



# SINDICATO UNITARIO DE HUELVA

**Avda. de Italia, 47. tño: 24.81.97.**

AVISO 7/87  
=====

En nuestro último comunicado de fecha 5/2/87 anunciamos que suspendiamos nuestros comunicados hasta que la normalidad laboral volviera al Centro de Trabajo, de forma que fuera el Comité de Huelga el único portavoz. Hoy volvemos para hablar de otros temas ajenos a la huelga.

El pasado lunes día 30 tuvo lugar una reunión del Comité, la Dirección y la Inspección de Trabajo. En ella se estuvieron discutiendo las distintas denuncias que se han recibido en la Delegación de Trabajo, para que el Inspector Sr. Pérez Viguera, una vez oidas las dos partes, presente un informe al Sr. Delegado. Dichas denuncias fueron las siguientes:

- 1.- Denuncia de la Sección Sindical del S.U. por las trabas que nos pone la Empresa a la representación de los trabajadores que estamos a turnos.

Basamos nuestra demanda en que en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical se contempla un número de horas disponibles para temas sindicales, sin distinción de trabajos a jornada ordinaria o turnos. Y que por dicho motivo, si uno de nosotros necesitamos tomar, por ejemplo, 3 horas de permiso para realizar una gestión o asistir a una reunión, no tiene por qué tomar 8 horas. La Empresa alega que no se puede hacer doblar a una persona unas horas, y por tanto hay que coger las 8 horas obligatoriamente.

Se le apuntó también, que cómo vamos a tomar entonces las 3 horas de pico que tenemos (nuestras horas son 35). La Empresa respondió que cediendosela a otro compañero, acumulandola en 2 meses... Y se le insistió en que no vemos la necesidad de llegar a esto.

El Inspector tomó buena nota de todo y no se definió.

- 2.- Denuncia de un compañero por cambio de letra en Navidades.

Se explicó la denuncia presentada por un compañero de PQ que, por no haberse previsto con tiempo que se jubilaba un operador y dar vacaciones a otro operador más en Diciembre, fue cambiado de letra en Navidades para cubrir dichas vacaciones, cuando le correspondía descansar en Navidades en su letra después de varios años. Se entendía que había habido un fallo organizativo y no se había respetado el esquema de turnos. La Empresa alegaba que era un cambio normal de letra recogido en nuestro convenio.



# SINDICATO UNITARIO DE HUELVA

Avda. de Italia, 47. tño: 24.81.97.

El Inspector se interesó por conocer si este era un tema que afectaba solo al citado operador o se daba con frecuencia. Se le aclaró que ocurría con mucha frecuencia.

En la discusión, que en éste como en los otros temas, se tocan materias mas o menos relacionadas con el tema central, nos dijo el Sr. Perez Viguera que hay que revisar las modificaciones de los esquemas de turnos, cambios en vacaciones, bajas, etc. y que no se puede ampliar la jornada como se quiera, puesto que las horas extras parten del principio de libre aceptación del trabajador y de que tienen sus limitaciones. Se le comentó y entregó el último escrito que ha sacado la Empresa sobre los dobles, y el Inspector reconoció que se imaginaba que otro día tendría que venir para hablar de este tema puesto que estaba en total desacuerdo con él y que no entendía el que le pudiéramos decir "sabemos a la hora que entramos, pero no a la que salimos". Nota: Pues sí, este es un tema que abordaremos muy proximately. En este punto la empresa nos anunció que se está estudiando la contratación de eventuales para reducir las horas de dobles en operaciones.

Nota.- ¡Santo Tomás...!. No sería porque nosotros no lo hemos dicho muy claramente, que nos hemos quedado en cruz y que cuando alguien faltara se produciría un doble y que incluso por vacaciones se produciría alguno también; La Empresa nos echa la culpa por no haber "aceptado" el esquema de turnos de la 5ª letra. ¡Aaaaaaah....!

3.- Denuncia de la Sección Sindical del S.U. por la negativa de la Empresa a facilitar un local sindical.

