

Convenio Colectivo 2007

Madrid 18 de Junio de 2007

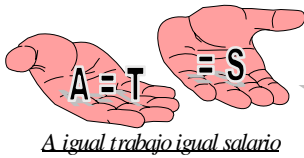
Comunicado Nº 01

Han transcurrido ya dos meses desde que se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 2007 y tres desde que el Comité Intercentros entregó a la Empresa la Plataforma reivindicativa de los trabajadores. Sin embargo, nos encontramos poco menos que en el inicio de la negociación, pues las diferencias, entre las propuestas de la Representación de la Empresa y de la Representación de los Trabajadores, son abismales.

Durante este tiempo, la Comisión Negociadora ha venido intentando salvar las dificultades que la Empresa pone para alcanzar un punto de acercamiento en los aspectos nucleares del Convenio, pero lo único que hemos encontrado, por parte de la Empresa, son propuestas que van en dirección contraria a lo que planteamos los trabajadores.

La situación actual es la siguiente:

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
<p><u>Vigencia:</u> 2 años.</p>	<p>5 años.</p>
<p><u>Jornada Laboral:</u> Avanzar hacia la jornada de 35 horas semanales, como mejor medio de reparto del trabajo no precario, mediante la reducción de 32 horas de la jornada laboral anual para toda la plantilla, durante la vigencia del convenio.</p> <p>La Empresa garantizará la jornada anual pactada. Si al término del año en curso el trabajador no hubiera disfrutado sus vacaciones y descansos compensatorios, tendrá la opción de solicitar la penalización del exceso de jornada con una cuantía económica calculada con el triple del valor de la hora extra.</p> <p>El personal sujeto a jornadas distintas a turno rotativo, turno A/B y turno A/B/C/D, podrá retrasar su incorporación al trabajo hasta dos horas diarias, recuperándolas a lo largo de los días laborables del mes.</p> <p>Incorporar, los horarios oficiales de cada Centro de Trabajo especificando a qué centro pertenece cada uno, dentro del Convenio.</p>	<p>NO, consideran que la consecución de la jornada semanal de 35 horas ha provocado deslocalización de empresas en Europa y ahora se está dando marcha atrás.</p> <p>Además tenemos menos jornada que las empresas del sector y que la mayoría de grandes empresas del país.</p> <p>Proponen añadir más jornada a la existente, denominándola irregular y dedicada a atender lo que se tipifique como horas extraordinarias de fuerza mayor, eliminando así el recargo de cotización que dichas horas tienen tanto para la empresa como para los trabajadores. Esto aumentaría el número de horas que por este motivo se pudiesen realizar y los ahorros que generase este sistema serían destinados a lo que se determinase mediante negociación colectiva.</p> <p>NO. Consideran que con su propuesta ligada a una mayor flexibilidad para la empresa en la gestión de los turnos, mayor polivalencia y una concepción nueva de la jornada (una parte regular, la jornada anual pactada, y otra irregular, hasta el máximo que permita el Estatuto de los Trabajadores) este problema no existiría.</p> <p>NO. Solo estarían dispuestos a tratarlo en cada centro.</p> <p>NO. Quitaría competencias a los Comités de Empresa.</p>



