



Cepsa - Refinería "La Rábida"
Sección Sindical del Sindicato
Unitario de Huelva
Coordinadora Sindical Andaluza

Información nº 47 - 06

EN BUSCA DE LA EXCELENCIA?

En los pasados días hemos tenido la visita de unos técnicos-audidores que nos han evaluado en la excelencia europea de EFQM. Ya tenemos numerosos premios nacionales, e incluso internacionales, de calidad, medioambiente, excelencia, seguridad, etc. Somos, pues, una empresa de reconocido prestigio.

Pero si miramos debajo de la alfombra nos encontramos con cosas que no nos gustan. Y entonces observamos que hay mucho que mejorar, si de verdad (de la buena) queremos ser excelentes.

Para nosotros, una Empresa excelente es aquella que:

1.- No discrimina a sus trabajadores por la fecha oficial de entrada en la Empresa, con sueldos y condiciones de trabajo inferiores para los nuevos en una segunda tabla salarial, con la triquiñuela (mas o menos legal) del "Ad Personam" y no reconociendo la verdadera antigüedad de muchos compañeros y compañeras que han pasado antes por un largo rodaje de contratos a través de ETTs o empresas de servicio, y en muchas ocasiones en el mismo puesto de trabajo.

2.- Sus técnicos y directivos no son tantos, casi un tercio de la plantilla, no tienen miedo a las represalias por "meterse en convenio", tienen derecho a negociar sus condiciones de trabajo, a conocer en qué nivel salarial están encuadrados, si cobran mas o menos que otros compañeros que realizan un trabajo similar, a descansar las 12 horas establecidas legalmente entre la finalización de una jornada y el comienzo de la otra, a que se les compensen el exceso de horas extraordinarias tal como establece el convenio o el Estatuto de los Trabajadores, etc. En definitiva a que se les reconozca sus derechos como trabajadores que son.

3.- No mantiene un importante número de trabajadores, durante tantos años (algunos de 15 a 20 años) a través de diversas empresas de trabajo temporal y/o de servicio, mezclados con los trabajadores de plantilla, contrato tras contrato, recibiendo las órdenes de los mismos jefes, utilizando los mismos medios de la empresa, en definitiva cediendo trabajadores en condiciones muy distintas a las reconocidas, a nuestro juicio, como legales a través de las empresas de trabajo temporal (puntas de producción, sustituciones temporales, selección de un puesto de trabajo, etc.). *En estas condiciones estuvieron en la planta de la PETEL los compañeros de Inspectorate y otros compañeros y compañeras en Administración (que afortunadamente hace años pasaron a Cepsa, pero sin que la empresa les reconozca la antigüedad que realmente tenían en el puesto), y están actualmente compañeros de contratas de almacén, delineación, reparación de ordenadores (aunque éstos desde hace poco tiempo están mas "disimulados"), etc. y otros trabajadores individualmente.*

4.- No mantiene a un grupo minoritario, pero importante, de compañeros a turnos sin derecho a sus 30 días continuados de vacaciones, no cumpliéndose los objetivos por lo que se estableció a nivel mundial el derecho de las vacaciones, confundándose las vacaciones con los descansos. *Somos conscientes de que el Tribunal Supremo de Andalucía no reconoció este derecho,*

pero nunca entró a valorar dicho derecho, sólo valoró que había sido refrendado por una mayoría de los trabajadores y por una mayoría del Comité.

5.- Que tiene una progresión coherente en los premios de fidelidad, de forma que no se les premia a los trabajadores con 25 años de antigüedad con una paga, con 30 años con 2 pagas y a los 40 años con un sencillo reloj de oro, que está valorado en menos de la mitad de una paga, y que cuando se estableció se pensaba en un robusto y buen reloj que estuviera valorado realmente en más de las 2 pagas. Además, una empresa excelente no permite que el reloj se recoja fríamente de manos del cajero, sino en un acto emotivo, entrañable, de manos del director, y en presencia de sus compañeros.

6.- No discrimina a los trabajadores de jornada ordinaria de los del turno para la jubilación parcial, cuando la ley no distingue entre unos y otros.

7.- Que se preocupa realmente de la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores, y reconoce derechos adicionales a los establecidos legalmente. Que se pone a la altura de otras empresas más avanzadas y progresistas que han descubierto que, por ejemplo, con la flexibilidad horaria han mejorado sus resultados porque los trabajadores se sienten más identificados con su empresa, mejor valorados y estimulados.

8.- Que cuando se está de baja no discrimina a sus trabajadores en el porcentaje de cobro del total de sus salarios (incluyendo pluses, disponibilidades, objetivos, etc.)

9.- Que no exige unos altos niveles de estudio para entrar en plantilla, cuando la mayoría no puede acceder a un puesto de acuerdo a dichos niveles, ni tiene oportunidad de presentarse a cualquier vacante que se produzca en la empresa.

10.- No discrimina a sus trabajadores en el horario de salida, mientras para unos los autobuses salen 5 minutos después de terminada su jornada, para otros salen 15 minutos después.

