

**Puntos de interés especial:**

- DESDE MI AZOTEA
- LOS TRABAJADORES NOCTURNOS.
- DECLARACIONES DE LOS ATRASOS DE ANTIGÜEDAD
- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS DEL CONVENIO

**Contenido:**

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| DESDE MI AZOTEA                      | 1 |
| LOS TRABAJADORES NOCTURNOS           | 2 |
| DECLARACIONES COMPLEMENTARIAS IRPF   | 2 |
| TRANSPARENCIA SINDICAL               | 3 |
| HOJA DE AFILIACION                   | 4 |
| MANUALES INFORMATIVOS                | 5 |
| EQUIPOS DINAMICOS                    | 5 |
| EL OLEODUCTO                         | 5 |
| LICENCIAS NO RETRIBUIDAS DE CONVENIO | 6 |

**Excluidos (los trabajadores olvidados)**

Pertenezco a un colectivo – bien y mal llamado – de excluidos. Con mi nota sólo pretendo exponer mis sentimientos, problemas, y aportar algo de luz al colectivo para evitar seguir siendo desconocidos. En primer lugar y quizás el aspecto más importante a aclarar es que pocas veces, por no decir ninguna, se acompaña la denominación TRABAJADOR, al término Excluido. Es lo primero que olvidamos al referirnos a este grupo de trabajadores, con nuestros derechos además de deberes (¡y no sólo deberes!). Como trabajadores tenemos derecho a representación, de hecho muchos votamos a las organizaciones sindicales, que después de las elecciones se olvidan de que existimos. En ese sentido, bien llamados excluidos, **excluidos de representación**. El término **excluido** se refiere sólo al régimen económico y desarrollo profesional, diferente a lo establecido en el convenio. Por lo demás, como cualquier trabajador de una empresa, no re-

gimos – o deberíamos – por un calendario laboral y unos horarios oficiales, comunes para cada grupo (jornada ordinaria, turnos,...), establecidos por la empresa. Es la ley. Por aquí, en contra de lo dicho en el párrafo anterior, **mal llamados excluidos**. El estatuto de los trabajadores establece los derechos mínimos, que no los únicos, de los que también disfrutamos - por ley - los excluidos. Estos aspectos básicos parece que no son tenidos en cuenta por las Líneas de Mandado, que nos presionan e intimidan hasta el extremo, pero que también olvidan, y es lo que resulta más doloroso, los representantes de los trabajadores, de TODOS los trabajadores (¡es que como

tu eres excluido,...!). A nivel económico, en general, no podemos quejarnos (o eso creo), pues solemos estar algo, no mucho, por encima del convenio. Nuestra principal queja son las horas interminables, dentro y fuera de la empresa, la disponibilidad total (de noche, fines de semana) o la falta de descansos compensatorios, todo por el mismo precio. Y sin ningún privilegio (como alguno puede pensar). Si ponemos todo esto en la balanza y hacemos cálculos, por ejemplo, de a cuanto nos sale la hora extra, o las “contraprestaciones” que recibimos por ello, ya no está tan claro que interese el estado de excluido. Presionados por nuestra línea, olvidados por nuestros representantes y desconocidos o invisibles para el resto de compañeros “en convenio”, el sentimiento del excluido es de soledad, de abandono, de impotencia, de incomprensión. El convenio colectivo contempla la posibilidad de “vuelta a convenio” para los excluidos, pero en realidad pocos se atreven a dar el paso por temor a sufrir represalias. La política de REPSOL, en la que creo firmemente, afirma que somos una empresa transparente, en la que podemos decir lo que pensamos. Las personas que constituyen la empresa son las que hacen que esas afirmaciones (y otras de la política de la empresa) sean reales o no. Desde mi azotea, espero que los lectores tengan una imagen más “terrenal” de los excluidos. Aunque no he comentado nada que no sea verdadero ni he lanzado críticas severas al sistema, me vais a permitir que omita la firma. Por último, y a modo de reflexión, si hoy tuviera que decidir volver a convenio, no lo haría, por razones personales, pero la balanza está muy equilibrada y cualquier variación puede inclinarla más hacia el lado de convenio