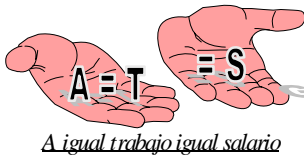
A igual trabajo igual salario

Eliminar las penalizaciones económicas por enfermedad

Madrid 18 de Junio de 2007

Comunicado Nº 01

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
<p><u>Jornada Laboral continuación:</u> Todas las personas con hijos menores de 12 años o con familiares mayores dependientes, podrán elegir la realización de la jornada con flexibilidad total y/o la incorporación de los medios necesarios en su domicilio para realizar las funciones de su puesto mediante tele-trabajo, u optar por la reducción de jornada. Esta regulación sustituirá a la redacción que contiene el texto del Convenio actualmente. Todo tiempo de presencia computará como tiempo de trabajo. El tiempo empleado en el transporte de los viajes profesionales computará como trabajado.</p>	<p>NO a todo lo referido a conciliación de la vida familiar y laboral, dado que los trabajadores pueden usar para ello las vacaciones fraccionadas, además de los días de descanso compensatorio o de licencia para asuntos propios. Se atienden al desarrollo que hagamos de la ley de igualdad.</p> <p>NO.</p> <p>NO.</p>
<p><u>Absentismo:</u> Eliminar todas las penalizaciones económicas de los apartados del Convenio.</p> <p>Implementar una norma que incentive la ausencia de absentismo. (No ha presentado propuesta)</p> <p>Modificar el contenido del punto 3.6 (Coordinación) dado el mal uso que la Compañía ha hecho de la cobertura de prestaciones complementarias.</p>	<p>NO. Proponen incluso aumentarla, no pagando el Plus de Condiciones de Trabajo, el Plus de Turno y el de Nocturnidad. También proponen que en el objetivo del 4% de absentismo, solo compute la Enfermedad común y los Accidentes no laborales.</p> <p>SI. (No ha presentado propuesta)</p> <p>NO ha contestado.</p>
<p><u>Organización del trabajo:</u> Cualquier cambio en la organización deberá ser previamente negociado con la Representación de los Trabajadores/as.</p>	<p>NO.</p>
<p>Establecimiento de un código ético del funcionamiento con las Empresas de Servicios.</p>	<p>Necesitan que se les concrete la propuesta.</p>
<p>Se garantizará la recolocación del personal en puestos de jornada normal, o turno A/B, tras 30 años de servicio a turnos rotativos, o cuando se aconseje por servicios médicos.</p>	<p>NO. Sólo admitirían llegar a un compromiso verbal para favorecer estos cambios.</p>
<p>Durante la negociación del Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora constituirá una Comisión de Trabajo para desarrollar la organización del trabajo a turno rotativo, cuyos puntos de partida deben ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Cada puesto tendrá un equipo de seis personas. o Toda la plantilla a turno tendrá la misma jornada. 	<p>SI, a la constitución de una Comisión de Trabajo que desarrolle la organización del trabajo a turno, pero no especifican si ahora o durante la vigencia del convenio.</p> <p>NO.</p> <p>SI, pero con menos refuerzos, de modo que el número de horas contratadas sea el mismo y el de personas menor.</p>



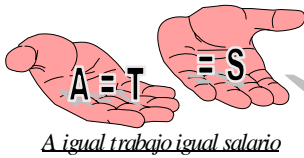
Garantizar los descansos del turno mediante el sexto componente

A igual trabajo igual salario

Madrid 18 de Junio de 2007

Comunicado Nº 01

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
Organización del Trabajo continuación:	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Se garantizarán las vacaciones de todos los trabajadores. ○ Los cambios que resulten del estudio que realice esta Comisión de Trabajo, se someterán a referéndum entre los trabajadores afectados. 	<p>SI, admiten garantizar 2 ciclos, pero ligando ese objetivo a una mayor flexibilidad para la empresa en la gestión de los turnos, mayor polivalencia y una concepción nueva de la jornada.</p> <p>No opinan al respecto.</p>
Regulación de una nueva norma de retén , que equipare prestaciones y condiciones de trabajo para las personas sujetas a estas guardias.	Existen muchas normativas de retén en el grupo. Preferirían mantenerlas que unificarlas. Necesitan que concretemos la propuesta.
Régimen económico:	
En el año 2007 se creará el concepto salarial denominado Retribución Base, compuesto por la Retribución Básica Conjunta marcada para cada nivel en el noveno año, eliminando con ello las diferencias salariales existentes en la actualidad.	NO.
Es inaceptable el planteamiento que hace la Empresa, pues a los trabajadores cuando ingresan les dejan solos en sus puestos y el trabajo no queda pendiente, ni sale peor, ni tienen que ayudar al trabajador sus compañeros, ni se accidentan más que aquéllos, ni dañan las instalaciones. Por lo tanto, la realidad es que se paga menos por el mismo trabajo y eso no tiene justificación alguna.	Es necesario el establecimiento de un proceso ordenado de crecimiento progresivo de la retribución ligado, a su vez, al desarrollo del grado de cualificación, profesionalidad y experiencia del trabajador desde el ingreso en la Compañía y durante los 9 primeros años de permanencia en la misma.
<p>Plus de Experiencia Profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Se creará este nuevo concepto económico, en sustitución del PDP. ○ Se conformará como un concepto de retribución fija. ○ Estará dotado con un 0,75% por año de antigüedad en la Empresa. ○ Cualquier trabajador podrá acogerse a este nuevo concepto retributivo. <p>Es necesario el establecimiento de este plus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para acabar con la discriminación retributiva entre los trabajadores que perciben el sistema de Antigüedad y los que perciben el PDP. 2. Para retribuir de un modo ordenado el crecimiento progresivo de los conocimientos y la adquisición de experiencia profesional. El plus obrará a su vez como un sistema de fidelización a la Empresa, ahora que ésta reconoce tener problemas para encontrar personal cualificado en el mercado de trabajo. 	<p>NO. Proponen que se mantenga el PDP. y se evalúe con el mismo nivel de consecución que se obtenga en la Participación en los Resultados de Empresa.</p>



