

S.U. de Huelva	Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del S. Unitario
	Información 12 - 01

01.- Llevamos bastante tiempo, que por varias razones, estamos lejos del quehacer diario en el puesto de trabajo. No obstante, no nos olvidamos de la Refinería, y hemos aprovechado para actualizar nuestro Manual de Nóminas, que habíamos empezado anteriormente pero que ha necesitado de muchas horas de trabajo.

02.- Esperamos que este Manual no desaparezca de los tabloneros de anuncios. Pensamos que es interesante el que se mantenga hasta que se pueda sustituir por otro. Al menos a un grupo de trabajadores le interesará, por una u otra razón.

03.- El Manual consta de dos partes: una que es el propio Manual y otra que son las Tablas Salariales. A su vez, las Tablas Salariales están agrupadas en dos: las actuales y las antiguas que corresponderían de continuar con la estructura del V Convenio Colectivo (cuando se introdujo la 2ª Tabla Salarial).

04.- Los cambios en la estructura salarial, que se han producido en los últimos años, afectan directamente a los trabajadores de nuevo ingreso, pero de alguna manera también a los viejos. Antes, por ejemplo, no se descontaba nada por la antigüedad en las bajas, y ahora sí se descuenta por el “Ad Personam” (en el que está metida la antigüedad). Además al repartir la antigua paga de beneficios entre los 12 meses del año, aumenta el salario del día de trabajo, y por tanto el descuento por día de ausencia.

05.- Una cosa que nos duele profundamente son los descuentos en las bajas. Afortunadamente se corrigió el tema en los casos de accidentes de trabajo en el último convenio, pero hay que intentar solucionar en el próximo los descuentos en las bajas por enfermedad, y muy especialmente en el caso de los colectivos que sufren una pérdida mucho más importante.

06.- Una ventaja sí que hemos tenido al repartir esa paga de beneficios. Ahora la “paga” por fidelidad en el trabajo, la de los 25 y 30 años, es un poco mayor.

07.- Cualquiera que quiera “entretenerse” podrá ver la diferencia real entre un trabajador con X años de trabajo en la Empresa, si es o no de la “segunda tabla salarial”.

08.- También durante este largo período de tiempo un poco “alejado” de la Refinería, hemos tenido tiempo para reflexionar de nuestro papel en el Comité. Hemos estado bastante tiempo en la secretaría, pero ya no podíamos seguir por más tiempo, habiéndonos quedado en minoría, sin que pudiéramos llevar a cabo nuestra política sindical, por la que en su momento asumimos la responsabilidad de los cargos del Comité (cuando teníamos la mayoría minoritaria del Comité), y por esa razón nos vimos en la obligación de dimitir en el mes de Junio. Desde entonces, no somos responsables directos de la información del Comité.

09.- Ahora tenemos más tiempo y más libertad para publicar lo que nosotros, como Sección Sindical del Sindicato Unitario, pensamos y queremos. Y esperamos que este cambio sirva para algo a una mayoría de los trabajadores.

10.- No obstante, como uno de nuestros objetivos sindicales era poner al día el Reglamento de funcionamiento del Comité, cuando hemos dejado la Secretaría, para que nadie pudiera acusarnos de que hacíamos un Reglamento para beneficiarnos, hemos hecho un propuesta de Reglamento, para

intentar que los nuevos cargos del Comité tengan menos dificultades que nosotros y que se den soluciones a los problemas que han surgido en los últimos años para elegir los cargos y regular algunas cuestiones. Nuestras propuestas podrán ser mejores o peores, pero están ahí, para que, si el Comité lo estima conveniente, se estudien, y si es necesario se sustituyan por otras propuestas. Lo único que intentamos es consensuar un nuevo y actualizado Reglamento. El viejo tiene demasiados años, además no se utiliza y no da soluciones a los problemas actuales. Por supuesto, si se hace un Reglamento, cada nuevo Comité lo tiene que ratificar o actualizar; las normas de un Comité no pueden vincular a otro Comité si éste no está de acuerdo con algunos artículos.

11.- Algunos compañeros que han dejado la Empresa recientemente salieron muy beneficiados por la conversión del Bono de Escode en una cantidad única, y por la compensación por la eliminación de la categoría de “muy cualificado” y de “técnico medio A”, y algunos que se van a ir en breve plazo también. Pero los fijos que llevan poco tiempo entre nosotros no están nada contentos, ellos hacen sus cuentas y ven que han perdido dinero. Y no digamos nada de los nuevos. ¡Esto nos debe hacer reflexionar!

12.- Y debemos reflexionar porque la Empresa va a intentar “quitarse” de enmedio algunos conceptos que tenemos y que no tienen en el convenio de Cepsa. En el próximo convenio, estamos convencidos, como ya ha hecho en otra empresa del grupo, que va a intentar “cambiar” las pagas de los 25, 30 y 40 años por una cantidad única; muchos presumiblemente ganarían, algunos perderían y de los nuevos... mejor no hablar. Y la conclusión que debemos sacar es que una cosa no es buena si algunos pierden, y además se aumentan las diferencias con los de la 2ª tabla.

13.- En la “encuesta de clima” se ha puesto de manifiesto muchas cosas de las que los trabajadores de Cepsa Refinería la Rábida estamos contentos y satisfechos por trabajar en el centro, pero también se han puesto al descubierto, como todos sabéis, una serie de situaciones que tienen descontentos a distintos colectivos de trabajadores: supervisores, trabajadores de la 2ª tabla salarial, afectados por las valoraciones de los puestos de trabajo, horarios de trabajo del personal de turno, ascensos, etc. Veremos si la encuesta sirve o no para algo, y se intenta mejorar en serio los aspectos mas negativos de la misma, aunque cueste dinero o haya que reducir la jornada de trabajo, en la negociación del próximo Convenio Colectivo, o sólo se intenta “mejorar las percepciones” de los trabajadores que piensan así (haciéndoles ver que están equivocados o que eso pasa en todas las empresas).

14.- La Empresa ha corregido por fin los salarios de un gran número de trabajadores de nuevo ingreso tal como le había pedido el Comité de Empresa y la comisión económica del mismo, desde la reunión bimensual del día 1 de febrero, en función de la labor que estaban desarrollando, especialmente en la plantas, donde es mas fácil controlar si están aprendiendo, trabajando bajo supervisión o solos. Pero quedan algunos casos que hemos estudiado, en los que creemos que hay que corregir la fecha de acceso al nivel 4. Además, seguimos pendiente de que se celebre una reunión de la comisión de seguimiento de los administrativos, para que estén bien encuadrados en los niveles correspondientes.

La Rábida, 12 de Septiembre de 2.001

Fdo: Diego Quintero Martín
Delegado Sindical del S. Unitario