



Cepsa - Refinería "La Rábida"
Sección Sindical del Sindicato Unitario de Andalucía

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

Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 48- 08

NEGOCIACIÓN COLECTIVA(II)

(Valoración del SU)

Una vez transcurridos más de cuatro meses del proceso negociador en el que estamos (o deberíamos estar) inmersos, consideramos necesario volver a hacer una valoración sobre la situación en este momento.

Se han llegado a una serie de acuerdos con la empresa que nos parecen insuficientes. Hay otra serie de reivindicaciones con las que la Comisión Negociadora no se pone de acuerdo. Y quedan otro número considerable de temas por tratar. Y ahí tenemos un importante escollo.

De nada sirven los datos económicos que la Junta General de Accionistas de Cepsa nos transmite con tanto entusiasmo. De nada sirven las cifras de negocio que manejan precisamente por estos días (18.370 millones de euros en 2005, 20.707 en 2006 ó 21.230 en 2007). Quedan aún muchos aspectos por mejorar de nuestro convenio. El nuestro es un convenio inmaduro. El general de Cepsa será mejor o será peor, pero ha soportado muchas más horas de trabajo y por tanto está mucho más desarrollado. Por ese motivo nuestra plataforma era tan densa. Y mirando con lupa ese supuesto elevado volumen de puntos pendientes, podemos darnos cuenta del escaso alcance económico que supone, para nuestra empresa, acceder a nuestras pretensiones. Estamos convencidos que si no a todas, sí a muchas.

Pero para que dos negocien, tienen que querer los dos. De una parte, la insistencia del Sindicato Unitario por mejorar en todo lo que podamos. De otra, una empresa cerrada en banda, en una estructura de convenio basada en tiempos de mediado de siglo pasado, que pretende perpetuarse mientras no nos opongamos duramente. Rozando la ilegalidad en algunos aspectos a los que parecen querer retornos en algunas ocasiones. Y de otra, unos compañeros más conformistas en la comisión.

De esta guisa difícilmente podremos salir airosos. Pero nosotros entendemos que tenemos la responsabilidad de intentarlo. Vamos a seguir ahí aunque a alguien le pese, pero por supuesto que será la voluntad de los trabajadores la que decida finalmente, siempre que se respete la legalidad vigente.

Os adjuntamos un resumen de los puntos que quedan pendientes por tratar y que, como decimos, la empresa no quiere ni mirar. Hay una valoración por nuestra parte en cuanto a lo que económicamente puede suponerle a la empresa el admitirlos, junto con algunos comentarios en algunos de ellos. Muchos de ellos no tienen un valor económico directo sobre los salarios.

<u>PROPUESTAS COMITÉ</u>	COMENTARIOS
Actualización de las cláusulas del Convenio afectadas positivamente por las últimas reformas laborales.	Sin coste económico.
<u>CAPÍTULO I. PRINCIPIOS GENERALES</u>	
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.	Sin coste económico. Así están en Cepsa.
Garantías a los supervisores de no represalias por adhesión completa al Convenio, que pueden hacer individualmente o a través del Comité de Empresa.	Sin coste económico.
Cláusula 2ª) Ámbito temporal Tres años.	Sin coste económico.
Estudiar un desarrollo de las carreras profesionales.	Sin coste económico.
Valoración de los puestos de trabajo, respetando las categorías superiores que se puedan tener actualmente.	Sin coste económico.
Nivel 5 mínimo.	Sin coste económico.
Cláusula 11) Grupos, Subgrupos y Categorías Pasar a nivel 6: En general a los trabajadores de nivel 5 que conozcan dos o más puestos de trabajo.	hay que hacer justicia y reconocer el esfuerzo de la gente. por conocer varias unidades o puestos de trabajo. en cepsa el nivel 5 solo conoce 1 puesto de trabajo.
-En Mantenimiento al oficial que figura de cabeza de pareja.	

