

# Convenio Colectivo 2007

Madrid 06 de Julio de 2007

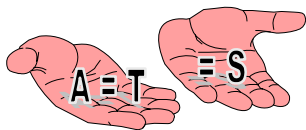
Comunicado Nº 02

Este segundo comunicado informativo sobre nuestra negociación colectiva, no puede empezar de otra forma que no sea mostrando nuestro agradecimiento a todos por el apoyo recibido en las asambleas y concentraciones que hemos llevado a cabo recientemente.

Ese apoyo a la Comisión Negociadora ha servido para que en la última semana de negociación se presentara ante la Empresa con renovados ánimos y dispuesta, en principio, a lograr que ésta cambiara un poquito su postura inflexible.

Finalizado ese ciclo negociador, el balance que podemos hacer dista mucho de ser optimista, pues aunque la empresa ha hecho algún amago de movimiento, a nuestro juicio sigue anclada en postulados opuestos a los que contempla la Plataforma Unitaria que los trabajadores le presentamos hace ya algunos meses. Esto no es una afirmación gratuita y para demostrarlo, os trasladamos los cambios reales que la Empresa ha hecho con respecto a la información que os facilitamos el pasado 18 de Junio:

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
<p><b><u>Discriminación Salarial</u></b>            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.</p>	<p>Hasta el día 26/06/2007 <b>NO</b>.            Desde el día 27/06/2007, <b>NO</b>. Sólo estarían dispuestos a posibles disminuciones de tiempo (años) a través de la experiencia adquirida para el puesto en otras empresas, de las posibles promociones internas y del cumplimiento de itinerarios profesionales. Estos criterios deben ser estudiados y acordados por la Comisión Negociadora, <b>pero serán aplicados y gestionados sólo por la Empresa</b>.</p>
<p><b><u>Incremento Salarial</u></b>            El incremento salarial será del IPC real + 3 puntos para cada año de vigencia del convenio.</p>	<p>Hasta el día 26/06/2007 <b>NO</b>, sólo ofrecen el IPC.            Desde el día 27/06/2007, <b>NO</b>. Sólo ofrecen IPC + 0,25% por año de convenio.</p>
<p><b><u>Plus de Turno</u></b>            Por encontrarse desfasado, se solicita un incremento del 100% de su importe.</p>	<p>Hasta el día 26/06/2007, <b>NO</b>. 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.            Desde el día 27/06/2007, <b>NO</b>. El Plus de Turno quedaría como está y la parte que proponen de incremento referenciado al grupo profesional iría a otro plus nuevo que no se percibiría cuando se esté de baja (IT) ni tampoco entraría en la fórmula de horas extras.</p>



