



ESTOIL-NOTICIAS

Apuntes para informar, criticar sin acidez,
sonreír y pensar.

Sección Sindical del Sindicato Unitario de Refinería

Extra de Navidad 1994 - Número 20

- 1.- En la constitución del nuevo Comité la Dirección hizo votos para que las relaciones laborales siguieran siendo tan buenas como en los últimos años. Y algunos, muy prudentes ellos, se callaron; no todo el camino es de rosas.
- 2.- Después de formarse el nuevo Comité estamos acostumbrados a que la Empresa invite a los entrantes y los salientes a una comilona. Algunos piensan en unos entremeses especiales, nada de los típicos adobo y choco frito, huevas con mahonesa, aceitunas, etc., nó, nada de eso, sino a base de ensalada de salmón noruego, caviar ruso, jamón de Jabugo de reserva, gambas blancas del número 0 de Isla Critina, langostinos del Río Piedras, cigalas como "puños", mojama de Ayamonte, etc. y de platos chuletón de Avila o rodaballo o lenguado de Punta Umbria. Y después de los postres, puro habano (de los que le regala Fidel a su amigo Felipe) y copa a elegir entre champan francés o brandy español de La Palma (del Condado, naturalmente), Luis Felipe. Y luego una visita, si procede, por los alrededores de Celulosas o de Las Vegas. ¡Total, para 4 días que va uno a vivir!.
- 3.- Y quizás hace 500 años, cuando las vacas daban leche, habría algo de eso, pero últimamente (hace 4 años, concretamente) hubo una comidita discreta; que fué de agradecer, pues lo importante es siempre el detalle. Pero la cosa ahora está muy mala, y el presupuesto no está para gastos superfluos. Así que si alguno quería ir a comer tenía que ser por su cuenta y riesgo.
- 4.- Y el caso es que vieron a unos pocos comiendo así en los lugares colombinos; 5 pavos del SU y otros 3 de UGT. ¿Y que harían juntos?; seguramente conspirar para el nuevo Comité.

Pero según cuentas las crónicas posteriores parece que no hubo ná de ná.
- 5.- Cada día hay mas cursillos, especialmente para mandos intermedios. Pero se echa de menos, como en algunas Refinerías, una Comisión de Formación, para que sugiera algunos cursos. Uno de ellos podría ser el dar aquí a los jefes de planta un curso sobre relaciones laborales: deberes y derechos de los jefes y de los subordinados, Convenio Colectivo vigente, Estatuto de los Trabajadores y Legislación básica aplicable, etc., y es que algunos, sólo algunos, andan despistadillos

ellos y aplican la Ley como les parece mejor, o como mejor le conviene a la Empresa, o como creen que mejor se lo agradecerán otros por encima de él, o simplemente como les dá la gana (que para eso son jefes).

6.- Y es que algunos saben muy bien el Estatuto del Jefe:

Art 1.- El Jefe siempre lleva razón.

Art.2.- En el caso de que el Jefe no llevara razón, se aplicaría el artículo 1.

Etc.

7.- Y no criticamos por criticar. En algunos sitios, el Jefe se inventa, por ejemplo, un calendario de 2 turnos y no comprende cómo alguien se lo cuestiona.

Y esta misma persona cambia de jornada de 3 turnos a 2 turnos a un subordinado y no da las instrucciones necesarias para que se le compense los gastos de "guerra", ni la disponibilidad que conlleva el puesto y además le dice que es un protestón por sugerirselo. ¡A dónde vamos a llegar!.

Menos mal que, al final, parece que se está dando cuenta de parte de sus errores (porque algunos han insistido en ayudarle).

8.- En otros sitios se dan los 4 días de compensación "como Dios manda" (como manda la lógica y la razón de un cierto equilibrio entre los deseos de los afectados y los derechos de las personas que han de sustituirlos), pero en otros lugares se dá como mejor le parece al Jefe. Y hay mucha diferencia: en unos se tiene derecho a elegir dentro del año (exceptuando un mes y las fechas de Navidad) y en otros se "quitan" los meses del verano y el mes de Abril, y nadie sabe muy bien por qué.

9.- Y es que el tema de los 4 días trae mucha cola. El personal, en muchos sitios, exige que sea un tema de negociación del nuevo Convenio, y si nó que no los quiere (y ya puestos que se lo paguen). Y no digamos lo que piensa aquél que está de un lado para otro mareadito perdido, sin ningún beneficio y tó por ser bueno y saberse muchas áreas. Algunos se lo están pensando eso de aprender mas y mas, para promocionarse; no lo ven muy claro.

