



Cepsa - Refinería "La Rábida"

**Sección Sindical del Sindicato
Unitario de Andalucía**

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

Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 93 - 08

COMISION DE VACANTES

Durante la pasada negociación del convenio, la Comisión Negociadora creó una comisión con el objetivo de preparar un borrador que posteriormente se presentaría a la empresa, relativo a la creación de unas normas para las nuevas contrataciones y la cobertura de vacantes que fueran produciéndose. Cuando se pidieron voluntarios, dos integrantes de la CN por parte del SU no dudaron en levantar la mano. Se unió posteriormente un delegado de otro sindicato.

Pero en la práctica, sólo dos personas redactaron un documento, que serviría para debate en el seno de la CN. No nos importó quedarnos solos y trabajar pensando en que ya debía acabar la era en la que en la refinería se contrataba al que tuviera un "conocido importante" y ascendía el que tenía uno similar, y no se premiaran valores como la profesionalidad, la formación, los estudios, etc.

Este documento, consensado por el comité, fue trasladado a la empresa y aunque, en principio, se hablaba de tratarlo en la propia negociación, la empresa se descolgó diciendo que se dejaba para después de la firma del convenio.

Mostramos nuestro rechazo a tal pretensión toda vez que éramos conscientes que tratar un tema de este calado fuera de la negociación, supondría que en realidad no existiría ésta y de manera unilateral, la empresa impondría sus criterios.

El beneplácito ante esta propuesta por parte de los otros sindicatos nos dejó, una vez más, solos.

En la pasada reunión del comité del día 11 de diciembre, los miembros de los otros sindicatos trataron el tema y acordaron trasladar a la empresa la petición de crear una comisión para hablar de las vacantes. El Sindicato Unitario preguntó si se iba a negociar sobre la propuesta que la CN (que en realidad fue confeccionada en su totalidad por el SINDICATO UNITARIO) a lo que respondieron que sí.

Pues bien, esperamos que se trabaje con seriedad sobre el tema aunque, en esta ocasión también, se nos haya excluido de esta... ¿negociación?

En cualquier caso, reproducimos seguidamente, el documento que el SU elaboró en solitario y que ahora parece que sentará las bases para el diálogo entre UGT, CCOO y la empresa. (veremos en qué se queda).

Ya en relación con el documento en cuestión, decir que aún quedaba pendiente haberlo debatido en la CN, aportando todos nuestro parecer. Podemos encontrar pegas, claro está, puede que no sea lo más justo. Pero tened la seguridad que está hecho con la intención de acabar con los abusos que hasta el mismo día de hoy, y a nuestro entender, se están cometiendo. Creemos esencial la participación de los traba-

jadores en decisiones que les afectan directamente a ellos, en este caso, respecto a cobertura de vacantes y nuevas contrataciones.

CLÁUSULA 24) VACANTES Y SISTEMAS DE ASCENSO.

1. Naturaleza de las vacantes.

Se entenderá puesto vacante aquel que se encuentra sin titular. A estos efectos las vacantes pueden ser:

- a) Definitivas.*
- b) Temporales.*

1.1. Vacantes definitivas.

Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar con carácter de permanencia otro puesto de trabajo o ha cesado en la Empresa.

1.2. Vacantes temporales.

Son vacantes temporales aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado temporalmente a otro puesto, o se halle en suspensión de contrato por licencia, enfermedad u otra causa de análoga naturaleza que le confiera el derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

2. Procedimiento.

El procedimiento y metodología necesarios para el ingreso de personal en ocupaciones adscritas a los niveles profesionales hasta nivel 9, se hará de acuerdo con los requisitos y exigencias de los puestos de trabajo a cubrir, según lo dispuesto en la cláusula 24 del presente Convenio Colectivo.

3. Cargos de libre designación

Los puestos de cajero, secretarías de Directores y Jefes de Departamento, todos los de vigilancia y a partir de nivel 10 (incluido), se considerarán como cargos de libre designación por parte de la dirección. En cualquier caso se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. Requisitos.

Los requisitos y circunstancias susceptibles de valoración para participar en procesos selectivos que se convoquen deberán cumplirse a la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta que se produzca, de forma definitiva, la adjudicación.

5. Tipos de selección.

5.1. Se convocará siempre una fase de selección interna previa a la selección externa. En caso de quedar cubiertas dichas plazas con la convocatoria interna, no será necesaria la convocatoria externa.

5.2. Concluida la fase de selección interna, y en caso de que ninguno de los aspirantes haya conseguido superar el umbral mínimo fijado para la superación de las pruebas, Cepsa confeccionará y publicará la correspondiente convocatoria de selección externa.

5.3. En aquellos casos en que el Jefe del Departamento estime que, debido a la naturaleza del trabajo, no puede esperarse a la realización de los trámites necesarios para la asignación definitiva por concurso ordinario, designará a un trabajador que ocupará temporalmente la vacante hasta la resolución del mismo, informando al Comité de Empresa.

6. Convocatoria externa.

Respecto a la convocatoria externa, se valorarán las siguientes circunstancias:

-Si se ha prestado con anterioridad servicios a la empresa.

