

S.U. de Huelva	Cepsa - Refinería "La Rábida" Sección Sindical del S. Unitario
	Información - 06/99

El pasado lunes día 8 de Febrero, la Dirección del Centro convocó al Comité de Empresa a una reunión urgente, con dos puntos a tratar:

1.- Equipo de refuerzo

El Sr. Pérez Fontán, representante de la Dirección (en adelante RD), explicó que pensaban tener una primera reunión con el Comité de Empresa, pero que antes los problemas que tiene el Comité para elegir los órganos de representación, lo ha convocado para hoy porque hay un tema que corre prisa: ¿qué hacemos con el equipo de refuerzo?.

Decía la RD que creían que en el Convenio habíamos llegado a un acuerdo interesante para las 3 partes: los propios interesados, representantes de las centrales sindicales y la Dirección. Se duplicaron el nº de componentes del equipo de refuerzo (a media jornada, 860 horas de trabajo anuales). Todos, o casi todos los contratados, se han pasado del número de horas de media jornada, porque no teníamos gente suficiente y preparadas en las plantas.

Básicamente, el equipo de refuerzo consiste en un que sus componentes, a turnos, no ocupan un puesto de trabajo. Teóricamente, hacen falta 5,09 personas por puesto de trabajo para cubrir el mismo, con los 4 días de descanso compensatorio. Tenemos el compromiso de tener cubiertos los puestos, incluyendo los compensatorios. Antes teníamos 1.752 horas anuales, y posteriormente bajamos a 1.720 (32 horas menos, que corresponden a los 4 días del compensatorio), y por dicha razón necesitamos ahora un mínimo de 5,09 personas.

Antes teníamos unos operadores de "cobertura de absentismo". Y en este convenio, copiando lo pactado en Cepsa, se nos ocurrió, a ambas partes, que era una buena idea, crear el "equipo de refuerzo", que supone mayor empleo. Y aunque teóricamente 2 medios operadores (a media jornada) es igual que un operador (a jornada completa), en la práctica 2 "medios" han sido casi como 2 "enteros".

Entraron de esta forma el doble de personas, y la Empresa también se ha beneficiado, porque de esta forma también se han cubierto las largas enfermedades, etc. La RD estaba muy satisfecha con las 860 horas contratadas, con la flexibilidad horaria que esto permite, los interesados estaban encantados, etc. Pero ahora el Gobierno ha venido a complicar las cosas.

El 27 de Noviembre ha salido un Decreto sobre el empleo parcial. Probablemente en algunas empresas habría situaciones no tan claras ni tan buenas como la nuestra, se daría situación de abusos, que habrían provocado las presiones de los sindicatos. El Decreto está pensado, por ejemplo, para El Corte Inglés: el día 1 de Enero sabe la gente que le hace falta los sábados, en Navidades, etc. Pero nosotros nó, nuestro equipo de refuerzo está para cubrir el absentismo, y no se sabe cuando se va a producir. Hay enfermedades, accidentes, permisos, reuniones, etc. Quizás no hagan falta 5,5 personas (como está pactado para el equipo de refuerzo), pero en fin ... así lo hemos hecho.

¿Cómo nos afecta el Decreto?. Según el Decreto hay que preveer las horas al mes, al día, al año en que van a trabajar, es decir, que hay que fijar cuando se van a hacer las 860 horas. Y eso no lo podemos hacer. ¿Qué se puede hacer entonces?.

- La RD se puede olvidar de los medios operadores y meter en plantilla operadores completos. Y probablemente sea lo que tengamos que adoptar. Pero esto sería dar marcha atrás. Y no nos gustaría.

Hay un equipo de 19 operadores que, después del cursillo de formación, les cumple su contrato el día 28 de Febrero. Y a jornada completa harían falta menos de 19, o quizás ninguno (no nos puede dar los datos exactos de los operadores que harían falta porque los datos los tiene el Sr. Muriel que se encuentra en Madrid). Y habría que tener en cuenta también los de los cursos anteriores.

No se iban a quedar en la calle. Irían entrando poco a poco. No el 1 de Marzo, pero sí poco a poco a lo largo del año. Queremos aprovecharlos a todos, después de darles el curso y estar formados.

Tenemos previsto hacer un curso nuevo de operadores, que pensábamos hacerlo en Octubre o Noviembre, pero cuando tuvimos noticias del nuevo Decreto lo aplazamos. Y de momento está aplazado.

Hemos superado el compromiso con el INEM de dar empleo durante 6 meses a los 19 operadores del último curso, lo hemos ampliado para el 100% hasta 8 meses.

El viernes el Sr. Muriel nos podrá dar los números de los operadores que hacen falta para cubrir totalmente el equipo de refuerzo (5,5 por puesto de trabajo).

