

PLATAFORMA CONVENIO CEPSA 2007

La Representación de los Trabajadores/as plantea la necesidad de revisar los textos de todos los capítulos del Convenio Colectivo para adaptarlos a la situación actual y a las modificaciones que han ido sufriendo.

Asimismo dadas las distintas normas de regulación de las relaciones laborales en el Grupo CEPSA, se hace necesario sentar los principios que conduzcan al establecimiento de un Convenio Marco del Grupo CEPSA, que garantice los mínimos de relación laboral en cada empresa.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

3 - ÁMBITO PERSONAL

Incorporación de la totalidad de los trabajadores de la Empresa al ámbito del Convenio, independientemente de su tipo de contrato y sin exclusiones.

4 - ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del Convenio será de dos años (2007/2008).

5 - PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (Nuevo punto)

Definición de los criterios de utilización de los datos personales de los trabajadores por parte de la Empresa de modo que el uso sea adecuado a la finalidad, que no haya otro mecanismo para ese mismo fin y que los beneficios que aporte al trabajador sean mayores que la merma de derechos que le ocasiona.

CAPITULO II - JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO 1

- JORNADA DE TRABAJO

- Reducción efectiva de la jornada de 32 horas laborables durante la vigencia del Convenio.
- Garantía de la jornada anual pactada:

La Empresa garantizará la jornada anual pactada. Si al término del año en curso el trabajador no hubiera disfrutado sus vacaciones y descansos compensatorios correspondientes, 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.

- 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.
- Incorporar, todos los horarios oficiales de todos los Centros de Trabajo, dentro del texto del Convenio.
- 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. Esta misma consideración tendrá el tiempo empleado en el transporte de los viajes profesionales.

2 - ABSENTISMO

- Eliminar todas las penalizaciones económicas de los apartados del Convenio. Implementar una norma que incentive la ausencia de absentismo.
- Modificar el contenido del punto 3.6 (Coordinación) dado el mal uso que la Compañía ha hecho de la cobertura de prestaciones complementarias.

CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 1 -

PRINCIPIOS GENERALES

- Cualquier cambio en la organización deberá ser previamente negociado con la Representación de los Trabajadores/as.
- Establecimiento de un código ético del funcionamiento con las Empresas de Servicios

5 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA JORNADA DE TURNO ROTATIVO

- Se garantizará la recolocación del personal en puestos de jornada normal, o turno A/B, tras 30 años de servicio a turnos, o cuando se aconseje por servicios médicos
- Durante la negociación del Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora constituirá una Comisión de Trabajo para desarrollar la organización del trabajo a turno rotativo, cuyas puntos de partida deben ser:
 - o Cada puesto tendrá un equipo de seis personas.
 - o Toda la plantilla a turno tendrá la misma jornada.
 - o Se garantizará las vacaciones de todos los trabajadores.
 - o Los cambios que resulten del estudio que realice esta Comisión de Trabajo, se someterán a referéndum entre los trabajadores afectados.

6 - RETEN:

- Regulación de una nueva norma de realización de este servicio.

CAPITULO IV - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Confeccionar un nuevo modelo de manual de clasificación que tome como base el manual desarrollado y aprobado por el Comité Intercentros.

- El nivel básico de cualquier familia Organizativa será Nivel 5.

- El Analista de Laboratorio será Nivel 6.
- El Operador de Campo podrá acceder a nivel 6 en las condiciones establecidas en el acuerdo de la Refinería Gibraltar para la planta de Guadarranque y con la aprobación del Comité de Empresa.
- La Comisión Negociadora estudiará también un proyecto de desarrollo de carreras profesionales que afecte a todas las familias y niveles salariales.

9 - PROMOCIÓN:

- Utilización obligatoria de la Norma de concurso hasta los puestos de Nivel 9, eliminando el sistema de ternas.

Compensación de falta de expectativas de promoción

Desde la firma del convenio y durante su vigencia compensar con 1 paga extraordinaria a personas con más de 10 años sin ascender, con 2 pagas extraordinarias a las personas que lleven más de 20 años sin ascender y con 3 pagas extraordinarias a las personas que lleven más de 30 años sin ascender.

12-VACANTES

- La cobertura de vacantes y puestos de nueva creación se realizará por el siguiente orden:
 - o Primero se utilizará a la plantilla de CEPESA.
 - o Luego a la del Grupo.
 - o Por último se utilizará la contratación externa.

Informando de todo ello a la Representación de los Trabajadores.

CAPITULO V - RÉGIMEN ECONÓMICO

1 - RETRIBUCIÓN BÁSICA CONJUNTA

En el año 2007 se creará el concepto salarial denominado Retribución Base que lo compondrá la Retribución Básica Conjunta marcada para cada nivel el noveno año, con ello se eliminarán las diferencias salariales existentes en la actualidad.

2 - COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO

2.1 - Plus de Condiciones de Trabajo

Incremento del 100% de sus importes.

Todo el personal que en la actualidad perciba el nivel 2 pasará a percibir el nivel 1.