-Incluir a los bomberos conductores de C.I.	
Cláusula 13ª) Personal técnico Todos los trabajadores del nivel 5 se considerarán técnicos auxiliares. Actualizar las clasificaciones.	Sin coste económico. asi estan en cepsa
1.1.1 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.	Sin coste económico. Cualquier empresa moderna lo tiene; incluido cepsa
Adecuar las categorías.	Sin coste económico.
<u>CAPÍTULO III. EMPLEO</u> 1.2 1.3 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.	Sin coste económico. La empresa y los otros sindicato pretenden ¿negociarlo? fuera de convenio, con lo que sería la voluntad de la empresa la que se impondría sin remedio. Es un trabajo que podría ya estar finalizado.
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 contrata. Participación del Comité en la regulación de las subcontratas.	Sin coste económico.
Compromiso de no cesión ilegal de trabajadores.	Sin coste económico.. Lo recoge el convenio de Química.
Pasar en 2 años a fijos los contratados que no tengan “entidad propia” o no la hayan tenido durante estos últimos años.	Sin coste económico.

Compromiso de cambiar los excesos de HE por nuevas contrataciones.	<p>Sin coste económico.</p> <p>La empresa alega que le sale más barato un trabajador que las horas que cobran otros.</p>
Disminución y fijar limitaciones de la política de concatenación de contratos y conversión de los trabajadores temporales en fijos.	Sin coste económico.
Mejora de las condiciones legales mínimas de los contratos temporales: obra y servicio, por circunstancias de la producción, prácticas, etc.	Sin coste económico.
Organigrama público de la Empresa, incluyendo a los/as subcontratados/as. Relación de trabajadores por puestos y fijación de los niveles salariales.	Sin coste económico. Lo tienen en Cepsa y en muchas otras empresas.
Libertad para fijar la residencia.	Sin coste económico. Es un derecho constitucional.
Todos los despidos con 45 días de indemnización por año de trabajo.	<p>Sin coste económico. Esto supone actualmente una discriminación.</p> <p>La empresa alega que no despide a nadie</p>

<p>1.4 Cláusula 20ª) Vacantes y su cobertura</p> <p>Conversión de los trabajadores temporales en fijos.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Cláusula 21ª) Ingresos</p> <p>Creación del puesto Jefe o Técnico de SALA DE LABORATORIO nivel 7.</p> <p>Perfil del puesto:</p> <p>Tendrá que conocerse todas las zonas y ensayos del laboratorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • -Zonas de Generales (Aguas, Viscosidades, Azufres, Motores) • -Sala de Cromatografía • -Zona de Especiales. <p>Trabjará a 3 turnos al lado de J. Turno y los analistas de 3 Turnos.</p> <p>Tendrá que estar dispuesto a rotar por las zonas y realizar cualquier ensayo.</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>Las nuevas instalaciones requieren de estos, incluso de más, puestos de trabajo.</p>
<p>Ampliación de analistas a 3 turnos en Laboratorio.</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>Las nuevas instalaciones requieren de estos, incluso de más, puestos de trabajo.</p>
<p>Creación de empleo en zonas deficitarias.</p>	<p>La empresa pide una relación de estos casos.</p>
<p>Operador de apoyo al Operador de Control en las plantas que lo necesiten.</p>	<p>Esto es necesario actualmente en algunas plantas.</p>
<p>Cláusula 23ª) Ascensos</p> <p>Actualizar redacción.</p> <p>Regular la situación de los trabajadores que llevan muchos años haciendo trabajos de categoría superior.</p> <p>Participación del Comité en las pruebas de acceso, en las vacantes y ascensos, hasta el nivel 9, inclusive.</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>Hay abusos en este sentido</p>
<p>Los trabajadores que hagan más de un mes al año trabajos de categoría superior de nivel 7 y 8 serán ascendidos a nivel 6, como mínimo.</p>	<p>Hay abusos en este sentido</p>
<p>2.- Supresión del resto de párrafo de esta cláusula.</p>	