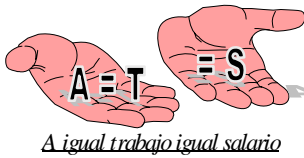
A igual trabajo igual salario

Acabar con la discriminación salarial

Madrid 18 de Junio de 2007

Comunicado Nº 01

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
Régimen económico continuación:	
3. Para que la Empresa deje de considerar que los trabajadores que perciben la retribución por Antigüedad (dobla la retribución que se consigue con el PDP), no porque sea una parte justa como contrapartida del trabajo que desempeñan, sino sólo porque existe un pacto que le obliga a hacerlo	
Plus de Condiciones de Trabajo: Incremento del 100% de sus importes. Todo el personal que en la actualidad esté en el nivel 2 al nivel 1 y el que esté en el nivel 3 pasará a percibir el nivel 2, eliminándose con ello el nivel 3.	NO. Plantean la posibilidad de abrir un nivel más a lo largo de la vigencia del convenio, para los trabajadores de campo y los del DCI, a cambio de establecer una penalización a todos en el cobro de este plus en situaciones de ausencia y no retribuirlo en la situación de baja por enfermedad. Mantener el nivel del poder adquisitivo a los niveles actuales de este plus.
Plus de Turno Por encontrarse desfasado, se solicita un incremento del 100% de su importe.	NO. Plantean un nuevo plus de turno ligado al nivel salarial, que alcanzará su diferenciación entre los distintos niveles a lo largo de la vigencia del convenio y cuyo valor final será igual al 8,7% de la RBC de cada nivel para el noveno año. La propuesta está condicionada a que sólo se cobre cuando se realiza un turno, no se perciba complemento por él en situación de enfermedad y/o accidente laboral, y no compute en la fórmula de cálculo de las horas extraordinarias.
Plus de Nocturnidad Por encontrarse muy desfasado se solicita que pase a tener un valor de 25€ por noche trabajada.	NO. Proponen incrementar su valor en un 25%, dejándolo en 11,06€ por noche y, en su caso, hacer extensivo su cobro a la jornada normal en proporción al número de horas trabajadas en el período nocturno. La propuesta está condicionada a que sólo se cobre cuando se trabaje de noche, no se perciba complemento por él en situación de enfermedad y/o accidente laboral, y no compute en la fórmula de cálculo de las horas extraordinarias.
Plus de Disponibilidad Por encontrarse muy desfasado, se solicita un incremento del 50% de su importe.	NO. No ven la razón para un incremento superior al IPC. Proponen la revisión de los términos de la regulación actual, de forma que se establezcan las medidas necesarias para hacer realmente efectiva la situación de disponibilidad del personal y las consecuencias de su incumplimiento.



