

Puntos de interés especial:

- Desde mi azotea
- El convenio colectivo
- Temas en ejecución
- El buzón del afiliado

**La Burocracia es una Máquina Gigantesca
Manejada por Pígemeos**

Desde que en el pasado mes de Junio hicimos entrega en el Ministerio de Trabajo e Inmigración, de la documentación correspondiente para formar un nuevo sindicato, hemos pasado por diferentes trámites, cambios de nombre, papeleos, etc. Hoy tenemos el nombre definitivo, hoy ha nacido en Repsol El FORO SINDICAL INDEPENDIENTE. Hemos estado aguantando críticas, comentarios despectivos, que si un sindicato fantasma, que si no podemos solucionar nada, que si no os afiliéis a nuevos sindicatos, etc. Hemos demostrado que vamos en serio, que esto no es la pataleta de unos pocos, que todo lo que se ha dicho no es verdad y que a pesar de los cambios de nombre, el FORO SINDICAL INDEPENDIENTE no es meramente un nuevo sindicato, Gracias a todos por vuestro apoyo y confianza,


Lo mas importante los derechos de los trabajadores
DESDE MI AZOTEA
OBJETIVO BUSCAR LA UNION

Soy trabajador de este centro desde hace bastantes años, he podido comprobar en primera mano, desde dentro y desde fuera los diferentes procedimientos sindicales de este centro de trabajo. Perteneczo a uno de los sindicatos llamados de clase (CCOO) para ser más concretos, y he podido comprobar a lo largo del tiempo el trabajo que desde las diferentes secciones sindicales se ha ido realizando en este complejo. En diferentes épocas se han conseguido cosas muy positivas y también se han perdido otras muy importantes, pero lo que nunca se ha conseguido o al menos yo personalmente jamás he podido percibir, ha sido la unión del comité de empresa, quizás cuando la lucha del centro medico se dio esa impresión, pero a la hora de la verdad no sucedió así. Todas las secciones sindicales hicieron del tema su propia bandera, unas en contra de otras, y al final perdimos el centro medico en las mismas condiciones que años atrás ofrecía la empresa, solo se alargó en el tiempo un final que estaba escrito.

Por casualidad hace 2 meses llego a mis manos un boletín de este vuestro sindicato, que me sorprendió mucho y a nivel personal me lleno de satisfacción, ya que por fin alguien parecía tener conciencia de lo que significa la unidad y sobre todo en lo que significa al comité de empresa, algo que parece ser se ha olvidado en el tiempo que es un órgano muy importante y es el máximo estamento de representación de los trabajadores frente a la empresa en el centro de trabajo. Para algunos solo significan unas horas adicionales mas en la bolsa de horas que permite a su sección sindical tener algún liberado mas, para otros una herramienta que les permite estar mas cerca de la empresa a la hora de solucionar los problemas de sus afiliados, pero ¿y el resto? ¿Y los trabajadores que no están afiliados a un sindicato? A esos compañeros son a los que hemos de tener en cuenta, a los que hay que defender y no hay que mirar si pertenecen a algún color o alguna idea, simplemente tienen sus derechos y honestamente creo que hay que defenderlos, así que de nuevo os quiero mostrar mi gratitud y mi apoyo incondicional por esa lucha que estáis haciendo por conseguir la unidad de un órgano tan importante como el comité de empresa, nuestro castillo que permite defender nuestros derechos, los de todos que al fin y al cabo todos trabajamos en la misma empresa y todos nos merecemos una defensa en condiciones y un respaldo unitario por parte de aquellos a los que elegimos para ese fin cada 4 años. Saludos y mucho ánimo para seguir así, y gracias por permitirme escribir mi pensamiento, ya que creo que es una aportación mas para el conocimiento de todos.

“ Las cadenas de la esclavitud solamente atan las manos: es la mente lo que hace al hombre libre o esclavo ”

Contenido:

DESDE MI AZOTEA	1
FIRMADO EL ACUERDO MARCO	2
EL SEXTO TURNO DEL STR	2 y 3
TEMAS EN EJECUCION	5
COMISIONES DEL MES	5
ULTIMA HORA DEL CONVENIO. PLATAFORMA CCOO UGT	7
EL BUZON DEL AFILIADO	8
ULTIMOS ACONTECIMIENTOS	8



FIRMADO EL VI ACUERDO MARCO

FOSII
FORO SINDICAL INDEPENDIENTE



Compañeros y compañeras, el pasado día 20 de Octubre se ha firmado el VI Acuerdo Marco del cual ya os informamos el pasado mes de las novedades mas importantes del mismo, os recordamos los principales aspectos:

