

S.U. de Huelva	Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del S. Unitario
	Información 19 - 02

VACACIONES DEL TURNO

En la Asamblea celebrada el pasado día 14, se han explicado los resultados de la encuesta que durante un mes y medio hemos realizado entre nuestros afiliados y simpatizantes, de forma separada, para conocer sus opiniones ante el cambio previsto de un nuevo cuadrante para el próximo año que contempla sólo 8 días de vacaciones.

Antes de exponer los resultados de la encuesta queremos dejar en claro algunas cuestiones:

- **El Sindicato Unitario es el primer interesado en que los trabajadores del turno disfruten de un esquema de 6/4 todo el año.**
- En el programa electoral de las elecciones del año 98 el Sindicato Unitario apostaba por una jornada de 35 horas semanales, que hiciera posible la jornada intensiva para la jornada ordinaria **y un cuadrante de 6/4 todo el año para el turno (con 30 días de vacaciones, mas 4 de compensatorio, y una 6ª letra).**
- En la plataforma del actual Convenio los 3 sindicatos presentes en la Refinería consensuamos luchar por una jornada de 35 horas, pero pronto nos dejaron solo las otras centrales y se conformaron con la misma reducción que en el convenio de Cepsa. Nosotros insistimos, mientras pudimos, en reducir al menos algunos días mas (por lo menos 4 días mas, que hubieran significado 24 días sin trabajar).
- En la entrevista que mantuvimos con el Sr. Laureano Albán, nuevo Director de Recursos Humanos de la Refinería La Rábida, en la ronda que celebró con las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa al hacerse cargo de su nuevo puesto en el centro, le dimos por escrito cual era nuestra posición respecto a la reducción de jornada y el cuadrante de turnos, que es la misma que siempre hemos defendido: un cuadrante de 6/4 todo el año (con 30 días de vacaciones).
- Desde el Sindicato Unitario, a partir de 1999, venimos creando conciencia entre los trabajadores y la Empresa que se debería aplicar en toda su extensión el Real Decreto sobre prevención de los agentes cancerígenos (ya que el crudo y muchos de sus derivados son cancerígenos reconocidos mundialmente y por la legislación española). Una de las cosas que pedíamos era el reconocimiento de 10 minutos de aseo antes de las comidas y al terminar la jornada, y estábamos dispuestos a negociarlo como tiempo de descanso extra. Se hizo una denuncia a través del Comité de Empresa y se perdió, pero aunque la jueza que no conoce lo que es una Refinería nos dijera que no teníamos derecho, todos los que trabajamos aquí sabemos que es una buena medida de prevención el asearse antes de comer, fumar y salir del trabajo, y

que sí llevamos razón. **El Comité** ante el comienzo de las negociaciones **decidió no recurrir el fallo de la jueza.**

- **Nos queda un año de Convenio y no podemos ahora plantearnos una negociación de reducción de jornada. Pero sí podemos y debemos buscar alternativas, que nos ayuden a tener más días de vacaciones. No nos olvidamos del tiempo de aseo,** y esperaremos una mejor oportunidad, pero hay otras vías, en las que estamos trabajando: **los 10 minutos que sale más tarde el personal de turnos** al terminar su jornada laboral, la posible **compensación en descanso por la penosidad de la mayoría de los puestos de trabajo en planta que tienen más de 80 dB de ruido equivalente,** realizar los temas de formación en prevención y salud dentro de la jornada de trabajo (por ejemplo, los ejercicios C.I.) como está legislado, y **no descartamos una reclamación del tiempo de descanso (hay que recordar que ya nadie cobra el “plus de bocadillo”). Con todas estas medidas podíamos tener un buen número de días para reducir la jornada anual de trabajo y no mermar los días continuados de vacaciones.**
- Además, **en la presentación a concurso de los nuevos cuadrantes, dos de los miembros del Comité pertenecientes al S.U. ofrecieron otras alternativas al cuadrante aprobado:** uno con 12 días laborables de compensación (24 días sin trabajar) “debiéndole” 4 días a la Empresa (para cursillos) y otro con dos períodos de vacaciones (uno de 14 días, que se tomarían individualmente, y otro de 16 días tomados colectivamente por letra). Pero fueron rechazados porque no cumplían los “requisitos” (en uno se le “debía” días a la Empresa y en el otro había unos 70 días a 6/2), y no salieron a concurso.
- La Empresa sabía por la encuesta de clima que los trabajadores del turno exigían un cuadrante de 6/4, y naturalmente, no ha puesto ninguna pega, para que sin dar nada a cambio tengamos un cuadrante de 6/4 a costa de “sacrificar” las vacaciones. No ha hecho falta hacer ninguna concesión de más días de vacaciones, recuperándolos con cursillos, ejercicios C.I., etc. Y lo más importante, ni siquiera se ha intentado hablar con la Empresa de esta posibilidad.