Todo el personal que actualmente perciba el nivel 3 pasará a percibir el nivel 2, eliminándose con ello el nivel 3.

2.2 - Plus de Turno

Incremento del 100% de su importe.

2.3 - Plus de Nocturnidad

Tendrá un valor de 25€ por noche trabajada.

2.5.1 - Plus de Disponibilidad

Incremento del 50% de su importe.

La jornada normal percibirá 1/4 de su valor, regulando su utilización voluntaria.

2.5.2 - Plus de Festividad

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.

2.6 - 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.

2.7 - Plus de Relevó

El personal sujeto a turno rotativo percibirá 60€ por mes.

2.8 - Plus Industrial

Creación de este plus, por importe de 10€ por día de trabajo, para todo el personal que acceda a las Refinerías.

2.9 - Plus de Desplazamiento

Creación de este plus, por importe de 10€ por día de trabajo, para todo el personal que acceda al resto de centros de trabajo.

3 - Horas Extraordinarias

- Comisión paritaria en cada centro de 4 miembros.
- Compensar con descanso de 2 horas por cada hora extraordinaria realizada.
- Incrementar el coeficiente multiplicador a 1,25 en la fórmula para abono de las horas.
- 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 sustituye al Plus de Desempeño Profesional.
- 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.

4.1 - Gratificaciones Extraordinarias

- Incluir en estas pagas la Antigüedad y el nuevo concepto económico que sustituya al Plus de Desempeño Profesional.

4.2 - 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:
 - o 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 y sin límites superiores a dicho concepto.

4.3 - Plus de Experiencia Profesional

- Se creará este nuevo concepto económico, en sustitución del P.D.P.
- 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.

5 - Incremento Salarial

- El incremento salarial será del IPC real + 3 puntos para cada año de vigencia del convenio.
- Mantenimiento cláusula revisión salarial al 100% del IPC aplicado y el IPC real.
- En caso de que el IPC real fuese negativo, no se procederá al descuento ni en nomina ni en tabla salarial.

6 - Redondeo de Salarios

- Con el importe resultante por dichos redondees se constituirá un fondo de utilización por los Comités de Empresa.

CAPITULO VI FORMACIÓN PROFESIONAL

Constitución de una Comisión Paritaria de Formación Profesional en el seno del Comité Intercentros.

Se diseñará, en el año 2007, un plan de formación dirigido a toda la plantilla, que facilite la divulgación y conocimiento de la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Al final del año 2008 todos deberemos haber cubierto dicha formación.

Revisar la regulación de las horas de formación y seguridad.

CAPITULO VII VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

- Garantía de disfrute si coinciden con bajas maternales y accidentes de trabajo.
- Se devengará los siguientes días de vacaciones según el baremo:
 - o Si más de quince años de antigüedad 1 día.
 - o Si más de veinticinco años de antigüedad 2 días.
 - o Si más de treinta años de antigüedad 3 días.
- 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.
- Modificación del punto 1.2 de la norma de vacaciones que afecta al personal con periodos de I.T. que supera 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".
- Aumento del importe diario por interrupción de vacaciones en un 100%.
- Fallecimiento familiar primer grado: 6 días naturales.
- Fallecimiento familiar segundo grado: 3 días naturales.
- Fallecimiento parientes tercer grado: 1 día natural.
- Enfermedad grave familiar primer grado: 5 días naturales
- Enfermedad grave familiar segundo grado: 3 días naturales
- Traslado domicilio habitual: 2 días naturales ininterrumpidos
- Cualquier motivo que de derecho a licencia retribuida será ampliable a 3 días adicionales en caso de necesitar desplazamiento.
- Ampliación de la licencia por Matrimonio, o parejas de hecho con inscripción en registro oficial a 20 días.
- Matrimonio de familiares de primer grado: 2 días.
- Matrimonio de familiares de segundo grado: 1 día.
- La licencia retribuida por Hospitalización o enfermedad grave podrá disfrutarse en días sucesivos al hecho o no, a elección del trabajador/a, mediante conocimiento de la empresa.
- En todos los casos anteriores, se incrementará un día más en caso de que la hospitalización se produzca a una distancia superior a 30 Km. del domicilio habitual.
- Para realizar exámenes en centros oficiales se concederá el día del examen como licencia y en aquellos casos que el trabajador la jornada anterior al examen estuviera de turno de noche se le considerará esta como licencia.
- Incremento a 15 días por nacimiento de hijo o adopción, en el caso de adopción en el extranjero este periodo podrá incrementarse indefinidamente sin derecho a percibir sueldo, hasta que termine el proceso de adopción.
- 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.
- Con carácter voluntario se podrán acumular el tiempo de lactancia en descanso completo.
- Licencia por entrega de medallas y posibilidad de permuta de la misma al turno de mañana.

16 horas de licencia por 80 noches trabajadas.

