



C.S.A.

Cepsa - Refinería “La Rábida”

Sección Sindical del Sindicato

Unitario de Huelva

Coordinadora Sindical Andaluza

Información nº 35 - 05

LAS COSAS CLARAS

Los compañeros de CCOO nos han retado a que digamos un solo caso de algo que haya conseguido el S.U. Y lo han publicado con fecha de 8 de Octubre en el tablón de anuncios de Movimientos y Mezclas. Nosotros no lo hemos leído hasta el día 2 de Noviembre; ya hemos contestado a otras cosas que en el mismo escrito se decían, pero sólo en Tanques. Pero entendemos que el reto nos obliga a hacerlo en todos los tablones.

Se nos criticaba que el Presidente del Comité hubiera mandado una carta de felicitación al grupo de operadores de control de dicha planta, a los que se les ha reconocido la misma categoría que la del resto de las plantas, y que insinuáramos que era mérito del Comité de Empresa, cuando había sido CCOO quien lo había negociado con la Empresa. Al mismo tiempo, por extensión, se criticaba al SU, Sindicato al que pertenece el actual Presidente del Comité de Empresa, que no consigue nada, que no firma nada y nos lanzaba el reto que decimos al principio.

En los últimos meses no nos hemos “metido” con nadie. Ahora nos obligan a contestar. Lo sentimos porque algunos que no conocen el trasfondo de todo esto, la única consecuencia que sacan es que los sindicatos estamos “peleados”, pero no tenemos mas remedio que defendernos. Y aclarar algunos temas.

En primer lugar, decir que el Comité trasladó a la Empresa, durante la negociación del Convenio, la petición escrita de los operadores de Movimientos y Mezclas, estudiado y avalado dicha petición (y casualmente la recopilación de la información lo hicieron 2 miembros del SU y el informe lo elaboró el Presidente) y le ha pedido a la Empresa, en todas las reuniones bimensuales posteriores, que conteste a dicha solicitud, y en una de ellas le recordó que ya había pasado mas de una año. La Empresa la trasladó, a su vez, a Madrid, que es donde se aprueban los cambios de nivel, comparándolos con los puestos similares del resto de las Refinerías de Cepsa. Y en la reunión de Octubre contestaron afirmativamente. El recordatorio de todas las reuniones ha sido iniciativa, como es su obligación, del Presidente del Comité de Empresa. Y ha sido el Comité el que ha negociado el tema, independientemente que CCOO haya insistido con el Director de Recursos Humanos en su despacho, y que tuviera la primicia desde Agosto. Y que cada cual saque sus conclusiones.

En segundo lugar nos dicen que el SU no firma nada. Nosotros cuando tenemos un buen Convenio no lo dudamos un instante y firmamos. Llevamos años pidiendo la igualación de las antiguas RBAs, como ya se había hecho anteriormente para los niveles 3,4 y 5. Y en este Convenio también lo pedimos. Y al final se ha hecho una igualación

