

S.U. de Huelva	Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del S. Unitario
	Información 12 - 02

ESTA NO ES NUESTRA GUERRA

No estamos en el buen camino. El cambio del cuadrante de turnos, que acaba su ciclo en este año (aunque se continúe los primeros días del 2003), no debería ser motivo de disputa entre los trabajadores. Y desgraciadamente lo está siendo, y con graves descalificaciones para los compañeros que no comparten la misma opinión.

Hay dos opiniones encontradas. Una, del grupo mayoritario, que quiere un esquema de 6/4 sin importarle mucho si hay que sacrificar días continuados de vacaciones, y otra, que quiere seguir como siempre con sus 30 días seguidos desconectados del trabajo. Una y otra opinión son muy respetables, y en esto fallamos: no sabemos respetarnos entre nosotros. Y no debemos olvidar tampoco, que se suscitan algunas dudas legales para cambiar a un esquema con 14/16 días continuas de vacaciones y el resto repartidos en varios ciclos de 2 días.

Nuestra sección sindical propuso en el Comité de Empresa que se pidiera un informe de la Inspección de Trabajo para intentar aclarar dichas dudas respecto de la forma de las vacaciones. La consulta finalmente se hizo por escrito a la Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía en Huelva, y verbalmente a la Inspección de Trabajo. En la Asamblea que se celebró para tratar el cambio del nuevo esquema de turno se leyó el informe de la Delegación de E. y D. T., en el que se decía que se podía hacer el cambio si se modificaba el Convenio; lo mismo opinó la inspectora de trabajo con la que se hizo la consulta. Pero en el escrito se reconoce también el derecho de los trabajadores que se sientan perjudicados a hacer una reclamación ante la Magistratura de Trabajo.

Desgraciadamente no existe una opinión unánime en este tema, clara e inequívoca. Parece que la mayoría de las consultas hechas dicen que se puede hacer el cambio, cumpliendo una serie de requisitos, pero hay otras opiniones que dicen que hay que respetar los 30 días de vacaciones si el trabajador los exige. Y el problema está ahí, queramos verlo o no queramos.

En contra de lo que algunos se empeñan en decir, el Comité de Empresa no ha querido poner ninguna traba para poner un nuevo calendario con menos de 30 días continuos de vacaciones. No puede estar a favor de ningún calendario, aunque como personas que somos cada uno de los miembros del Comité puede tener sus propios gustos y su propia opinión legal, pero su “voto” sólo vale a la hora de meterlo en la urna para elegir su opción.

Cuando se apruebe finalmente el nuevo calendario, si hay que cambiar algunas cláusulas del Convenio, propondremos que se utilicen los mismos mecanismos que hacemos siempre para aprobar un Convenio: una Asamblea donde se expliquen los cambios y se someta a votación.

Nuestra Sección Sindical ha hecho una consulta entre nuestros afiliados y simpatizantes, antes del referéndum general entre los trabajadores de 3 turnos para pedir el SÍ/NO

al cambio del calendario, mucha mas amplia y que nos ha permitido conocer con mas detalles la opinión de nuestra gente, que opina sobre el cuadrante del 6/4, en qué condiciones lo quiere o lo acepta, si quieren que se modifiquen otros aspectos del Convenio que pueden estar en contradicción con la reforma laboral del pasado año, si están dispuestos o no a denunciar un posible cambio y que esperan que hagamos los miembros del S.U. en el Comité de Empresa. Pero no hemos querido hacerla pública para no entorpecer el normal desarrollo del proceso de consulta general y votaciones, y además, para que no haya ningún tipo de dudas, volveremos a repetir la consulta una vez conocido el resultado final del nuevo calendario, y **lo que deciden libremente los afiliados y simpatizantes del S.U. es la opinión del Sindicato Unitario.**

No obstante, al margen de las opiniones personales de cada uno de los miembros del S.U. en referencia al cambio de cuadrante, dos de nosotros hemos trabajado para presentar varias opciones de calendario del 6/4 que es la opción que quiere una mayoría de los trabajadores.

Como decíamos al principio, el nuevo calendario de turnos no debe ser una guerra entre nosotros. Nos queda el 2003 de vigencia del actual Convenio Colectivo, y a la “guerra” debemos ir “contra” la Empresa, no entre nosotros, para conseguir unas buenas condiciones de Convenio, que permita un cuadrante del 6/4 con 30 días de vacaciones. No debemos olvidar que el 6/4 lo queremos todos los trabajadores de la Refinería La Rábida, el único problema es que unos nos conformamos con un número de días continuos de vacaciones y otros con otro número.

En la anterior negociación, nos olvidamos pronto de las 35 horas semanales de trabajo, y nos conformamos con la misma reducción que había pactado el año anterior Cepsa. Pues bien, una reducción a 35 horas supone un cuadrante de 6/4 todo el año, con 30 días de vacaciones continuas, y 4 días compensatorios. Y si además, fuéramos capaces de conseguir las 32 horas que quiere ahora UGT, el cuadrante sería maravilloso.

Por esto insistimos, **que la “guerra” no la debemos hacer ahora entre nosotros. Deberíamos reservar las fuerzas para el próximo Convenio, y hacer la “guerra contra” la Empresa.** Aparte de “pedir”, debemos tener en cuenta que los trabajadores de la Refinería trabajamos con unos productos que son o pueden ser nocivos para la salud, y que una buena cantidad de ellos, incluso, pueden causar cáncer; tenemos un cierto “derecho moral” por evidentes motivos de prevención de la salud a exigir una reducción de la jornada.