<p>1.5 Cláusula 26) Ascensos Especiales. Supresión.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Cláusula 27) Periodo de prueba en ascensos. Supresión</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>1.6 Cláusula 28ª) Cambio de puesto de trabajo 3.c) Matizar por causas justificadas, y que se pacte con el Comité de Empresa.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>1.7 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, horas extras, etc. y las diferencias proporcionales de objetivos empresa, incluyendo las prolongaciones de jornada. Esta norma se aplica dentro del mismo tipo de jornada como la de los cambios de jornada ordinaria, 2 turnos y 3 turnos</p>	<p>Es ley.</p>
<p>1.8 Cláusula 31ª) Trabajos de categoría inferior Pactar con el Comité de Empresa 1.9</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>1.10 Comisión paritaria igualdad</p>	<p>Sin coste económico. La empresa con el apoyo de algunos sindicatos, pretende hablarlo fuera de convenio, cuando el comité ya no tiene fuerza para conseguir avances en este tema tan importante.</p>
<p>Posibilidad de reducir la jornada y los salarios proporcionalmente por petición del trabajador.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Cláusula 34ª) Jornada de trabajo Reducción de la Jornada anual en 24 horas.</p>	

<p>Garantía de la jornada anual pactada: La Empresa garantizará la jornada anual pactada. Si al término del año en curso el trabajador no hubiera disfrutado sus vacaciones y descansos compensatorios correspondientes, tendrá la opción, salvo pacto en contra de mutuo acuerdo empresa-trabajador, de solicitar la penalización del exceso de jornada con una cuantía económica calculada con el triple del valor de la hora extra o con el triple de descanso.</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>La empresa alega que esto no se produce.</p>
<p>No se utilizará al personal propio de mantenimiento durante la jornada ordinaria para trabajos en zonas integralizadas</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>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.</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>Nadie tiene porqué hacer más horas de las pactadas.</p>
<p>Jornada intensiva de lunes a viernes (de 7.30 a 15 horas).</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>en la propia Ertisa lo disfrutaban sin problemas para la producción.</p>
<p>Adecuar las cláusulas afectadas</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Mejora de otras medidas para favorecer dicha conciliación, ampliando los mínimos dispuestos en la Ley. Ejemplo, casos de maternidad, lactancia, cuidado de mayores, de hijos menores de 12 años, etc.</p>	<p>Se espera de una empresa responsable y excelente.</p>
<p>Cláusula 37ª) Calendario y horario para el régimen de turnos.</p> <p>Jornada de 207 días, con 15 minutos de descanso diario.</p>	
<p>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.</p>	<p>Reivindicación muy importante para el personal a turnos.</p>
<p>Compensar exceso de 10 minutos extras diarios de salida del autobús (con 15 minutos) con días de descanso.</p>	<p>No discriminación con la jornada ordinaria.</p>

4. Cambiar por 16 horas máximo.	<p>Sin coste económico.</p> <p>Por sentido común y seguridad.</p>
<p>Cláusula 39ª) Descanso diario</p> <p>En consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, cualquier trabajador sin excepción y cualquiera que fuera su régimen de trabajo, que tenga necesidad de realizar horas extraordinarias, no vendrá obligado a comenzar el trabajo en la jornada siguiente hasta que haya transcurrido el período mínimo de descanso establecido legalmente, desde la finalización de su jornada extraordinaria. Si por la naturaleza del trabajo a turno o por necesidad del servicio, a juicio exclusivo de la Dirección, fuese necesario que el trabajador se reintegrase a su puesto de trabajo al comienzo de su jornada siguiente, se le abonarían como extraordinarias las horas en que se hubiese disminuido su descanso o se le compensaría con horas de descanso en el plazo de una semana, a elección del trabajador. En ambos casos utilizará los medios de transporte de la Empresa y si por necesidad tuvieran que utilizar su vehículo particular se les abonará el kilometraje.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Cláusula 40ª) Cambio transitorio en régimen de jornada.</p> <p>Definir y pactar las emergencias.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Cláusula 45ª) Diferentes disponibilidades.</p> <p>Recoger todas las disponibilidades pactadas, incluyendo las de los TDs.</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>Actualmente discriminatorio.</p>
<p>Los oficiales de mantenimiento que realicen sustituciones de Maestro de Taller podrán compatibilizar estas sustituciones con los Stand-By que les sean asignados.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Personal UEXX el cual percibirá anualmente la parte fija establecida en la cláusula 68 y con ello queda obligado tanto a poder ser designado en situación de disponibilidad semanal o diaria, en cuyo caso percibirá las cantidades</p>	