10.- Algunos dicen que con la abstención algunos les han dado a otros su apoyo. Otros dicen que nosotros mismos, por criticar tanto y tanto, los hemos empujados a entenderse entre ellos. Nosotros no queremos entrar en polémica; a veces decimos cosas, porque hay que decir algo, pero no queremos estar peleados con nadie, y mejor, nos callamos. Cada uno que piense lo que quiera, o que pregunte, quizás las cosas tienen un explicación lógica y sencilla y les buscamos 4 piés al gato.

11.-Ha ganado quien tiene la mayoría, y ya está. Nosotros a seguir con lo nuestro. Precisamente algunos compañeros temiendo que la cosa se nos haya subido a la cabeza nos han pedido que no cambiemos nuestra línea; intentaremos seguir en la brecha, y ahora con mas ganas: isomos agradecidos!.

12.-Lo que sí le pedimos al personal es que nos siga suministrando información veraz y contrastada, que aporten todas las pruebas que puedan (vídeos, fotos, cintas de audio, documentos, etc.), que si nó, nos matan algunos.

13.-Y también les pedimos que cuando haya alguna reunión para que todo aquél que quiera pueda "piar", que vaya y no se escaquee, que si nó a lo mejor decidimos (o deciden otros) algo y a él y a otros no les gusta, pero si no van no sabemos (o no saben) lo que quieren o lo que piensan y la decisión, para bien o para mal, la tomamos (o la toman) entre los que estamos (o los que están), muchos o pocos.

Y es que para criticar hay, como dicen algunos, que mojarse el

14.-Creíamos todos que a los 4 años teníamos derecho a un chaquetón de abrigo, los que normalmente realizan su trabajo a la interperie en Refinería, pero debe ocurrir que los chaquetones son muy caros, que algunos se pasan un poco y les regala un chaquetón a todos los primos y vecinos del bloque, y va la Empresa y dice que de eso nada (que una cosa es lo que nosotros creamos que dice el Convenio y otra lo que dice ella que dice). Y que si quieres un chaquetón a los 4 años tienes que llevar un certificado del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo de que dicho chaquetón ya no cumple adecuadamente sus funciones (dicho en cristiano, que está "deteriorado") o bien una copia de la denuncia en la Comisaría del Cuerpo Nacional de Policía, o en la Guardia Civil, por robo ("extravío").

15.-Eso nos pasa por abusicas. Si cada uno de nosotros pidiera de verdad un chaquetón cuando lo necesitara, no pasarían estos problemas de "interpretación", ni tendríamos que recurrir a un ex-magistrado como abogado laboralista para que nos asesore en estos y otros menesteres.

16.-Hay que saber que la Empresa a pesar de lo que pone el Convenio de los 4 años, cuando se llevan los certificados o la declaración jurada correspondiente te dá un chaquetón sin más problemas. De ahí, que algunos no entendamos muy bien eso de la diferencia de interpretación de los 4 años.

17.-Por otro lado, cuando a uno le hace falta dinero para una urgencia imprevisible (y lo justifica) la Empresa intenta por todos los medios ayudarte, bien con prestamos personales o adelantandote hasta 3 pagas. Lo que pása es que algunos, que son muy criticones, dicen que a cierto colectivo le dan siempre todas las facilidades del mundo, pero que por contra

a algunos compañeros les dicen que no les puede adelantar ni una paga, que se esperen a la convocatoria del año que viene. ¡Y nosotros sin saber que había convocatoria para las pagas! ¡Y lo malo del caso, es que según fuentes dignas de todo crédito, a algún compañero se le ha negado hasta la posibilidad de hacer la petición formalmente!

18.-Y es que eso de "intentará", "procurará" y fórmulas por el estilo no valen cuando no hay "voluntá" de hacer lo que en "espíritu" se acordó. Y de eso sabe ya muy bien el Comité, que ya ha abierto una libreta para ir apuntando las cositas que en el día a día van surgiendo.

19.-Lo que algunos no saben, y hay que recordarselos a todos, que el trabajador tiene derecho a solicitar, y la Empresa la obligación de dar, de un anticipo de hasta un 90% de los haberes por los trabajos ya realizados. Y eso quiere decir, para nosotros, que si alguien pide, por ejemplo, el día 15 de Diciembre un anticipo tiene derecho al 90% de los 15 días del mes y de los pluses y horas extras, y además de la parte proporcional de la paga de beneficio (que se cobra por el período de Marzo a Febrero) y de la estimada de absentismo (que se computa de Enero a Diciembre).

Y que no quede ninguna duda: no hay que justificar ninguna urgencia para estos anticipos por los salarios que ya uno ha trabajado en el momento de la solicitud.

Huelva, Navidad de 1.994

**Sección S. del S. Unitario en el
Complejo Petroquímico La Rábida.**