

A igual trabajo igual salario

Valoración de los acuerdos de Sevilla

3 de Diciembre de 2007
Comunicado N° 04

Este cuarto comunicado informativo sobre la negociación del Convenio Colectivo, está orientado a ofrecer nuestra valoración de los acuerdos producidos en la reunión que se celebró en Sevilla, el pasado día 22 de Noviembre, entre la Empresa y los sindicatos tradicionales, a la que como ya sabéis no fuimos convocados.

La reunión se celebra, tras la mantenida el día 20 de Noviembre con el Comité de Huelga en el que estamos presentes todos los sindicatos con representación en CEPESA y que acabó sin acuerdo, a dos días de la fecha del inicio de la Huelga, y justo antes de la celebración de las asambleas en el Centro de Investigación, en Madrid, en la Refinería Gibraltar y en la Refinería Tenerife.

Nosotros nos enteramos de este encuentro y de sus resultados, cuando iba a comenzar la asamblea en el Centro de Investigación, pues en ese momento se estaba repartiendo el acta de los acuerdos producidos.

Desde aquí queremos expresar nuestra repulsa por su comportamiento, por el trato que dan a quien realiza el mismo trabajo que ellos, por la falta de respeto a los trabajadores que representamos tanto ellos como nosotros, y por tratar de impedir las opciones y opiniones distintas.

Su estrategia de sorprendernos en las asambleas se volvió contra ellos

El pasado día 22 ya valorábamos por escrito la propuesta presentada por la Empresa la noche del día 20, no pudimos hacer el mismo análisis con el acuerdo de Sevilla por no haber dispuesto de tiempo para conocer el acta de la reunión, por lo que lo hacemos a continuación:

Situaciones producidas los días previos

El jueves 8 de Noviembre el Comité de Huelga es convocado por la Empresa para negociar los servicios mínimos, en Madrid, el lunes día 12.

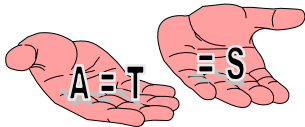
El viernes 9 tiene un problema de salud un compañero del Comité de Huelga de la Refinería Tenerife perteneciente a nuestro sindicato, y procedemos a sustituirle para que venga en su lugar a la reunión para tratar los servicios mínimos otro compañero electo por A=T=S en ese centro de trabajo.

Cuando va tramitar el viaje, la Empresa le niega que pueda hacerlo pues considera que los miembros del Comité de Huelga no se pueden sustituir, no poniéndole los medios para hacer el viaje. Falsa afirmación, ya que nuestro sindicato ha podido hacer el cambio en el Ministerio de Trabajo.

Comunicamos al resto de Sindicatos el asunto, proponiéndoles retrasar la reunión con la Empresa, al miércoles 14, para que pudiera asistir nuestro compañero.

Nos rechazan esa posibilidad y, ante una situación tan absurda como esta, no nos queda otro remedio que pedir un receso hasta el miércoles 14, fecha en la que estaríamos en condiciones de discutir las alternativas que se planteen para concretar los servicios mínimos de la Refinería Tenerife. Desde luego nuestra responsabilidad con ese centro de trabajo no pasa por creer a pies juntillas lo que los representantes de otros sindicatos puedan opinar sobre los servicios mínimos necesarios allí.

CCOO, UGT y USO no respetan el receso solicitado reuniéndose los tres con la Empresa sin alcanzar ningún acuerdo. Es la primera vez que ocurre en una negociación de convenio el que no se respete un receso pedido por un Sindicato. Este año sin ir más lejos se han llegado a pedir recesos de semanas enteras por parte de alguno de ellos.



A igual trabajo igual salario

Se nos trata como si no tuviésemos los mismos derechos

3 de Diciembre de 2007
Comunicado N° 04

Como consecuencia de ello, A=T=S no acude a informar sobre los servicios mínimos en la asamblea que había convocado el Comité de Empresa de la Refinería Tenerife, y saca un comunicado, en ese centro, denunciando lo ocurrido, explicando su ausencia de la asamblea y **llamando a todos los trabajadores a apoyar todas las movilizaciones.**

El lunes 19 de Noviembre, **al acabar** la reunión con el Ministerio de Industria, antes de que dicho ministerio emitiese la orden decretando los servicios mínimos para la huelga indefinida, convocada en CEPESA a las cero horas del día 24 de Noviembre, entregamos un escrito a los otros tres sindicatos en el que hacíamos un análisis de la convocatoria de huelga que habíamos realizado, las cuatro organizaciones sindicales, y que como resultado del mismo valorábamos que nos habíamos equivocado en varios aspectos, por lo que entendíamos que debíamos desconvocar la huelga indefinida y convocar otra que fuese más creíble en su realización y con objetivos concretos, pues el éxito de esta medida de presión dependería en gran medida de ello. (Adjuntamos dicho escrito).