- Vigencia: Tres años (2011, 2012 y 2013).
- Compromiso de estabilidad en el empleo en el Grupo.
- Prorroga del acuerdo colectivo del 13 de mayo, sobre Jubilación Parcial, con el texto del V A. Marco.
- Incremento salarial, que garantiza el IPC real de los tres años de vigencia del VI Acuerdo Marco, con un incremento adicional del 0,5 en el año 2011, 0,3 en el 2012 y 0,2% en el 2013, vinculado a que la empresa siga teniendo los actuales beneficios. El IPC real se garantiza con la misma Cláusula de Revisión por desviación del IPC, que teníamos en el IV A. Marco.
- Además de este incremento salarial, se acuerda una subida de hasta un 1% de la masa salarial en el 2012 y hasta un 2% en el año 2013, vinculada a una Variable por Objetivos, que serán definidos anualmente, con un máximo orientativo de cinco.
- En los Convenios Colectivos donde actualmente se contemple la Ayuda Escolar para los trabajadores con una fecha de alta determinada, se acuerda extenderla a todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio de aplicación.
- Se acuerda elevar el tope de la Subvención de Intereses Prestamos Hipotecarios a 69.000€.
- Además de estos acuerdos, se incluirán distintos textos, sobre Seguridad y Salud, Formación, Conciliación, Retorno a Convenio, Unificación de Sanciones, ETT'S, etc.
- Se vuelve a mencionar, el famoso punto del estudio de elaborar una propuesta de sustitución de la antigüedad y las partes negociadoras, se comprometen a tenerlo elaborado para la negociación del siguiente acuerdo marco..

Como dijimos el mes pasado Cada uno de vosotros puede hacer las valoraciones personales que considere

EL SEXTO TURNO DEL STR

"Cuando adviertas que para producir necesitas obtener autorización de quienes no producen nada; cuando compruebes que el dinero fluye hacia quienes trafican no bienes, sino favores; cuando percibas que muchos se hacen ricos por el soborno y por influencias, más que por el trabajo, y que las leyes no te protegen contra ellos sino, por el contrario, son ellos los que están protegidos contra ti; cuando repares que la corrupción es recompensada y la honradez se convierte en un auto sacrificio, entonces podrás afirmar, sin temor a equivocarte, que nuestra sociedad está condenada." Ayn Rand (1950)

¿Por qué no hacemos huelga a la Japonesa? Porque no somos japoneses, ¿Por qué el CI de Puertollano tiene 5 meses y tres semanas de Jornada Intensiva y el resto 3 meses y tres semanas? Por las condiciones climatológicas, ¿Por qué el Reten del turno solo existe en el CI de Cartagena? Porque el resto de centros no lo quiere etc., etc. En este CI, ¿es acuciante la necesidad de un 6º turno, cuando en el acuerdo del NSO del 2010, se consiguió la posibilidad de que decidiéramos que tipo de cobertura queramos?. Si atendemos al argumento de la creación de empleo, para Cartagena solo supone el cambiar la modalidad de contrato de los interinos, que con nuestro sistema de turnos actual, hasta día de hoy, tienen trabajo todo el año un mínimo de dos personas por sub area por lo que seguiríamos siendo los mismos. Por otro lado, cada día que pasa es mas latente que la estructura que propuso la empresa para el C-10 y la aplicación del NSO es bastante escasa (esto si es lo que puede crear empleo) Si atendemos a la jornada: 1687 horas año-persona, basadas actualmente sobre las 40 horas semanales y 8 horas/día:

1687 horas año : 8 horas por turno-persona = 211 (Convenio, cuadrantes)

365 días año x 3 turnos= 1095 jornadas

1095 jornadas totales : 211 jornadas turno = 5,189 personas puesto

Con 8,25 horas/día, que parece es lo aceptado para los nuevos cálculos:

1687 horas año : 8,25 horas por turno-persona = 204 jornadas y 4 horas (Convenio, acuerdo relevo)

365 días año x 3 turnos= 1095 jornadas

1095 jornadas totales : 204 jornadas turno = 5,367 personas puesto, vamos camino de la 6ª Persona

Por lo que para la clara implantación del 6º turno, tenemos que esperar a la aplicación de la famosa directriz europea de una jornada semanal de 30 horas. Otra cosa es la necesidad de los otros centros, donde solo existen los GA, y donde se generan una cantidad enorme de exceso de jornada.