establecidas para ello en la cláusula 68, como acudir a la llamada que se le haga si con ocasión de precisarse sus servicios se le fuera a buscar y se le encontrara, aun no habiendo sido designado en situación de disponibilidad semanal ni diaria y equiparándose esta llamada a las demás llamadas al personal en disponibilidad.	
1.11 Cláusula 47ª) Entrenamiento contra incendios. Horas de formación pagadas dentro de la jornada anual de trabajo. Si se realizan fuera, se podrán compensar con descanso a elección del trabajador...	Sin coste económico.
2. Los trabajadores de Jornada Ordinaria que tengan a su cargo el cuidado de un familiar siempre y cuando justifiquen el mismo, podrán fraccionar por horas sus vacaciones.	Sin coste económico.
Pagar las vacaciones de acuerdo a la O.I.T.	
Cláusula 52ª) Permisos retribuidos. (incluir el nuevo permiso por paternidad)	Es ley.
Añadir citaciones judiciales.	Sin coste económico.
Eliminar del permiso retribuido por asistencia al médico especialista la referencia a La Seguridad social y al médico de cabecera.	Sin coste económico.
e) Por fallecimiento de un primo hermano o un tío carnal, por el tiempo imprescindible, pero 1 día como mínimo (día del sepelio).	
Cláusula 54ª) Permiso sin retribución. Eliminar el apartado b) que obliga al trabajador a solicitar al médico de cabecera que extienda parte de baja y/o declare expresamente por escrito “enfermo en el día de la fecha”.	Sin coste económico.
Cláusula 56ª) Recuperación de los permisos. Permitir que se pueda hacer también por delante de la jornada ordinaria, con un mínimo de 30 minutos.	Sin coste económico.
Respetar el número de domingos y festivos del trabajador asignado a cada letra, o en otro caso, pagar los excesos.	De escaso coste económico.

Respetar días de descanso, excepto en disponibilidades.	Sin coste económico.
Continuar la política de homogeneización de las antiguas RBAs	Reivindicado convenio tras convenio.
Los TDs también tendrán en todos los casos revisión del IPC en sus salarios.	Actualmente discriminatorio.
Cláusula 58) Régimen salarial. Recuperación de la antigüedad, deduciéndola del actual “Ad Personam”. Desaparición del actual concepto RBC (Salario Base + Ad Personam), creación de un nuevo concepto RB (Retribución Base) suma de los dos antiguos, con la supresión total de la doble tabla salarial.	Igualación real de la segunda tabla.
Cláusula 59ª) Retribución Básica Conjunta. Adaptar El “Ad Personam” solo se utilizará para los excesos de los salarios y complementos por encima de las fórmulas de la antigua estructura salarial o de los valores mínimos establecidos.	
Los que puntualmente bajen a planta cobrarán el tiempo proporcional.	De bajo coste económico. Lógico
Supresión del párrafo 3.	
Cláusula 64ª) Gratificación de Nochebuena y Nochevieja. Establece los siguientes valores Turnos de M (día posterior): 100 € Turnos de N : 180 €	Se ha rebajado la pretensión de la Comisión Negociadora.
Dar facilidades para que en estos días se trabaje voluntariamente para cubrir el puesto de trabajo.	Sin coste económico.
Los trabajadores de jornada ordinaria cobrarán la parte proporcional que coincidan con horas de trabajo.	De escaso coste económico.