El trabajador en situación de excedencia sin reserva de puesto, al solicitar el reingreso, y en el caso de que en ese momento no hubiera puesto vacante, podrá ocupar una vacante de contrato no indefinido conservando al mismo tiempo su derecho a ocupar una vacante de empleo fijo en cuanto se produzca.

CAPITULO VIII DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

Adaptar los desplazamientos y traslados a los costes reales. Revisión expresa del valor del kilometraje y su revisión en función de las subidas de carburante, en negociación con la representación de los trabajadores. Facilitar el traslado de trabajadores que así lo solicitaran entre los distintos centros adscritos a este Convenio Colectivo, siempre y cuando se justifique con parentesco, procedencia, o cualquier otro motivo personal que dificultara al trabajador poder conciliar su vida familiar.

CAPITULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Si por implantación de mejoras técnicas, la Empresa quita trabajadores en uno o varios puestos de trabajo, si se da el caso de que dichas mejoras quedasen fuera de servicio por un tiempo mayor que el que se estime como normal para su reparación, la Empresa repondrá con un número igual de trabajadores a los que quitó mientras se mantenga esta situación.

Garantizar un puesto de trabajo alternativo a las mujeres que por riesgos para el feto o por riesgos para el lactante tengan que abandonar el puesto de trabajo que realizan. No es solución mandarlas a casa sin salario.

Implantación de participación efectiva en los sistemas de gestión medioambiental (Directiva IPPC).

Replantear por completo el Equipo de Emergencia para hacerlo realmente operativo, de forma que no haya personal de Operación como miembros del mismo. Si fuera preciso, se incrementará la plantilla del SCI para evitar lo anterior. Propondremos tomar todo tipo de iniciativas para lograr un objetivo que redunde en una mayor seguridad para todas las personas de este Centro de Trabajo.

Modificar la redacción actual de las competencias del Servicio de Prevención, de modo que se le dote de una total autonomía de la Dirección de la Empresa.

Ampliar el crédito horario de los Delegados de Prevención con 40 horas adicionales a las que disponen como representantes legales de los trabajadores y dotar a los colaboradores de Seguridad y Salud de 32 horas mensuales con iguales garantías.

Crear Comité de Medio Ambiente en cada centro de trabajo y asimismo un Comité de Medio Ambiente del Grupo Industrial Cepsa. Existirá la figura de un delegado de Medio Ambiente por cada centro de trabajo.

Crear Comité Intercontratas de Seguridad y Salud Laboral en cada centro.

Finalizar el estudio psicosocial y ergonómico de todos los puestos antes de finalizar el Convenio.

Revisiones médicas periódicas y exhaustivas con pruebas oncológicas e inmunológicas por especialistas.

CAPITULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Todo trabajador sujeto a Convenio Colectivo tendrá derecho, en caso de despido improcedente, a una indemnización mínima de 45 días de trabajo por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades. Adaptación del régimen disciplinario a la realidad actual.

CAPITULO XI REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Incluir que el presidente del Comité Intercentros representará a éste en todos los actos que sea necesario y defendiendo el mandato que reciba de dicho Comité. Tanto los Comités de Empresa como los Sindicatos con representación ellos, podrán repartir la información sindical en los puestos de trabajo durante la jornada laboral, sin ocasionar con ello interrupciones en el trabajo que se está realizando.

Acumulación anual y gestión de las horas sindicales por cada sindicato.

Las condiciones de viaje se regularán igual que en los viajes profesionales de la Compañía.

Conocimiento previo a su difusión de las auditorías medioambientales y de responsabilidad social, así como de los códigos de conducta que firme la Empresa.

Se dotará a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales de los distintos centros, de locales cercanos a la zona social, así como de los medios necesarios para desarrollar su actividad adecuadamente.

CAPITULO XII OBRA SOCIAL

Concesión de medallas con arreglo a la siguiente escala:

- 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.

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.

Creación de un seguro médico para todo el personal sujeto a Convenio utilizando para su contratación entre otros los importes del Fondo para diagnóstico.

La Empresa costeará el importe de un nuevo seguro de accidentes para toda la plantilla, igualando al alza las coberturas de los seguros existentes.

Aumentar en un 0,2% las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones.

Aportación extraordinaria del 5% de una mensualidad por año de vigencia del Convenio.

Aportación extraordinaria al Plan de Pensiones por el importe de sus dos primeros años de permanencia en Cepsa, a toda la plantilla que le quedaron estos dos años sin ser dotados.


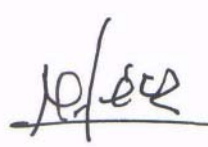


Provisión contable y derecho a la jubilación anticipada para todos los trabajadores.

Se deberán calcular las cantidades de pago único por jubilación anticipada que corresponderán al colectivo que ingresó con posterioridad al año 1991.

Derecho de todos los trabajadores a acceder a la jubilación parcial.

Para el resto de la Obra Social, reorganización de la misma.

Madrid 9 de Marzo de 2007

 U.S.O.  CC.OO.  U.G.T.  A=T=S

Recibido,
C. Morán
9/03/2007