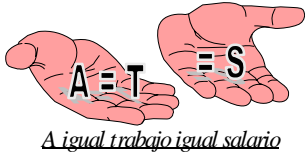
A igual trabajo igual salario

# Movimiento casi imperceptible

Madrid 06 de Julio de 2007

Comunicado Nº 02

Representación de los Trabajadores	Representación de la Empresa
<p><b><u>Conciliación de la vida familiar y laboral</u></b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Creación de un nuevo tipo de licencia retribuida orientada a facilitar que los trabajadores puedan acompañar a los familiares dependientes, y a los hijos menores de 12 años a consulta médica.</p>	<p>Hasta el día 26/06/2007, <b>NO</b> 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>Desde el día 27/06/2007, <b>NO</b>. Sólo propone regular, en el marco de la negociación colectiva, la:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- adaptación y distribución de la jornada,</li><li>- acumulación del permiso por lactancia</li><li>- reducción de jornada por cuidado de un menor o de un familiar discapacitado,</li></ul> <p>Compatibilizándolo con las necesidades organizativas de la empresa, y con la conciliación de los compañeros del solicitante.</p>
<p><b><u>Jubilación Parcial</u></b></p> <p>Derecho de todos los trabajadores a acceder a la jubilación parcial.</p>	<p>Hasta el día 26/06/2007 <b>NO</b>, 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.</p> <p>Desde el día 27/06/2007, <b>NO</b>. Sólo están dispuestos a prorrogar los acuerdos tal cual están, y constituir una comisión de trabajo que estudie cómo favorecer la extensión de dichos acuerdos a toda la plantilla, <b>sin que ello suponga un compromiso firme</b>.</p>
<p><b><u>Clasificación Profesional</u></b></p> <p>Confeccionar un nuevo modelo de manual de clasificación que tome como base el manual desarrollado y aprobado por el Com. Intercentros.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El nivel básico de cualquier familia Organizativa será Nivel 5.</li><li>• El Analista de Laboratorio será Nivel 6.</li><li>• El Operador de Campo podrá acceder a nivel 6 en las condiciones establecidas en el acuerdo de la Refinería Gibraltar para la planta de Guadarr. y aprobado por el Com. de Empresa.</li><li>• La Comisión Negociadora estudiará también un proyecto de desarrollo de carreras profesionales que afecte a todas las familias y niveles salariales.</li></ul>	<p>Hasta el día 26/06/2007 no se había tratado.</p> <p>Desde el día 27/06/2007, <b>NO</b>. Sólo están dispuestos a actualizar el manual actual con la polivalencia de Guadarranque.</p>



# Apoya a la Comisión Negociadora

Madrid 06 de Julio de 2007  
Comunicado N° 02

El resto de los apartados no mencionados aquí, no han sufrido modificación alguna.

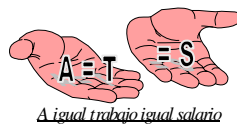
Nuestro sindicato considera que el cierre del convenio no se puede hacer en los meses de Julio y Agosto cuando una gran cantidad de trabajadores está de vacaciones, ni tampoco se debe negociar en este período pues careceríamos de su apoyo si fuese necesaria su ayuda ante un bloqueo de la negociación. Todo ello en línea con lo expresado en las asambleas celebradas en todos los centros de trabajo que además nos han transmitido que no es importante que se cierre pronto la negociación sino que el resultado de dicha negociación sea bueno.

Por ello y ante las pocas perspectivas que ofrece el movimiento hecho por la Empresa, si en la próxima ronda de negociaciones no hay un giro de 180° en sus posturas, defenderemos suspender las reuniones conjuntas con la Empresa hasta el mes de Septiembre, una vez que la mayoría de los trabajadores haya disfrutado de sus vacaciones, para iniciar entonces un proceso gradual de movilizaciones. Plantearemos que durante este tiempo los miembros de la Comisión Negociadora retornen a sus puestos de trabajo, lo que no impedirá que sigan trabajando a nivel interno con el fin de terminar los trabajos que están pendientes, ya que a estas alturas seguimos careciendo de una serie de datos que la Empresa está obligada a facilitarnos.

Esperamos tu apoyo a la Comisión Negociadora, sobre la base de los siguientes principios planteados a la Empresa:

1. Creemos injustificable la permanencia de la discriminación salarial.
2. Los aumentos salariales deben ser acordes con la situación económica de la empresa.
3. Debemos buscar un acuerdo de estabilidad para el turno. Cualquier comisión que se constituya tiene que ser en el seno de la Comisión Negociadora y, además, se creará a partir de la premisa básica del 6º turno (todos a jornada completa)
4. Queremos garantizar la jubilación parcial y hacerla extensiva a todo el personal.
5. Seguimos creyendo en la necesidad de rebajar la jornada anual.
6. Queremos un gran acuerdo que desarrolle la Ley de Igualdad. Asimismo es necesario establecer de forma decidida todas las medidas que permitan conciliar la vida familiar y laboral.
7. En este convenio es necesario sustituir el Manual de Clasificación actual, ya obsoleto, por otro que permita la auto-evaluación del puesto una vez le sean asignadas sus funciones y/o tareas.

Sin otro particular, recibe un cordial saludo.



Sección Sindical de CEPESA

## No aceptaremos ninguna discriminación

**Teléfono: 915030401 e-mail: [aigualtiguals@yahoo.es](mailto:aigualtiguals@yahoo.es)**