El día 20 la Empresa convoca al Comité de Huelga y le entrega una propuesta. Los cuatro sindicatos, al preparar la contestación a la Empresa, llegamos a consensuar todo, menos un punto el referido a la discriminación salarial a través de los 8 años, que tarda cualquier trabajador en cobrar el salario de su nivel al 100%.

Como la propuesta, aprobada por los sindicatos tradicionales, consistía en hacer la discriminación más pequeña y NO en hacerla desaparecer, nuestro Sindicato la rechazó y al igual que hicimos en el mes de Julio, cuando se valoraba qué cambios hacer en la Plataforma Unitaria, les comunicamos que nosotros no apoyaríamos tampoco, de mantenerse la convocatoria, una huelga entre cuyos objetivos no estuviese la desaparición de la discriminación salarial y ahora era obvio que ese objetivo ya no existía.

Este planteamiento, coherente con nuestra política sindical, conocido por todos, y que fue muy bien valorado en el mes de Julio, ahora ya no se ha querido ver del mismo modo y se nos quiere reprochar el habernos descolgado de la huelga, como si no hubiese motivos para ello, cuando los que se han descolgado, con la propuesta presentada a la Empresa, son estos sindicatos en su compromiso por conseguir **la desaparición total de la discriminación salarial.**

Una vez más, desde 1994, se cierra la puerta a todos los trabajadores para poder pelear por la desaparición total de esta situación tan injusta como innecesaria para la Empresa.

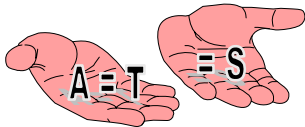
En la noche del día 20 como Comité de Huelga se presenta la propuesta a la Empresa (ya la conocéis al estar descrita en nuestro comunicado anterior), como Comité de Huelga sin alcanzarse ningún acuerdo.

Sobre la reunión

Hemos considerado necesario realizar este preámbulo, pues así será más fácil situaros en los hechos acaecidos los días previos a la reunión, celebrada sin nosotros, en Sevilla.

Los Sindicatos dicen que la Empresa les convocó en Sevilla y no sabían que a nosotros no nos habían convocado, pues eso, según su consideración es un problema de la Empresa y de A=T=S. Hasta entonces todas las convocatorias de las reuniones se habían realizado a través del portavoz del Comité de Huelga ¿por qué en esta ocasión no fue así?

Ninguno de ellos fue capaz de llamarnos para saber la razón por la que no estábamos allí. Son sin duda parte activa en la discriminación que hemos sufrido nosotros, y por añadidura, el 25% de los trabajadores que nos apoyan en esta empresa.



A igual trabajo igual salario

No se defiende a los órganos unitarios

3 de Diciembre de 2007
Comunicado Nº 04

No podemos estar más en desacuerdo con esta actitud tan poco ética, que rompe formalmente las mesas unitarias de negociación y divide con ello la fuerza de los trabajadores.

La Empresa la noche del martes 20, a pesar de no tener consenso interno el Comité de Huelga en la propuesta que se presentó, reconoció no saber con quién estaba negociando al referirse a que no comprendía la razón para no llegar a un acuerdo pues las posturas estaban muy próximas.

Esto explica que la Empresa en defensa de sus intereses promueva otro tipo de reunión, excluyendo a una parte de la representación legítima de los trabajadores, ya que la Empresa no repara en aspectos éticos para conseguir sus objetivos. Y lo asombroso es que los sindicatos tradicionales de esta Empresa colaboren en ello.

Esto es algo que también nos diferencia en el modo de concebir el trabajo de representación de los trabajadores y que sin duda debemos recuperar para asegurar el futuro de la negociación colectiva.

Nosotros al comenzar la negociación del convenio, nos comprometimos con todos los sindicatos a no mantener reuniones paralelas con la Empresa en aspectos que estuviese negociando la Comisión Negociadora, para no quitarle a ésta sus competencias y no disminuir su fuerza de negociación ante la Empresa. Con ello renunciamos a un derecho que tenemos como sindicato, pero sin embargo ponemos al servicio de los trabajadores un arma más fuerte, ya que cuando ésta habla a solas con un sindicato sólo ve detrás a sus afiliados y al porcentaje de la plantilla que les vota, mientras que cuando habla con la Comisión Negociadora sabe perfectamente que ahí están representados todos los trabajadores, sin posibilidad de ofrecer migajas a las partes por separado. Esta negociación tan larga del convenio ha sido una buena muestra de ello y la Empresa ha terminado cediendo cuando hemos trabajado juntos con los trabajadores en apoyo de la Comisión Negociadora.

Hemos cumplido a rajatabla este compromiso y cuando la Empresa nos ha convocado para hablar del convenio, les hemos dicho que no asistiríamos a ninguna reunión que pudiese quitar competencias a la Comisión Negociadora.

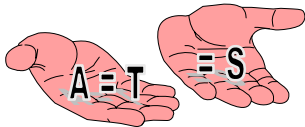
Por desgracia para todos los trabajadores de esta Empresa, ningún otro sindicato asumió éste compromiso.

