



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

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

Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 53 - 08

RAZONES DEL S.U. PARA RECHAZAR
LOS PUNTOS DE LA EMPRESA.

La Sección Sindical del Sindicato Unitario tiene muchas razones para rechazar la “posición de Cepsa para la negociación del IX Convenio Colectivo de la RLR”, después de varios meses de negociación, donde entendemos que se nos ha estado entreteniéndolo, dejando pasar el tiempo, simplemente hemos escuchado las explicaciones de los puntos de cada una de las partes, para hacer ahora una contraoferta muy alejada de la Plataforma, del tipo: “eso es lo que hay”, “o lo tomas o lo dejas”.

La Plataforma que se consensuó entre todos, buscaba un equilibrio de peticiones y mejoras de todos los trabajadores, “nuevos” y “viejos”, personal de jornada ordinaria y de turnos, “nómina convenio” y TDs, etc. Y aunque hay muchos puntos importantes de la Plataforma que la Empresa no quiere discutir, vamos a recordar una serie de ellos, a modo de ejemplo, aunque muchos compañeros pueden pensar que dejamos sin nombrar otros también importantes:

1.- Se mantienen muchas discriminaciones, la mayoría en función de la fecha de ingreso en plantilla, aunque se haya estando trabajando en el mismo puesto de trabajo o similar, tales como:

- La segunda tabla salarial, aunque la propuesta de la Empresa reduce el número de años de “progresión económica”.
- Continúa el PDP (en lugar de la antigüedad).
- No se ha planteado aún el reconocimiento de la experiencia en el puesto de trabajo o en otro similar para cualquier trabajador que ingrese en plantilla, como en el Convenio de Cepsa.
- Grandes diferencias en los pluses “Ad Personam” del personal a turnos.
- Fija distintos número de años para la nómina convenio y los TDs.
- Mantiene la fórmula reducida de Hora Extra para los “nuevos”.
- La aportación del Plan de Pensiones de la Empresa sigue siendo diferente para la nómina convenio y los TDs. La aportación de la Empresa es menor que en Respsol y muy alejada de Petronor.
- El PCT sigue sin ser para todos (al contrario que en Cepsa y Ertisa)

- No se reconocen los derechos laborales de HE y de descanso entre jornada de los TDs. Tampoco se recogen sus salarios mínimos en el convenio, como hacen en Cepsa.
- No se acepta la misma oportunidad para acogerse a la jubilación parcial del personal de jornada ordinaria, que el del turno.
- Se mantiene grandes pérdidas económicas en pluses, standbys y otros complementos cuando se está de baja, lo que no ocurre en Cepsa.
- Se mantienen las diferencias de condiciones de trabajo del equipo de refuerzo, que además cobra menos por la “segunda tabla salarial”.
- Diferencias en la indemnización de días de despidos de los “nuevos” (33 días) y los “viejos” (45 días).
- Se mantiene la diferencia de 10 minutos en la salida del autobús de jornada ordinaria y el de turno.

2.- No se mejoran muchas condiciones de trabajo y salud laboral, que se piden en la Plataforma, tales como:

- Reducción de la jornada de trabajo
- Creación de una 6ª letra del turno.
- Jornada intensiva todo el año
- Incluir en Convenio a los TDs hasta nivel 9 como en Cepsa.
- Pago de polivalencia por desarrollar varios puestos de trabajo.
- Insuficiente días de vacaciones del personal de turnos.
- Ficha de puesto de trabajo y organigrama detallado y público, como en Cepsa.
- Pasar a fijos a los que están trabajando con nosotros durante muchos años en situación “irregular”.
- Control de las contrataciones y mejoras de las mismas.
- Respeto de la legislación vigente en las horas de formación fuera de la jornada de trabajo (que sea siempre voluntaria)
- Establecimiento de un plus de parada diario.
- Mantiene unas dietas y kilometraje muy desfasados.
- No se mejora la política de prevención (seguimos sin querer aplicar el RD sobre agentes cancerígenos) y de vigilancia de la salud (y nos olvidamos de los jubilados).

3.- Pretende dejar muchos puntos importantes para unas Comisiones de trabajo después de la firma del convenio:

- No se acepta acogernos al Plan Óptima del Plan De Igualdad, que se hace bajo la tutela del Instituto de la Mujer, como tiene Repsol, Coca Cola España, y una multitud de grandes empresas. Tampoco se quiere entrar a discutir en profundidad un verdadero Plan de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
- Comisión de Clasificación Profesional, pero sin aclarar si se va a discutir sobre desarrollo de la carrera profesional, valoración de puestos de trabajo, etc.

- Comisión de Cobertura de Vacantes, que entendemos se podría negociar completamente durante la negociación del Convenio ya que hemos entregado unos trabajos que hemos desarrollado en subcomisiones durante la negociación: ingresos, vacantes, pruebas de acceso, etc. que asegure una transparencia en las contrataciones y ascensos.

4.- **La Empresa no quiere saber nada de los trabajos** de otras subcomisiones que le hemos entregado, tales como: Desarrollo de la Carrera Profesional, Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (aunque acepta algunas ligeras mejoras), Contrataciones y Nivles de los TDs.

5.- **La Empresa exige contrapartidas**, ya explicadas en otras notas anteriores:

- Un convenio por 4 años, que nos sigue pareciendo mucho tiempo.
- Jornada irregular (para “disfrazar” las primeras 146 horas extras anuales)
- Cambio en la redacción del Plus de Turno, para que renunciemos al tiempo de aseo, plus de bocadillo, salida del autobús del turno 10 minutos después del de jornada ordinaria, etc.

La Sección Sindical del Sindicato Unitario no está de parte de la Empresa, sino de todos los trabajadores, presentes y futuros, respetando la legalidad vigente y los derechos de las minorías. Y si no se cumplen las premisas legales, nos reservamos el derecho a tomar las acciones que nos puedan corresponder.

Recordamos que la inflación en el mes de Mayo alcanza el 5,0% y que está previsto que se pacte una subida en referencia al IPC previsto (el 2,0%), cuando sabemos que recientes estudios del mediados de Junio del BBVA hablan de una revisión de la inflación para el 2.008 al 4,4% y del 2,8% para el 2.009, y que además, la prensa del día 8 de este mes, se hacía eco de las siguientes manifestaciones:

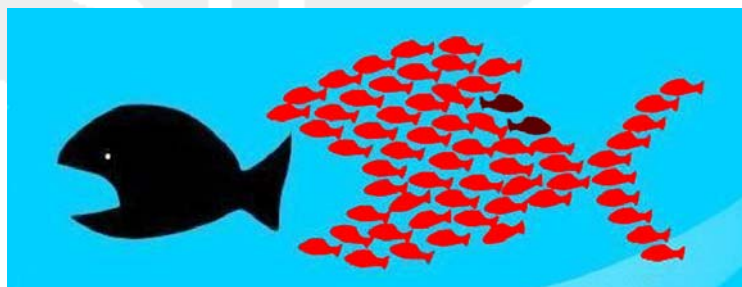
“El gobernador del Banco de España, Miguel Ángel Fernández Ordóñez, consideró que, en el último año, la mayor inflación no se ha debido tanto al incremento salarial como al aumento de los márgenes empresariales”

Y, por otro lado, a Cepsa, precisamente, no parece que le esté yendo muy mal en este año.

Seguiremos informando.

Sección Sindical del Sindicato Unitario

La Rábida, 14 de Julio de 2008



Por un convenio justo para todos y sin discriminaciones. ¡¡¡PODEMOS!!!