De todas formas veamos las ofertas que hay en la mesa por si se nos escapa algo:

STR/USO	CCOO/UGT	EMPRESA	CT reten hoy día
En el centro que lo decida	En Puertollano y Tarragona	En todos	CARTAGENA
Ciclos 42 días excepto Coruña	Ciclos 42 días	Ciclos 42 días	Ciclos 35 y 42 días
204 jornadas ¿8,25 h?	204 de 8,25 h	204 de 8,25 h	210 - 7 días verdes
23 fines semana garant	23 fines semana garant	23 fines semana garant	15 o 16 según ratio cobertura
Ratio Cobertura 1-5	Cobertura 1-5	Cobertura 1-5	Cobertura 1-10 y 1-15
5 o 7 días disponibles	7 días disponible	5 días disponible	7 días reten
Desde las 5:00 a las 23:00	Desde las 5:00 a las 23:00	Desde las 5:00 a las 23:00	Desde las 7:00 a las 24:00
4 días de formación	4 días de formación		¿2 F?
3 periodos franqueo 17 días 3 periodos franqueo 17 días, uno a elegir solo puertollano	2 periodos franqueo 17 días, uno a elegir	2 periodos franqueo 17 días	Posibilidad de cambiar reten con el compañero
€/día disponible se trabaje o no mas plus llamada 54,35€	12.50€/día disponible se trabaje o no	22€/día disponible, los trabajado no	210€
Solo disponible hasta las 204 jornadas, Luego cobrar si se trabaja voluntariamente	Solo disponible hasta las 204 jornadas, Luego cobrar si se trabaja	Siempre disponible	siempre disponible ,pasadas las 204 jornadas, a cobrar si se trabaja
Para casi todo tipo de incidencias	Para casi todo tipo de incidencias		Solo las recogidas en su norma

Según lo expuesto anteriormente, hemos realizado algunos cálculos:

El cuadrante es para 6 personas/1 puesto de trabajo con ciclos de 42 días, del cual se desprende aproximadamente que: se realizan 184 jornadas efectivas de trabajo mas 4 de formación, 188. Hasta completar las 204 jornadas, le debes a la empresa o estas realmente disponible 16 días de los 52 que salen por cuadrante, a los 36 restantes, le descuentas los 14 de los dos periodos de descanso largo, nos quedan 22 por lo que, a este resto le añades los reales (16), hacen un total de 38 días de disponibilidad para dar cobertura, pero como se garantizan 23 fines de semana, al final solo te quedan 24 días para dar cobertura. Como el cuadrante es de 6 personas a un promedio de 24 posibles días de cobertura hacen 144 días al año con cobertura, no habiendo cobertura para nadie durante 221 días, que tranquilamente te pueden pillar tus 184 jornadas, **pero claro a 12 horas**

En cuanto a la cuestión económica, que será de la forma que dice la empresa, aunque quizás se le saque mas dinero, es fácil de resumir, en el punto anterior a quedado claro que son 24 días de cobertura a 22€ por día disponible, pero no trabajado da un montante de 528€ máximo al año, frente a los 210€ fijos

por mes de reten, que según el cuadrante utilizado para los cálculos de disponibilidad (que es lo mismo pero de reten) salen 8 retenes año o sea 1680€ a toca teja.

Luego entonces, por que cojones lían la de Dios, cuando el sistema ya esta inventado,

que apliquen la figura del Reten al resto de complejos y se acabo el problema, un reten por cada 5 trabajadores igual a 6.

Primer punto resuelto con respecto a la sentencia "solo podrá realizar horas extraordinarias derivadas por el fallo del relevo", y solo quedaría por negociar, la ½ hora de mas que estamos realizando por el acuerdo de Relevo.

Y por ultimo y como colofón, en el convenio tenemos, *de momento*, este articulo:

ART. 33 JORNADA Y HORARIOS

2. Trabajo a turnos rotativos

Los horarios, cuadrantes y calendarios del personal de jornada a tres turnos se fijarán en cada centro de trabajo según convenio colectivo, de forma que se garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada.