La defensa de los órganos unitarios de representación de los trabajadores, como es la Comisión Negociadora, pasa por tener posturas activas en esa dirección y no por **sentirse privilegiados** por la elección que ha hecho la Empresa convocándoles, para que sean sólo esos sindicatos los que, en ese día, representen a los trabajadores. ES EL MUNDO AL REVES, LA EMPRESA ELIGIENDO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, PARA TRATAR SOBRE LOS PROBLEMAS QUE AFECTAN A TODOS ELLOS.

¿Por qué va a ser capaz una representación reducida de los trabajadores de obtener mayores logros para todos ellos que toda la representación unida?

Los trabajadores ya eligen a sus representantes en las Elecciones Sindicales y pervierten ese mandato democrático los que no defienden que éstos puedan ejercer el trabajo para el que fueron elegidos, cuando colaboran con la Empresa en ese boicot.

Sólo eso explica el que no tuviesen ningún escrúpulo en celebrar la reunión, en lugar de levantarse de la mesa que es lo que habríamos hecho nosotros.



A igual trabajo igual salario

¿Dónde estaban los representantes del centro de Madrid?

3 de Diciembre de 2007
Comunicado N° 04

Sobre los contenidos del acuerdo

El acuerdo sólo mejora, sobre las propuestas que la Empresa había planteado al Comité de Huelga en la noche del día 20 de Noviembre, el importe económico del Plus de Turno dándole una revalorización de un 63% en el cuarto año de vigencia del convenio cuando en la anterior propuesta tenía un 50% de revalorización para ese año. También mejora el Plus de Condiciones de Trabajo que mientras en la última propuesta ofrecía una mejora de un 114,25% a los tres niveles en el último año de convenio, el acuerdo alcanza una mejora muy sustancial para los niveles 1 y 2 pues los lleva hasta un incremento del 171,12% en ese cuarto año de convenio, y a un más modesto 126,01% para el nivel 3.

Por otro lado, elimina el apartado de "Otras Medidas de Conciliación" que ofrecía la posibilidad del Teletrabajo y el Fomento del uso de Videoconferencia para reducir desplazamientos por motivos de trabajo.

Lo peor sin duda del acuerdo es que sienta las bases para negociar la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral **pero sólo desde el punto de vista de la Empresa**, no habiéndose conseguido ni uno solo de los objetivos que defendía la Comisión Negociadora y por el contrario se han aceptado todos los planteamientos que ha venido defendiendo la Empresa.

Asimismo, se acepta el que los incrementos que excedan al incremento salarial no entren en el complemento de salario que hace la Empresa cuando caemos enfermos (IT), aumentando con ello a partir de ahora las penalizaciones económicas existentes en el Convenio por ese motivo.

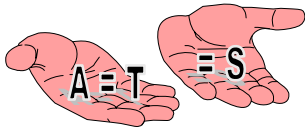
En cuanto al método seguido para repartir el dinero que la Empresa ha puesto sobre la mesa en esa reunión, se ha roto toda la estrategia que desde el inicio de la negociación ha venido manteniendo la Comisión Negociadora **"Conseguir un buen convenio para todos los centros y todas las jornadas de trabajo, evitando profundizar en las diferencias existentes entre colectivos, de modo que nadie se pudiese sentir perjudicado o menos beneficiado que otro"**.

Si es totalmente justo que la plantilla englobada en los niveles 1 y 2 del Plus de Condiciones de Trabajo se haya visto recompensada con una subida por este concepto del 171,12%, no tiene justificación alguna que no se haya hecho lo mismo con el nivel 3. El importe del que partía cada nivel tenía un escalonamiento de dos veces el valor del nivel 3 para obtener el valor del nivel 2 y de tres veces del valor del nivel 3 para calcular el nivel 1. Este plus trata de compensar la penosidad de las condiciones de trabajo según el puesto que desempeñemos y el tiempo que tengamos que dedicar a la Empresa diariamente para poder cumplir con nuestra jornada laboral.

Igual razonamiento cabe sobre el Plus de Turno, pues el incremento obtenido nos parece muy justo dado los valores de los que partía, pero en la reunión no se obtuvo ni un céntimo más para el resto de colectivos no sujetos a la jornadas de Turno Rotativo o A/B.

Al desacuerdo que dicen tener sobre la Doble Tabla salarial, hay que añadir el que no se ha conseguido nada en la Vigencia, en el Incremento Salarial y en su revisión, cediéndose al planteamiento de la Empresa de renunciar a los incrementos solicitados en la retribución fija para incrementar un poco la variable (Resultados de Empresa). Tampoco se ha conseguido nada para el Plus de Nocturnidad, ni para equiparar el PDP al sistema de Antigüedad y abonarlo en 14 pagas, como método lógico para retribuir la experiencia.