<p>Cláusula 65ª) Plus de doblaje</p> <p>Eliminar la denominación de plus, sustituyéndolo por 8 horas extras, o la parte proporcional que pueda corresponder.</p> <p>En los dobles del último día de un ciclo, que corresponde al día de descanso, se cobrarán 10 horas extras.</p>	<p>De bajo coste económico.</p>
<p>Cláusula 65ª) Plus de doblaje</p> <p>Eliminar la denominación de plus, sustituyéndolo por 8 horas extras, o la parte proporcional que pueda corresponder.</p> <p>1.12 En los dobles del último día de un ciclo, que corresponde al día de descanso, se cobrarán 10 horas extras.</p>	<p>De bajo coste económico.</p>
<p>Nueva cláusula) Plus de Parada</p> <p>Establecer este concepto para todo el personal afectado en el desarrollo normal de sus funciones por parada de la unidad en el complejo en los términos que se acuerden. De lunes a viernes 20 euros y fines de semana y festivos 40 euros por día.</p>	<p>Instaurado en muchas empresas. Se han rebajado las pretensiones iniciales.</p> <p>En paradas hay absoluta disponibilidad del trabajador sin remunerar.</p>
<p>Cláusula 67ª) Complemento de cantidad y calidad por horas extraordinarias.</p> <p>Actualizar con los acuerdos</p>	
<p>Actualizar fórmula de las HE con todos los salarios y complementos, y con el 75% de recargo para todos.</p>	<p>No discriminación.</p>
<p>Pagar también las Horas Extras de los Técnicos y Directivos que realicen estando de “stand-by”</p>	
<p>Quitar obligatoriedad de las horas extras. En todo caso, no podrán ser obligatorias las HE de las puestas en marcha y paradas de unidades.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Fijar un cuadrante de voluntarios, por períodos, especialmente para el equipo de absentismo. Estarían afectados por las correspondientes disponibilidades.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>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.</p> <p>Minimizar las HE al trabajar de noche.</p>	<p>Sin coste económico.</p>

<p>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.</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>Es ley.</p>
<p>Cambiar los excesos de HE en determinados puestos de trabajo por nuevos empleos.</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>La empresa nos pide que le digamos dónde.</p>
<p>Aclarar que la Comisión de Horas Extras se reunirá mensualmente.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Cláusula 68ª) Complemento de cantidad y calidad por disponibilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apdo. 1.-Aumentar al 10% • Apdo. 2.-Aumentar al 5% • Apdo. 3.-Aumentar al 5% • Apdo. 4.-Aumentar al 5% • Apdo. 5.-Aumentar al 5% 	
<p>Cláusula 69ª) Gratificación al equipo contra-incendios.</p> <p>Incluir creación de un equipo de bomberos profesionales, de al menos 6 miembros por letra.</p>	<p>Lo tienen en empresas del sector.</p> <p>La más cercana: Enagás.</p>
<p>Incluir las faltas por acoso sexual y moral.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>CAPÍTULO VII. RÉGIMEN SINDICAL</p> <p>Cláusula 85ª) Principios generales.</p> <p>Especificar y ampliar las Comisiones del Comité y de la Empresa: Formación y Vacantes, Absentismo, etc.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Local independiente para el Comité de Empresa, y locales adecuados para cada sindicato dotado de los medios apropiados y también para los DDPP.</p>	<p>Hay actualmente espacio físico para 21 miembros más los 6 delegados sindicales.</p>
<p>Tablones sindicales independientes para el Comité y Secciones Sindicales.</p>	<p>Sin coste económico.</p>

<p>Información sindical en la Intranet y por correo electrónico. Tablón sindical para cada sindicato, Comité de Empresa - Delegados de Prevención.</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>Algo de esto fue acordado en el interior convenio, la empresa no lo ha cumplido.</p>
<p>Permiso sindical de 8 horas para Asamblea de los trabajadores en horario de jornada ordinaria.</p>	<p>Prácticamente sin coste económico.</p>
<p>Si una misma persona ostenta varios cargos (miembro del comité, delegado sindical, de prevención o medio ambiental) el permiso será acumulable.</p>	<p>Sin coste económico. A la empresa le resulta esta opción más favorable que el que se nombre a otras personas para no duplicar cargos.</p>
<p>Cláusula 87ª) Acumulación de horas.</p> <p>Modificar la acumulación entre los miembros de la sección sindical:”Los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegado Medio Ambiental, 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”.</p>	<p>Sin coste económico.</p> <p>Lo tienen muchas empresas, incluido Cepsa.</p>
<p>1.13 Cláusula 89ª) Delegados sindicales.</p> <p>Propuesta de redacción primer párrafo:</p> <p>“Aquellas Centrales Sindicales que reúnan los requisitos legales o convencionalmente establecidos, podrán designar Delegado/s Sindical/es para que ostenten la representación de dicha Central en el seno de la Empresa, tendrá, en cualquier caso, los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa, siendo sus funciones las siguientes...”</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Nueva cláusula) Información sindical.</p> <p>Recoger la información que la Empresa debe dar a los representantes sindicales</p> <p>1.14</p>	<p>Sin coste económico.</p>

