



Cepsa - Refinería “La Rábida”

Sección Sindical del Sindicato Unitario de Andalucía

<http://www.sindicatounitario.net/unitario.rlr.htm>

Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 42 - 08

JORNADA IRREGULAR (¿Irregular o ilegal?)

Hace 4 años, en el 2.004, durante la negociación del último Convenio, la Empresa se salió con la suya y dejamos la discusión de las Horas Extras para una Comisión Paritaria posterior a la firma del Convenio.

Dos años después, en 2.006 la Empresa hizo una exposición al Comité sobre sus pretensiones sobre las Horas Extras, de forma que no tuviera muchos problemas con los límites legales de las mismas, y reducir su fiscalidad. En una reunión posterior, al no recibir el compromiso previo de los miembros del SU en el Comité de la aceptación del posible acuerdo, se reunió en varios días con las secciones sindicales de UGT y CCOO y lograron un acuerdo escrito. Acuerdo que no se llevó a la práctica porque por entonces, Diciembre de 2.006, se celebraron las elecciones sindicales, y el Sindicato Unitario las ganó, aunque no contara con la mayoría absoluta, logrando 8 de los 17 miembros del Comité y por “h o por b”, que ellos sabrán mejor que nadie, se dejó aparcado el asunto.

Ahora, durante la negociación del nuevo convenio la Empresa ha vuelto a plantear el tema de las Horas Extras en varios frentes:

1.- Pretendiendo “**disfrazar**” más HE de las que ya tenemos recogida en convenio. En el convenio general de Cepsa, llaman a todas las horas extras por su nombre, y no hay ningún tipo de plus de doblaje, llamada, etc.

2.- Llamando a muchas de las horas extras que tenemos, horas de “**fuerza mayor**”, que al ser de fuerza mayor cotizan bastante menos a la Seguridad Social, no se tienen en cuenta para el tope máximo de 80 horas extras al año fijado en el Estatuto de los Trabajadores y son de obligado cumplimiento. En Cepsa tienen un pacto de este tipo desde hace unos años, a cambio de algunas “prebendas” o contrapartidas, aunque la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Madrid le puso una buena multa a la Empresa por la drástica reducción de la cotización de las horas extras que había detectado, aclarando que las “horas de fuerza mayor” sólo son aplicables a actos totalmente imprevistos e imprevisibles y ajenos a la actividad de la propia empresa. Por fuerza mayor, por ejemplo, se puede entender un terremoto o un huracán, pero no se puede considerar un incendio producido en la planta por una fuga, ya que sería debido a la propia actividad de la refinería y no sería un hecho que no pudiera estar previsto.

3.- Por otro lado, la Empresa quiere que fijemos una jornada irregular, de forma que consideremos una jornada semanal del límite legal previsto de 40 horas, que según ella equivale a 1.826 horas, de forma que el exceso que hiciéramos sobre las 1.680 horas que tenemos actualmente se pagarían con el valor de las horas extras, pero no se considerarían como tales a efectos de cotización adicional a las Seguridad Social, y teniendo la Empresa un “colchón” de 146 horas extras por trabajador, que se considerarían como jornada irregular, y que nos podría comprometer.

ter a prestar mas servicios de los que tenemos actualmente. La Empresa ha conseguido meter este punto en la última negociación de Ertisa, siempre va buscando “colar un gol” en un centro y luego intenta extenderlo a los demás.

Conviene recordar que cuando se cambió las 8 Horas Extras de un doble por un “plus de doblaje” el valor del plus era superior a 8 HE, pero que poco a poco fue perdiendo valor, y llegó un momento que era menor que 8 HE, por lo que se pactó en otro convenio una garantía de 8 HE. Con las “horas de formación” también ocurre que muchos trabajadores de la segunda tabla salarial la cobran por encima de su HE (porque tienen una fórmula de la HE y unos salarios mucho mas bajos), pero muchos de los “viejos” salen perjudicados, y también conviene recordar que Hora Extra es cualquier exceso sobre la jornada pactada, la llamemos como la llamemos, y que muy posiblemente casi todos saldríamos beneficiados si las horas de formación se pagaran como HE sin dobles tablas salariales (incluyendo salarios, antigüedad y pluses, que repercuten al final en la fórmula garantizada de los “viejos” de la HE).

La Empresa anuncia que no se quiere ahorrar dinero y que el ahorro fiscal revertería a los trabajadores por otro lado, sin aclarar mucho, de momento, de qué manera, pero los miembros del SU no estamos dispuestos a pasar por estos pactos. A nosotros nos preocupa mucho el primer problema de los españoles: el paro, y no estamos dispuestos a ser “cómplices” de un acuerdo de este tipo, que consideramos ilegal, que va en contra de cualquier principio básico sindical, la de luchar por conseguir mayor empleo y de las intenciones de los legisladores al poner un límite anual de HE en el año, como se puede comprobar en algunas sentencias del Tribunal Supremo. Y no se trata de que unos pocos ganen más, a base de muchas horas extras, si no de que todos tengamos un salario digno –sin depender de la “ayuda” de las HE- y trabajemos más personas, algunas de las cuales pueden ser nuestros hermanos, hijos, parejas, primos, amigos, vecinos, etc.

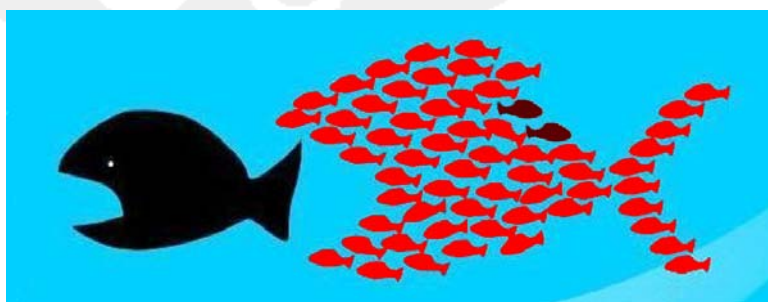
No tenemos una propuesta oficial de la Empresa de redacción de estos temas, pero sí nos lo ha explicado en algunas de las reuniones que hemos mantenido con ella, nos ha hecho una exposición con un proyector en Power Point y nos ha dado copia de dicha exposición, suficiente para enterarnos de cuales son sus pretensiones, aunque algunos compañeros de CCOO y UGT sigan esperando que la Empresa “diga” que es lo que quiere,

La Empresa pretende dejar algunos temas importantes para una Comisión Paritaria, después del Convenio, sospechamos para que estén vacías de contenido (si no hay acuerdo siempre “gana” la Empresa, se dejan las cosas como está o como ella entiende), pero en esta ocasión sí que quiere llegar a un acuerdo en el tema de las Horas Extras en la negociación. ¿Por qué será? He aquí la cuestión.

Seguiremos informando.

Sección Sindical del Sindicato Unitario

La Rábida, 23 de Junio de 2008



Por un convenio justo para todos y sin discriminaciones.