Del mismo modo, tampoco se ha conseguido ningún avance en el resto de apartados acordados, como en la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la Implantación de la Ley de Igualdad, el Absentismo, la Jubilación, la Flexibilidad de las Jornadas, la Organización del trabajo a turno y la Obra Social.



A igual trabajo igual salario

Aún quedan muchas cosas importantes por solucionar

3 de Diciembre de 2007

Comunicado Nº 04

Por último, es necesario tener presente las fechas en las que la Empresa había planteado cada apartado del acuerdo, **al objeto de evitar confusiones interesadas sobre el trabajo realizado en Sevilla**, el 22 de Noviembre, por los sindicatos elegidos por ella:

- **Vigencia** el 24 de Octubre.
- **Incremento Salarial** el 20 de Noviembre de 2007.
- **Revisión Salarial** el 14 de Mayo de 2007.
- **Resultados Empresa** el 24 de Octubre de 2007, distribuido a un 0,25% por año.
- **Plus de Nocturnidad** el 20 de Noviembre de 2007.
- **Organización Turno** el 20 de Noviembre una parte y el resto el 28 de Junio.
- **Derechos Jubilación** el 24 de Octubre una parte y el resto el 7 de Junio.
- **Ley de Igualdad** el 24 de Octubre.
- **Absentismo** el 24 de Octubre.
- **Conciliación V.F.yL.** el 20 de Noviembre.
- **Obra Social** el 24 de Octubre.
- **Pluses de turno y PCT** el 22 de Noviembre.

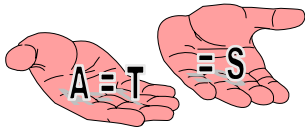
A la vista de lo acordado, es fácil deducir que no había en Sevilla ningún representante de los trabajadores del centro de trabajo de Madrid. Esto es lo que parece importarles ese centro de trabajo, tanto a la Empresa como a los sindicatos tradicionales.

Ahora falta por confirmarse lo dicho en las asambleas por los firmantes del acuerdo, que por cierto ninguno tuvo el coraje sindical de valorar ante los trabajadores, esto no es sino la ratificación de que los acuerdos alcanzados son exclusivamente para evitar el conflicto y retirar el preaviso, una vez desbloqueada la negociación del Convenio, o son por el contrario los acuerdos de cierre de Convenio, quedando sólo unos "flecós" por negociar.

Nosotros esperamos no encontrarnos en la recta final de la negociación, pues consideramos que a los déficits expresados al valorar el acuerdo no se le deben acumular los asuntos que tenemos pendientes de solucionar Convenio tras Convenio desde el inicio de los años 90. Para ello es necesario abordar:

1. La posibilidad de luchar por acabar de una vez con la Doble Tabla y definir un sistema común que retribuya igual a los trabajadores ingresados en la Empresa antes del 1 de Enero de 1996 y a los que lo hicieron después (PDP=Antigüedad).
2. Ver cómo podemos encajar la propuesta de la Comisión Negociadora de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, dentro del acuerdo de Sevilla. Lo vemos muy difícil porque la Empresa ha fijado sus puntos de partida, muy lejanos a los de la propuesta de la Comisión Negociadora.
3. Sentar los objetivos, los recursos necesarios y el compromiso escrito de utilizar, cuando se diseñe el Plan de Igualdad, acciones de discriminación positiva para corregir las situaciones detectadas.

Intentar por la vía indirecta, retomando dos de las reivindicaciones de la Plataforma Unitaria del capítulo de Obra Social, Seguro Médico y Guarderías, que la Empresa arrime más recursos a la Obra Social de modo que con esto nos acerquemos a los objetivos que la Comisión Negociadora se había planteado. Dicho de otro modo, la Empresa plantea que con la prestación de economato y con la transformación que se haga de la Obra Social lo dediquemos por ejemplo a seguros médicos, guarderías,



A igual trabajo igual salario

Hay que seguir apoyando a la Comisión Negociadora

3 de Diciembre de 2007

Comunicado N° 04

etc..., y nosotros planteamos que no nos importaría hacer eso si previamente la Empresa dota a la Obra Social de esos recursos que se sumarían a los existentes.

Asimismo se tendría que solucionar el que la Empresa no esté pagando el seguro de accidentes profesionales de la plantilla que se ha incorporado desde el 1 de Enero de 1997 (lo paga el Comité Intercentros).

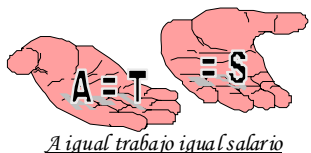
4. Jubilación Parcial, intentar que el derecho no se extinga con las reformas que introducirá el Gobierno, garantizar igual trato a toda la plantilla tanto en los derechos como en las prestaciones (Jubilación Anticipada, Pagos Únicos de Jubilación Anticipada, etc...)
5. Manual de Clasificación Profesional, hemos puesto sobre la mesa un sistema objetivo de clasificar los puestos de trabajo.
6. Reconocimiento mediante asignación formal de las tareas de nivel 5 a todos los puestos de trabajo clasificados por debajo de este nivel.
7. Resto de asuntos de la Plataforma que aún no se han tocado (Horarios: Incorporarlos, Tiempo de presencia y tiempo de trabajo, tiempo empleado en viajes profesionales, Norma de concurso (Igualdad de oportunidades), Derechos Sindicales (reparto de comunicados, ...), Licencias (conseguir mejorar algo este capítulo), Seguridad y Salud Laboral, etc ...