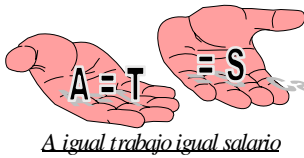
A igual trabajo igual salario

Adaptar nuestro convenio a la buena marcha de la Empresa

Madrid 18 de Junio de 2007

Comunicado N° 01

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
Régimen económico continuación:	
Plus de Disponibilidad La jornada normal percibirá 1/4 de su valor, regulando su utilización voluntaria.	NO.
Plus de Festividad Por encontrarse muy desfasado se solicita un incremento del 100% de su importe. Derecho de percepción del actual concepto para los festivos que caigan en sábado. Derecho de percepción del actual concepto para el personal de Jornada Normal que deba de trabajar cualquier festivo.	NO. No ven la razón para un incremento superior al IPC. NO. SI , en proporción al número de horas trabajadas en festivo.
Plus de Nochebuena, Nochevieja y Reyes El Plus de Nochebuena y Nochevieja se hará extensivo a Reyes, percibiendo el doble de este plus cualquier trabajador que trabaje los días de Diciembre: 25 (M, T, N) y de Enero: 1 (M, T, N), y 6 (M, T, N) y triple los días 24 (N) y 31 (N) de Diciembre y 5 Enero (N). (M=mañana, T=Tarde y N=Noche). Este plus lo percibirá, en las mismas condiciones, la plantilla de otras jornadas no sujetas a turno rotativo, que trabaje en esas fechas.	NO. No ven la razón para un incremento superior al IPC., ni para aumentar el número de días afectados. NO.
Plus de Relevó Por el tiempo empleado en los relevos el personal sujeto a turno rotativo percibirá 60€ por mes.	NO. Consideran que este plus ya lo paga el Plus de Turno.
Plus Industrial Se solicita la creación de este plus, que la empresa ya está pagando a las contratadas en las refinerías, por un importe de 10€ por día de trabajo, para todo el personal de Refinerías.	NO. Consideran que esta prestación ya la paga el Plus de Condiciones de Trabajo.
Plus de Desplazamiento Se solicita la creación de este plus, que compense el tiempo que los trabajadores necesitan para trasladarse a los centros de trabajo no fabriles, por un importe de 10€ por día de asistencia.	NO.
Horas Extraordinarias <ul style="list-style-type: none"> o Comisión paritaria en cada centro de 4 miembros. o Compensar con descanso de 2 horas por cada hora extraordinaria realizada. o Incrementar el coeficiente multiplicador a 1,25 en la fórmula de abono de las horas. 	NO. NO. NO.

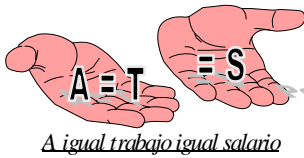


Cambiar el tratamiento de las horas extraordinarias, sólo nos traerá problemas a los trabajadores

Madrid 18 de Junio de 2007

Comunicado Nº 01

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
Régimen económico continuación:	
Horas Extraordinarias <ul style="list-style-type: none"> ○ Crear un fondo por importe del 20% del valor de las horas extras abonadas y de reparto lineal para fin social. ○ Inclusión en la fórmula de abono de horas extraordinarias de los importes de Antigüedad y del nuevo concepto económico (Plus de Experiencia Profesional) que sustituiría al PDP. ○ Compensar con 4 horas las llamadas recibidas para ir al trabajo. ○ Abonar un mínimo de 3 horas en compensación de horas de formación en fábrica. 	<p>SI a crear un fondo, si se acepta crear una jornada irregular para la realización de las horas extraordinarias de fuerza mayor, pues el fondo se dotaría con el ahorro en cotizaciones a la Seguridad Social, al perder esas horas trabajadas el carácter de extraordinarias.</p> <p>NO. Proponen quitar de la fórmula el Plus de Turno y el de Nocturnidad.</p> <p>NO.</p> <p>NO.</p>
Gratificaciones Extraordinarias Para acabar con las discriminaciones salariales en los distintos apartados del convenio, incluir en estas pagas la Antigüedad y el nuevo concepto económico que sustituya al PDP.	<p>NO.</p>
Participación en Resultados Fraccionar su importe en dos partes, abonándose una en el mes de Abril y otra en el mes de Septiembre, con el siguiente criterio: <ul style="list-style-type: none"> ○ El grado de cumplimiento del BAI será el que de valor a este concepto, una vez conocido este dato se calculará el resultado del concepto económico de forma proporcional con la Retribución Base. ○ Este concepto se percibirá con una garantía mínima de consecución del 10% del BAI. ○ Percepción por encima del 100% cuando así sea el resultado. 	<p>SI.</p> <p>NO.</p> <p>NO.</p> <p>SI, condicionado a modificar los conceptos que ahora se utilizan para medir el resultado.</p>
Incremento Salarial El incremento salarial será del IPC real + 3 puntos para cada año de vigencia del convenio.	<p>NO, sólo ofrecen el IPC.</p> <p>La Empresa considera oportuno proponer la implantación de un sistema de retribución flexible, que permita a los trabajadores individualizar el modo de percepción de una parte de su retribución, si bien con estrictas limitaciones para minimizar, en su caso, el posible impacto que pudieran sufrir las prestaciones y/o pensiones de la Seguridad Social. Dicha individualización consistiría en facilitar al trabajador la posibilidad de convertir parte de su</p>



