



C.S.A.

Cepsa - Refinería “La Rábida”
Sección Sindical del Sindicato
Unitario de Huelva
Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 55 - 06

HACE 10 AÑOS
(NI 5/96 de Julio de 1996)

Presentamos hoy la segunda entrega de recordatorios de viejas Notas informativas que queremos recuperar de nuestra memoria histórica. Conviene saber quienes defendimos ciertas cosas en su momento y que seguimos defendiendo a través del tiempo, a pesar de muchos contratiempos.

No queremos polemizar sobre algunos temas que se reflejan en nuestras notas, pero es posible que creen polémica. Si es así, lo sentimos, pero hemos pensado interesante recordar algunas de nuestras viejas notas, aunque en algunas de ellas se hagan alusiones directas a personas, secciones sindicales, etc.

En la nota adjunta, entre otros temas, se habla de los traspasos de compañeros a otras empresas de servicio (caso de Inspectorate en Tanques), de los contratos a través de ETTs y de otros tipos, de la segunda tabla salarial (que, a nuestro juicio, no creó ningún empleo), de las evaluaciones de riesgo en H3, etc.

Sección Sindical del Sindicato Unitario

En Cepsa Refinería la Rábida

Miembro de la Coordinadora Sindical de Andalucía

La Rábida, 09 de Octubre de 2006

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

S.U. de Huelva	Complejo Petroquímico La Rábida	<i>ERTOIL</i>
	Información 05/96	Sección Sindical

01.- Nuestros compañeros de Cepsa acaban de firmar su Convenio para 3 años. El nuestro, el de Ertoil, termina el 31 de Diciembre de este año. Antes, cuando formábamos parte del grupo ERT, la Dirección no quería que fuéramos los primeros en empezar a negociar el Convenio por el efecto “multiplicador” (según ella) que podríamos tener respecto a las otras empresas del grupo, y por otro lado porque si éramos los “primeros” en negociar no teníamos referencias de otros Convenios.

02.- Pero esas razones no son válidas ahora, dentro del grupo Cepsa. El único condicionamiento externo que tenemos es el propio Convenio de Cepsa, pero éste ya se ha firmado. Por tanto, no existe ningún “obstáculo” para que antes del día 1 de Enero de 1.996, en que debería entrar en vigor el nuevo Convenio de Ertoil, dicho Convenio esté ya negociado y firmado.

03.- Y creemos que antes de sentarnos a negociar debemos reflexionar muy seriamente sobre algunos aspectos, especialmente sobre el tipo de contrataciones en La Rábida.

04.- En nuestro centro de trabajo nos encontramos con algunas situaciones “extrañas”. Hay algunos compañeros/as que desde hace unos años trabajan codo a codo con nosotros, en la mesa de al lado, haciendo el mismo trabajo, o un trabajo similar al nuestro, recibiendo las órdenes de un mismo jefe, pero sin embargo ellos/ellas no pertenecen a la plantilla de Ertoil. En algunos casos el primer contrato que tuvieron en nuestro centro fué precisamente con Ertoil, pero al terminar fueron “traspasados/as” a otra Empresa y sub-contratados/as por la nuestra, y naturalmente realizando los mismos trabajos que venían haciendo. Y de su nueva Empresa lo único que conocen es porque es allí donde tienen que ir a cobrar, pero nada más. Y se da la circunstancia de que en una misma oficina pueden encontrarse varias personas que realizan un mismo trabajo, y que cada una “pertenece” a una Empresa distinta, con distintas condiciones laborales : vacaciones, salarios, etc. y sociales : becas, complementos, etc.

05.- Hay otros compañeros/as que han venido trabajando de manera similar en una Empresa sub-contratada, pero que al final han sido “traspasados/as a otro tipo de Empresa, las de trabajo temporal, mediante lo que se llama ahora “contrato de trabajo de puesta a disposición” (que son las empresas del tipo de las de ECCO, que es la mas conocida).

06.- Y con este tipo de contrato estamos viendo muchas nuevas caras en la Refinería. Teóricamente este tipo de contrato se realiza por un tiempo concreto y por unas circunstancias concretas, como, por ejemplo, para cubrir la baja maternal de una secretaria. Pero las empresas han descubierto una forma fácil de contratación, contratando por “acumulación de tareas” en un determinado departamento, por “vacaciones”, etc. y sin comunicar a los representantes de los trabajadores quién es la persona contratada, ni tampoco en muchos casos a quién sustituye, etc. sino que se limita a comunicar de una forma genérica que se ha hecho una contratación bajo esos supuestos u otros similares. En algunos casos, los menos, las razones están claramente definidas, aunque siguen sin dar los nombres de las personas contratadas, porque alegan que no se contrata a una “persona” concreta sino a un/una trabajador/ra que haga las tareas para las que ha sido contratado/a.