No podemos acabar esta información sin resaltar la alta participación habida tanto en las concentraciones como en las asambleas, llamándonos la atención el que, a pesar de haber elevado la Empresa sustancialmente su propuesta económica, lo menos expresado durante el desarrollo de las asambleas por los trabajadores fue la necesidad de desconvocar la huelga, aspecto que fue aprobado al final tanto en Madrid como en Tenerife tras preguntar la mesa al respecto. En Algeciras se votó al día siguiente en referéndum saliendo a favor de desconvocar 390 votos y en contra 259.

Los temas que nos quedan pendientes de solucionar y la impresión obtenida en las asambleas, hacen que consideremos que la negociación del Convenio aún está viva.

Si esta apreciación no fuese acertada, sería importante valorar cuando es mejor, para el trabajador, pagar el IRPF de todos los atrasos del año 2007. Nosotros tenemos claro que si tuviésemos que pagar el próximo mes 480€ por cobrar en esa nómina los atrasos, preferiríamos hacer ese pago en doce veces pagando 40€ cada mes el año que viene, aunque cobrásemos dichos atrasos en la nómina del mes de Enero.

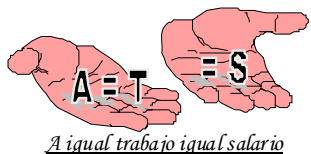
Os ofrecemos esquematizada la información, para que podáis conformar con facilidad vuestra propia opinión:



No se da la oportunidad de acabar con la discriminación salarial

3 de Diciembre de 2007
Comunicado N° 04

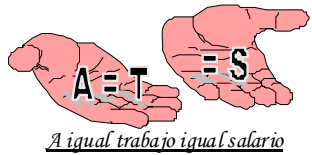
CC.OO., U.S.O. y U.G.T. (20/11/2007)	Representación de la Empresa (20/11/2007)	Acuerdo de Sevilla (22/11/2007)
<p>Retribución Básica (Discriminación Salarial) De acuerdo con la filosofía que se ha discutido a lo largo de este convenio de incorporación a la empresa, y la convalidación de los años de experiencia demostrable, se plantea la siguiente escala:</p> <p>Nivel 5 2 años para cobrar el 100% del salario. Nivel 6 3 años para cobrar el 100% del salario. Nivel 7 4 años para cobrar el 100% del salario. Nivel 8 y 9 5 años para cobrar el 100% del salario.</p>	<p>Nivel 5 4 años para cobrar el 100% del salario. Nivel 6 5 años para cobrar el 100% del salario. Nivel 7 6 años para cobrar el 100% del salario. Nivel 8 y 9 7 años para cobrar el 100% del salario.</p>	Sin acuerdo.
Comité de Huelga (20/11/2007)	Representación de la Empresa (20/11/2007)	Acuerdo de Sevilla (22/11/2007)
<p>Vigencia: 4 años (2007-2010)</p>	4 años.	4 años.
<p>Incremento Salarial 2007 IPC + 1%. 2008 IPC + 0,75%. 2009 IPC + 0,75%. 2010 IPC + 1%.</p>	<p>2007 IPC + 1%. 2008 IPC + 0,50%. 2009 IPC + 0,50%. 2010 IPC + 0,75%.</p>	<p>2007 IPC + 1%. 2008 IPC + 0,50%. 2009 IPC + 0,50%. 2010 IPC + 0,75%.</p>
<p>Revisión Salarial De acuerdo.</p>	100% de la desviación del IPC aplicado sobre real.	100% de la desv. del IPC aplic. sobre real.
<p>Resultados de Empresa De acuerdo en quitar los resultados de centro. 2007 5,00% (lo que tenemos hoy). 2008: tope del 5,25%. 2009: tope del 5,50%. 2010: tope del 5,50%.</p>	<p>Quita el porcentaje dedicado a resultados de centro. 2007 5,00% 2008 5,50% 2009 6,00% 2010 6,00%</p>	<p>2007 5,00% 2008 5,50% 2009 6,00% 2010 6,00%</p>
<p>PDP (Discriminación salarial) Equipararlo a la antigüedad y cobrarlo en 14 pagas.</p>	No ha sido planteado como un tema nuclear en la negociación y por tanto no hacen ninguna propuesta.	Sin acuerdo.