En nuestra opinión no deberíamos aprobar un calendario para 5 años sino para un solo. En la negociación del próximo Convenio se pueden conseguir mejores condiciones que invaliden un esquema para 5 años: una reducción de jornada, una 6ª letra durante el tiempo de vacaciones, dedicar algunos días a cursos y especialmente a temas de seguridad (la formación en seguridad se deben dar en horas de trabajo, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), etc., aunque tengamos preparado un calendario para 5 años. Pero **no se debería aprobar un calendario por mas tiempo de la vigencia del actual convenio.** Además, debemos recordar que el 6/4 puede afectar al tema de las excursiones de las letras. Y tampoco debemos olvidarnos, y desde el Sindicato Unitario no renunciamos a corregir algunas deficiencias que tenemos, de las siguientes cuestiones:

1. Los trabajadores de turno trabajamos todos los días 10 minutos extras respecto a los de jornada ordinaria desde hace unos años. La hora de salida del autobús es de 15 minutos para el turno cuando para jornada ordinaria es de 5 minutos después de finalizada la jornada laboral. Si estos 10 minutos extras

se compensaran por 15 minutos podríamos tener una reducción al año de 6 días y 4,75 horas.

2. La inmensa mayoría de los puestos de trabajo en las plantas tienen más de 80 dB A equivalentes de ruido en 8 horas de trabajo. Los puestos se consideran penosos a partir de 80 dB. Y si no es posible reducir el ruido por debajo de ese valor, se puede reducir la jornada para que el ruido equivalente semanal esté dentro de los valores que no afecten a la salud.
3. Aunque una jueza nos ha dicho que aquí no tenemos derecho a los 10 minutos de aseo antes de la comida y antes de abandonar el puesto de trabajo, previsto en el R.D. sobre los riesgos de los trabajadores frente a los agentes cancerígenos, estamos convencidos que cualquier técnico independiente de Prevención (e incluso la propia Empresa) sabe que tenemos derecho dentro de la jornada a esos 10 minutos de aseo. Y ese tiempo de aseo, si no pudiéramos utilizarlo por motivos técnicos, podríamos negociarlo como reducción de jornada. Como antecedente tenemos el antiguo plus de bocadillo que se pagaba como horas extras; los tiempos han cambiado y ahora las mejoras las podríamos cambiar por menos horas de trabajo.

Hay compañeros que nos critican especialmente a algunos miembros del S.U. porque no apoyamos abiertamente su opinión sobre el cuadrante de turnos, y con más virulencia aún los que son de la opinión mayoritaria. Éstos confunden mayoría con democracia. Para ellos simplemente decirles que nosotros no siempre tenemos que defender lo que diga la mayoría, hay excepciones que no se pueden defender, porque atentan contra la legalidad vigente o es injusta. Y hablando de vacaciones vamos a poner un ejemplo: Si aquí todos los trabajadores menos uno quisieran que las vacaciones no se disfrutaran y la Empresa las pagara, los miembros del S.U. no podríamos ponernos del lado de la mayoría sino que tendríamos que defender los derechos de ese trabajador porque le ampara la ley; no obstante, como siempre decimos, nuestros cargos estarían a disposición de los trabajadores, y si la mayoría quisiera que nos fuéramos porque hemos perdido su confianza nos iríamos.

Y estas razones de defender las cosas justas y legales son las mismas que hemos defendido estando en clara minoría frente a la creación de la segunda tabla salarial o su “ocultamiento” en el Convenio posterior al de su establecimiento, lo mismo que estuvimos en contra de que el equipo de refuerzo se perpetuara con un contrato de ½ jornada de por vida (muchos de los nuevos no saben nada de esto pero otros más antiguos sí que lo saben porque lo han sufrido en sus carnes), aunque nos dijeran que entraría el doble de personal, etc. Por algunas de estas razones tuvimos a mucha gente en contra y sufrimos muchas presiones, de un lado y del otro, pero teníamos que defender lo que nos parecía justo, y esta debe ser siempre nuestra línea seamos mayoría o seamos minoría (como era el caso). Y en muchas más ocasiones hemos estado en minoría defendiendo nuestras ideas, pero no por eso hemos dejado de tener razón quizás en muchas de ellas, aunque no hayan podido seguir adelante.

Estas últimas consideraciones no deben confundirnos. El Sindicato Unitario no ha expresado ninguna opinión hasta el momento sobre el cambio del esquema de turnos. Lo hará, si procede, cuando volvamos a consultar con nuestros afiliados y simpatizantes. Y mientras **seguimos trabajando con propuestas para un nuevo cuadrante con varias opciones, sin que ello condiciones de ninguna manera la decisión del S.U.**

Lo que nos gustaría es que la opción que saliera elegida fuera aceptada por todos, aunque, si no es así, no podemos impedir que los trabajadores que se sientan perjudicados

quieran, si procede, ejercitar las acciones legales que estimen oportunas, y menos aún si estos trabajadores son afiliados al S.U.

También nos habría gustado que ese interés que hemos demostrado para cambiar el Convenio y permitir un calendario de turnos diferente, fuera el mismo para exigir la actualización de las cláusulas del Convenio afectadas por la reforma laboral de la Ley 12/2001 (que la Empresa no ha estimado conveniente hacer), y eliminar así las diferencias de condiciones de trabajo entre el personal fijo y el de contrato temporal. Y esperamos que se mantenga ese mismo nivel de exigencia para conseguir una buena reducción de jornada en la próxima negociación.

La Rábida, 5 de Julio de 2.002

Fdo: Diego Quintero Martín
Delegado Sindical del Sindicato Unitario