En el Decreto también se dá un tiempo para ver los resultados del mismo. Los empresarios no han participado en el acuerdo que dio lugar posteriormente al Decreto (en el que sí participaron los sindicatos mayoritarios con el Gobierno). Y es que en las plantas como las nuestras no se puede ser tan estricto.

- El propio Decreto prevee, en una Disposición Transitoria, que los anteriores contratos al 27 de Noviembre continuen con las condiciones pactadas, pero eso no nos vale para los nuevos contratos del grupo de 19 operadores. Sólo nos vale para el segundo grupo, aquél que aún no está fijo, pero sería un lío mayor el tener a un grupo con unas condiciones peores que los otros que entrarán nuevos.

También dice el Decreto, en otra Disposición Transitoria, que la normativa pactada en un Convenio, sigue vigente hasta que se renueve el Convenio. Y quizás esa sea la solución. Puede haber algún problema de interpretación legal, pero la Empresa está dispuesta a sumir el riesgo, si el Comité quiere continuar con los operadores a media jornada. Si no lo está, los nuevos entrarían poco a poco a jornada completa.

No queremos ir en contra del Decreto. Nos ampararíamos en el tema de la vigencia del Convenio. Pero quiere una definición del Comité, para no encontrarnos posteriormente con una posible denuncia (que si no nos dieran la razón, además de una multa, nos podría suponer ampliar el contrato del grupo a jornada completa).

El delegado sindical del Sindicato Unitario pidió que se respete la legislación. Y recordó que en el Decreto se puede ampliar la jornada, con horas complementarias, hasta un 15% de la jornada pactada, que puede llegar hasta un 30% si se pacta en Convenio, y que en Cepsa, sin tener en cuenta dicho Decreto han ampliado la jornada a todo el equipo de refuerzo desde las 860 horas hasta las 1.100. Pero que aunque hay unas cláusulas transitorias para los contratos y los Convenios en vigor, el propio Decreto insiste en que no debe haber discriminaciones entre los contratados a tiempo parcial y los contratados a jornada completa, y aquí las hay (están disponibles continuamente con un teléfono móvil, en algunos casos no se les respeta el descanso, etc.). Y que además, en nuestra opinión, los actuales contratos tampoco se ajustan a lo que estaba legislado cuando se hicieron.

Por su parte un miembro de CCOO aclaró que el Comité no tiene que estar ni dejar de estar de acuerdo con la propuesta de la Empresa. Hay un Convenio en vigor, que él respeta, y el Convenio no tiene nada que ver con el Decreto. Nadie debe asustarse por los cambios de turno ni por hacer más de 6 días seguidos y cambiarle los descansos, porque a él se lo han cambiado cuando ha hecho de Jefe de Turno.

Quiere defender la aceptación de los nuevos operadores a media jornada porque así lo ha pactado en las ocasiones anteriores. Y no tiene nada que perder si el Comité "se hace el loco" con el Decreto, porque hay un resquicio legal. Va a ignorar el Decreto, así siempre va a ganar. Si hay una denuncia, lo único que puede pasar es que la Empresa (aparte de pagar una multa) tenga que hacer fijo a los 19 a jornada completa. Y está en contra del pacto de su Sindicato para hacer el Decreto; quiere que entren ahora los 19 a media jornada, ya que cuando termine el Convenio lo van a tener que contratar a jornada completa.

El delegado de UGT dijo coincidir en sus planteamientos con CCOO, aunque con algunos ligeros matices. Lo mejor para los interesados (se refería los 19) es continuar con lo que tenemos. Y debemos hacer lo que han hecho en Cepsa: las horas complementarias que hacen se les ponen en el siguiente contrato, y de lo "malo" del Decreto se olvidan. Insistió en que si un día, por las razones que sean, se presenta aquí un inspector de trabajo, y resulta que no valen las cláusulas del Convenio sobre el equipo de refuerzo, lo único que puede pasar es que la Empresa tenga que hacer a todos un contrato a jornada completa.

La RD recuerda que en Cepsa han ampliado la jornada a 1.100 horas, aunque no sabe si a todos, pero que allí no tienen el problema de tener un equipo de 19 operadores esperando.

El delegado del S.U. aclaró que le gustaría que se respetara el límite legal de 80 horas extras al año de cada trabajador, independientemente de que se llamen horas extras o dobles, ya que en algunas plantas se siguen haciendo muchos dobles, y concretamente en su puesto de trabajo, cuando él falta por motivos sindicales, o en el caso de otro compañero, ahora en el Comité, que no ha tenido relevo hasta en 5 días de un turno. Y que si entonces les habían dicho que no había nadie, lo importante no es que haya 5,4, 5,5 o 5,6 personas por puesto, sino que haya personas suficientes para no tener que doblar. Y que este es un tema que lo ha expuesto en anteriores reuniones del Comité con la Empresa.

