



Cepsa - Refinería "La Rábida"
Sección Sindical del Sindicato Unitario de Andalucía

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

Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 85 - 08

APUNTES DEL COMITÉ DE LOS TRABAJADORES, MIEMBROS DEL SINDICATO UNITARIO SOBRE LA REUNION BIMESTRAL DE NOVIEMBRE-08

Puntos propuestos por el Comité de Empresa:

1.- Trabajos de desarrollo del aumento del Equipo de refuerzo

Se pregunta sobre cómo está el porcentaje según lo acordado.

La empresa apunta que esa información la ha avanzado a algunos. Diego Quintero pregunta por las personas a las que lo ha comentado y la empresa responde que ha sido de manera informal.

En el mes de octubre han tenido reuniones con jefes de planta para cuadrar las plantillas. En todas está ya el 20%. Han priorizado los equipos de refuerzo con el de polivalencia. El compromiso es que se mantendrá con la necesidad de cada momento. Habrá que redefinir el equipo de polivalencia para que cuadre el de refuerzo y más adelante incrementar el de polivalencia según las necesidades.

2.- Premio de absentismo a partir del tercer año.

Se pregunta por la compatibilidad de los actuales premios de absentismo con los anteriores.

La dirección comenta que se hará en línea con lo que han dicho en la negociación, las dos son incompatibles en los tres primeros años. A partir del tercero los premios del acto de mayo se mantienen como estaban.

Se le pide comisión paritaria.

3.- Ad Personam de las incorporaciones que eligieron en su día entre expectativas de antigüedad o PDP.

Se pregunta por la situación en que quedan estos trabajadores. Habiéndolo recogido en una carta de garantía, a partir de este convenio la empresa, de manera unilateral, absorbe estas garantías reflejadas en dicha carta.

La empresa dice que no van a nombrar casos personales; (afecta a siete personas contratadas entre el 6/6/95 y el 31/12/99) dice que ya lo adelantó al Presidente y Secretario. Ese pacto tenía premisas y éstas han cambiado. Aquello que se garantizaba ha dejado de tener validez por eso se ha modificado su estructura salarial. Explica que no van a redundar en el pago del PCT cuando el que cobran ahora es mayor que el que cobraban antes. Y además ahora cobran igual que los "viejos".

Se solicita una Comisión Paritaria toda vez que algunos afectados no están de acuerdo con esta argumentación.

4.- Aplicación de los porcentajes al turno en el concepto “Ad Personam mínimo turno”.

Se pregunta el porqué no se ha aplicado nunca y ahora sí se ha hecho.

La dirección contesta que dice que porque ahora está escrito en el convenio, además, antes era muy poca la diferencia y no valía la pena, que ahora es mucha y que habría agravios comparativos.

5.- Jubilación parcial: volumen de las solicitudes y previsión de las salidas.

El comité de Empresa solicita alguna documentación que refleje estas peticiones. Desde RRHH se comenta que en el receso de la reunión lo traerán.

6.- Devolución de las “V” del turno en casos de suspensión del contrato por permiso de paternidad.

El presidente del Comité lee un acta de Agosto de 2007 en donde se refleja la petición que dice no haber sido contestada y seguidamente representantes de RRHH leen un escrito del día 19 de febrero de 2008 en donde se dio una respuesta definitiva.

La empresa dice que discrepa de la interpretación del Comité en Agosto-08 y no puede asimilarse la paternidad a la maternidad. “La ley lo ha distinguido haciendo una suspensión del contrato”. Respetamos así la voluntad de la ley. Cuando desarrollemos algunas de las comisiones, a lo mejor hablamos del tema pero por ahora, hemos dado respuesta”.

7.- Polivalencia en MyMD

El segundo Delegado Sindical de CCOO manifiesta que ya se había solucionado el tema aunque hasta el momento, el Sindicato Unitario no ha sido informado por dicho comité.

Hace varias semanas la empresa no lo quiso tratar en una reunión a la que nos convocó al SU, remitiéndonos a la reunión bimestral.

8.- Homologación de experiencia a efectos de RBC.

Se pregunta cuándo se va a hacer.

Desde RRHH se informa de que esperaban que terminara el plazo de adhesiones para saber de qué colectivo están hablando. Si un delineante ha estado contratado con ETT o contrata, lo contratan ellos, le reconocen la experiencia al 100%. Pero siendo un puesto diferente no se lo homologan.

Se expone el caso de operadores que vienen de otras fábricas, preguntando si se homologa. Si ellos hacen el curso de dos meses es que ya tienen experiencia.

Desde RRHH se comenta que eso no tiene nada que ver. No obstante se verá caso a caso, pero dejando claro los criterios expuestos.

