



SINDICATO UNITARIO DE HUELVA

Avda. de Italia, 47. tño: 24.81.97.

COMUNICADO 12/86
=====

El día 4 se celebrò una reuniòn del Comitè con la Direcciòn del Centro. Tomò la palabra el Sr. Díaz para insistir en la urgencia de definir el tema de los cuadrantes.

El Presidente del Comitè, Vicente Rufino, le contestò diciendo que era una cuestiòn que se acordarìa en una Asamblea, a celebrar en fecha pròxima. Pero que el tema principal, para el cual se habìa pedido esta reuniòn, era para contestar a la propuesta de reestructuraciòn de puestos de trabajo, y que no es aceptable por varios motivos:

- 1º.- Supone una modificaciòn sustancial de las condiciones de trabajo, y como tal se le comunicará a la Comisiòn de Seguimiento del ASE. Se aclara que en una de las Actas del ASE, se dice que se mantendrá el número de personas por puesto de trabajo.
- 2º.- Se verá afectada la seguridad de las instalaciones.
- 3º.- También se afecta a la seguridad de las personas que atienden la planta.
- 4º.- En caso de emergencia, hay una imposibilidad física, por las distancias, de estar y atender todos los puntos que le corresponden al operador con la nueva reestructuraciòn.
- 5º.- Hay un aumento de la productividad, sin ningùn contraprestaciòn.

En resumen, le dijo, la reestructuraciòn no es coherente. Y se le pide por escrito a la Direcciòn, el plan que ya adelantó a la Comisiòn del cuadrante.

El Sr. Director, replicó con que el enfoque de la necesaria reestructuraciòn, no le llamaría "propuesta", por varias razones:

- 1º.- Porque la Empresa tiene la potestad organizativa del trabajo, que podrá ser o no modificaciòn sustancial de las condiciones de trabajo, pero que están abiertos a matizaciones, para perfeccionarla.
- 2º.- Porque viene forzada por la implantaciòn de los festivos, ya que el ASE le obliga a hacerlo sin aumentar la plantilla.
- 3º.- Porque el hacerlo va en línea con la reducciòn de plantilla que las auditorías externas nos señalan.

En resumen, decía, la reestructuraciòn hay que hacerla porque es necesario, es posible, es suave y es de carácter transitorio. Y que quedan abiertos a que en un futuro se puedan tomar nuevas medidas. Y que es necesario hacerla porque debemos ser competitivo en Europa.

La reestructuración se pondrá en práctica el día de implantación de los festivos.

En cuanto al tema de que en el ASE se decía que se mantendrá el mismo número de personas/puesto de trabajo, él sinceramente desconocía esa Acta.

En cuanto a seguridad, continuó, en que está de acuerdo en que 2 personas dan más seguridad que 1, pero esto no quiere decir que sean imprescindibles 2 personas para atender una zona determinada; que con la nueva reestructuración estaremos en una posición aceptable del estandar de seguridad, dentro de unos límites de seguridad razonables.

La filosofía operativa será distinta. La empresa fijará un orden de prioridades a las que acudir en caso de emergencia.

En relación al tema de aumento de la productividad, nos dijo, que están cumpliendo lo previsto en el ASE.

El Sr. Fontán intervino para aclarar que realmente no hay aumento de la productividad, sino que se realiza el mismo trabajo con el mínimo coste y que incluso, al mantener el mismo número de personas con el mismo salario y con menos horas de trabajo, el trabajador obtenía un beneficio.

Y en cuanto a las horas, prosiguió el Sr. Díaz, no sabe por qué tienen que aumentar. Que la Empresa no está obligada a tener más personas por puesto de trabajo, pero que no ven por qué vamos a estar peor. (?)

Respecto a dar por escrito la reestructuración, no tiene ningún inconveniente en hacerlo.

Intervino ahora el Sr. Fontán para decirnos que la reestructuración no es una modificación de las condiciones de trabajo sustancial, como el horario, la movilidad, etc. y que el que un operador dentro de su jornada de trabajo realice otro trabajo más, de ninguna manera supone una modificación de las condiciones de trabajo. No entiende que vengamos ahora con estos planteamientos, que están previstos en el ASE desde hace 4 años, que la eliminación de festivos se hará sin aumentar la plantilla. Y que no estamos proponiendo ninguna fórmula alternativa para hacerlo sin aumentar la plantilla, sino que sólo ponemos una barrera.

El Presidente replicó leyendo los puntos de un Acta del ASE en las que se apoya para decir que deben mantenerse las mismas personas por puesto de trabajo, a lo que el Sr. Fontán contesta que nosotros no entendemos bien lo que eso quiere decir, que a lo que se refiere es a que la Empresa no va a recurrir a las horas extraordinarias para la aplicación de festivos.