Basandonos en la Ley de Libertad Sindical que dice que las secciones sindicales tienen derecho "a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores", hemos solicitado un local para nuestra sección sindical.

La Empresa contesta que la Ley habla de "utilizar" un local, y que siempre que lo solicitemos tendremos a nuestra disposición el mismo local que utiliza normalmente el Comité de Empresa, pero que también se seguirá utilizando para otros fines: cursillos de seguridad, C.I., recepciones, etc.

Se le aclaró que en otros centros filiales de la misma Empresa, como Ertisa, el Comité dispone de un local para sus reuniones y de otro local para las reuniones con la Dirección, y que no utiliza nadie más, y que en Riotinto Minera, no sólo disponen de un local las Secciones Sindicales, sino que tienen a su disposición un chalet entero para cada una de ellas. Y las noticias que tenemos de otras fábricas de Huelva son de que todas tienen un local de uso exclusivo para los representantes de los trabajadores. Nota.- Cuando se le comentan estos temas y otros como el de la ropa de abrigo, vestuarios en Lubes y Operaciones, etc. a compañeros del Polo, se muestran sorprendidos de que ellos estén mucho mejor que nosotros, pues nos tenían por Empresa modelo. ¡Ay, que equivocados estais...!



# SINDICATO UNITARIO DE HUELVA

**Avda. de Italia, 47. tño: 24.81.97.**

- 4.- Denuncia del S.U. de Huelva sobre la reestructuración de Operaciones.
- 5.- Denuncia del Comité de Refinería sobre dicha reestructuración.

Se le aclaró al Inspector que una vez presentado el escrito del S.U. denunciando la reestructuración que la Empresa estaba llegando a cabo, el Comité hizo suyo este escrito y presentó otra denuncia en los mismos términos, a los que más tarde se le unió un informe de las áreas reestructuradas

La Empresa alegó que ella distingue 2 puntos:

- 1) Aquellos puestos que ha habido modificación: se ha suprimido el turno de noche( Tto. de Agua y Algun puesto de Tks).
- 2) Puestos restantes: no supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Respecto al primer punto, el Sr. Fontán alegó que se ha aplicado la clausula 31 de nuestro Convenio sobre movilidad funcional y por tanto no requiere incoacción de expediente.

Respecto al segundo punto nos dijo el Sr. Director (que en este momento se sumó a la reunión) que es una modificación como otras que se han hecho a lo largo de los años desde que se puso en marcha la Refinería, que es un tema de la capacidad organizativa de la Empresa, buscando la mejora de productividad y un equilibrio de plantilla/seguridad dentro del estandar de las Refinerías , y que las Auditorías externas nos señalan una plantilla muy amplia y por encima del estandar del citado equilibrio.

La representación de los trabajadores intervino para replicarle en los siguientes términos:

- Nosotros entendíamos que sí había habido un cambio sustancial de las condiciones de trabajo en todos los casos, y que como el Comité lo había rechazado, la Empresa estaba obligada a presentarlo en la Delegación de Trabajo, como recoge el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Con menos plantilla se está haciendo el mismo trabajo. En algunos puestos se ha modificado el horario y el salario. Y no se han tomado las medidas técnicas que la Empresa había anunciado, y que por tanto, la seguridad era sensiblemente inferior. Y que se están produciendo muchísimos dobles.

- Independientemente de las alegaciones de la Empresa y de las del Comité, del incremento desorbitado de las horas extraordinarias, de la disminución de la seguridad..., independientemente de esto, lo primero que hay que clarificar es si ha habido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y una vez que se nos dé la razón , entrar a discutir otro día los temas en detalles.