<p>1.14.1 CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN ASISTENCIAL</p> <p>Cláusula 91ª) Dietas</p> <p>Actualizar con un 10%.</p>	<p>Bajo coste económico. Rebajadas las pretensiones iniciales.</p> <p>Este valor estaba obsoleto.</p>
<p>Cláusula 93ª) Locomoción</p> <p>Actualizar con un 0,40 euros por kilómetro en el 2.008.</p> <p>Poner un autobús para Mazagón.</p>	<p>Bajo coste económico. Valor obsoleto.</p> <p>Es una parte de Palos-Moguer en donde no hay parada.</p>
<p>Plus de transporte a los trabajadores que no tienen cerca una parada de autobús de la Empresa (hasta 2 Km.) y con un máximo de 35 km.</p>	<p>Instaurado en el convenio de Cepsa.</p>
<p>Cláusula 97ª) Formación.</p> <p>Las horas de formación en materia de prevención se darán dentro de la jornada anual de trabajo.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Actualizar valor con una subida del 10% con la salvaguarda de que nunca será inferior al valor de la HE del trabajador.</p>	
<p>La formación normal que se haga fuera de la jornada de trabajo será siempre voluntaria.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Nueva cláusula) subvención de combustible y electricidad.</p> <p>Recoger una subvención del 15 % combustible, butano, lubricantes y electricidad a los trabajadores.</p>	
<p>Nueva cláusula) Delegado Medio Ambiental.</p> <p>Creación de la figura del Delegado Medio Ambiental elegido por los trabajadores.</p>	<p>De bajo coste económico.</p>
<p>Cláusula 98ª) Prendas y equipos de trabajo.</p> <p>Gafas graduadas para todo el personal que trabaje con pantallas de visualización.</p>	<p>Las pantallas de visualización deterioran con el paso de los años la salud de los trabajadores.</p>
<p>Una equipación de vestuario para el personal administrativo.</p>	

Propuesta de redacción apartados: Personal operario, analistas y personal subalterno de Almacén: Cinco (5) equipaciones compuestas por una (1) chaquetilla, una (1) camisa y un (1) pantalón en invierno y una (1) camisa y un (1) pantalón en verano.	
Adecuar y oficializar vestuarios de plantas, con dobles vestuarios y taquillas, y suficiente número de duchas.	De sentido común.
Reconocimiento del derecho de 10 minutos de aseo antes de la comida/bocadillo y de salir del trabajo.	Lo dice el Real Decreto de Agentes Cancerígenos.
Protección de la maternidad	Sin coste económico.
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.	Sin coste económico.
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.	Reforma necesaria para la salud de los trabajadores. Y además es ley.
Estudio de detectores de sustancias peligrosas para la salud, ampliando los existentes de SH2 y benceno.	A SO2 y amonicaco.
Potenciación y formación del Comité de Seguridad y Salud.	Sin coste económico.
Para una mejor prevención y protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su trabajo queremos que se potencie más la formación y las competencias del Comité de Seguridad y Salud, donde están incluidos los Delegados de Prevención en representación de los trabajadores.	Sin coste económico.
Aumentar a 6 el número de Delegados de Prevención.	Imprescindible por el volumen de instalaciones. Este punto está retirado.
Incluir la facultad del Comité de Seguridad y Salud para estudiar las medidas preventivas, tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de riesgos en el puesto y relación de trabajadores afectados. 	Sin coste económico..