## LOS TRABAJADORES NOCTURNOS

**FOSII**  
FORO SINDICAL INDEPENDIENTE

Como ya os comunicamos el mes pasado, desde este sindicato, le enviamos un escrito a la dirección de la empresa, solicitando que nos explicase cuando como y de que manera, va a hacer efectiva la aplicación de la sentencia que se ganó respecto a que los trabajadores a turnos de Repsol Petróleo fueron considerados trabajadores nocturnos. Al escrito referido no hemos tenido respuesta alguna y lo que haremos será volver a solicitar la información a ver si tenemos suerte y nos la aporta la empresa. Lo que mas nos sorprende de todo esto es que por parte de las secciones sindicales firmantes del convenio, tampoco se ha realizado ninguna manifestación ni se ha facilitado ninguna información al respecto del asunto, lo que nos resulta bastante llamativo. Cuando tengamos mas información al respecto ya os la haremos llegar para manteneros informados puntualmente.

**BUSCANOS EN FACEBOOK. FORO SINDICAL INDEPENDIENTE**

***“Todos somos trabajadores de una misma empresa por eso defendemos los derechos de todos los trabajadores”***

## DECLARACION DE LOS ATRASOS DE LA ANTIGÜEDAD, DECLARACIONES DE IRPF

A lo largo de este mes se han terminado de realizar todas las declaraciones complementarias de los trabajadores afectados por los atrasos de antigüedad, hemos gestionado desde este sindicato las declaraciones de mas de 40 compañeros. Y la gestión y rapidez ha sido muy satisfactoria. Os recordamos que todos aquellos que presentaron la declaración complementaria con las cantidades cargadas en su totalidad al año 2010 pueden volver a presentarlas por separado (2008 y 2010) ya que salen mas rentables y las cantidades a pagar son inferiores que si se presenta todo con cargo a un solo ejercicio y presentar en hacienda el documento de solicitud de devolución para recuperar parte de la cantidad que se ha abonado de mas. Como siempre ante cualquier duda nos tenéis a vuestra disposición para informaros y solucionar las dudas que se os puedan presentar.

## Buzón 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](mailto:forosindicalindependiente@gmail.com) tomaremos en cuenta tu opinión.



**TRANSPARENCIA SINDICAL**

Es uno de los objetivos y pilar fundamental, que nos impusimos a la hora de crear este sindicato. Bajo este epígrafe, vamos a tratar las LICENCIAS SINDICALES.

En resumen, el Estatuto y por ende nuestro convenio, otorgan 40 horas al mes a los representantes de los trabajadores, para ejercer su labor sindical. Estas se incrementan en 10 o 20 si ostentan además el cargo de Presidente o Secretario del Comité. Los delegados de Prevención también disponen de 40 horas, así como los Delegados Sindicales de los sindicatos con representación en el Comité.

También existe la llamada bolsa de horas, en la cual el sindicato dispone de las horas de sus representantes en los comités y de los delegados sindicales que tenga en los distintos centros de trabajo, y las distribuye según necesidades (liberados sindicales). Las horas extras de los cargos del comité y la de los delegados de prevención, no computan.

Le hemos pedido a Cristóbal Rodríguez, miembro del comité y presidente de nuestro sindicato, que nos comentara como distribuye sus 40 horas mensuales, y muy gustosamente, nos ha enviado copia del dietario que utiliza, del cual hemos extraído los días que ha precisado licencia sindical.

| ENERO 2012   |       |                                                                   |
|--------------|-------|-------------------------------------------------------------------|
| 10           | L / S | PLENO COMITÉ / ACTA 149, realizadas correcciones                  |
| 11           | L / S | COMISION ESTRUCTURA                                               |
| 27           | L / S | post referéndum 6 turno y convenio (tratamiento datos y acciones) |
| FEBRERO 2012 |       |                                                                   |
| 17           | L / S | Jefa HDS (varios departamento) / EJECUTIVA, norma comité          |
| 22           | L / S | visita a inspección, demanda paneles                              |
| MARZO 2012   |       |                                                                   |
| 28           | L / S | CONTACTO NUEVO ABOGADO                                            |
| ABRIL 2012   |       |                                                                   |
| 10           | L / S | Pleno extra Comité Expediente Disciplinario                       |
| 13           | L / S | Previa comisión transporte                                        |
| MAYO 2012    |       |                                                                   |
| 15           | L / S | comisión turno & empresa                                          |
| 31           | L / S | Abogado / EJECUTIVA                                               |
| JUNIO 2012   |       |                                                                   |
| 6            | L / S | reunión portavoces comité                                         |
| 20           | L / S | Pleno comité                                                      |
| 21           | L / S | Abogado /servicio mediación y arbitraje / EJECUTIVA               |