- Haciendo una breve historia del tema festivos, que es la excusa utilizada por la Empresa para la implantación de la reestructuración, podemos decir



# SINDICATO UNITARIO DE HUELVA

Avda. de Italia, 47. tño: 24.81.97.

de la negociación del ASE que los Sindicatos exigieron la eliminación de las horas extras de los festivos (a lo que era contrario en principio la Empresa), y que la Empresa comenzó a aplicarlo junto con la reestructuración (como ha reconocido varias veces a lo largo de la reunión de hoy) a partir del día 1 de Enero, cuando el ASE expiró el día 31 de Diciembre del año anterior, y cuando en las Actas de la Comisión de Seguimiento del ASE se recoge que los festivos se implantarán como máximo en Refinería el día 31/12/86. ¡Se han pasado de fechas!

En algunos puestos de trabajo que se ha suprimido el turno de noche, ha habido voluntarios, pero otros han sido obligados. Y precisamente una de estas áreas reestructuradas es Tratamiento de Agua, que está produciendo una increíble cantidad de horas extraordinarias. A dicho área han sido asignados tres operadores y uno de ellos lleva 3 meses de baja, no se ha mandado a nadie a por él, sino que su ausencia la han cubierto los otros operadores con dobles, y que cuando uno de ellos estuvo incluso una semana de baja, el único que quedó estuvo haciendo los turnos de los tres sin descansar.

Adjuntamos un esquema de los dobles durante los meses de baja del operador de Tratamiento, y una relación de los dobles que se han hecho en Operaciones-Combustibles, en la que destaca muy sensiblemente uno de los operadores de Tto.

El Inspector no tuvo más remedio que mostrar su asombro por el número de horas extraordinarias realizadas, que superan en muchos casos el tope máximo anual de esos trabajadores (incluso alguno habría superado las de unos pocos años), y de que sabiendo la Empresa de que una baja puede durar dos o tres meses no se hayan tomado medidas para evitar esas horas.

Se le informó también que la Empresa no entrega, al menos desde que entró el Comité, relación de las horas extras, y que en Celulosas por ejemplo se hace diariamente con detalle de la persona y la causa, y que cuando hay duda el Comité tiene facilidades para preguntar las razones al Jefe de la Sección correspondiente.

El Inspector ratificó que dicha relación hay que darla y que no se pueden sobrepasar los límites máximos anuales previstos en el Estatuto y su posterior desarrollo en un decreto de Marzo del 86, y que en dicho computo de horas también habría que meter las horas estructurales, y que hay que distinguir entre horas normales y las de emergencias (otro tipo de emergencias distintas a las nuestras) puesto que no tienen el mismo tratamiento para la cotización a la Seguridad Social. Y que habría que corregir el tema de los festivos si se producen tantas horas extras.



# SINDICATO UNITARIO DE HUELVA

Avda. de Italia, 47. tño: 24.81.97.

- Me he quedado "perplejo" cuando he escuchado decir al Sr. Diaz que el Comité se habia negado a negociar la reestructuración cuando sabe muy bien el Sr. Director que la primera reunión que tuvo para hablar de dicho tema no fué con el Comité precisamente, sino con una representación del Comité. Y entonces nos dijo que estaban abiertos a matizaciones pero que no iban a negociarlo.

¿ En qué se basa el informe sólomon para decir que aquí hay exceso de plantilla: en capacidad de refino, en número de unidades? Naturalmente depende mucho del criterio que se siga, y de los medios técnicos que dispongan. Una unidad que tenga doble capacidad de producción que una nuestra, necesitará también un operador, no dos; de ahí dicha importancia. Conozco muy bien la Refineria de Petronor y he hablado con personas de otras Refinerias y tengo que decir que ellas no están mejor que nosotros de plantilla.

La Empresa contestó que Sólon compara plantillas y capacidades equiva lentes, y que cuando se habla del estandar de las Refinerias no nos esta mos refiriendo a las Refinerias Españolas, sino a las Refinerias Europeas.

- ¡Por favor!.....equiparennos en sueldos tambien.

Y sin más asuntos que tratar se terminó la reunión, no sin antes acordarse con el Sr. Perez Fontán que el jueves se reuniría con el Comité de Huelga para ultimar detalles del retén de la próxima semana.

Huelva, 1 de Abril de 1.987

Sección Sindical del SU