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
<p>Poner en marcha el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.</p> <p>Este tema se trata en la reunión con la empresa del día 22 de Mayo y se queda en tratarlo sólo con los DDPP si es que tienen autonomía.</p>	<p>Sin coste económico. La empresa no tiene ningún interés pero esto funciona en no pocas empresas que se precian de velar por la seguridad.</p>
<p>Reuniones del Comité de Seguridad y Salud al menos cada 2 meses.</p>	<p>No da tiempo de tratar los temas como actualmente.</p>
<p>Establecer un Comité de Seguridad y Salud de las empresas contratistas, para coordinar las medidas de Prevención.</p>	<p>Lo prevé la ley pero la empresa no tiene ningún interés pese a la gran ayuda que esto supone a la seguridad del complejo.</p>
<p>Curso mínimo de nivel intermedio para los todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud, los Delegados Sindicales y Delegado Medio Ambiental.</p>	<p>Mejor cualificación para las personas que vela por la seguridad.</p>
<p>80 horas mínimas anuales para formación a los Delegados de Prevención y Delegado Medio Ambiental.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Cláusula 101ª) Servicio de Salud Laboral .</p> <p>Política de vigilancia de la salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>Estudio psicosocial y ergonómico de todos los puestos de trabajo antes de la finalización del Convenio Colectivo a realizar por empresa acreditada cuya designación será consensuada con los representantes de los trabajadores.</p>	<p>De bajo coste económico.</p>
<p>Establecer un seguimiento de la salud del trabajador acorde con su edad y puesto de trabajo durante y después de la terminación de la relación laboral.</p>	<p>Sin coste económico.</p>

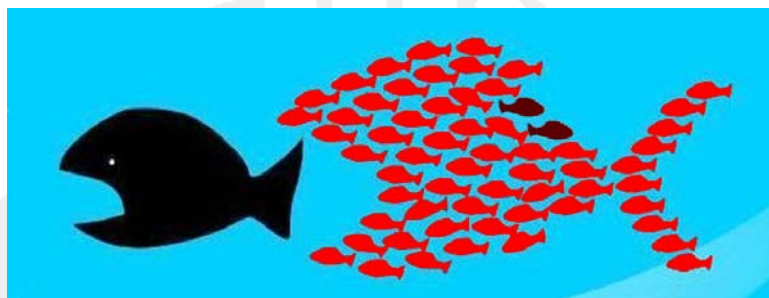
Compensación en descanso por la penosidad por ruidos de mas de 80 dB equivalentes en jornadas de 40 h. semanales (reducir la jornada para tener menor tasa de ruido).	Cambiar plus de penosidad por descanso.
Mayor control de análisis de los trabajadores y de mediciones en el puesto de trabajo de agentes químicos (especialmente los cancerígenos), los biológicos, físicos (ruido y ergonomía del puesto).	De sentido común.
Programa de Salud Laboral: revisiones médicas periódicas y exhaustivas con pruebas oncológicas realizadas por especialistas.	De sentido común dada la grave estadística que reflejan los trabajadores de refinería.
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, , 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.	De bajo coste económico.
Estudio de la amplia problemática de los trabajadores a turnos, con dedicación especial a los componentes del actual equipo de refuerzo. Realizar una encuesta.	Sin coste económico.
Estudio del acoso sexual y acoso moral (“mobbing”). Implantar una normativa, según las recomendaciones del INSHT.	Sin coste económico.
Estudio del nuevo síndrome de “estar quemado” (o “burn out”) en el trabajo.	Sin coste económico.
Control de edificios (prevención de edificio enfermo).	Totalmente necesario.
Adecuar todos los puestos de trabajo a la iluminación requeridas en los mismos.	Necesario.
Aplicación en su totalidad del RD sobre agentes cancerígenos (incluyendo el tiempo de aseo y los dobles vestuarios).	Necesario.
Ampliación de los reconocimientos específicos a los trabajadores que trabajan con PVD, siguiendo las directrices marcadas en el protocolo médico correspondiente, y establecimiento de pausas de descanso.	De bajo coste económico.

Reducción de la carga de trabajo en el turno de noche.	De sentido común. Recomendado por el “instituto de seguridad e higiene en el trabajo”.
Cláusula 102ª) Complemento por enfermedad. Complementar hasta el 85% hasta el 15º día y a partir del 16º el 100% de los rbc, pluses y stand by. de los salarios, pluses, complementos y pagas (excepto la de asistencia) desde el primer día en I.L.T. por enfermedad y accidente no laboral y en los casos de permiso por paternidad/maternidad/adopción con cargo a la Seguridad Social.	Evitar discriminaciones.
Abonar el PRC y PRE el 100% para accidentes “in itinere”.	El que se accidenta en el viaje al trabajo no debe tener penalización.
Supresión de los puntos 2, 3 y 4.	
7.- Si el índice general de absentismo del año resultase inferior al 5,5%, se reintegrará la diferencia entre el complemento establecido para cada supuesto y el 100% de la retribución fija.	Sin coste económico.
De no obtenerse el citado índice general de absentismo del 5,5% anual, se reintegrará la mencionada diferencia a aquellos empleados cuyo absentismo individual por enfermedad común, accidente no laboral o consulta médica de la Seguridad Social haya sido igual o inferior a 48 horas perdidas.	Sin coste económico.
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.	Sin coste económico.

