



Cepsa - Refinería "La Rábida"

Sección Sindical del Sindicato Unitario de Huelva

Información 26 - 04

LAVARSE LAS MANOS COMO PILATOS

(REFLEXIONES DEL S.U. SOBRE EL VIII CON- VENIO COLECTIVO)

Es fácil escudarse siempre en lo que dice la mayoría. Eso hizo Pilatos. Pero tomó una decisión injusta. Y a veces, las personas con algún tipo de responsabilidad (pública, sindical, etc) tienen que tomar sus propias decisiones.

Algunos creen que la democracia es hacer lo que diga la mayoría. Pero se olvidan de un detalle muy importante: hasta la Unión Europea sabe que "hay que respetar las minorías" y así se recoge en el proyecto de la constitución Europea que votaremos dentro de unos meses.

El Sindicato Unitario elaboró una plataforma para el VIII convenio abierta a todos sus afiliados y simpatizantes. Dicha plataforma se refundió en una sola del comité con las plataformas de los otros sindicatos. Y esa plataforma es la que hemos venido defendiendo hasta que nos ha sido posible, porque colmaba la mayoría de nuestras aspiraciones.

En esta negociación ha habido varios hechos importantes que la han condicionado:

1. El Sindicato Unitario propuso negociar en la refinería. Al final se hizo lo que quería la empresa, con el apoyo de los otros sindicatos.
2. El Sindicato Unitario quería contar con un asesor sindical que de su tiempo libre estaba dispuesto a ayudarnos en la negociación. Pero los otros sindicatos prefirieron que los asesores fueran el resto del comité y el delegado sindical de uno de ellos que no formaban parte de la comisión oficial de la negociación.

No hemos contado desde el principio con el apoyo de la mayoría del comité. No obstante, desde la presidencia del comité hemos intentado llevar a cabo los acuerdos del comité y hemos realizado el trabajo que nos correspondía: preparar las reuniones, los escritos a la dirección, las notas informativas del comité sobre las negociaciones, rebatir las contestaciones de la RD, fundamentar nuestra propuestas, estudiar otros convenios (Cepsa, Repsol, BP...), hacer muchos números, etc, etc.

Hemos negociado el VIII Convenio Colectivo hasta el final. Y después hemos tomado la decisión de firmar o no firmar. Pero aquí tenemos una percepción distinta a la de nuestros compañeros. Nosotros opinamos que hemos discutido mucho entre nosotros (se nos han puesto muchos obstáculos en nuestras propuestas en algunas ocasiones, sin venir a cuento) y hemos "peleado" poco con la empresa.

Y ese a sido el "quid" de la cuestión. La mayoría del comité se conformaba desde el principio con una serie de puntos, algunos de ellos copias del convenio de Cepsa, y nosotros queríamos más.

Quizás, al final, después de mucho discutir y pelear con la empresa nos habríamos conformado con lo conseguido. Pero a nuestro juicio hemos "peleado" poco con la empresa y mucho entre nosotros.

El punto estrella de la negociación ha sido el de la "igualación de las RBA's con Cepsa". Y nosotros lo valoramos en su justa medida. Pero muchos no sabían siquiera que era eso de la igualación de las RBA's y nosotros se lo hemos explicado; como hemos explicado en algunas reuniones del comité nuestra estructura salarial y la de Cepsa, y la diferencia aquí y allí entre "viejos" y "nuevos" tanto en conceptos como en términos económicos. Lo de las igualaciones de las RBA's con Cepsa no es un término correcto; no está bien dicho, hay que hablar de la igualación de salarios a jornada ordinaria.