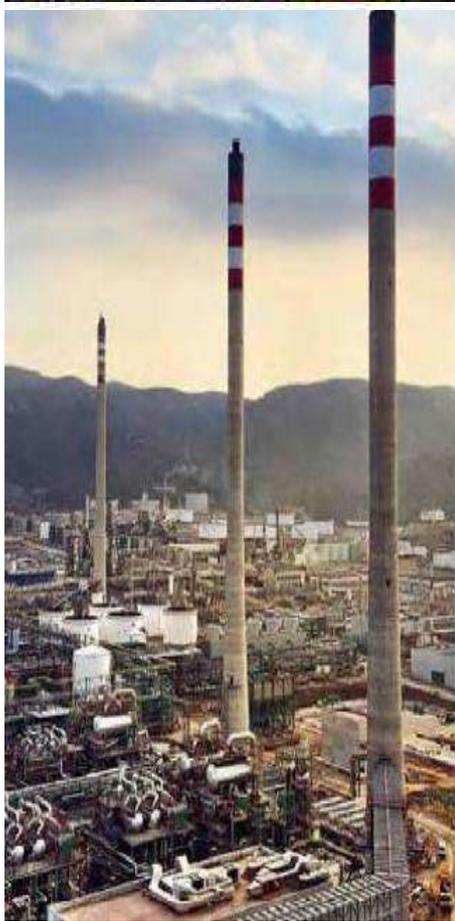
Empleo de Grupo de Apoyo / Reserva, donde hubiera disponibilidad, respetando la normativa vigente o que se establezca en cada centro

Estas cuatro palabras, dicen mas de lo que parece, dicen que cada centro tiene un mínimo de libertad, a la hora de negociar su forma de trabajo a turnos. El haber presentado el 6º turno en las plataformas del convenio, una vez mas, va en contra de nuestras cada vez mas escasas libertades y derechos.

Por tanto Cartagena no necesita el 6º TURNO

EL C10 RECTA FINAL

GALERIA DE IMÁGENES DE LAS FASES DEL C10



FOSI
FORO SINDICAL INDEPENDIENTE



RESUMEN DE LAS COMISIONES DEL MES

ESTE MES SE HAN REUNIDO LAS SIGUIENTES COMISIONES:

- REUNION DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO DEL C10
- REUNION DE LA COMISION DE DCP,S
- REUNION DE LA COMISION DE PRESTAMOS

BUSCANOS EN FACEBOOK. FORO SINDICAL INDEPENDIENTE

TEMAS EN EJECUCION

EL PERSONAL FUERA DE CONVENIO

Tal y como comentamos en la edición del mes pasado, se le hizo a la empresa la solicitud del pago del plus C10 al personal excluido de convenio, en la mesa de la comisión de seguimiento del acuerdo C10 se volvió a manifestar la aplicación del citado plus y la empresa manifestó que dicho personal ya tenía sus condiciones económicas reflejadas en sus contratos y nos remitió al convenio colectivo. Ante esa respuesta y al exponer que dicha situación era anómala y no venía reflejada en convenio, la empresa manifestó en dicha mesa que el personal excluido de convenio también tendrá su correspondiente compensación por el esfuerzo realizado. Veremos cual es dicha compensación y seguiremos muy atentos este tema del cual os iremos informando

COMISION DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO C10.-

En la reunión de esta comisión se trataron todas las incidencias comunicadas a la comisión durante este periodo, aparte de lo comentado anteriormente sobre los fuera de convenio, el tema fundamental se centro en los atrasos del personal de enero a mayo del 2011. y se quedo que cada sección presentase la relación de trabajadores con jornadas pendientes durante ese periodo. Par procurar dejar zanjado este tema en la próxima reunión. Por nuestra parte y en lo que nos toca ya hemos comunicado la relación detallada de todos los que nos lo habéis comunicado par regularizar vuestra situación , y hemos reclamado el pago (tal y como contempla el acuerdo) de los días verdes no disfrutados por los OJ y OP de Energías y HDS, a consecuencia de no haber personal disponible, por estar todos asignados al C-10.

TEMAS EN EJECUCION

LA MOCION DE CENSURA DEL PRESIDENTE DEL COMITE

Ante los hechos sucedidos y los comunicados vertidos por la “nueva ejecutiva” del STR, donde dicen que la dimisión del SR Fernández Camacho como presidente del comité fue debida a la moción de censura de los miembros independientes, os publicamos los documentos literales que han formado parte de estos hechos.

Propuesta de Moción de censura realizada por los miembros independientes.

En Cartagena a 27 de Septiembre de 2011

Los miembros independientes de este Comité, mediante este escrito, queremos manifestar y dejar constancia de:

Nuestro total desacuerdo ante la gestión de la Dirección de este Órgano.

Que de forma reiterada, no se nos entrega la información pertinente sobre convocatoria, orden del día, etc. Relativas a los plenos de este Comité y reuniones de las comisiones de trabajo.

Que, para el Pleno extraordinario hoy convocado, y debido a la importancia del punto a tratar, alegamos que nuestra capacidad de decisión sobre el mismo ha sido anulada, por no habernos trasladado la información pertinente, en poder del Presidente, solicitada por nosotros y que reclamamos por escrito desde hace una semana.