Se le solicita Comisión Paritaria.

9.- Vestuarios Petroquímica.

Se comenta que se acordó que se acometería la obra para primer trimestre de 2008 y aún estamos así.

La empresa alega que se comprobó “in situ” esta situación, que estaba presupuestado pero había otras prioridades. Ahora están, dice, en una fase complicada. Está prevista la obra. Este año no va a empezar. No obstante mientras quizás pudieran tomar alguna actuación provisional, habilitando alguna ducha para acoger taquillas.

Andrés Fernández pregunta por el vestuario de Combustibles y desde RRHH se le contesta que éste está en la misma situación e incluso sin previsión de fecha.

10.-Publicar las fechas de cena de navidad:

El presidente retira este punto por estar ya publicadas.

11.- Constitución de la Comisión derivada del convenio de cobertura de vacantes.

Se pide fecha para esta constitución.

La dirección comenta que el compromiso es hacerla en el último trimestre del año. Que le demos los nombres y en el mes de Noviembre se hace.

12.-Compromisos del convenio: reloj, tabloneros sindicales....

El comité alega que se habló del compromiso pero no se firmó nada.

Desde RRHH se contesta que con el reloj se adquirió el compromiso pero no se firmó. Nos entregarán un escrito para ratificar dicho acuerdo. No les ha dado tiempo traerlo hoy.

Se pregunta sobre los locales y los tabloneros.

Nos dicen que sobre los tabloneros han hablado con comunicación y se darán dos tabloneros grandes para el Comité y las Secciones Sindicales cuando estén, en la sala central y en el edificio administración.

Desde el Sindicato Unitario se manifiesta la queja manipulación en los tabloneros sindicales en una unidad, por parte de personas del departamento de Recursos Humanos.

La empresa dice que sobre el local, ya se ha efectuado la modificación del de los DDPP. La idea es que la sala anexa sea para el comité y la caracola actual del comité de empresa se quede para las secciones sindicales.

Desde el SU manifestamos nuestra queja por el escaso espacio que tenemos para las doce personas que componemos nuestra Sección Sindical y por la falta de tabloneros grandes en todos los lugares.

El portavoz de los DDPP y miembro del Comité de los Trabajadores, dice que se elaboró una lista con aspectos que había que solucionar antes de independizar la sala de los DDPP, y no se han hecho.

La dirección dice que Ingeniería está en ello y que sobre la manipulación de los tabloneros se hablará más adelante.

13.- Seguimiento Calidad Bocadillos: fruta en mal estado.

El Comité de Empresa dice que la fruta viene en mal estado y se queja sobre las comidas en sábados, domingos y festivos y en el turno de noche.

La dirección contesta que se le ha transmitido al comedor y esperamos la actuación.

14.- Vacaciones personal ACPDM

Se pide que se fije fecha y se respete sin que finalmente se cambie.

Desde RRHH se dice que salvo que haya algún imprevisto, la planta tomará sus vacaciones con normalidad.

Por parte del Sindicato Unitario se plantea que los puntos que queremos tratar los hemos planteado al comité y no están en el orden del día.

La dirección de RRHH comenta que se entregó copia del orden del día y quieren dejar claro el criterio. El orden del día es el que les llega a través del Comité de Empresa. No se van a negar, pero se hará en ruegos y preguntas, tras terminar los temas propios de RRHH.

Desde el SU se interviene para decir que la empresa tampoco ha traído orden del día por lo que no ha lugar a que se traten ya los puntos de la empresa.

La empresa dice que de todos modos se tratarán antes los puntos de la empresa.

Pedimos desde el SU que conste en el Acta de la reunión el hecho de que el Comité de Empresa no haya querido incluir los puntos que afectando a los trabajadores, pedimos se incluyeran en esta reunión y se mandó escrito a la Empresa en ese sentido.

Posteriormente la empresa comenta que con motivo de la reunión para la exposición de los hechos relevantes quiere hacer una comida a la que asista el comité de empresa. Será el día 10 de diciembre. **A la hora de la redacción de esta NI el Sindicato Unitario ha decidido no ir en vista de que la actitud de la empresa y del Comité de Empresa no ha cambiado respecto a la pasada Negociación del convenio.**

En relación a las jubilaciones, comenta que entre noviembre y diciembre está previsto que se jubile a ocho personas, y otras 10 que lo han solicitado en 2.008, se irán entre finales de año y el primer trimestre del 2009. Además hay solicitadas 34 jubilaciones para el año 2009 y 17 para el 2.010.