Representantes de CCOO dijeron que cuando ellos han detectado problemas en sus unidades, lo han resuelto con su Jefes o directamente con la RD.

Por último, el S.U., insistió en que se respete la Ley. Y que para estudiar la propuesta de la Empresa pide que se le dé por escrito, para conocer exactamente cual es la posición de la Empresa en cada caso respecto a cada grupo de operadores afectados.

La RD insistió en que lo mejor es poner a todos a jornada completa, pero que si pone a los "viejos" a jornada completa, de los 19 nuevos ahora sólo le haría falta algunos, el resto iría entrando poco a poco a lo largo del año, los íbamos a llamar seguro porque se iban a producir vacantes por jubilaciones, en los próximos 10 años se van a jubilar del orden de 140 personas de turno (si no he mo entendido mal). Pero que si el Comité en pleno está de acuerdo en continuar con el Convenio (hasta el final de su vigencia), tal como está, y no se denuncia, está dispuesta a asumir el riesgo de interpretación legal, aunque no es necesaria una contestación en estos momentos, sino que puede esperar unos días.

CCOO dice que no le hace falta debatir nada. Está dispuesto a seguir con el Convenio, y "hacerse el loco" respecto al Decreto.

La RD nos aclara que si tiene que hacer los contratos a jornada completa, darán preferencia a los "antiguos", pero que realmente dependerá de las necesidades de cada planta (y no hace referencia a dar ninguna concreción por escrito). Y por otro lado, nos dice que aún no tienen resuelto el problema de cotización a la Seguridad Social de todo lo cobrado por los operadores que se pasaron de las 860 horas, pero que sigue trabajando en ello y que espera que se solucione pronto.

Finalmente, el S.U. le dice que al día siguiente tiene reunión en Refinería y le dará una contestación.

2.- Operador de futuro

La RD recuerda sus intenciones de hacer que los operadores sean lo mas polivalentes posibles, que conozcan 3 áreas y que realicen pequeñas labores de Mantenimiento, como ya en una ocasión presentó al antiguo Comité. Dicha polivalencia se pretende para:

- Reducir el absentismo
- Reducir llamadas de Mantenimiento, formando equipos de trabajo, para hacer pequeñas reparaciones, sin detrimento del normal funcionamiento de la operación.

A cambio ofrecen un complemento del sueldo en forma de plus a todos los que tengan dicha polivalencia. Pero para todos o para ninguno, que si se implanta no quiere que sea voluntario, aunque en algunos casos de operadores mayores se hiciera alguna excepción. Es una nueva concepción del trabajador, que requiere un equipo de refuerzo mas amplio para poder dar la formación necesaria. Es un plan de futuro, que a la Empresa le dá igual que se haga en el año 2.000 o en el 2.002.

En Cepsa aceptaron en principio un acuerdo sobre este tema, pero finalmente lo rechazaron, quizás por la proximidad de la negociación del Convenio (ahora están reunidos preparando la Plataforma de negociación). Y la Empresa está dando mientras formación, de forma voluntaria, pero con el dinero de una vez en lugar de darlo siempre en forma de plus, y quizás dentro de 3 años reciban todos esa formación, y al final pierdan un dinero que se les había ofrecido.

Y como es un tema que ya se ha planteado anteriormente, cree que el personal del Comité perteneciente a Mantenimiento tiene algo que decir.

El portavoz de UGT dice que es el personal de turnos el que debe decidir, aunque todos sabemos que es perjudicial para el personal de jornada ordinaria (no quiere referirse exclusivamente al personal de Mantenimiento). Si se va a hacer, hay que buscar alguna fórmula compensatoria para Mantenimiento, y que si se hace antes de negociar el nuevo Convenio se debe definir lo que va a pasar con Mantenimiento, se está sustituyendo por las contratas y ahora se pretende sustituir por los operadores, y hay que buscar una fórmula de compensación; si hay que acabar con Mantenimiento se acaba, pero que no sea con la agonía lenta que está sufriendo.

La RD aclara que la tendencia es seguir contratando los trabajos de Mantenimiento, en 24 años hemos pasado de un 100% de plantilla propia al 40%, pero siempre sin medidas traumáticas. Aunque los operadores hagan pequeños trabajos y se acelere el proceso de contratación, aún siguen ciento y pico de personas en Mantenimiento, y no se va a echar a nadie. Hay un estudio que dice que si los operadores hacen los pequeños trabajos que pretendemos, sólo afectaría a un 5% del personal de Mantenimiento, pero esto es de una forma teórica porque una cosa es que se piense que se puedan hacer pequeñas tareas y otras es que se realmente se hagan. Y si se hacen, quizás sobre ese 5% del personal de Mantenimiento, pero de hecho se va yendo gente cada año.