Así mismo, solicitamos, se convoque al comité, a la menor brevedad posible, para entre otros, tratar los siguientes temas:

Moción de censura a la actual dirección de este comité

Revisión, adaptación y aplicación de la norma de funcionamiento del mismo.

Revisión de los componentes de las comisiones de trabajo.

Carta de dimisión del presidente del comité

A los Afiliados de USO en la Refinería de Cartagena.

Debido a grandes diferencias en cuanto a la manera de proceder sindical y personalmente que mantengo con el Sr. Manuel Castellano, diferencias estas que no comparto la mayoría de la actual ejecutiva y que me conducen a una insostenible situación dentro de la misma, donde me vería forzado a seguir compartiendo debates con esta persona, debates que progresivamente han terminando cada vez peor y entrando siempre en el terreno personal, al no sentirme respaldado he integrado en el nuevo grupo de ejecutiva que ha surgido después de las últimas elecciones ni siquiera con los compañeros que han compartido conmigo el esfuerzo de crear esta sección sindical desde la nada durante estos últimos 10 años, me veo en la obligación de apartarme de las responsabilidades que hasta el día de hoy he asumido y empezar un periodo de reflexión personal de mi futuro dentro de USO.

Así pues valga este comunicado para informaros de mi dimisión como Presidente del Comité de Empresa, Delegado de Prevención y miembro de la Ejecutiva de USO en Cartagena y en ínter centros.

Agradezco el apoyo que he recibido de muchos de vosotros y pido perdón a aquellos que se hayan sentido agraviados por las gestiones que haya realizado o haya dejado de realizar.

Sigo a la entera disposición de todo trabajador que me lo solicite

CORREO AL PRESIDENTE EN FUNCIONES SOLICITANDO LA RETIRADA DE LA MOCION DE CENSURA

Santos, como sabrás, en el pasado pleno extraordinario, presente en nombre de los miembros independientes (2 en ese momento), una moción de censura por el comportamiento del presidente del comité con respecto a la falta de información para con los mismos. Como se han producido dimisiones por motivos que desconozco, tanto del Presidente como del Secretario, dicha moción ya no tiene sentido, lo que si es pertinente, es que como Vicepresidente, convoques un pleno para cubrir estas vacantes.

Saludos

Lo mas importante para nosotros es la transparencia y la verdad así que cada uno que saque sus propias conclusiones.



NUESTRO COMPLEJO INDUSTRIAL



LA NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO ULTIMAS NOTICIAS

Tal como hemos mencionado en el apartado anterior de la negociación del convenio, CCOO y UGT han presentado una plataforma conjunta en la mesa de negociación. Aquí os la mostramos para que la conozcáis detalladamente y como siempre podáis sacar vuestras propias conclusiones

LA PLATAFORMA DE CONVENIO DE COMISIONES Y UGT

IX CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL PETRÓLEO

Además de los puntos expresados en esta plataforma de convenio, también se recogen todos los acuerdos alcanzados en la negociación del VI Acuerdo Marco, aunque no estén expresamente manifestados en este documento.

Recogerá igualmente en el redactado todos los acuerdos alcanzados en las Comisiones de Garantías del Convenio.

VIGENCIA: Tres años. Desde el 01.01.2011 hasta el 31.12.2013.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN: Inclusión en los mismos términos que recoge el VI Acuerdo Marco la prórroga del acuerdo colectivo del 13 de mayo de 2009 en materia de jubilación parcial.

Aplicación del 6º Turno en los CI de Puertollano y Tarragona.

Estudio de la aplicación del Retén de mantenimiento en el domicilio del trabajador.

Cumplimiento de la jornada anual pactada. Todos los excesos de jornada se contemplarán como jornadas flexibles.

Modificar el Art. 23 y que la libre designación sea exclusiva a la categoría de Técnico Superior.

Modificar la disposición adicional sexta para que cualquier trabajador sea cual sea el origen de su contratación pueda acogerse a la misma. (Inclusión en convenio).

Discusión de las plantillas reales en los centros de trabajo dentro de los tres meses siguientes a la firma de convenio.

Utilizar la bolsa de empleo para cubrir IT's del personal de jornada ordinaria.

Las vacantes de jornada ordinaria primero saldrán a concurso interno.

Los traslados por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, tendrán los mismos criterios y condiciones que cuando el traslado es por decisión de la empresa.

Quitar el máximo de dos hijos en la indemnización por traslado.

SALARIOS

El crecimiento salarial es el acordado en el VI Acuerdo Marco para todo el grupo.

Extensión del acceso al Plus de Compensación de horas extras a toda la plantilla.