La empresa dice que respecto a los tablones sindicales, dice que son medios de la compañía que pone a disposición de los sindicatos y será Recursos Humanos quien gestione la imagen de esos tablones.

El sindicato Unitario muestra su queja por que se quiten los avisos de los representantes de los trabajadores indiscriminadamente. Si no hay espacio, es normal que se retiren pero si no, hay que respetarlo.

La empresa comenta que ellos ponen unas reglas del juego y hay que respetarlas.

Desde el SU se le contesta que las normas deben ser consensuadas, no impuestas.

La empresa comenta que por la Ley de Protección de Datos, habiéndose enterado de la existencia de una grabadora, quieren dejar claro que está prohibido cualquier tipo de grabación.

El secretario del Comité de Empresa entrega una propuesta de calendario de jornada ordinaria a la empresa, sin haber contado previamente con ningún miembro del sindicato Unitario por lo que seguidamente, nuestro sindicato transmite a la empresa queja por escrito sobre este hecho.

La dirección de RRHH dice que el calendario lo establece la compañía aunque recoge propuestas del Comité de Empresa.

El comité de Empresa dice que es sólo una propuesta.

En ruegos y preguntas se pregunta por la situación de Petroquímica.

Desde RRHH se contesta que THD se para por decisión empresarial.

Por parte del Comité de los Trabajadores, se plantean los siguientes puntos que no ha querido asumir en el “orden del día”.

Previamente se justifica la ausencia de los miembros del Sindicato Unitario que hoy no asisten a esta reunión y se transmite la queja por que no se traten los puntos en el orden del

día, cuando previamente se habían transmitido tanto al Comité de empresa como a la propia empresa.

1.- Dualidad de puestos de trabajo del TCD.

Pediremos comisión paritaria toda vez que no se está cumpliendo el convenio a lo que este caso respecta, obligando a los Técnicos de Control a realizar tareas en campo como Jefes de Sección.

2.- Compensatorios pendientes de 2007 y siguientes.

La empresa dice que lo analizarán. Se le transmite que deberían de haberlo analizado antes de la reunión toda vez que conocían este punto, como todos los demás.

3.- Nivel de entrada de los trabajadores de ETT.

Se les está pagando a los nuevos nivel 4 en lugar de nivel 5.

La dirección aduce que cobran nivel 4 los que entran en nivel 4.

Solicitaremos comisión paritaria toda vez que no se nos quiere informar sobre cuáles son esos puestos de nivel 4 ó 5. Se le ha requerido repetidamente un organigrama con respuesta negativa por parte de la dirección.

4.- Plus de polivalencia de operadores

Se ha recogido en convenio y no se paga a los operadores de nivel 6.

Dicen que ya responderán pero se les comenta que ellos han venido a esta reunión conociendo los hechos, puesto que algún trabajador ha dirigido una carta a RRHH con esta petición. Finalmente, no responden.

5.- Listado de vacantes actuales y previstas hasta finales de año.

Laureano comenta que en la reunión del día 10 las darán.

6.- Apertura de cartas a los representantes de los trabajadores.

Se le transmite a RRHH nuestra preocupación con que lleguen ya abiertas cartas que están remitidas a representantes sindicales.

Desde RRHH dicen que extremarán la precaución y si procede, abrirán expediente a los responsables.

Se le transmite desde el Sindicato Unitario que no es nuestra intención se tome esa alternativa sino que simplemente no se vuelva a repetir...

7.- Reparto del nuevo Convenio Colectivo

Se pregunta cuándo se tiene pensado repartir el nuevo convenio.

Comentan que ha habido una denuncia y están a la espera de saber si habrá un recurso. Cuando el recurso se resuelva, lo repartirán. Quizás a primero de año.

Preguntamos a la Empresa si es consciente que el convenio de la Intranet no se puede imprimir, responde que sí y solicitamos que conste en acta.

8.- Contrata Fesava en M. y M.

Desde el S.U. le mostramos la preocupación que ya se le transmitió a la empresa de que hay contratas que no trataban a sus trabajadores con las premisas que nos gustaría que tuvieran todos los contratistas. Hay limitaciones pero a las personas hay que tratarlas como se debe. Nos gustaría saber si ha habido alguna actuación.

Desde RRHH se nos comenta que no han hecho nada. Que no puede entrar en la gestión de las empresas, aunque tratarán de hacer algo por otra vía indirecta.

9.- Errores en la nómina.

Desde el SU se le pregunta a RRHH si se han corregido y nos transmiten que ya se ha hecho, confirmándonos además, que sólo se han visto afectados los que cobraban los atrasos en Octubre.

La Rábida, 10 de Noviembre de 2.008

Sección Sindical del Sindicato Unitario