El portavoz de UGT recuerda que los márgenes de salarios actuales del personal de turnos y jornada ordinaria son suficientes, y que no queremos aumentar las diferencias con Operaciones con un nuevo plus.

CCOO recuerda que en Cepsa los operadores sólo sabían un área y que hay diferentes niveles salariales de operadores, y que por eso deben pagar si aprenden áreas de superior nivel. La Empresa habla de trabajos mas testimoniales que otra cosa, pero surge aquí los problemas por las diferencias con los administrativos, etc. Y Dupont, que fue la empresa que inventó esto, no contrata Mantenimiento, sino que tiene gente muy bien pagada que hace de todo, trabajos eléctricos, mecánicos... y hasta administrativo.

Aquí tenemos operadores viejos. Quizás a los nuevos se les podría aplicar. Es un tema de futuro, pero no testimonial, cada vez se irían ampliando los trabajos. En definitiva, este es un tema que hay que verlo muy detalladamente. Pero recuerda, que el anterior Comité ya dijo que nó en una reunión.

La RD reconoció que era un tema de futuro. Cuando surgió en Cepsa, no dijimos nada, porque aquí tenemos la polivalencia de las áreas, pero no la polivalencia de mantenimiento (que parece que allí tienen). Por eso decidimos plantearlo aquí, a cambio de un dinero, pero quisimos que antes lo plantearan en Cepsa, y allí dijeron en principio que sí y luego que no, y ahora lo van a aceptar, voluntariamente (de forma individual). Y por eso lo volvemos a plantear ahora. Porque creemos que es bueno para los operadores, pueden cobrar para siempre lo que allí van a cobrar de una vez, y para los demás es indiferente, no se les va a quitar nada. Además a los nuevos, les viene bien como complemento de su tabla salarial. Y esto se hará ahora, o dentro de unos años.

El delegado del S.U. matizó que aquí no hay problemas para aprender otras áreas (que se está haciendo sin pedir dinero). El problema es hacer trabajos de Mantenimiento, que además implica pérdidas económicas al personal de Mantenimiento (llamadas de stand-by) y otros colectivos implicados. Y entendemos que mientras tengamos definidas las tareas de los operadores en el actual Convenio, no hay que hablar más del tema. Y además, ante la petición de aclaración por parte del Sr. Pérez Fontán, que si eso significaba que el S.U. no quería negociar el tema mientras tengamos en vigor el Convenio, le contestó afirmativamente.

La RD concluyó que si el grupo del S.U. no está de acuerdo, no hablamos mas, aunque le gustaría que se dejara para otra reunión, en la que se definiera el Comité. De todas maneras, insistió en que la Empresa hará lo que tenga que hacer, que será pedir formación voluntaria.

Y sin mas asuntos que tratar se dio por finalizada la reunión.

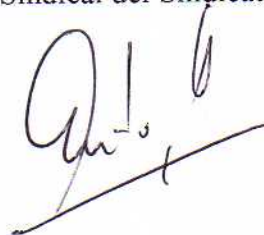
Nota: Nos ha salido una información quizás demasiado extensa, pero hemos querido recoger muchas de las cosas importantes que se dijeron en la reunión, independientemente de que unos estemos en acuerdo o desacuerdo con lo expresado, y que en otra nota hagamos una valoración de lo que pensamos sobre determinadas cuestiones.

En el momento de redactar esta nota el S.U. ha ratificado su posición por escrito ante la Empresa, aunque ha ofrecido una posible salida negociada que pasaría por la contratación a tiempo completo del personal fijo a media jornada y del segundo grupo a dicha jornada, que aún no está fijo, y que se contrate al nuevo equipo a jornada parcial, de forma provisional hasta la finalización del Convenio. La contestación verbal de la Empresa ha sido que lo mejor para ella, para no buscarse complicaciones, es hacer fijos a jornada completa a todos los actuales componente del equipo de refuerzo, y que los nuevos irían entrando (como en los anteriores cursillos) poco a poco; y que por esa razón no puede contemplar la idea del S.U. porque si les hace a los "viejos" un contrato a jornada completa ya no le hace falta ninguno de los 19 del último cursillo (o solo unos pocos).

Posteriormente, el viernes, a una representación del S.U. el Sr. Muriel le dijo que teóricamente, en esas condiciones, sólo hacen faltan dos nuevos operadores a jornada completa.

Refinería La Rábida, 17 de Febrero de 1.999.

El Delegado Sindical del Sindicato Unitario



Fdo: Diego Quintero Martín