Establecer los objetivos y peso de los mismos en materia de retribución variable por objetivos.

En cursos homogéneos el valor de la hora de formación será para todos los asistentes y en todas las convocatorias, el del asistente de mayor nivel.

Pago del plus de llamada para el personal que se le llame para trabajar modificando su horario normal de trabajo.

En las prácticas del Equipo Permanente, cuando se opte por la compensación en descanso equivalente se percibirá la compensación económica del 100% del valor de la hora.

Establecer una compensación para el personal que se desplaza al oleoducto y debe pernoctar fuera de su domicilio por necesidades organizativas.

Adecuar el sistema de retribución de horas flexibles para minimizar diferencias entre niveles.

Revisión y adecuación del precio del kilometraje.

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Reordenación y revisión del Acuerdo de 16-03-2001 en relación a los niveles típicos y los nuevos puestos surgidos del cambio organizativo impulsado por la Empresa.

Establecer ratios para el desarrollo profesional en todos los departamentos de las Refinerías.

Los trabajadores que hayan consolidado una DCP tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan respetando la antigüedad en la fecha de la convocatoria.

Negociar la aplicación de DCP 'S verticales en todos los departamentos de las Refinerías guardando la proporcionalidad entre los diferentes servicios.

Asignar un nuevo montante económico para DCP 's horizontales.

En ningún caso se computará, a efectos de los ratios pactados de DCP, a un trabajador con DCP que haga la cobertura de una liberación.

Creación comisión que estudie la problemática de los trabajadores cedidos de Repsol Petróleo en el centro de Madrid.

Cuando a un trabajador vaya a desempeñar una DCP, cubriendo incidencias de larga duración previstas superiores a un año y que no generen vacantes definitivas en el

puesto, como pueden ser: labores de formación, liberaciones, larga enfermedad etc., se abonarán a la persona afectada un nivel más del que esté percibiendo durante el tiempo que dure la cobertura, con el tope del nivel máximo de desarrollo del grupo profesional.

Definición de las tareas y funciones de los puestos y áreas de trabajo.

Redefinir los Acuerdos de las Áreas de Trabajo debido al cambio organizativo y a las puestas en servicio de nuevas plantas.

Negociación y redacción de cualquier modificación que afecte a los futuros acuerdos sobre las Áreas de Trabajo.

Establecer el proceso de acceso mediante DCP 's a los puestos de Jefe de Área y Supervisor del nuevo modelo organizativo

JORNADA Y LICENCIAS

Incorporar los redactados sobre jornada del VI Acuerdo Marco.

Establecer 3 días de asuntos propios para el personal de Jornada Ordinaria.

Ampliar a una hora la flexibilidad horaria, anticipando la entrada y dos horas retrasándola.

Al encontrarse de vacaciones y se produzca una baja con hospitalización, se interrumpirán las vacaciones y no computarán como tales.

Elección del día de comienzo de la licencia por intervención quirúrgica dentro de los días de hospitalización de manera continuada o fraccionada. Incluir redactado licencia por hospitalización.

Licencia por el tiempo que dure la estancia en el servicio de urgencias del cónyuge o pareja de hecho, ó pariente de primer grado por consanguinidad ó afinidad. Si la estancia supera las 24 horas se considerará hospitalización.

Licencia por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a familiares de primer grado por consanguinidad ó afinidad, menores ó incapacitados, a cargo del trabajador, aún siéndolo temporalmente.

Para asistencia a Junta Arbitral de Consumo, mismo tratamiento que para la asistencia a juicio.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización ó de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad ó afinidad incluir:

Cuando el hecho se produzca fuera del territorio nacional peninsular: ocho días.

Es de vital importancia tener en cuenta el lugar donde ocurre el hecho causal.

PLAN DE PENSIONES

Se estará a lo pactado en el VI Acuerdo Marco.

Ampliar el plan de Pensiones a todos los trabajadores hasta la edad de jubilación.

Clarificar la cobertura del seguro según art. 56 del actual Convenio Colectivo.

BENEFICIOS SOCIALES

Negociar un nuevo Plan de Incapacidad.

Estudio, participación e interlocución sindical en relación a la póliza de Sanitas y Asisa.

Aumento de la dotación de préstamos al 50% de la doceava parte de la nómina anual de cada centro.

Con relación a la bonificación de la subvención de intereses de los préstamos hipotecarios se estará a lo pactado en el VI Acuerdo Marco.

Revisar la ayuda escolar incluyendo todos los estudios oficiales, extensible a Postgrado universitario (completar los 6 años).

Extender la ayuda de Educación Infantil para hijos de 0 a 3 años.

