

PROGRAMA ELECTORAL DEL SINDICATO UNITARIO EN CEPSA-LA RÁBIDA.

"POR UN COMITÉ DE LOS TRABAJADORES"

La mejor defensa se basa en una buena formación e información

1.- Información y formación

- Continuaremos con nuestra política informativa y de formación:
 - Notas informativas
 - Estoil-noticias
 - No-estoi-segu
 - Notas de Química, etc.
- Actualización en 1.999 de nuestro Manual de Nóminas, con sus Tablas Salariales.
- Edición de un nuevo Manual de Seguridad, donde se recojan:
 - Decreto sobre ruidos
 - Ley de Prevención de Riesgos Laborales
 - Decretos de desarrollo de la citada Ley de Prevención, etc.
- Continuar con nuestras guardias mensuales de consultas de los trabajadores.

2.- Negociación de un convenio propio

- Ratificamos nuestras intenciones de continuar con un Convenio propio negociado **en** nuestro centro, cerca de los trabajadores, con información puntual de las negociaciones, con una semana de exposición en los tabloneros del preacuerdo y por su aprobación final en una Asamblea de los trabajadores.
- Adecuar algunos puntos del Convenio a la legislación vigente, en la que están mejorados, tales como tiempo máximo en categoría superior, descanso entre jornadas, etc.
- Excedencias con reserva del puesto de trabajo.
- Ampliación de niveles en Convenio con sus salarios correspondiente, al igual que en Cepsa, incluyendo el del personal Técnico y Directivo ("supervisores").
- Garantías para los supervisores que se quieran adherir al Convenio en materia económica.
- Flexibilidad en el horario de entrada y salida hasta en 2 horas, en los puestos de trabajo en los que sea posible.
- Mejora de las condiciones económicas y de trabajo de los trabajadores de nueva incorporación y especialmente de los de 1/2 jornada.
- Paga real de beneficios sólo ligada al absentismo real (voluntario).
- Establecer un complemento de la Empresa para que las personas que se jubilen tengan como mínimo la cantidad fijada en el Convenio anterior al establecimiento del Plan de Pensiones (una anualidad a los 65 años y una anualidad y media a los 60 años).
- Reducción de la jornada de jubilación a 60 años con 35 años de trabajo a turnos, al igual que en las otras refinerías de Cepsa.

3.- Creación de mas empleo estable

- Por la creación de mas puestos de trabajo estables:
 - Reducción de la jornada de trabajo.
 - Reducción al mínimo de los contratos de ETT (empresas de trabajo temporal), como en el resto de Cepsa.
 - Control de los contratos de empresas de servicio, ETT, y de media jornada y de sustituciones propios.
 - Control de las HE.
 - Llamar a todas las HE por su nombre.
 - Cambiar los excesos de HE en determinados puestos de trabajo por nuevos empleos.
 - No subemplear a nadie (ejemplo: "peritos" como oficiales de entrada)
 - Adecuar a la legislación:
 - 12 horas de descanso entre jornadas (incluyendo cuando se hacen HE)
 - Horas de formación de seguridad dentro de la jornada anual de trabajo.
 - Organigrama completo de la Empresa, incluyendo a los subcontratados.

4.- No mas discriminaciones

- No mas discriminaciones entre nuevos y viejos.
- A igual trabajo igual salario: no mas discriminaciones entre los trabajadores de los niveles 5/6 y 7/8 cuando realizan el mismo trabajo, y máxime cuando se han cortado ciertos ascensos.

5.- Reducción de la jornada de trabajo

- Negociar en el próximo Convenio una reducción de la jornada de trabajo a 35 horas/semanales, es decir, bajar de las 1.720 actuales a 1.575 horas/año (197 días de 8 horas de trabajo). De esta forma se reduciría la hora de salida y/o se ampliaría la jornada intensiva mas tiempo para el personal de jornada ordinaria, y se podría tener un esquema de 6/4 a turnos todo el año (con 30 días de vacaciones).

Plantear, mientras tanto, para el personal de turnos la reducción de la jornada anual de trabajo, adecuándola a la legislación vigente en materia de:

- Tiempo de aseo al finalizar la jornada diaria
- Tiempo de descanso en jornadas continuadas de mas de 6 horas

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 (201 días de trabajo).

6.- No mas recortes sociales y menos absentismo

- No queremos que haya mas recortes sociales y que dado que según la Real Academia de la Lengua **absentismo** es la "abstención deliberada de acudir al trabajo", que no se considere absentismo ningún día de permiso retribuido ni las bajas laborales.

- Y que en los permisos retribuidos se cobre como si se estuviera trabajando.

7.- Posibles reclamaciones

- Estudiaremos las posibles reclamaciones, si no están aún en vía de solución, tales como:
 - Tiempo de aseo, lavado de ropa y vestuarios separados
 - Plus de penosidad para aquellos puestos con mas de 80 dB de media de ruido
 - Plus de condiciones de trabajo para todos.
 - No penalización en algunos complementos de los días de permisos retribuidos.

8.- Potenciación y formación del Comité de Seguridad y Salud

- Para una mejor prevención y protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su trabajo queremos que se potencie la formación y las competencias del Comité de Seguridad y Salud, donde están incluidos los Delegados de Prevención en representación de los trabajadores.
- Por su parte nuestro Sindicato seguirá trabajando en facilitar información de productos, aditivos, legislaciones, directivas, convenios, etc., relacionados con estos temas.

9.- No al tranfuguismo

- Nos comprometemos a no dar de alta en nuestro Sindicato a ningún miembro del Comité de Empresa que se presente por otro sindicato, y que abandone dicho sindicato durante el tiempo de su mandato, mientras no dimita del Comité de Empresa.
- Por su parte, todos y cada uno de los miembros de nuestra lista nos comprometemos formalmente a poner a disposición de nuestra Asamblea el cargo cuando discrepemos en temas importantes, y a abandonar el Comité de Empresa cuando así nos sea requerido.

10.- Reorganización del Comité de Empresa

- Reorganización del Comité de Empresa, con el establecimiento de un Reglamento de funcionamiento, en el que entre otras cosas se recojan los siguientes puntos:
 - Las comisiones se deben formar de acuerdo a la representatividad que cada una de las centrales sindicales obtenga en las elecciones. Y que se excluyan de ella a los posibles tráfugas.
 - Obligatoriedad de asistir a un mínimo de reuniones del Comité de Empresa.

11.- Contra la segregación de unidades del Centro de Trabajo

- Nos manifestamos en contra de cualquier tipo de segregación de unidades del centro de trabajo, como, por ejemplo, la pretensión de la Empresa de pasar a todo el personal de los **Terminales Marítimos** ("Marina") a una nueva Empresa del grupo Cepsa, que se crea exclusivamente para este fin.

La Rábida, Noviembre de 1.998

Sección Sindical del Sindicato

Unitario