11.- Que no mantiene también otras discriminaciones entre nuevos y viejos, como por ejemplo, que a los nuevos se les pague unos pluses de condiciones de trabajo, de forma, en que durante unos años, unos trabajadores nuevos puedan ganar más dinero que los viejos a jornada ordinaria.

12.- Cuando no se vende la imagen de igualdad de salarios a los 9 años cuando realmente los trabajadores a turnos mantienen unas diferencias salariales muy importantes durante toda su vida laboral.

13.- No mantiene prácticamente la misma plantilla fija desde hace años, e incluso recordándola en algunos casos, que no se corresponde con la ampliación progresiva de nuevas plantas, a costa de repartirlas entre los trabajadores, no favoreciendo la creación de empleo.

14.- Se preocupa de estudiar las enfermedades profesionales de sus trabajadores, activos o pasivos, máxime cuando se trabajan con productos cancerígenos, como ocurre con los derivados del petróleo, y se lleva a cabo una verdadera política de seguridad de salud laboral. *Y que reconoce todos los derechos previstos en el RD sobre los riesgos de los trabajadores sobre el uso de agentes cancerígenos, aunque un juez de Huelva (que no habrá visto nunca una Refinería en su vida ni se hace una idea de lo que realmente es) le haya dado la razón.*

15.- Que se adecua más rápidamente a las mejores tecnologías para reducir el riesgo en el trabajo, como, por ejemplo, en la renovación de tomamuestras abiertos por nuevos tomamuestras cerrados, que aquí se hace pausadamente.

16.- Que no deja sólo a sus trabajadores con muy poca experiencia en las áreas, y les exige que en muy poco tiempo conozcan tres y más puestos de trabajo. En definitiva, una empresa excelente es la que prepara con tiempo y en las debidas condiciones de seguridad el cambio generacional entre sus trabajadores.

17.- Que sus empleados entran directamente en plantilla, y no a través de empresas de servicio o de trabajo temporal, durante años, incluso en el mismo puesto de trabajo.

18.- Que no diferencia tanto a sus trabajadores de plantilla con los de contratas, en comedor, autobuses, aparcamientos, condiciones económicas y sociales, etc.

19.- Que respeta la voluntariedad de las horas extras, sus límites y condiciones establecidos legalmente, no obliga o presiona a sus trabajadores a hacerlas, que no cubre sus carencias de personal y “tapa” las reivindicaciones de diferencias salariales con horas extras.

20.- Que en una industria como la nuestra, de alto riesgo de incendios, mantiene un equipo profesional de bomberos.

21.- Que paga a todos sus trabajadores las pagas de beneficios o de objetivos en proporción a los meses trabajados en el año, y no se las “quita” por no estar trabajando en unas determinadas fechas.

22.- Que no firma un Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y mantiene otras formas modernas de esclavitud en el trabajo: con los contratos en precario y sin derecho a ningún tipo de reivindicación.

23.- Que lleva realmente una política de igualdad de la mujer y demuestra con hechos que las mujeres ocupan equitativamente puestos de responsabilidad y tienen los mismos salarios en igualdad de condiciones que los hombres. Y que no discrimina el acceso a las mujeres en las plantas y laboratorio; *en refinería sólo hay 3 operadoras en la misma planta.*

24.- Que no oculta durante tantos años un organigrama de la Empresa y que cuando lo da informa de los niveles salariales de cada puesto de trabajo, y *no ocurre como aquí en que haciendo lo mismo se tienen diversas categorías y cuando se sustituye a alguien no está fijado realmente el salario que corresponde al puesto.*

25.- Que no mantiene un record artificial de tantos días sin accidentes, cuando algunos accidentes producidos “en” el trabajo (aunque no puedan ser “achacados” directamente a la empresa) no se contabilizan y en ocasiones se “tapa” la baja del trabajador estando en casa o en otro puesto distinto al habitual. Una empresa excelente no cambia a su conveniencia los criterios de los accidentes, y no fija unilateralmente la diferencia de accidentes laborales, de forma que sólo reconozca como tales los producidos “por” el trabajo.

26.- Que no limita uno de los derechos fundamentales de los españoles: el fijar libremente su residencia. *Aquí, a los “nuevos”, se les obliga a vivir alrededor de 50 km a la redonda de la Refinería.*

27.- Que no recorta los derechos de los trabajadores jubilados a tiempo parcial, *que, en nuestro caso, siguen siendo trabajadores de refinería a tiempo parcial y, por tanto, con los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo para ciertos premios, asistencia a la cena de Navidad y entrega de premios en el Foro Iberoamericano, etc.*

28.- Que tiene una política transparente, reglada y objetiva de ascensos y promociones, y también de “premios” de objetivos a sus trabajadores.

29.- Que no le da una pintada a la fachada cuando viene un príncipe o unos auditores que anuncian su visita con tiempo suficiente para venir simplemente a vernos o para optar a un premio a la excelencia europea, y no se hace una limpieza especial, se cierran dependencias con llave, ni se pintan puertas que detrás esconden ciertas vergüenzas.