En el caso de infracciones y faltas todos los trabajadores tendrán derecho a la previa instrucción del expediente disciplinario antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción.

Mantener actualizado el valor de la subvención de comida en Madrid en el máximo permitido.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR E IGUALDAD

Se incluirá todo lo acordado sobre la materia en el VI Acuerdo Marco.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Se incluirá todo lo acordado sobre la materia en el VI Acuerdo Marco.

FORMACIÓN

Se incluirá todo lo acordado sobre formación en el VI Acuerdo Marco.

Establecer criterios para compensar el exceso de jornada, por la Formación realizada fuera de la localidad del Centro de trabajo.

Aumento hasta el Salario Mínimo Interprofesional para los cursos de reciclaje de la bolsa y para los becarios. Estudio de la problemática que genera el que haya dos pagadores.

LA NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO

La negociación del convenio ha tenido un mes de lo mas movido. En la primera reunión el STR presento su modelo de sexto turno, un sexto turno que para sorpresa de todos era una copia literal del que firmaron CCOO y UGT el año pasado para los centros de Tarragona y Puertollano y que tan criticado y atacado fue. Solo se diferenciaba en que las prestaciones económicas son mas elevadas. En la siguiente reunión la representación de la empresa dio contestación a la propuesta del 6º turno presentada por STR, matizando las exigencias que debe de recoger para un futuro acuerdo y su posterior implantación en los centros de Repsol Petróleo:

1º. El 6º turno debe de ser de implantación en todos los centros industriales de Repsol Petróleo.

2º. Debe de ser un acuerdo consensuado por la mayoría de la representación de los trabajadores.

3º. Debe de integrar dentro del mismo el Grupo de apoyo y el Reten del turno de Cartagena.

Una vez escuchada la respuesta de la empresa a la propuesta, los representantes de STR manifiestan su sensación de estar negociando el acuerdo cerrado por CCOO y UGT en el Convenio anterior, a lo que la representación de la empresa responde que no pensarían que iba haber muchas diferencias de lo que ya teníamos con anterioridad. Ante esto los compañeros del STR piden que se le dé un valor económico a su propuesta y ante la negativa de la empresa, los representantes de STR ofrecen incluir como disponibles los Sábados y Domingos, así como eliminar el disfrute de los tres ciclos de 17 días referidos en la propuesta inicial, incluyendo la semana de vacaciones del centro de Puertollano, como condición para recibir una oferta económica de la empresa a su propuesta, para llevarla a los centros de trabajo sea como sea. La representación de la empresa ante esta nueva oferta se recesa, comprometiéndose después del receso a realizar una propuesta económica en la próxima reunión. Los representantes de USO, manifestaron que no están de acuerdo con la aplicación del 6º turno y que nunca apoyaran su implantación, por lo que queda de manifiesto una vez más las evidentes diferencias entre “la nueva mayoría”. También han pedido respuestas por parte de la empresa a su plataforma inicial Por su parte la CIG, mantienen su propuesta de aumentar el número de los Grupos de apoyo en el centro de Coruña para así llegar a completar la 6ª letra. También piden que se ejecute la sentencia de los trabajadores nocturnos. CCOO, manifestó que tenían un acuerdo del 6º turno, ratificado en referéndum con el apoyo de la gran mayoría de sus afiliados y que lo defenderían cuando llegase el momento en la mesa de negociación. En la reunión posterior donde la empresa debía contestar la propuesta del STR, se encontraron con la entrega en la mesa de una plataforma conjunta de CCOO y UGT, que fue el punto de atención de la reunión y donde la representación de la empresa mostró un mayor interés. En este momento, nos encontramos con 5 secciones sindicales negociando un convenio y 4 plataformas distintas, ciertamente un complejo jeroglífico que en las próximas reuniones se vera cual es su final. ¿un convenio de eficacia limitada? ¿un convenio consensuado por todos? Lo único que sabemos es que ahora cuando han pasado 10 meses de negociación la STR quiere mostrar su “espíritu asambleario” y tal como dicen literalmente en su ultimo comunicado. Ante la pasividad de la empresa, argumentando diferentes excusas en cada una de las reuniones, y no observando ninguna evolución sobre los puntos arriba reseñados, procederemos a convocar, para el próximo **día 8 de Noviembre, Asambleas de Trabajadores en todos los centros de trabajo**, en las que se debatirá la situación de la Mesa de Negociación y decidiremos las acciones de presión a adoptar para dar un empuje definitivo a este Convenio.