con Cepsa, que aunque no era eso exactamente lo que queríamos, lo asumimos porque está en línea de nuestras pretensiones. Otra de las cosas que se ha hecho en este Convenio es acortar en el tiempo las diferencias entre “nuevos” y “viejos”; algunos lo valoran positivamente sin más, pero nosotros aunque también lo valoramos en su justa medida no podemos olvidar que nunca se debió firmar la segunda Tabla Salarial, como hizo CCOO, a la que nosotros siempre nos hemos opuesto. Y no es cierto que a los 8 años y 1 día ganemos todos iguales; conforme se van cumpliendo años aumenta las diferencias con la antigüedad, que es mayor que el PDP (que tiene un tope), y además el personal de turnos sigue con grandes diferencias en el Ad Personam del turno (que prácticamente no se ha tocado). Nosotros lo que queríamos era acabar, de una vez por todas, en 5 años con la Segunda Tabla Salarial. Y ese fue lo que se aprobó en la plataforma inicial conjunta del Comité. Por esto y por otra serie de razones, aunque hayamos avanzado en el Convenio, respecto al anterior, no firmamos el Convenio. Por principios. No nos vale que se diga que hay que hacer siempre lo que diga la mayoría, la mayoría siempre no lleva razón, como, por ejemplo, aprobar un convenio con una 2ª Tabla Salarial inconstitucional (en el primer convenio que se recogió la 2ª Tabla) o el siguiente, donde a cambio de “recortar” un poco las diferencias entre “nuevos” y “viejos”, se aprobó el hacerla “legal” con la trampa de los “Ad Personam”; si el primero fue “malo”, para nosotros”, el segundo fue “peor” y por eso no quisimos firmarlos. Nosotros defendemos antes que nada nuestros principios, la legalidad vigente y que se respeten los derechos que puedan tener las minorías, como en el caso del turno del 6/4; en este caso, entendimos que la razón del porqué de las vacaciones desaparece con ese cuadrante, que cambia las vacaciones de 30 días por descanso entre semanas de 4 días. Seguimos pensando que las personas que quieran seguir con sus vacaciones, tienen derecho a ello, aunque los jueces, en este caso, no hayan querido entrar en el fondo del asunto y hayan aceptado lo que la mayoría del Comité ha pactado con la Empresa, avalado por una mayoría de los afectados. Aceptamos lo que dicen los jueces, pero no estamos de acuerdo. Y por eso pedimos en nuestra última plataforma que las horas de formación se den dentro de la jornada de trabajo, como dice la ley y la jurisprudencia mas reciente, con lo que el personal de turnos podría haber tenido 24 días sin trabajar, que hubiera contentado a una mayoría de los trabajadores que querían sus 30 días seguidos; pero no se “peleó”, en nuestra opinión, por este punto suficientemente en la negociación del Convenio. Esas son las razones por las que a veces no firmamos un Convenio.

En las negociaciones del último Convenio le tuvimos que explicar a los compañeros de CCOO cuales son las diferencias que existían entre los nuevos y los viejos, es decir, de donde salen los Ad Personam, los Ad Personam del turno, etc. etc. porque estaban muy “despistados” en estos temas económicos.

Nos retan a que digamos un solo caso que haya conseguido el S.U. La verdad es que no hemos conseguido muchas cosas como S.U. Nosotros no tenemos la costumbre de negociar nada en privado con la Empresa. Nuestras peticiones la hacemos al Comité y negocia el Comité. Y sí que hay muchas cosas que se han conseguido que las hemos pedido nosotros. Las plataformas de los últimos convenios están ahí, a disposición de todos. Llevamos muchos años pidiendo las mismas cosas básicas, y en este último convenio coincidimos con UGT en muchas de ellas. CCOO no puede demostrar que haya pedido mucho, sus últimas plataformas no traían casi ninguna petición, y en las reuniones del Comité de los últimos años tampoco pueden demostrar que hayan hecho muchas peticiones a través del Comité, claro está, si su política es negociar en privado, para qué van a aportar nada a las reuniones del comité; algunas de muy poca importancia, como la de adelantar la hora del bocadillo en el turno de mañana. Nosotros sí podemos demostrar nuestras peticiones, en la Plataforma y en la aportación de puntos del orden del día,

tanto de las reuniones del Comité de Empresa, como en las reuniones bimensuales, pero que ha sido nuestra obligación en estos últimos años que hemos ocupado la Presidencia del Comité de Empresa.