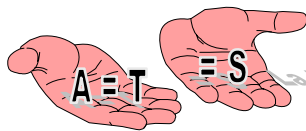
A igual trabajo igual salario

Perder cotizaciones nos llevará a tener prestaciones más bajas por fallecimiento, invalidez y jubilación

Madrid 18 de Junio de 2007

Comunicado Nº 01

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
Régimen económico continuación:	
<p>Incremento Salarial</p> <p>Mantenimiento de la cláusula de revisión salarial al 100% de la diferencia entre el IPC aplicado y real.</p> <p>En caso de que el IPC real fuese negativo, no se procederá al descuento ni en nomina ni en tabla salarial.</p>	<p>retribución dineraria en retribución en especie, y ello en función de sus preferencias o necesidades personales o/y familiares, lo que podría traducirse, en determinadas condiciones, en un incremento del salario neto, puesto que parte de la retribución en especie está exenta del IRPF y de cotizaciones sociales.</p> <p>SI.</p> <p>NO.</p>
<p>Redondeo de Salarios</p> <p>Con el importe resultante por dichos redondeos se constituirá un fondo de utilización por los Comités de Empresa.</p>	<p>Examinarán una propuesta más detallada que se les presente.</p>
Vacaciones, Licencias y Excedencias:	
<p>Vacaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> o Garantía de disfrute de vacaciones si coinciden con bajas maternales o accidentes de trabajo. o Se devengará los siguientes días de vacaciones según el baremo: <ul style="list-style-type: none"> - Si más de quince años de antigüedad 1 día. - Si más de veinticinco años de antigüedad 2 días. - Si más de treinta años de antigüedad 3 días. o Los trabajadores de Jornada Normal que tengan a su cargo el cuidado de un familiar siempre y cuando justifiquen el mismo, podrán fraccionar por horas sus vacaciones. o Modificación del punto 1.2 de la norma de vacaciones que afecta al personal con periodos de IT que superen el 31 de diciembre del año en curso: "No se descontarán vacaciones ni Licencias por los periodos de Incapacidad cuando dicha Incapacidad termine en una declaración de Baja en la Empresa por Incapacidad Total". o Aumento del importe diario por interrupción de vacaciones en un 100%. 	<p>NO.</p> <p>NO, el número de días de vacaciones en CEPESA es de los más altos en el sector.</p> <p>NO a todo lo referido a conciliación de la vida familiar y laboral, dado que los trabajadores pueden usar para ello las vacaciones fraccionadas, además de los días de descanso compensatorio o de licencia para asuntos propios.</p> <p>Se atienen al desarrollo que hagamos de la ley de igualdad.</p> <p>NO.</p> <p>NO.</p>