Con esta muestra queremos exponer que nuestros miembros del comité de empresa, los cuales como independientes disponen de sus 40 Horas, las utilizan en trabajar por y para los trabajadores de este complejo industrial, Por eso la honestidad y la transparencia pretendemos que sea nuestra bandera y por mucho que los críticos se empeñen en desacreditar y ensuciar nuestro trabajo, nuestro mayor satisfacción es la de nuestros afiliados y la de todos los trabajadores del complejo Industrial de Cartagena



## MANUALES INFORMATIVOS DE UTILIDAD

Ya están terminados los manuales informativos que hemos confeccionado para información del trabajador, dichos manuales serán depositados a lo largo del mes de Julio en los diferentes Cuartos de Control, Confort rooms, talleres y demás departamentos del complejo industrial donde se tenga fácil acceso por parte de los trabajadores para consultar en cualquier momento la información que sea necesaria.

Los manuales están compuestos entre otros por:

Acuerdo Marco, Convenio colectivo, estatuto de los trabajadores, norma del turno, norma del reten de mantenimiento, norma del oleoducto, protocolo de acoso y otras informaciones útiles para poder consultar en cualquier momento. Esperamos que os sea de utilidad y que el trabajo realizado en su elaboración sirva para el objetivo por el cual se decidió hacer estos manuales, para mantener informado a los trabajadores y tengan la información necesaria siempre al alcance de su mano y con rapidez.

## EQUIPOS DINAMICOS, LA BOMBA DE LA REFINERIA

El departamento de Equipos Dinámicos, siempre ha sido un departamento un poco especial dentro de Mantenimiento, un departamento que dentro de tener la responsabilidad de mantener en perfecto estado todos los equipos dinámicos de la fabrica, tiene un trabajo mas duro que cualquier otra especialidad, ya que por norma las reparaciones de estos son largas y complicadas. Ante la nueva ampliación de la refinería, la carga de trabajo de este departamento, ha aumentado muy considerablemente en relación al personal que lo compone, raro es el día que alguna pareja no ha de quedarse a prolongar jornada, mas raro aun es que el servicio de Reten no tenga que acudir a llamadas diariamente, y el personal del departamento es insuficiente para desarrollar la cantidad de trabajo que sale diariamente. Cualquiera puede opinar que eso se soluciona poniendo 2 o 3 parejas mas de contratistas, tal y como en su momento aseguro el Anterior Director del Complejo el Sr. Vázquez, durante la negociación de la estructura, y esa seria una afirmación correcta, pero hay algo que se olvida, y la parte mas olvidada son los mandos intermedios del departamento, personal totalmente insuficiente para tanta carga de trabajo, y eso no se puede suplir en momentos puntuales, por que son los que son y no hay mas, y eso hay que tenerlo muy en cuenta tanto en el Servicio de Reten. (Servicio del que solo dispone un mando por turno, no como el resto de las especialidades que poseen 2), como en el día a día del trabajo, por eso Tanto la dirección de Mantenimiento como la dirección del complejo, deberían de tener muy en cuenta a la hora de revisar la estructura del complejo y concretamente del departamento, hay que señalar el excelente trabajo que los diferentes jefes de departamento están realizando en unos periodos tan complicados como estos, de inicio de funcionamiento de nuevas unidades, primer año de experiencia con la nueva refinería, etc. Estos trabajadores, son personas, no son números de una empresa y cada día que pasa tienen menos vida ¿Dónde esta la conciliación de la vida laboral y familiar?, todo esto queda muy bien en papeles y acuerdos, pero la realidad es otra, es mas dura y mas cruel que la que muestran las encuestas del clima, el PROA y todos los estudios a los que la empresa se gasta tanto dinero con animo de mejorar, cuando realmente lo que deberían de hacer es bajar un poco al campo y a los talleres para darse cuenta de cual es la situación real de los compañeros de este complejo Industrial. Por eso lo único que haremos con todo nuestro esfuerzo es seguir luchando y procurar que estas condiciones mejoren para que realmente la vida laboral y familiar de los compañeros sea la que realmente deben tener.