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.	De bajo coste económico.
Nueva cláusula) EXCEDENCIAS Excedencias con reserva de puesto de trabajo con 1 año de antigüedad.	Sin coste económico.
Ampliar hasta 3 años la posibilidad de solicitar una excedencia para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Sin coste económico.
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.	Sin coste económico.
Cláusula 104ª) Premio a la fidelidad en el empleo. Agregar tiempo completo jubilados parciales y seis meses más para el cómputo.	
c) 37 años: sustituir el reloj de oro por el cobro de tres (3) mensualidades.	
Cláusula 106) Premios de nupcialidad y natalidad. Aumentar a 250 y 150 euros respectivamente.	
Cláusula 107) Ayuda al estudio. Incremento de las ayudas por clase: Clase A: 70 € Clase B: 100 € Clase C: 140 € Clase D: 250 € Clase E: 500 €	Más que obsoleto, ridículo e insuficiente.

<p>Para poder optar a ayuda completa en las clases D y E es necesario que la matrícula se refiera a un curso completo o a un mínimo de cinco (5) asignaturas, pudiendo optar a media ayuda, para lo cual la matrícula deberá incluir como mínimo tres (3) asignaturas o dos (2), si el curso completo comprende cuatro (4) asignaturas, estableciéndose éstas en el 50% de las mismas.</p>	
<p>Cláusula 108) Becas de trabajadores. Incrementos de las ayudas por clase: Clase A: 100 € Clase B: 150 € Clase C: 200 € Clase D: 300 €</p>	<p>Ridículo e insuficiente.</p>
<p>Cláusula 109) Ayuda a la cultura y tiempo libre. Duplicar las cantidades del fondo de excursiones. Y establecimiento de un protocolo de control.</p>	<p>Lógico tras la nueva ampliación de plantilla.</p>
<p>Cláusula 111ª) Prestaciones gratiables. Incluir un plan médico concertado y gratuito para los trabajadores, su cónyuge e hijos menores de 25 años no emancipados.</p>	<p>.Lo tienen muchas empresas.</p>
<p>CAPÍTULO X. PLAN DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO Cláusula 115ª) Plan de pensiones del sistema de empleo. 1.-Aumentar la aportación del promotor al 3% en todos los niveles. 2.-Cláusula de salvaguarda de percepciones finales.</p>	<p>Para evitar discriminaciones. Plan de refinería ridículo comparado con el del convenio general de Cepsa. En Petronor todos el 9%.</p>
<p>Cláusula 116ª) Jubilación. 1.-Todo el personal mutualista tanto de Turno como de Jornada Ordinaria (cotización anterior a 01/01/67) podrá jubilarse anticipadamente a petición propia a partir de la edad que la legislación vigente establezca.</p>	<p>Sin coste económico.</p>
<p>Establecimiento de criterios formulados sobre Bases Reguladoras para los casos en los que el relevista no alcance el 60% establecido por ley.</p>	<p>Sin coste económico.</p>

<p>El anexo 1 se ampliará con los niveles y salarios correspondientes del personal Técnico y Directivo.</p>	<p>Sin coste económico. En Cepsa tienen fijados los niveles del 8 al 13 de los TD's</p>
<p>ANEXO 4º. Eliminar. No se pueden perpetuar las normas discriminatorias del "equipo de refuerzo" (condiciones de trabajo, puestos a cubrir, etc.)</p>	<p>Poner nuevas normas para la voluntariedad.</p>



R.L.R. a 10 de Julio de 2008.

Por un convenio justo para todos y sin discriminaciones.