BUSCANOS EN FACEBOOK. FORO SINDICAL INDEPENDIENTE

EL BUZON DEL AFILIADO

En esta sección estableceremos el hueco para todas vuestras propuestas y serán tenidas en cuenta para valorar su puesta en marcha por parte de todos. También queremos que expreséis vuestras quejas y propuestas de mejora en caso de que detectéis algún fallo ya que nuestro objetivo es hacer con coherencia un buen trabajo. Esperamos vuestra participación y ya sabéis que podéis enviar vuestras propuestas y cualquier tema a la dirección de correo electrónica del sindicato forosindicalindependiente@gmail.com

ULTIMOS ACONTECIMIENTOS

EL COMITÉ DE EMPRESA

El pasado 11 de Octubre El presidente del comité de empresa, envió un comunicado a los afiliados de su sección sindical, comunicándoles una serie de diferencias internas con algún compañero de su sección y personales que le hacían tomar la decisión de dimitir en sus cargos de Presidente de Comité, Delegado de prevención, Coordinador de prevención y miembro de la ejecutiva de la USO tanto a nivel local como inter centros. Al día siguiente el secretario del comité alegando que su inicio en el proyecto de ser secretario de comité iba englobado en el mismo que el del SR Fernández Camacho, también dimitía de su cargo puesto que consideraba lo mas ético seguir el camino que el presidente. Se da la circunstancia que ni a la hora de despedirse el Sr. Fernández Camacho Presidente del comité de empresa ha tenido la elegancia que exige un cargo como el que ha ostentado, se he despedido de forma privada y a los afiliados de su Sindicato, dejando a un lado al resto de los trabajadores del complejo, que como mínimo se merecían ser informados de un hecho tan relevante y mas aun tratándose del máximo dirigente del órgano representativo en el centro de todos los trabajadores, pero bueno eso solo demuestra lo que en tantas veces hemos denunciado desde aquí, que los hechos dejan a cada uno en su sitio. Como siempre a estos hechos no han faltado los típicos comentarios y las salidas de tono de alguna sección sindical diciendo que la moción de censura que presentaron los miembros independientes fue el detonante de la dimisión del presidente, cosa que no sorprende puesto que ya estamos acostumbrados en este complejo a las salidas de tono y la demagogia de algunos señores, que luego el tiempo deja en su sitio demostrando a todos que cada uno es como es y por muchos cambios de camiseta que hagan nunca van a cambiar, eso si, a los miembros independientes nos alegra saber que nuestras propuestas son escuchadas y se tienen en cuenta, por lo que seguiremos en ese camino en vista a los resultados tan positivos y eficientes que estamos obteniendo ya que si todo lo que decimos sale adelante, es que ese nos tiene mas en cuenta de lo que nos pensamos.

Una vez conocida la dimisión del Sr. Camacho, el Vicepresidente Sr. Santos Carrasco, procedió a convocar un pleno, para elegir a los nuevos dirigentes del comité, pleno que se celebro el pasado día 28 de Octubre y donde quedaron designados los siguientes cargos:

Presidente del Comité .– Santos Carrasco Esteban (USO), **Vicepresidente** .– Juan Vidal (USO), **Secretario** .– Modesto García ramos (UGT) , **Vicesecretario** .– Ramón Guillermo (UGT), desde aquí esperamos que estos cambios, sirvan para mejorar el funcionamiento y ofrecemos nuestro apoyo siempre que le camino sea ese, aunque cualquier hecho que consideremos fuera de lugar o que perjudique a los trabajadores de este CI será denunciado por nuestra parte y lucharemos con todas nuestras fuerzas por que el comité sea lo que debe ser, el Órgano Representativo de todos. Animo nuestros compañeros y Suerte

EL OLEODUCTO Y SUS CONDICIONES

El pasado mes de Septiembre, trasladamos a la empresa la relación de incumplimientos que se detectaron en las condiciones de desplazamiento al oleoducto, a día de hoy no hemos tenido respuesta todavía, pero lo que si sabemos es que se esta trabajando en el tema por ambas partes, También hemos descubierto y nos ha dado una gran alegría que los compañeros de CCOO y UGT en la plataforma que han presentado par ala negociación del convenio, han presentado un punto solicitando un plus o cantidad adicional al personal que haya de pernoctar fuera de su casa por desplazamiento al oleoducto, es importante saber que nuestras solicitudes se escuchan y que otras secciones también se unen a la lucha por la mejora de los trabajadores de nuestra empresa, esto significa un pequeño paso mas en nuestro objetivo de mejorar las condiciones de nuestros compañeros.

Seguiremos con nuestra lucha en este tema ya que consideramos que este acuerdo es insuficiente y necesita una revisión.