En este punto, se abrió un turno de réplicas y contraréplicas, en las que intervinieron muchos de los asistentes. Resumiremos algunas:

- El aumento de las horas extraordinarias aumentarán mucho el año que viene, incluso manteniendose el mismo absentismo que ahora; estaremos justos de personal, e incluso faltos de algún operador, y si antes se podían hacer cambios para cubrir bajas, por ejemplo, ahora no se podrá hacer ningún cambio, y en el momento que alguien tosa, haya reunión de Comité, etc. se producirá un doble. Esto contando con el mismo absentismo, pero que irá en aumento, estamos des-insentivados y ya no vendrá a trabajar nadie enfermo, como todavía algunas veces ocurre, por ejemplo, y cada vez somos más viejos y las instalaciones también y pueden ocurrir más accidentes.

- La seguridad será sensiblemente menor, y si en algún momento de emergencia ocurre alguna catástrofe esa responsabilidad debe asumirla "alguien" y debemos hacer un Acta de esta reunión en la que claramente se reflejen las posturas de ambas partes, para delimitar responsabilidades cuando sea necesario, de forma que la cuerda no se rompa del lado más débil. Y puede ocurrir que el coste de la reparación de las instalaciones sea mayor que el ahorro que suponga la disminución de la plantilla; y si le ocurre una desgracia a una persona, ... esto no tiene precio.

- El día 1 de Enero se quiere comenzar la reestructuración de personal, se ha hablado de hacer mejoras en las plantas, pero estas aún no han empezado y la reestructuración ya está aquí.

- En el estudio de Solomón no se tiene en cuenta ciertos condicionamientos en la forma de estudiar las plantillas. En Europa se consideran "jefes" a partir de contramaestres, y entonces el resto de la plantilla es más corta.

A mitad de la reunión, el Director se marchó, no si antes volver a insistir en resumir lo que había dicho y clarificar que "no se podía descartar una 2ª etapa, una 3ª.... de la reestructuración para seguir vivos, ya que debemos ser competitivos, invertir como se van a invertir ocho mil millones de pesetas, etc."

Y continuó el turno de réplicas dirigidas ahora al Sr. Fontán:

- ¿Es consciente la Empresa de que si ocurre algún accidente grave en la Refinería, podrían cerrarnosla?. Se nos dice que si hay un exceso de plantilla, pero no se nos dice que en Europa las plantas están más automatizadas que aquí, que nuestras instalaciones son viejas y que no se han modernizado.

- ¿No se tiene nunca en cuenta la opinión de los trabajadores en este tipo de estudios, que somos los que realmente conocemos este tipo de temas?. Debemos ponernos primero a los mismos niveles tecnológicos que los países de la Comunidad, y entonces será cuando habrá que hacer la reestructuración.

- Estamos dispuestos al diálogo, pero la Empresa sostiene que el fondo es innegociable, sólo sujeto a matizaciones. Y dice además que es una consecuencia del ASE, pero en el ASE no se dice que la implantación de festivos se haga mediante una "reconversión" (reconversión, y no reestructuración es lo que la Empresa pretende); que realmente se hace sólo por el estudio Solo

món.

- No se entiende que una mejora de los trabajadores (reducir el tiempo de trabajo) se vuelva en su contra para trabajar más y que en definitiva sea un "triumfo" de la Empresa que va a obtener mayores beneficios.

- Esta reestructuración afecta al equipo de C.I, cada vez hay menos personas en la planta y en el equipo. ¿Cómo podremos atender a un incendio?

-¿Qué ASE tiene la Empresa que dice lo contrario que el que tenemos nosotros?

- ¿Cómo se explica que en Amoníaco-Urea hayan contratado a 9 personas y en Cartagena unos 23 para cubrir los festivos? ¿Es que aquí somos mas listos que nadie, o es que hay Directores y directores?

- No nos importa que la Empresa asuma, como dice, la responsabilidad de la reestructuración; si algo revienta y nuestro "sesos" se estrellan contra el suelo, de qué nos sirve esa responsabilidad?

Naturalmente el Sr. Fontán fue contestando a cada una de nuestras intervenciones como pudo, y nosotros replicándole. Se dijeron otras muchas cosas, como puede suponerse, pero aquí no tienen cabida todas.

Resumiendo, el Sr. Rufino le dijo a la Empresa:

1º.- No aceptamos esta reestructuración. La Empresa ha tenido 4 años para preveer esta situación y preparar personal para cubrir los festivos.

2º.- En el ACTA que se levante de esta reunión se reflejará claramente las posiciones de cada parte.

Además, quedan unos temas pendientes de cálculo que hay que concretar con la Comisión de cuadrantes.

A continuación se tocaron otros temas:

1º.- Pliego de cargos a un compañero.

Un compañero de turno ha recibido un pliego de cargos porque se marchó a mediado el turno por operación de su hermana política, cuando recibió una llamada del Hospital, y acogiendo al Convenio. La Empresa decía que entendía que podría ser causa de sanción por falta muy grave : abandono de puesto de trabajo.