Buen incremento salarial, pero muy mal repartido

3 de Diciembre de 2007
Comunicado N° 04

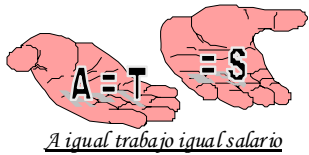
Comité de Huelga (20/11/2007)	Representación de la Empresa (20/11/2007)	Acuerdo de Sevilla (22/11/2007)																		
Plus de Turno 2007 incremento del 25%. 2008 incremento del 25%. 2009 incremento salarial. 2010 incremento salarial.	2007 incremento del 12,501%. 2008 incremento del 11,112%. 2009 incremento del 10,001%. 2010 incremento del 9,092%.	2007 incremento del 13,00%. 2008 incremento del 13,00%. 2009 incremento del 13,00%. 2010 incremento del 13,00%.																		
Plus de Nocturnidad: 2007 22€ noche (149% sobre valor actual) 2008 incremento salarial. 2009 incremento salarial. 2010 incremento salarial.	2007 18€ noche. 2008 19€ noche. 2009 20€ noche. 2010 21€ noche.	2007 18€ noche. 2008 19€ noche. 2009 20€ noche. 2010 21€ noche.																		
Plus de Condiciones de Trabajo: Para los tres niveles actuales: 2007 incremento del 100%. 2008 incremento del 50%. 2009 incremento salarial. 2010 incremento salarial.	De acuerdo en mantener los 3 niveles actuales: 2007 incremento del 75,00%. 2008 incremento del 14,29%. 2009 incremento salarial. 2010 incremento salarial.	<table border="0"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Nivel</td> <td style="text-align: center;">Nivel</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">1y2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>2007 increment. del 75,00%</td> <td style="text-align: center;">75,00%</td> <td style="text-align: center;">75,00%</td> </tr> <tr> <td>2008 increment. del 17,15%</td> <td style="text-align: center;">17,15%</td> <td style="text-align: center;">17,15%</td> </tr> <tr> <td>2009 increment. del 15,00%</td> <td style="text-align: center;">5,00%</td> <td style="text-align: center;">5,00%</td> </tr> <tr> <td>2010 increment. del 15,00%</td> <td style="text-align: center;">5,00%</td> <td style="text-align: center;">5,00%</td> </tr> </table>		Nivel	Nivel		1y2	3	2007 increment. del 75,00%	75,00%	75,00%	2008 increment. del 17,15%	17,15%	17,15%	2009 increment. del 15,00%	5,00%	5,00%	2010 increment. del 15,00%	5,00%	5,00%
	Nivel	Nivel																		
	1y2	3																		
2007 increment. del 75,00%	75,00%	75,00%																		
2008 increment. del 17,15%	17,15%	17,15%																		
2009 increment. del 15,00%	5,00%	5,00%																		
2010 increment. del 15,00%	5,00%	5,00%																		
Pluses de Nocturnidad y Festividad: De acuerdo	El cobro de estos pluses se haría extensivo a la jornada normal en proporción al número de horas trabajadas en el período nocturno o festivo, respectivamente.	El cobro de estos pluses se haría extensivo a la jornada normal en proporción al número de horas trabajadas en el período nocturno o festivo, respectivamente.																		
Conciliación de la vida familiar y laboral Los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de doce años o con personas dependientes a su cargo, podrán acogerse al horario que elijan de los pactados en el Convenio Colectivo o en el Centro de Trabajo. En caso de que el trabajador/a opte, de acuerdo a la Ley de Igualdad, por la jornada flexible, esta tendrá la siguiente regulación: Jornada mínima diaria 5 horas y máximo de 9 horas.	No es posible aplicar la propuesta del Comité de Huelga en las refinerías, para ninguna de las jornadas. Flexibilidad Horaria Establecer en los Centros de Trabajo, mediante acuerdo con los Comités de Empresa, las opciones de flexibilidad de horario del personal sujeto jornada normal con las siguientes consideraciones:	Flexibilidad Horaria Establecer en los Centros de Trabajo, mediante acuerdo con los Comités de Empresa, las opciones de flexibilidad de horario del personal sujeto jornada normal con las siguientes consideraciones:																		