En Cepsa tenían: la Retribución Base Garantizada (RBG) y el Complemento Retributivo Fijo (CRF) cuya suma era la RBC (retribución básica conjunta). Y en la Refinería teníamos el Salario Base más el Ad Personam; pero para poder comparar con Cepsa había que quitar la antigüedad del AP y entonces teníamos:

SB + Ad Personam - antigüedad consolidada, que equivalía a los antiguos conceptos de RBA + CRF, es decir, retribución bruta anual + complemento retributivo fijo (antigua paga de septiembre)). Y siendo además la RBA igual a la suma de la RVA (retribución voluntaria anual, que era la que marcaba la diferencia de salarios entre un trabajador y otro) y el SB (salario base)

De esta manera sí se podían hacer comparaciones y así se lo hemos explicado a nuestros compañeros.

Nosotros llevamos varios convenios pidiendo la homogeneización de las RBA's en nuestra plataforma. Y durante las negociaciones cuando se planteó hacer una oferta final a la Empresa para desbloquearlas, nosotros propusimos dicha homogeneización más una subida especial al nivel 5 (que estaba aquí homogeneizado ya). Y además hicimos algunas otras propuestas que coincidieron con las de otro sindicato. En una primera votación, nuestra propuesta es la que más votos obtuvo, pero desde la presidencia del comité nos pareció que no era bueno tener tres propuestas y que ganara una con sólo los mismos siete votos de nuestros representantes y propusimos una segunda votación entre las dos que más votos habían tenido, y entonces salió adelante la propuesta de UGT con nueve votos (la del SU contó con ocho); al final CCOO propuso que se incluyeran dos de sus propuestas y se aceptó (propuestas que también hacíamos nosotros, una de las cuales era no considerar absentismo las ausencias por accidente laboral en las pagas de objetivos de empresa y de centro

Muchos de los objetivos alcanzados los hemos venido defendiendo a lo largo de muchas plataformas en los últimos convenios y ahí están las pruebas. Nuestro lema en nuestras últimas elecciones fue: "Ningún paso atrás" y se ha conseguido. Nuestro objetivo principal era acabar con las desigualdades, y especialmente con las discriminaciones. Algunos de los puntos que hemos venido pidiendo convenio tras convenio y algunos nuevos han sido:

- Igualación de las RBA's (y subida especial del nivel 5)
- 12 horas de descanso entre jornadas.
- Fijación de las vacaciones en un mínimo de 30 días naturales para todos los trabajadores (nómina convenio y TDs, y en el esquema del turno 8 días más para completar las 30 "V").
- Pagar los pluses en los permisos retribuidos.
- Acumulación de contratos temporales para considerar la antigüedad.

- Jubilación con contrato de relevo.
- Subida de los beneficios sociales, con revisión del IPC
- Actualización de las cláusulas afectadas positivamente por la reforma laboral.
- Nuevos permisos de lactancia, cuidados de los hijos y de los mayores, etc.
- Ascenso de los TDC'S de nivel 6-bis al 7, como Técnicos Medios.
- Organigrama de los puestos de trabajo(pendiente aún de entrega)

Por contra, nos hemos quedado con las ganas de llegar a acuerdos sobre:

- Eliminación de la segunda tabla en el 2009, es decir, desaparición del Ad Personam, el Ad Personam de Turnos y en el Plus de Desempeño Profesional (cambiando éste por la antigüedad). Recuperar la antigua estructura salarial.
- Reducción de jornada que haga posible aumentar los días de jornada intensiva y un calendario equilibrado con un número mínimo de días de vacaciones seguidas del turno(equivalentes a 24 días naturales en verano)
- Pagar los objetivos de centro y de empresa proporcionalmente al tiempo trabajado.
- Eliminar el nivel 4 de administrativos o fijar los puestos de trabajo determinados, para evitar discriminaciones.
- Contrataciones (empresas de servicio, ETT's, concatenación de contrata, etc, etc.) para evitar abusos.
- Fijar los tiempos máximos previstos en el E.T. para consolidar categoría superior.
- Igualación de la hora de salida del autobús para j.o. y turno (actualmente hay 10 minutos de diferencia).
- Autobús para Mazagón.
- Reducir a un mínimo aceptable las condiciones de trabajo del Equipo de Refuerzo: respetándole el mismo número de domingos, festivos y días de descanso que los trabajadores de su letra, no incluir la disponibilidad en el plus de turno, etc.
- Pago del mismo porcentaje de salarios y complementos para todos los trabajadores en los casos de enfermedad
- Equipo de bomberos como en Algeciras y Tenerife.
- Elección del día de permiso la noche anterior o posterior.
- Compensación con reducción de jornada por trabajos con más de 80 decibelios de ruido.
- Llamar a todas las horas extras por su nombre, y acuerdos sobre la voluntariedad de las mismas, para facilitar la creación de empleo.
- Incluir en la investigación de accidentes por fallos humanos la participación de los delegados de prevención.
- Mejoras sustanciales de las medidas de prevención y salud laboral, con una mayor implicación de los delegados de prevención.