No obstante alguna cosa sí que hemos conseguido como S.U., pero sin negociar con la Empresa; simplemente con no firmar un pacto. Y nos explicamos. Hace unos años teníamos al personal de la segunda Tabla Salarial con contratos a media jornada, aunque algunos hacían más horas e incluso llegaban hasta la jornada completa. Muchos recordarán esto que decimos porque lo han vivido. La Empresa pretendió que entraran los integrantes de un nuevo cursillo y firmáramos un pacto para que de esa manera hubiera 2 trabajadores a media jornada, en lugar de 1 a jornada completa, pero nosotros sabíamos que la media jornada significaba que se trabajaba la mitad de los días del año pero durante todo el año, a demanda de la empresa: hoy haces falta, hoy trabajas, mañana no haces falta, mañana no trabajas, y te quedas esperando en casa que te llamen. Eso era completamente ilegal, los trabajadores a jornada parcial tienen que tener un horario definido y los días de la semana que tienen que trabajar, no se puede hacer un contrato parcial para trabajar sólo cuando al empresario le interese. La Empresa nos amenazó con que iban a echar a la calle a todos los del nuevo cursillo, y eso hizo, pero como les hacía falta a los pocos días fue llamándolos a todos y desapareció la media jornada. No nos podemos olvidar que algunos de los que estaban contratados a media jornada y hacían la jornada completa, se les iba a poner a media jornada. Bueno una cosa sí que hicimos, fue hablar previamente con la Seguridad Social para que a los trabajadores que rezaban con ese tipo de contrato se les reconociera la jornada que realmente habían realizado; resultaba que un trabajador que había estado un año entero tenía cotizado sólo medio año. Al final al Empresa lo pudo arreglar. Pero esto que “conseguimos” aquí, no lo tienen en Cepsa; allí todavía hay trabajadores a una jornada de trabajo inferior a la jornada completa (pero más que la media jornada)

Firmáramos o no el último Convenio, el peso de la negociación la tuvimos que llevar desde la Presidencia de l Comité. Preparar las reuniones, los números, preparar las Notas Informativas de la marcha de las negociaciones, preparar la Asamblea, etc. Y precisamente como no firmamos el Convenio, nos parecía que no tenía sentido continuar con los puestos de responsabilidad del Comité, y dimitimos. Pero no aceptaron y al final acordamos, en interpretación del convenio, que el tiempo restante de legislatura nos repartiéramos los cargos en tiempo proporcional a los resultados electorales; a CCOO le correspondía muy pocos meses, pero no aceptó bajo ningún concepto estar un solo día. UGT sí que aceptó, e incluso el tiempo que le correspondiera a CCOO. Por estas razones dentro de poco, intercambiaremos los cargos con UGT.

Hasta hoy hemos trabajado tanto UGT como el Sindicato Unitario para el Comité. A nuestro entender, CCOO sólo colabora dando sus opiniones en las reuniones y en las Comisiones, pero nada más. Así tiene más tiempo para “sus asuntos”. CCOO es muy libre de hacer lo que “le venga en ganas”, pero en lugar de dedicar parte de su tiempo sindical a meterse con los políticos o con nuestra sección sindical, como tantas veces a lo largo de los últimos años, podría dedicar ese valioso tiempo a todos los trabajadores. Sería bueno que explicara que algunas de sus actuaciones van encaminadas sólo a los que pagan la cuota de su Sindicato, cuando nosotros proponemos que las mismas actuaciones se hagan a través del Comité para todos, sean o no afiliados, y que el Comité “corra” con los posibles gastos de esas actuaciones.

Por último, recordar que en su día aprobamos un Reglamento del Comité y que propusimos la conveniencia de crear un mini Comité, formado por un miembro de cada

sindicato, para casos mas urgentes o que no requirieran la necesidad de reunir a todo el Comité, 17 miembros, que trabajan en distintas jornadas y en distintas letras. No fue posible por la negativa de CCOO, que pretendía que su portavoz en dicho mini Comité de Empresa fuera su Delegado Sindical, que no es miembro del Comité. Esta es una prueba mas de la colaboración de CCOO hacia el Comité.

Adjuntamos, para los mas interesados en seguir leyendo, algunas de las peticiones que hemos recogido de nuestra plataforma sindical y que total o parcialmente, aunque en algún caso de una forma diferente, se han plasmado en el Convenio o están en vía de un acuerdo final posterior. No obstante, nuestras peticiones eran muchas más, que se quedaron fuera de Convenio, y aunque en una negociación sabemos que hay que renunciar a muchos puntos importantes, algunos eran “irrenunciables” para nosotros y además teníamos una buena oportunidad para conseguirlas.

Sería bueno también que CCOO publicara los puntos de su Plataforma que se han recogido en el VIII Convenio, para general conocimiento.