La posición del Comité es muy clara: posiblemente ha habido un abuso de autoridad por parte del Jefe que ha promovido el expediente, que según la versión que tiene el Comité le ha amenazado incluso con hacer lo posible por sancionarlo. Dicho operador se marchó al Hospital después de consultar el Convenio y con su Jefe de Turno, porque le asistía todo el derecho a hacerlo.

El Sr. Fontán mantenía que si bien una persona puede tener derecho

a un permiso retribuido, también dice el Convenio que ninguna persona puede abandonar su puesto de trabajo en la planta si no es relevado. Se le aclaró que el Jefe de Turno le pidió a otro operador, que tenía su unidad parada, que le hiciera el relevo antes de marcharse, como así se hizo y como puede demostrarse por los libros de relevos.

Se le comentó varios casos análogos, en que nunca ha habido impedimentos, al contrario, facilitando la marcha. Y que entonces, estos casos son también parecidos a cuando un operador se accidenta o se pone enfermo, no se van a poder ir en lo sucesivo para no abandonar su puesto de trabajo.

Hubo varias intervenciones más sobre este asunto:

- No compartimos el criterio por el que se nos dice que en un caso similar al que tratamos, dependamos del criterio del Jefe de Turno, que según la Empresa es el único autorizado a dejarnos o no marchar.
- Si se demuestra la "inocencia" del compañero, ¿cómo se le iba a reparar el daño moral que se le ha hecho? ¿Se le pedirá al Jefe que le pida perdón públicamente?
- Si hay indicios de abuso de autoridad, ¿se le enviaría un pliego de cargos al Jefe? Aquí nunca se ha tratado al Jefe igual que al trabajador.
- El Sr. Olarte insistía en la línea del diálogo para resolver los conflictos, en la reunión pasada en Madrid. Esta no es la línea de diálogo, sino de crispación. ¿No se podía haber hablado con todas las partes antes?

El Sr. Pérez Fontán, nos resumiría que a él le llegó una notificación en la que podían existir unos hechos constitutivos de falta, y que él ha abierto una investigación, por lo cual ha pedido un pliego de descargos. Y que cuando tenga todas las versiones, entonces tomará una decisión.

Se le comentó también otros casos de un Jefe de la misma Planta, y de un C.I. que se le mandó a su Jefe, dándole cuenta del descontento de su comportamiento, y del que nunca hubo respuesta.

2º.- Permiso por tramitación del D.N.I.

Se comentó el caso de un compañero al que se le han descontados unas horas del sueldo que necesitó para tramitar en su pueblo el DNI, el día que la unidad móvil se desplazó allí por la mañana, acogiendo a la cláusula 56 f) de nuestro Convenio. ¿Qué cómo es posible que la Empresa niegue este derecho de "cumplimiento de carácter público e inexcusable"?, y que es obligatorio. La Empresa se niega, alegando que es un documento privado como el carnet de conducir, el pasaporte o cualquier otro. (?)

3º.- Colegio

Se le pide una reunión a la Empresa de la Comisión correspondiente del Comité para tratar este tema, claramente recogido como beneficio extra salarial en la cláusula 99 de nuestro Convenio.

4º.- Cambio de un operador en PQ.

Se trató el tema de un operador de Pq al que se pretende cambiar de letra para cubrir las Navidades. Se informa que en PQ se cubren todos los puestos con personas dentro de la misma letra, pero al jubilar a uno y no cubrirse el puesto, resulta que a un operador que después de varios años le correspondía descansar en Navidad tiene que trabajar en otra letra.

El Sr. Fontán contestó que después de consultar con los Jefes correspondientes, la solución es que se adelante 4 días la reestructuración en PQ, y que no se haga el cambio.

5º.- Favoritismo para la compensación/vacaciones.

Se comenta el favoritismo que hay en Refinería con algunos compañeros a la hora de fijar el 15 día de compensación, o en dar vacaciones/compensación cuando hay alguna semana de hueco, y que suelen recaer en las mismas personas, y se nombran varios casos.

Al llegar a este punto, se dió por terminada la reunión con la Empresa y siguió reunido sólo el Comité. En la continuación se acordó:

Fijar la Asamblea de trabajadores de turno y jornada ordinaria para el martes día 9, a las 6 de la tarde en 1ª convocatoria y a las 6.30 en 2ª. En dicha Asamblea se informará de los siguientes temas:

- a) Reestructuración de puestos de trabajo.
- b) De los cuadrantes de turnos y el calendario de J.O. En este punto se plantean dos opciones:
 - 1.- Seguir con el cuadrante actual modificado.
 - 2.- Elegir otro cuadrante distinto. Aquí se someterá a votación los distintos cuadrantes alternativos que ha estudiado la Comisión del Comité.

Huelva, 5 de Diciembre de 1986

Sección Sindical del S.U.