- Formación en horas de trabajo (respetar la ley) para ayudar a la creación de empleo.
- No pagar en los contratos en prácticas (que son la mayoría) salarios inferiores a lo establecido por la legislación vigente
- No poner ninguna limitación en el contrato de trabajo de los "nuevos" al derecho constitucional de fijación de la residencia del trabajador (aunque la empresa haya suavizado ahora las exigencias).

No obstante, estábamos dispuestos a aparcarnos muchos de estos puntos, sin renunciar a los más importantes.

Por último, creemos firmemente que la empresa ha conseguido su objetivo: hacer una copia aquí del convenio de Cepsa y restando en definitiva capacidad de negociación de nuestra refinería. Los que negocian el convenio de Cepsa son otros y luego nos lo aplican aquí, con el VºBº de la mayoría de nuestro Comité. Para el S.U. es fundamental seguir negociando un convenio propio, aquí en La Rábida. Además, con la igualación con "Cepsa" hemos creado otra discriminación, favorable a los "nuevos" con una antigüedad superior a 8 años y 1 día con el Plus de Condiciones de Trabajo, que no lo cobran los "viejos".

Por todas estas razones los miembros del SU en el comité de Empresa no estábamos de acuerdo en firmar el convenio, pero no obstante (siendo objetivos) consultamos con nuestras bases y nuestras bases nos dijeron que no firmáramos el convenio.

No obstante, el S.U. estaba dispuesto en esta ocasión a firmar un convenio que se tuviera redactado y publicado una semana en los tablones de anuncios y que se explicará con una asamblea (lo bueno y lo malo del convenio) y que la mayoría de los trabajadores lo aprobaran en un referéndum.

Así lo habíamos propuesto, pero la última asamblea y el posterior referéndum fue una imposición de la empresa, que sin haber estado desarrollados muchos puntos exigió que el comité defendiera el posible acuerdo si ella aceptaba las últimas propuestas del comité.

Quizás, con nuestra propuesta, nos hubiéramos dado cuenta de algunos puntos que se habían cambiado respecto a lo que se había negociado, tal como los SB inferiores al nivel durante los dos primeros años, de forma que en algunos casos, al menos teóricamente, se les ha bajado a algunos compañeros, que estaban en la etapa tres de formación, el salario base. Éste y otros puntos similares, no se tuvieron oportunidad de renegociar, porque esas fueron las condiciones de la empresa.

Y los que asistieron a la reunión podrán atestiguar que desde la presidencia de la asamblea se defendió el acuerdo de la mayoría del comité, aunque ese acuerdo no contara con el apoyo del S.U. (que obstentaba dicha presidencia).

Después de escuchar / leer distintas versiones de un mismo hecho, los trabajadores tendréis más información para formaros una opinión. A todos gracias por vuestro apoyo en estos últimos años y podéis seguir contando con nosotros como hasta ahora. En el mes de Septiembre, queremos reanudar nuestras guardias de consultas, especialmente para intentar aclarar las dudas de las nuevas nóminas.

Sección Sindical del Sindicato Unitario