A igual trabajo igual salario

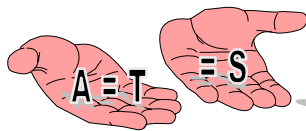
La Ayuda Transporte, la Ayuda Escolar, las Becas y los Préstamos

con Aval, desde 1990 han subido un 40,79% y el I.P.C. un 63,46%

Madrid 18 de Junio de 2007

Comunicado Nº 01

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
<p>Licencias continuación</p> <ul style="list-style-type: none"> o Con carácter voluntario se podrán acumular el tiempo de lactancia en descanso completo. o Licencia por entrega de medallas y posibilidad de permuta de la misma al turno de mañana. o 16 horas de licencia por 80 noches trabajadas. <p>Excedencias</p> <p>El trabajador en situación de excedencia sin reserva de puesto, si al solicitar el reingreso no hubiera puesto vacante, podrá ocupar una vacante de contrato no indefinido, conservando su derecho a ocupar una vacante de empleo fijo en cuanto se produzca.</p>	<p>Se atienden al desarrollo que hagamos de la ley de igualdad.</p> <p>NO.</p> <p>NO.</p> <p>NO.</p>
<p>Obra Social:</p> <p>Medallas</p> <ul style="list-style-type: none"> o Platino y pago único por valor de 2.400 € al personal con 45 años de servicio. o Oro y pago único por valor de 1.800 € al personal con 35 años de servicio. o Plata y pago único por valor de 1.200 € al personal con 25 años de servicio. o Bronce y pago único por valor de 600 € al personal con 15 años de servicio. 	<p>Proponen dejarlo para el final de la negociación.</p>
<p>La Empresa deberá iniciar conciertos con guarderías y centros de mayores, de forma que los trabajadores obtengan horarios y precios especiales, subvencionando para ello una parte del coste de dicho servicio.</p>	<p>Hacen una propuesta de reforma de la Obra Social y de los Seguros, que podría contemplar esta solicitud.</p>
<p>Creación de un seguro médico para todo el personal sujeto a Convenio utilizando para su contratación entre otros los importes del Fondo para diagnóstico.</p>	<p>Hacen una propuesta de reforma de la Obra Social y de los Seguros, que podría contemplar esta solicitud.</p>
<p>La Empresa costeará el importe de un nuevo seguro de accidentes para toda la plantilla, igualando al alza las coberturas de los seguros existentes.</p>	<p>Hacen una propuesta de reforma de la Obra Social y de los Seguros, que podría contemplar esta solicitud.</p>
<p>Aumentar en un 0,2% las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones.</p>	<p>NO.</p>
<p>Aportación extraordinaria del 5% de una mensualidad por año de vigencia del Convenio.</p>	<p>NO.</p>
<p>Aportación extraordinaria al Plan de Pensiones por el importe de sus dos primeros años de permanencia en CEPESA, a toda la plantilla que le quedaron estos dos años sin ser dotados.</p>	<p>NO.</p>



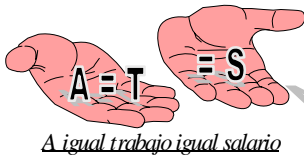
A igual trabajo igual salario

Igualdad de condiciones de acceso y de prestaciones para la Jubilación

Madrid 18 de Junio de 2007

Comunicado Nº 01

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
Obra Social continuación:	
Provisión contable y derecho a la jubilación anticipada para todos los trabajadores.	NO.
Se deberán calcular las cantidades de pago único por jubilación anticipada que corresponderán al colectivo que ingresó con posterioridad al año 1991, como compensación a la pérdida de pensión.	NO.
Derecho de todos los trabajadores a acceder a la jubilación parcial.	NO , pues no siempre lo pueden hacer por costes sociales y económicos, por no encontrar personas con el perfil requerido, o también por impedimentos que ponga la Seguridad Social para aceptar que el trabajador contratado cotice menos que el jubilado.
Para el resto de la Obra Social, se propone la reorganización de la misma. No se contesta la propuesta de la Empresa.	<p>No incrementa los conceptos ni siquiera el IPC. Creación, a partir del 1 de enero de 2008, de un Fondo Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con reparto lineal de 236,21€ entre todos los trabajadores en plantilla en cada momento. - Se nutriría con los fondos de los conceptos actuales Becas, Ayuda Escolar y Préstamos más el 50% del Fondo Pruebas de Diagnóstico y los Descuentos Plus de Disponibilidad. - La Empresa aportaría a dicho Fondo posibles ahorros que le pudiera suponer la negociación colectiva del resto de capítulos del Convenio y previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores. - El importe del Fondo Individual de cada trabajador se revalorizaría anualmente con el IPC del año anterior. - Maximizando las posibilidades fiscales para obtener el mayor ingreso neto, cada trabajador elegiría su uso entre: seguros médicos, vales guardería, compra de ordenadores, conexión a Internet, seguros de vida/accidentes de adhesión voluntaria y complementarios al Plan de Pensiones, Formación, servicios de vida familiar, aportaciones al Plan de Pensiones,... o cualquier otro que permitiese la legislación vigente. - Proponen eliminar en todos los centros los conceptos salariales que tengan su origen en el Economato. A cambio, aportaría al Fondo Social de cada trabajador un importe de 383,40€ brutos en 2007. <p>Además, se estudiaría la mejora del nivel actual de las coberturas que ofrecen los seguros profesionales suscritos para los trabajadores.</p>