## EL OLEODUCTO Y SUS CONDICIONES

En relación con los desplazamientos al Oleoducto no hemos obtenido respuesta alguna por parte de la empresa en relación a los incumplimientos detectados de la normativa en vigor. Solamente nos consta que se han proporcionado teléfonos tipo satélite para tener cobertura en cualquier parte y Navegadores GPS en los vehículos para incorporar los diferentes puntos de las posiciones del oleoducto y los diferentes puntos de atención de urgencia, uno de los puntos que habíamos solicitado en nuestra reclamación, así que en este mes veremos que pasa con los demás puntos y si no se obtiene ninguna respuesta, seguiremos los medios de los que disponemos para reclamarlo tal y como indica nuestro convenio en la resolución de conflictos. Aunque siempre esperamos que todo se solucione de una manera cordial y como arma de negociación el dialogo. Esperamos que en esta ocasión la empresa responda con alguna solución a corto plazo y muestre su predisposición a solucionar algo que simplemente esta firmado en el convenio de nuestra empresa.

## BRICONSEJO

Últimamente, hemos oído ya en demasiados medios, la alarmante preocupación por el cada vez más creciente riesgo de una tormenta solar severa. Le hemos preguntado a la empresa, si están tomando medidas y cuales son. Mientras recibimos respuesta, os adjuntamos una dirección Web, donde podéis leer los consejos que Protección Civil, da al respecto: <http://www.supervivencia2012.net/manual-tormenta-solar/>

## **IX CONVENIO COLECTIVO, LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**

**EL MES PASADO OS MOSTRAMOS LA RELACION DE LICENCIAS RETRIBUIDAS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, ESTE MES OS MOSTRAMOS LA NOS RETRIBUIDAS , AQUÍ OS LAS MOSTRAMOS CON EL NUEVO REDACTADO Y LAS MODIFICACIONES RESPECTO AL ANTERIOR CONVENIO.**

- **Licencia no retribuida en caso de adopción Internacional.**

Podrá solicitar esta licencia aquel trabajador que justifique que se encuentra en proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen adoptado siempre que cumpla con los requisitos de un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Esta licencia será como máximo de un mes.

El trabajador podrá, caso de serle concedida la licencia mencionada, solicitar además un anticipo de mensualidad.

La concesión de esta licencia por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

- **Licencia no retribuida por hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, hijos o parientes hasta segundo grado de afinidad o consaguinidad:**

Podrá solicitar esta licencia aquel trabajador que justifique la hospitalización mencionada.

El trabajador interesado, deberá solicitarla con la mayor antelación posible.

Esta licencia será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de esta licencia por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades de servicio y a su aprobación.

- **Licencia no retribuida por motivos personales**

Podrá solicitar esta licencia aquel trabajador que cumpla el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días.

Esta licencia será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.

La concesión de esta licencia por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades de servicio y a su aprobación.

Tendrán que transcurrir un mínimo de doce meses entre la finalización de una licencia no retribuida por motivos personales y la solicitud de otra licencia no retribuida por motivos personales.

**BUSCANOS EN FACEBOOK. FORO SINDICAL INDEPENDIENTE**

Con motivo del periodo de Verano y la supuesta escasa actividad sindical, el próximo boletín Informativo que os enviaremos será el correspondiente a los meses de JULIO/AGOSTO que os será entregado en el mes de Septiembre, entre tanto y esperando que todo vaya transcurriendo con la mas absoluta Normalidad desde el Foro Sindical Independiente os deseamos unas muy felices vacaciones