La Rábida, 11 de Noviembre de 2005

Sección Sindical del Sindicato Unitario

“Contra las contra-reformas laborales, por un nuevo Estatuto Obrero”

**PROPUESTAS DEL SINDICATO UNITARIO PARA LA PLATAFORMA
DE NEGOCIACIÓN DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE CEPSA - REFI-
NERÍA LA RÁBIDA AÑO 2.004**

PREÁMBULO. Líneas generales:

- Información semanal del desarrollo de las negociaciones.
- Información previa del preacuerdo final, con una semana de exposición en los tabloneros de anuncios.
- Aprobación definitiva del Convenio en Asamblea. Y si fuera necesario, por referéndum.
- Eliminación progresiva de la Segunda Tabla Salarial
- Reducción de la jornada laboral.
- Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.
- Incluir medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Establecer un organigrama de la empresa cada año.
- Nuestro objetivo es el de mejorar las condiciones de trabajo, pero no a cambio de empeorar en otras.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Cláusula 18ª) Niveles

- Eliminar el nivel 6 bis e incluirlo en el 7, como Técnico Medio.

CAPÍTULO III. EMPLEO

Cláusula 20ª) Contratación

- Los contratos parciales serán acumulativos a todos los efectos.
- Información sobre política de empleo en el centro, vacantes, nuevos puestos a cubrir, etc.
- Actualización de las cláusulas del Convenio afectadas positivamente por la reforma laboral.
- Organigrama de la empresa.

Cláusula 24ª) Ascensos

- Continuar la política de homogeneización por niveles.

CAPÍTULO IV. JORNADA

Cláusula 40ª) Descanso diario

- 12 horas de descanso entre jornadas

Cláusula 53ª) Permisos retribuidos

- Incluir los permisos por adopción, acogimiento, permisos maternales, lactancias, cuidado de menores y mayores, etc. como mínimo como establece la legislación vigente

CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO

- Continuar la política de homogeneización de las antiguas RBAs por niveles
- Pagar los atrasos de la revisión de IPC en todos los casos (contratos temporales, bajas en la Empresa, ETTs, pre-jubilaciones y jubilaciones, etc.

Cláusula 59ª) Salario base

- Eliminar el nivel 6 bis.

Cláusula 62ª) Plus de condiciones de trabajo

- Sólo dos niveles.

Cláusula 71ª) complemento de vencimiento periódico superior al mes

C. Plus de objetivos de centro

- Excluir como absentismo a los accidentes laborales

D. Participación en resultados de empresa

- Excluir como absentismo a los accidentes laborales

Cláusula 75ª) Incrementos salariales

- Pago de la revisión del IPC a todos los trabajadores, en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado, tanto a los fijos, como a los de contrato temporal o de ETTs, en todos los casos.

Cláusula 86ª) Principios generales

- Recoger la disposición de un portal electrónico.

Nueva cláusula) Información sindical

- Recoger la información que la Empresa debe dar a los representantes sindicales.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN ASISTENCIAL

- **Potenciación y formación del Comité de Seguridad y Salud**
- Desligar el puesto de Delegado de Prevención de ser obligatoriamente miembro del Comité de Empresa.
- Para una mejor prevención y protección de los/las trabajadores/as frente a los riesgos derivados de su trabajo queremos que se potencie mas la formación y las competencias del Comité de Seguridad y Salud, donde están incluidos los Delegados de Prevención en representación de los/las trabajadores/as.

- Establecer un Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.
- **Política de vigilancia de la salud y seguridad en el trabajo.**
- Control de edificios (prevención de edificio enfermo)

CAPÍTULO IX. BENEFICIOS SOCIALES

- Actualización de las cláusulas del Convenio afectadas positivamente por la reforma laboral.

Nueva cláusula) Contrato de relevo

Estudiar la posibilidad de llegar a un acuerdo sobre “contratos de relevo” y jubilación anticipada trabajando un 15% de la jornada anual.

CLÁUSULAS FINALES

- Retirar los asuntos de interpretación de leyes en la Comisión Paritaria.