Apoya a la Comisión Negociadora

Madrid 18 de Junio de 2007
Comunicado Nº 01

En estas circunstancias es imposible vislumbrar una aproximación en ninguno de los aspectos nucleares del Convenio, si los trabajadores no decidimos rechazar la estrategia elegida por la Empresa en la negociación.

Además, todavía no se ha empleado ni un solo minuto en tratar aspectos tan importantes como la Clasificación Profesional, la Formación Profesional, los Desplazamientos y Traslados, la Seguridad y Salud Laboral, el Régimen Disciplinario, la Representación de los Trabajadores, el desarrollo de la Ley de Igualdad y la reestructuración y actualización de los textos de todos los capítulos del Convenio que nos obligará a invertir sólo en este aspecto una gran cantidad de tiempo.

Para aumentar las dificultades, la Empresa no nos ha facilitado ni el 10% de la información que entrega en todas las negociaciones de convenio, necesaria para estudiar la evolución todos los aspectos de la vida laboral y para realizar los cálculos de costes las propuestas que se ponen sobre la mesa, tanto por la Empresa como parte de los Trabajadores, y permiten comprobar cómo afectan a la plantilla y se distribuyen entre ella.

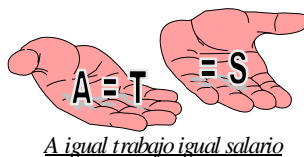
Sin embargo nos encontramos a las puertas del **mes de Julio, una vez más**, estando muy lejos de poder llegar a un acuerdo.

La Comisión Negociadora ha planteado insistentemente a la Empresa que su plataforma de Convenio es negociable, pero la Empresa, en todas las reivindicaciones más importantes que le hemos planteado, ha elegido la estrategia de hacer planteamientos que van en dirección contraria, lo que hace imposible que la Comisión Negociadora se haya podido plantear siquiera modificar su propuesta inicial de Convenio.

Es por ello muy importante una asistencia masiva a las asambleas que esta semana se van a celebrar en la Refinería Gibraltar, la Refinería Tenerife y en el centro de Madrid, así como en todos los demás actos a los que convoquen los Comités de Empresa en nombre de la Comisión Negociadora.

En dichos actos, además de despejar todas aquellas dudas que tengamos, deberemos apoyar a la Comisión Negociadora para que la Empresa entienda que no estamos dispuestos a aceptar esta situación, porque caminando juntos podremos conseguir un buen convenio que acabe con la discriminación salarial en todos sus aspectos, que garantice unos incrementos salariales acordes con la buena marcha de la Empresa, que garantice, mediante el sexto miembro en cada puesto de trabajo, el disfrute de los descansos y vacaciones del personal sujeto a turno rotativo, que acabe con las penalizaciones salariales cuando nos ponemos enfermos, que desarrolle acuerdos que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral y que contenga unas condiciones de jubilación iguales para todos.

Esperando tu apoyo a la Comisión Negociadora, recibe un cordial saludo.



Sección Sindical de CEPESA

No aceptaremos ninguna discriminación