

Sección sindical del S.U.

Complejo Petroquímico La Rábida

Nota informativa 09/96

Ante la publicación del preacuerdo firmado entre la Dirección de Ertoil y el Comité de Empresa, independientemente de la valoración que mañana jueves hagamos entre todos los asistentes a nuestra Asamblea convocada al efecto, la Sección Sindical del Sindicato Unitario quiere hacer una primera y urgente reflexión sobre la misma.

Nos preocupa el día y la hora que se ha elegido para la Asamblea del viernes donde se quiere someter el preacuerdo a votación. Hay que tener en cuenta que una letra de turnos está todos estos días de descanso, otra trabajando (y se va a "perder" las explicaciones de la Asamblea) otra letra de descanso del único fin de semana del mes, y también el personal de jornada ordinaria está deseando que acabe el viernes, y aprovechando el buen tiempo ir a la playa, al pueblo, al campo, etc. Y la verdad es que se podría haber elegido otro día mejor, no es necesario tanta prisa.

Y nos preocupa que nos tomen por tontos o por niños pequeños y que no nos expongan por escrito, como el resto de puntos, con tiempo suficiente para su estudio, sobre qué significa exactamente el cambio de estructura de los salarios. Y tenemos muy claro que tampoco somos tan listos que con una simple explicación ya sepamos en qué consisten exactamente dichos cambios, y cómo nos afectan a los "viejos" y cómo les afecta a los "nuevos".

Tampoco se dice nada de cómo ha quedado la pretensión de la Empresa de congelar la antigüedad o de reducir el número de pagas del año. Y en otros muchos puntos sí se aclara que nuestras peticiones o las de la Empresa se han retirado. Y en otro orden de cosas, se dice que aún no se ha redactado el Reglamento de las nuevas contrataciones, y ese es un tema muy importante, porque lo que está claro es que no van a tener los mismos derechos laborales que nosotros, y no nos estamos refiriendo exclusivamente a los salarios.

Y tenemos que insistir en que lo que mas nos preocupa es el cambio de la estructura salarial. La Empresa pretendía reducir nuestros costes salariales, de forma que un trabajador "nuevo" ganara aquí lo mismo que en Cepsa. Y precisamente porque nosotros, nuestra Sección Sindical, no estábamos dispuestos a rebajar mas los salarios de los "nuevos" nos vimos obligados a dejar la negociación. Ahora nos anuncian que nos vamos a encontrar con una sorpresa y es que se ha mejorado la segunda tabla salarial. Y ésto es un motivo mayor de preocupación.

Sabíamos que no podíamos seguir negociando y teniendo continuos enfrentamientos con el resto de nuestros compañeros porque no estábamos dispuestos a firmar un Convenio que empeorase las condiciones salariales de los trabajadores de nuevo ingreso, y ellos, por su parte, no querían entender que siguiéramos negociando si no íbamos a firmarlo. Y la verdad que dejando la negociación también pensamos que de alguna manera seguíamos estando presentes, y que "obligábamos" a las dos partes a mejorar el Convenio. Y ahora se dice que se ha "mejorado" la segunda tabla, la verdad es que nos extraña mucho, no entendemos entonces que igualemos así los costes con Cepsa, pero entra dentro de lo posible. Y entonces nos cabe una sospecha, ¿por qué se mejoraría la segunda tabla?, ¿será acaso que la Empresa no está tan segura de la legalidad de dicha tabla y pretende ocultarla y que no aparezca en Convenio?. ¿Será esa la razón de que nos ofrezcan un complemento nuevo que absorba todas las diferencias que conlleve la nueva estructura salarial (con todos los pluses iguales para todo el mundo), y que se meta en el contrato individual de trabajo, con garantías y "blindaje", como parece desprenderse de la penúltima nota informativa del Comité de Empresa.

Aquí aún no sabemos en que consiste ese acercamiento a la estructura salarial de Cepsa. Pero será bueno recordar cómo es su estructura salarial y con los valores de 1.996 (los valores mensuales son en 12 meses):

- Retribución base garantizada
- Complementos salariales personales
 - Complemento retributivo fijo
- Complementos salariales del puesto de trabajo
 - Plus de condiciones de trabajo (la peligrosidad, con 3 cantidades distintas: 6.304, 4.203 y 2.101 ptas por mes)
 - Plus de turno (24.728 ptas. por mes)
 - Plus de nocturnidad (6.128 ptas. por mes)
 - Plus de disponibilidad del turno (21.102 ptas. por mes)
 - Plus de festividad (5.713 ptas. por festivo trabajado)

Y la fórmula de la hora extra lleva el coeficiente del 1,25 como también pretendía poner la empresa en este Convenio (respetando las condiciones anteriores de los "viejos-viejos" y de los "viejos-nuevos").

La verdad es que habrá que esperar a la Asamblea del viernes, para salir de todas estas dudas, aunque pensamos que si se hubiera expuesto por escrito en qué consiste el cambio de estructura salarial, hubiese sido mejor elegir el lunes o el martes de la semana siguiente para tomar una decisión en una Asamblea. Y la verdad es que todavía estamos a tiempo de corregir este problema.

La Rábida, 2 de Abril de 1.997

Sección Sindical del S.U. de Huelva