Muy mal acuerdo para la Conciliación de la vida Familiar y Laboral

3 de Diciembre de 2007
Comunicado N° 04

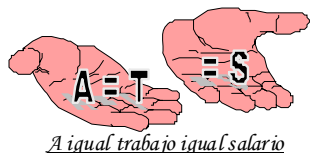
Comité de Huelga (20/11/2007)	Representación de la Empresa (20/11/2007)	Acuerdo de Sevilla (22/11/2007)
<p><u>Conciliación de la vida familiar y laboral</u> Los trabajadores/as que tengan a su cargo el cuidado de un hijo/a menor de 12 años y/o un familiar dependiente podrán fraccionar por horas el disfrute de sus vacaciones.</p> <p><u>Permiso por Lactancia</u>, las trabajadoras y trabajadores, sin distinción de sexo, podrán acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se podrá acumular una hora por cada día laborable que medie entre la reincorporación de la situación de maternidad y el fin del período de lactancia previsto en la Ley, es decir, hasta que el recién nacido cumpla nueve meses de edad. Esta acumulación se entiende por cada hijo, siendo proporcional al número de hijos en caso de parto múltiple. - La acumulación podrá efectuarse en cualquier momento del período, por el resto del tiempo pendiente hasta los nueve meses. Incluso podrá tomarse en el último día de dicho período, si no se ha disfrutado antes. - Se podrá fraccionar por días, siendo la fracción mínima de un día. - La trabajadora o el trabajador deberá avisar su opción con un día de antelación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinación de los puestos de trabajo cuya presencia, durante determinados períodos del día, sea necesaria para las necesidades del servicio asignado. Si el ocupante tuviera a su cargo un menor de 3 años, tendría un derecho preferente a acogerse a los términos de flexibilidad horaria pactados. ▪ Adicionalmente, para Madrid, ampliar dos días las licencias de asuntos propios. Esa ampliación será de hasta 3 días para trabajadores con hijos menores de ocho años, en los términos que se acuerden. (<u>Recuperando este tiempo</u>) <p><u>Permiso por Lactancia</u>, se podrá acumular en 14 días naturales a disfrutar después del descanso por maternidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinación de los puestos de trabajo cuya presencia, durante determinados períodos del día, sea necesaria para las necesidades del servicio asignado. Si el ocupante tuviera a su cargo un menor de 3 años, tendría un derecho preferente a acogerse a los términos de flexibilidad horaria pactados. ▪ Adicionalmente, para Madrid, ampliar dos días las licencias de asuntos propios. Esa ampliación será de hasta 3 días para trabajadores con hijos menores de ocho años, en los términos que se acuerden. (<u>Recuperando este tiempo</u>) <p><u>Permiso por Lactancia</u>, se podrá acumular en 14 días naturales a disfrutar después del descanso por maternidad.</p>



La Jubilación Parcial está en el aire

3 de Diciembre de 2007
Comunicado Nº 04

Comité de Huelga	Representación de la Empresa	Acuerdo de Sevilla (22/11/2007)
<p>Reducción de Jornada, el trabajador o trabajadora con menores o personas dependientes a su cargo, podrá reducir su jornada laboral entre un octavo y el 50 % de la misma, en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por menores a su cargo, hasta que el menor cumpla 12 años. - Por personas dependientes, hasta que desaparezca la situación de dependencia. <p>La prestación de las horas se puede hacer de forma vertical, es decir se puede fraccionar y acumular la prestación en unos días y no hacerla en otros.</p> <p>Otras Medidas de Conciliación, Los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de doce años o con personas dependientes a su cargo, podrán optar por el teletrabajo, en las condiciones que se establezcan y en aquellos puestos en los que sea posible esta modalidad de prestación del trabajo.</p>	<p>Reducción de Jornada, se regularán sus condiciones con las siguientes mejoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En Madrid, estableciendo la posibilidad de cambio de jornada partida a continua. ▪ En jornada normal, ampliando las posibilidades de disfrute mediante su acumulación los días en los que el calendario escolar no sea hábil. ▪ En turno, regulando el disfrute en días completos en situaciones excepcionales justificadas. <p>Otras Medidas de Conciliación, como la posibilidad del Teletrabajo y el Fomento del uso de Videoconferencia para reducir desplazamientos por motivos de trabajo</p>	<p>Reducción de Jornada, se regularán sus condiciones con las siguientes mejoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En Madrid, estableciendo la posibilidad de cambio de jornada partida a continua. ▪ En jornada normal, ampliando las posibilidades de disfrute mediante su acumulación los días en los que el calendario escolar no sea hábil. <p>En turno, regulando el disfrute en días completos en situaciones excepcionales justificadas.</p>
<p>Jubilación Parcial De acuerdo.</p>	<p>Se mantienen los acuerdos relativos a la jubilación anticipada del personal conforme a los actuales requisitos. Ampliación del acceso a la Jubilación Parcial sin diferenciación de jornadas condicionado al cumplimiento de los requisitos legales.</p>	<p>Se mantienen los acuerdos relativos a la jubilación anticipada del personal conforme a los actuales requisitos. Ampliación del acceso a la Jubilación Parcial sin diferenciación de jornadas condicionado al cumplimiento de los requisitos legales.</p>
<p>Desarrollo Ley y Plan de Igualdad Desarrollar la ley de Igualdad y confeccionar un Plan de Igualdad, que recoja objetivos concretos y acciones de discriminación positiva.</p>	<p>Constitución, a partir de la firma del Convenio, de una comisión técnica para definir y desarrollar el Plan de Igualdad de CEPSA, para asegurar en la Empresa la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de discrimin. por razón de sexo.</p>	<p>Constitución, a partir de la firma del Convenio, de una comisión técnica para definir y desarrollar el Plan de Igualdad de CEPSA, para asegurar en la Empr. la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantiz. la ausencia de discrimin. por razón de sexo.</p>