Decir, además, que el tema de la salida del autobús de turno hemos pedido a finales de Agosto que se estudie en una reunión Paritaria del Convenio, que aún no se ha reunido. En la encuesta que hemos hecho entre los afiliados y simpatizantes hemos preguntado también por este tema, y la mayoría se ha decantado porque si no conseguimos un acuerdo satisfactorio con la Empresa se denuncie este tiempo de retraso del autobús.

Los hechos están ahí. Y tenemos las pruebas de lo que decimos. Y cuando tengamos toda la información que necesitamos volveremos a pedir una reunión de la Comisión Paritaria del Convenio, y hacer cuantas gestiones sean necesarias para tratar de conseguir nuestras peticiones, encaminadas a una compensación de días de trabajo y, en definitiva, a aumentar los días de vacaciones continuadas. Sabemos que en muchas de estas cuestiones estamos solos, pues solos las haremos.

Hay muchas personas interesadas en desprestigiar al Sindicato Unitario, y especialmente a su Delegado Sindical. Y están aprovechando esta oportunidad con el cuadrante del 6/4. Pero nadie en estos últimos años puede decir que haya sufrido más presiones que nosotros, y de diferentes lados, por ser fieles a una filosofía y defender siempre las mismas ideas, las que otros también defendían antes; algunos no han sido capaces de resistir esas presiones. Y recordar que no fue uno de nosotros el primero que dijo que las vacaciones era un “derecho indisponible”, cuando hace poco más de un año

se planteó el cambio de cuadrante. Hay quienes no han digerido aún que ganáramos las pasadas elecciones, y quieren aprovechar la ocasión para que perdamos crédito entre los trabajadores; algunos son los mismos o de la misma sensibilidad sindical que durante las negociaciones del último Convenio y durante estos últimos años nos han boicoteado continuamente y no nos han permitido luchar por los objetivos de la plataforma de negociación que consensuamos entre las tres centrales sindicales.

Una vez aclarada estas cuestiones, para que quede muy claro cual es y ha sido siempre la postura del Sindicato Unitario, en la que no defendemos posturas individuales, pasamos a informar de las conclusiones de la encuesta que hemos realizado entre afiliados y simpatizantes. Añadir que hace una semana a los afiliados que no habían contestado al cuestionario le volvimos a mandar una carta y un cuestionario, además del recordatorio que hicimos con nuestra nota Informativa nº 18, que contestaran, fuera cual fuera el sentido de sus opiniones, para que el día 14 pudiéramos en una Asamblea hacer público los resultados.

Las principales conclusiones de las respuestas del cuestionario que hemos enviado a cada uno de los afiliados han sido las siguientes:

1. Han participado un 71 % de los afiliados, de los cuales un 28 % está de acuerdo con el nuevo cuadrante y un 69 % no. En la anterior encuesta que hicimos, antes de empezar las votaciones del nuevo cuadrante, ya hubo un rechazo del 63% de los compañeros que contestaron a dicha encuesta.
2. De los que no están de acuerdo, hay un 35 % que lo acepta, y un 65 % que opina que hay que denunciar la modificación del Convenio que haga posible el nuevo cuadrante.
3. Además, hay un 85 % que opina que si se modificara el Convenio habría que actualizar al mismo tiempo las cláusulas discriminatorias de los trabajadores con contrato temporal, que están en contraposición con la Ley 12/2001, y/o que el calendario sólo se puede negociar para un año, el que queda de vigencia del Convenio.
4. Un 75 % de los afiliados se ha expresado en el sentido que cualquier modificación del Convenio hay que someterla a la aprobación de una Asamblea de trabajadores. Algunos opinan que no es necesario, y el resto que como no están de acuerdo rechazan que se someta siquiera a una votación.
5. Un importante número de compañeros del Sindicato, el 63%, nos ha dicho que los miembros del Comité de Empresa que representan al S.U. no pueden firmar un acuerdo si hay un grupo importante de afiliados que estén dispuestos a denunciar la modificación del Convenio, como es el caso, puesto que la firma del mismo obstaculizaría la denuncia que quieren que ponga el Sindicato en su nombre porque se lesionan sus derechos de 30 días continuados de vacaciones, y además porque tendrían que ir contra sus propios compañeros de sindicato.

Por su parte, los simpatizantes que libremente han querido participar en nuestra encuesta, a la que habían sido invitados en varias notas informativas publicadas en los tablones de anuncio, nos han dicho lo siguiente:

1. El 100 % no quiere el nuevo cuadrante con esas vacaciones, un 27 % lo acepta y un 73 % dice estar dispuesto a denunciar el acuerdo.
2. También hay un 89 % que quiere que si se modifica el Convenio se modifiquen las cláusulas que afectan a los trabajadores eventuales, y/o un cuadrante por un solo año.

3. El 67 % opina que la modificación del Convenio hay que someterla a la aprobación de una Asamblea, aunque la mayoría de los que se han manifestado en contra dicen que rechazan se someta siquiera a votación.

Del estudio del conjunto de respuestas recibidas obtenemos los siguientes resultados:

1. El 79 % no está de acuerdo con el nuevo cuadrante con 8 días laborables.
2. El 72 % quiere que las cláusulas que se vean modificadas en el nuevo Convenio se aprueben en una Asamblea de trabajadores.
3. El 77 % dice estar dispuesto a denunciar y el 70 % de ellos opina que debe denunciar directamente el Sindicato.

Del análisis de todas las preguntas, comentarios y respuestas la conclusión mas importante que se puede sacar es la siguiente:

La mayoría de los afiliados y simpatizantes del S.U. quieren un cuadrante 6/4 todo el año, pero no lo quieren con unas vacaciones de sólo 8 días laborables. Quieren que se intenten otras vías alternativas. Y por supuesto, no se conforman con este acuerdo que le facilita mucho las cosas a la Empresa y nos hace perder fuerza para exigir en la próxima negociación del Convenio una reducción a 35 horas de trabajo (con 30 + 4 días de vacaciones y una 6ª letra) que debe seguir siendo nuestra principal reivindicación.

Por todos estos motivos, los afiliados y simpatizantes del Sindicato Unitario de Huelva en la Refinería La Rábida han decidido libre y democráticamente rechazar la modificación del actual Convenio en las actuales circunstancias, de forma que se reduzcan drásticamente las vacaciones anuales a 8 días laborables, y advierten, además, que el aprobar un cuadrante en los que no estén fijados los períodos de vacaciones es muy peligroso para los trabajadores, puesto que las fechas de su disfrute va a depender mucho de la voluntad de los jefes de cada planta y de las disponibilidades y circunstancias de cada una de ellas, y algunos grupos de trabajadores pueden sentirse discriminados y/o perjudicados.

Con estos acuerdos de la Sección Sindical, los representantes del Sindicato Unitario estamos obligados a no aceptar el cambio de cuadrante, y aunque hemos explicado que posiblemente no sea fácil lograr la nulidad de los acuerdos, llegado el caso, el Sindicato Unitario tendrá que denunciar en nombre de sus afiliados el cambio en las vacaciones, independientemente de que otros compañeros decidan denunciar individualmente en grupo por otras vías.

La Rábida, 19 de Octubre de 2.002

Fdo: Diego Quintero Martín

Delegado Sindical del Sindicato Unitario