo o de salir del trabajo.

- Incentivación a los trabajadores que quieran dejar adicciones como el tabaquismo, drogodependencia, alcoholismo y ludopatía.
- Protección de la maternidad
- Ficheros médicos individualizados con relación de puestos de los distintos puestos de trabajo, tiempo en cada uno de ellos, riesgos expuestos, niveles de exposición, etc.
- Evaluación de riesgos cada 4 años, incluyendo estudios ergonómicos y psicológicos
- Tomamuestras cerrados en todos los puntos con agentes químicos peligrosos de las nuevas instalaciones, y cambio progresivos de las viejas.
- Mejoras técnicas para bajar todos los puestos de trabajo con >90 dB de ruido equivalente o 140 dB de pico. Y atención especial a los hornos, que estén en esta situación.
- Estudio de detectores de sustancias peligrosas para la salud, ampliando los existentes de SH2 y benceno.

Cláusula 100ª) Comité de Seguridad y Salud

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.
- Aumentar a 6 el número de Delegados de Prevención
- Incluir la facultad del Comité de Seguridad y Salud para estudiar las medidas preventivas, tales como:
 - Identificación de riesgos en el puesto y relación de trabajadores afectados.
 - Resultados de la evaluación y medidas a tomar.
 - Metodología empleada en la evaluación
 - Establecer las medidas higiénicas adecuadas en los puestos de trabajo.
 - Pedir actualización de la evaluación de riesgos.
 - Participación en las Auditorias de Prevención.
- Poner en marcha el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.
- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud al menos cada 2 meses.
- Establecer un Comité de Seguridad y Salud de las empresas contratistas, para coordinar las medidas de Prevención.
- Curso mínimo de nivel intermedio para los todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud, y los Delegados Sindicales.
- 80 horas mínimas anuales para formación a los Delegados de Prevención.

Cláusula 101ª) Servicio de Salud Laboral

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

- 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).
- 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).
- Plan de prevención y seguimiento del cáncer y otras enfermedades profesionales.
- 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. Ampliación del personal del Servicio Médico dedicado en exclusividad a la prevención, en horario de jornada ordinaria con un Diplomado en Enfermería
- Estudio de la amplia problemática de los trabajadores a turnos, con dedicación especial a los componentes del actual equipo de refuerzo. Realizar una encuesta.
- Creación de un puesto de psicólogo.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- 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.
- 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, siguiendo las directrices marcadas en el protocolo médico correspondiente, y establecimiento de pausas de descanso.
- Dar cursos de ejercicios físicos adecuados, dentro de la jornada de trabajo, al personal que realiza trabajos sentados frente a la pantalla de visualización.
- Reducción de la carga de trabajo en el turno de noche.

Cláusula 102ª) Complemento por enfermedad

- Pagar el 85 % de los salarios, pluses y complementos y pagas (excepto la de asistencia) desde el primer día hasta el 16º en I.L.T. por enfermedad y el 90% por accidentes “in itinere”. Y el 100% por accidente laboral, hospitalización, paternidad/maternidad/adopción, desde el primer día.
- Se considerará accidente laboral todo aquel ocurrido durante la jornada, sin excepciones y se abonará el 100% de los pluses.

CAPÍTULO IX. BENEFICIOS SOCIALES

Reconocimiento de las parejas de hecho.

Seguro Médico gratis para el trabajador, y bonificaciones importantes para familiares.

Ampliación de las medidas de protección de los/las trabajadores/as contempladas en el R.D. sobre conciliación de la vida familiar. Por ejemplo, el permiso de lactancia se podrá acumular en 14 días naturales a disfrutar a continuación del descanso por maternidad y reducción de jornada para cuidado de hijos menores de 12 años.

Mismos derechos del permiso por paternidad que el de maternidad, y dar también el mismo tratamiento al riesgo durante el embarazo y durante el período de lactancia que a los permisos por maternidad.

Mismos derechos para los trabajadores jubilados a tiempo parcial que los trabajadores a tiempo completo. Y contabilizar los años completos en esta situación para los premios de fidelidad.

Poner autobuses para jornada ordinaria durante los meses de verano para Punta Umbría.

Aumentar las cantidades para excursiones, teniendo en cuenta el aumento de plantilla, incluyendo jubilados y personal de Madrid destinado en Huelva.

No cambiar los beneficios sociales por una compensación económica.

Actualizar las cantidades de las cláusulas afectadas con la subida salarial real de los últimos diez (10) años, antes de la subida del primer año de este Convenio.

Nueva cláusula) EXCEDENCIAS

- Excedencias con reserva de puesto de trabajo con 1 año de antigüedad.
- Ampliar hasta 3 años la posibilidad de solicitar una excedencia para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Nueva cláusula) GUARDERÍA

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), para ayudar a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Nueva cláusula) Despidos improcedentes

En los despidos improcedentes, el trabajador podrá optar libremente por la readmisión o la indemnización.

CAPÍTULO X. PLAN DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO

Cláusula 115ª) Plan de pensiones del sistema de empleo

Recoger las aportaciones de la Empresa, e igualar para todos al 2% de dicha participación.

Cláusula 117ª) Jubilación parcial – Contrato de Relevo

Jubilación parcial para todos en las mismas condiciones.

CLÁUSULAS FINALES

- La Comisión Paritaria se reunirá dentro de los 15 días en los que se haya solicitado.
- Todas aquellas personas que no cobraran una indemnización por categoría en el VI Convenio Colectivo, a la firma de este cobraran la cantidad de 750.000 de a las antiguas pesetas.

ANEXO 1º, 2º y 3º.

- Actualizar.
- El Anexo nº 1 se ampliará con los niveles y salarios correspondiente del personal Técnico y Directivo.

ANEXO 4º.

- Eliminar. No se puede perpetuar las normas discriminatorias del “equipo de refuerzo (condiciones de trabajo, puestos a cubrir, etc.).
- Cambiar por unas normas del equipo de absentismo, voluntario y pagado.

NUEVO ANEXO

Incluir el Reglamento del Plan de Pensiones actualizado y recogiendo la ampliación de la Comisión de Control del mismo.