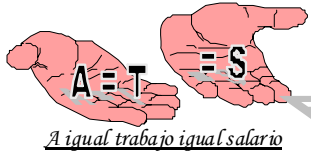


A igual trabajo igual salario

Se ofrecen buenos puntos de partida para garantizar las vacaciones al turno

3 de Diciembre de 2007
Comunicado Nº 04

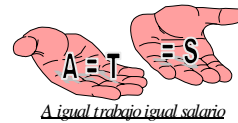
Comité de Huelga (20/11/2007)	Representación de la Empresa (20/11/2007)	Acuerdo de Sevilla (22/11/2007)
<p><u>Garantía de jornada para el trabajo a turno</u> Crear una Comisión Técnica, que parta de 6 personas por puesto de trabajo, todos a jornada completa y establecer una fecha de finalización de los trabajos de dicha comisión.</p>	<p>Constitución de una Comisión Técnica paritaria que estudie y acuerde, antes de la finalización del año 2008, una nueva organización y regulación del trabajo a turnos bajo las premisas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todo el personal de organigrama a turnos estará a <u>jornada completa</u>. - <u>6 personas por cada puesto a turno</u>, del mismo nivel del puesto <p>El equipo de refuerzo a <u>1.435 amplía jornada al 100%</u> el 1 de enero de 2008. Estas condiciones no afectarían a los Jefes de Fábrica ni a los Operadores del Centro de Investigación, cuya garantía de jornada se verá en la Comisión Técnica.</p>	<p>Constitución de una Comisión Técnica paritaria que estudie y acuerde, antes de la finalización del año 2008, una nueva organización y regulación del trabajo a turnos bajo las premisas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todo el personal de organigrama a turnos estará a <u>jornada completa</u>. - <u>6 personas por cada puesto a turno</u>, del mismo nivel del puesto <p>El equipo de refuerzo a <u>1.435 amplía jornada al 100%</u> el 1 de enero de 2008.</p>
<p><u>Tratamiento del absentismo</u> No se está de acuerdo en que lo que exceda del incremento salarial no entre en el complemento de IT.</p>	<p><u>Garantía de que en situación de IT se mantenga el mismo importe</u> de complemento de Empresa que el disfrutado con el Convenio 2003 – 2006, actualizado con los incrementos salariales generales. Inclusión en Convenio de un <u>Premio de Presencia</u> sobre la base del que se venía aplicando en Refinería de Gibraltar. (Cheques regalo). Dar el <u>mismo tratamiento a los casos de riesgo para el embarazo y de riesgo durante el período de lactancia</u>, que el Convenio da para la Maternidad.</p>	<p><u>Garantía de que en situación de IT se mantenga el mismo importe</u> de complemento de Empresa que el disfrutado con el Convenio 2003 – 2006, actualizado con los incrementos salariales generales. Inclusión en Convenio de un <u>Premio de Presencia</u> sobre la base del que se venía aplicando en Refinería de Gibraltar. Dar el <u>mismo tratamiento a los casos de riesgo para el embarazo y de riesgo durante el período de lactancia</u>, que el Convenio da para la Maternidad.</p>
<p><u>Clasificación Profesional</u> El nivel básico de cualquier familia Organizativa será Nivel 5.</p>	<p>En acta adicional pondrían determinados puestos de nivel 4, y las nuevas funciones que se les asignarían de nivel 5.</p>	<p>En acta adicional pondrían determinados puestos de nivel 4, y las nuevas funciones que se les asignarían de nivel 5.</p>



Este año tiene que ser el de la Obra Social

3 de Diciembre de 2007
Comunicado N° 04

Comité de Huelga (20/11/2007)	Representación de la Empresa (20/11/2007)	Acuerdo de Sevilla (22/11/2007)
<p>Obra Social Mantener lo que tenemos hasta que se llegue a un acuerdo de transformación de este capítulo.</p>	<p>Constituir una Comisión Técnica Paritaria en el seno del Comité Intercentros, que estudie en el 2008 la reformulación de la Obra Social del Convenio. Extender en Madrid los acuerdos de cierre de los economatos de Refinerías, reconociendo 383,40 € anuales a los trabajadores que no perciban ninguna compensación por este concepto, que podrá dedicarse a cubrir un Seguro Médico.</p>	<p>Constituir una Comisión Técnica Paritaria en el seno del Comité Intercentros, que estudie en el 2008 la reformulación de la Obra Social del Convenio. Extender en Madrid los acuerdos de cierre de los economatos de Refinerías, reconociendo 383,40 € anuales a los trabajadores que no perciban ninguna compensación por este concepto, que podrá dedicarse a cubrir un Seguro Médico.</p>



Sección Sindical en CEPESA

**No aceptamos ninguna discriminación
y esa es la mayor garantía para cualquier trabajador**