07.- Y nuestra Sección Sindical discrepa de estas prácticas. La Ley ha previsto una comunicación oficial de las Empresas a los representantes de los trabajadores de la empresa matriz de este tipo de contrataciones, para que exista un cierto control de los mismos, y no haya abusos. En su día solicitamos a la empresa una ampliación de estos datos porque entendemos que con los actuales no se cumplen las previsiones legales, y así nos ha sido confirmado en nuestras consultas laborales. Por dicho motivo, volveremos a insistir en el tema, y matizando nuestra petición.

08.- Por otro lado, hace unos meses, se nos anunció que se había convocado un cursillo de operadores y que entrarían 4 en la nueva planta que se está construyendo, la de H3. Y mientras el Comité andaba pidiendo que se “reimplantara” el puesto de operador principal en el FCC, la empresa hace números y dice que lo que sobra es un puesto en el FCC y que de allí puede sacar los 4 operadores que necesita en el H3. Y dicho y hecho. Los trabajadores de la planta muestran su disconformidad, y el Comité de Empresa también. El Comité de Seguridad, que en la práctica no ha existido desde el mes de Febrero hasta hoy, no ha podido decir nada.

09.- Y la Empresa impone sus razones. Pero no siempre la fuerza de los hechos lleva la razón. Y, a nuestro juicio, la Empresa no ha respetado las reglas del juego, que pasan por la consulta al Comité de Seguridad y Salud y el estudio de una “**evaluación de riesgos**”, de acuerdo con la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que entró en vigor en Febrero de este año, y en la que se dice que es necesario hacer una nueva evaluación cuando varíen las condiciones de trabajo, como así ha ocurrido en la planta del FCC, donde el trabajo que se realizaba entre 4 trabajadores en “campo” se realiza ahora entre 3.

10.- Pero además también por estos días se ha planteado en Tanques una situación, bajo nuestra opinión, “muy preocupante”. Algunos compañeros, con antigüedad anterior al 6 de Junio de 1.996, en el que se firmó el V Convenio Colectivo, pero que no son fijos aún en la plantilla, han sido “invitados” a que renuncien a su actual tipo de contrato con Ertoil y pasen a una nueva Empresa, Inspectorate, con la que se va sub-contratar el Tratamiento Físicoquímico de la planta de Tratamiento de Efluentes Líquidos.

11.- Y ahora estos compañeros de Tanques se ven en la disyuntiva de aceptar o no dicha propuesta, “temiendo” que si no la aceptan cuando terminen su contrato no se lo van a renovar. La Empresa les ha dicho que aceptando tienen asegurado un puesto de trabajo, y que ella (Ertoil) es la que ha exigido a Inspectorate que sean precisamente ellos los que debe contratar y no traerlos de fuera. Y que además durante 1.996, se les va a respetar las condiciones de trabajo que vienen disfrutando hasta ahora.

12.- El Comité de Empresa trató este tema en la última reunión con la Dirección del centro, y le presentó el comunicado interior firmado por un buen número de trabajadores de operaciones denunciando estos hechos y mostrando su apoyo a los compañeros afectados. Y le ha pedido que debe quedar muy claro cuales son los trabajos contratados y las funciones de los trabajadores de la nueva Empresa, y además le ha solicitado que a uno de ellos, a punto de cumplir los dos años en “prácticas”, se le haga fijo de plantilla.

13.- ¿Pero qué pasará con estos trabajadores en 1.997 ? ¿Por qué Convenio se van a regir, ... seguirán cobrando los pluses de bocadillo, de domingos y de festivos....., cómo se van a desplazar al trabajo....., se les va a seguir dando un bocadillo a medio turno.... ? Y sobre todo, qué tipo de contrato van a tener, van a seguir con contrato cada 3 meses, o van a pasar a ser fijos en la nueva Empresa... ? El contrato de ésta con Ertoil es, de momento, de sólo un año de duración.

14- Todas estas interrogantes nos preocupan y mucho. Y también nos preocupa el qué pasará después, qué nuevas plantas seguirán el mismo camino... La Empresa ya ha anunciado su inten-

ción de sub-contratar los servicios de Marina, y todas las actividades que pueda, en la anteriormente citada reunión con el Comité.

15.- Y después de todas éstas preguntas, a nuestro juicio, se hace necesaria una serena y profunda reflexión sobre la conveniencia o nó de mantener en estas condiciones la llamada “2ª Tabla Salarial”. Siempre cabe la duda de si conociendo todas las prácticas que se estaban dando, y las que se iban a producir en un futuro próximo se hubiera aceptado, como se aceptó, dicha Tabla Salarial.

16.- De algunas cosas expuestas hemos sacado una conclusión. Nuestra mayores razones, al margen de otras de presión, deben estar basadas en una buena formación y conocimiento de los temas laborales.

Huelva, 18 de Julio de 1.996

Sección S. del Sindicato Unitario de Huelva