30.- Y por último, que no marca las pautas en cuanto a las respuestas que sería más conveniente que ofreciéramos a los técnicos evaluadores de EFQM, cosa que no nos ocurría desde nuestra primera comunión. *Por ejemplo, se da por hecho que todos tenemos transporte y comedor gratuitos, cuando sabemos que aquí es muy diferente a Algeciras; la Empresa no aceptó*

entrar a negociar estos puntos en la última negociación del Convenio. En Algeciras sí que tienen una especie de kilometraje para los trabajadores que viven lugares donde no llega el autobús y el comedor lo pueden usar tanto el personal de jornada ordinaria como de turnos.

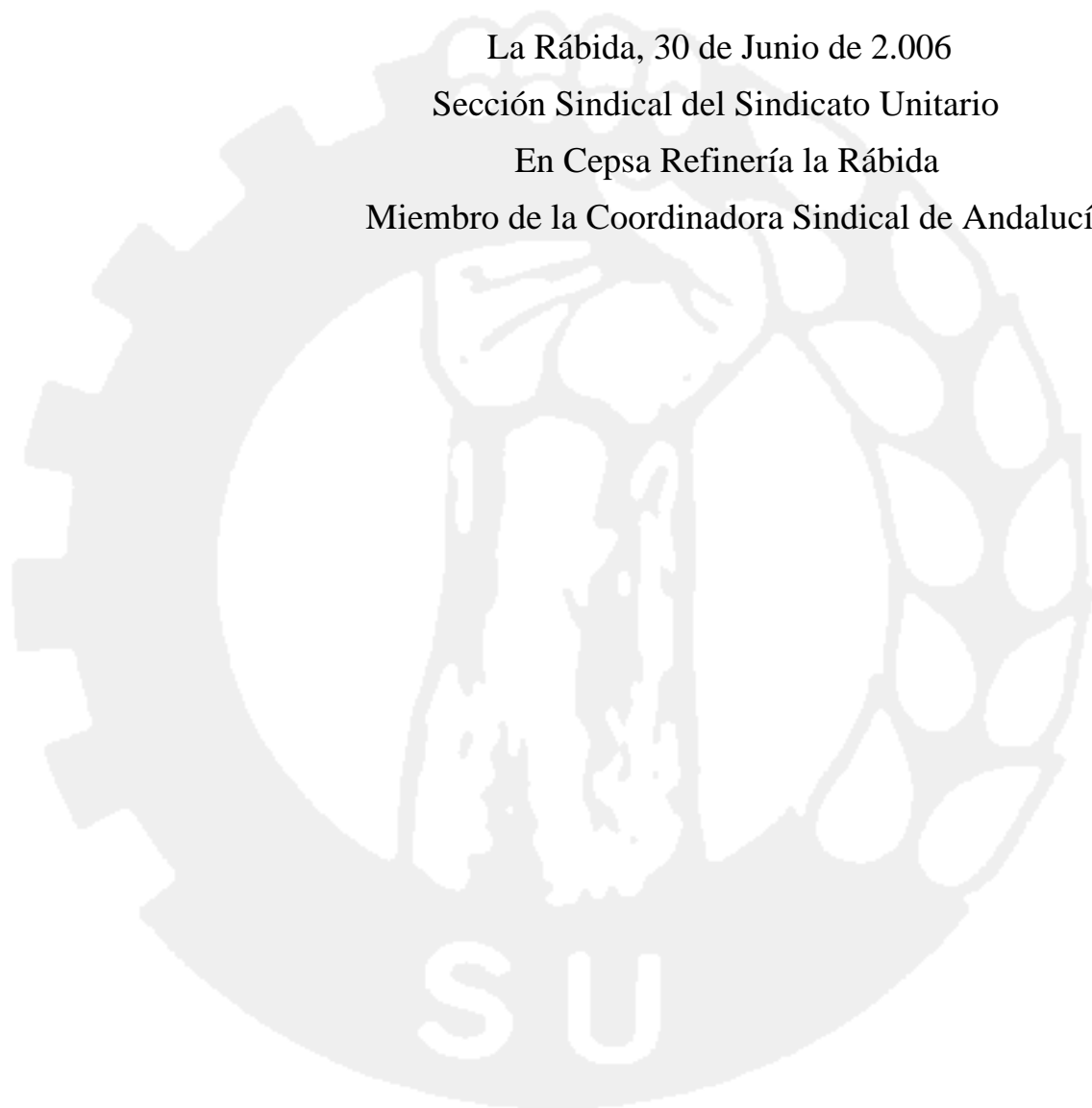
Y etc., etc. No pretendemos hacer un repaso exhaustivo de todo lo que querríamos mejorar, sólo dar algunas pinceladas de las más importantes, aunque algunas se nos han quedado fuera, y el orden de los puntos no significa ninguna prioridad de unos sobre otros.

La Rábida, 30 de Junio de 2.006

Sección Sindical del Sindicato Unitario

En Cepsa Refinería la Rábida

Miembro de la Coordinadora Sindical de Andalucía



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