-Si algún familiar del interesado trabaja en la empresa.

-Si el trabajador pertenece a algún grupo de personas caracterizadas por su difícil acceso al mercado de trabajo.

7. Comisión Paritaria de Control de Empleo y Vacantes.

7.1. La Comisión Paritaria de Control de Empleo y Vacantes tiene por objeto garantizar el adecuado control, calidad y homogeneidad de los procesos de selección para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, del presente Convenio Colectivo así como los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y publicidad.

7.2. La Comisión Paritaria de Control de Empleo y Vacantes se constituye como un órgano paritario integrado por cinco representantes de Cepsa, y un número igual de representantes de las organizaciones sindicales, de acuerdo con su proporción en el Comité de Empresa. Tanto los representantes de las distintas Organizaciones Sindicales como los de la empresa, con presencia en esta Comisión, podrán asistir a las reuniones de la misma, acompañados de un asesor.

7.3. Esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

a) Creación, modificación y supresión de las fichas de ocupación y el desarrollo de la carrera profesional.

b) Deberá ser informada de las vacantes autorizadas.

c) Elaborará las bases de las convocatorias de Provisión Interna y Externa. Facilitará a los interesados las bases y programas del concurso, que irán firmadas por todos los miembros de la Comisión Paritaria en las que se hará constar:

- 1. Nivel Salarial del puesto a cubrir.*
- 2. Descripción del Puesto de Trabajo.*
- 3. Plazo máximo de admisión de solicitudes.*
- 4. Programas de materias objeto de examen.*
- 5. Número de pruebas a realizar en cada tipo de examen.*
- 6. Cuadro de Puntuaciones tanto personales como de exámenes.*
- 7. Composición de la Comisión paritaria.*
- 8. Fecha de realización de las pruebas.*

d) Deberá ser informada, cuando lo solicite, de la gestión realizada de todos los procesos selectivos internos y externos.

e) Elaborará los temarios y programas, pudiendo designar expertos, así como la metodología y pruebas a realizar en los procesos de evaluación.. Esta documentación estará a disposición de los trabajadores a partir del 15º día desde la fecha de publicación del concurso.

f) Tendrán derecho a solicitar y recibir información concreta sobre cualquiera de los procedimientos o herramientas empleados en algún proceso de evaluación o selección realizado.

g) Determinará la revisión y corrección de cualquiera de las resoluciones de adjudicación de plazas.

h) Participará en la evaluación de ofertas técnicas, cuando sea preciso contar con asistencia de empresas especializadas para el desarrollo de los procesos de evaluación y selección.

i) Confeccionará, valorará y calificará las pruebas teóricas y prácticas. Por acuerdo mayoritario, la Comisión puede solicitar asesoramiento técnico por personal ajeno o no a la Empresa.

j) Publicará los resultados obtenidos por los concursantes antes de cinco días laborales después de la finalización de las pruebas.

8. Solicitudes de Participación

Los trabajadores que deseen participar en el concurso, habrán de solicitarlo por escrito a la Comisión Paritaria, exponiendo claramente la plaza a la que tiene intención de concursar.

9. Bolsa de candidatos en reserva. (Selecciones externas)

9.1. Los candidatos que, habiendo superado las pruebas no obteniendo plaza, constituirán una bolsa de candidatos en reserva que se utilizará, mientras esté vigente, para posteriores contrataciones temporales, de la misma ocupación. Dicha bolsa de trabajo tendrá una vigencia de cinco años, a partir de la fecha de la resolución por la que la Comisión Paritaria de Control de Empleo y Vacantes declare la relación definitiva de los aprobados en el proceso selectivo.

9.2. Los candidatos que, una vez superado el proceso selectivo, obtengan plaza fija, serán excluidos automáticamente de las bolsas de candidatos en reserva de las que formen parte.

9.3. Excepcionalmente y con carácter extraordinario, la Comisión Paritaria de Control de Empleo y Vacantes, podrá autorizar la constitución de bolsas de trabajo para contrataciones de personal no fijo. Dichas bolsas permanecerán vigentes hasta que, con motivo de una nueva convocatoria de plazas de carácter fijo, se constituya una nueva bolsa de la misma ocupación.

9.4. En caso de simultanearse bolsas de candidatos en reserva, se atenderá al siguiente orden de prelación:

a) En primer lugar, a la bolsa de candidatos en reserva constituida para contrataciones de personal fijo.

b) En segundo lugar, a la bolsa de candidatos en reserva para contrataciones de personal no fijo.

9.5. En el supuesto de vigencia de más de una bolsa de candidatos para contrataciones de personal no fijo, tendrá prioridad la bolsa más antigua.

10. Sistema de concurso.

El departamento de Recursos Humanos comunicará bimestralmente al Comité de Empresa la existencia o no de puestos vacantes que se hayan producido en ese período. Asimismo, estará obligado a publicar, en las mismas fechas, la relación de vacantes a cubrir por concurso.

El examen podrá constar de una prueba teórica y otra práctica, dependiendo de la naturaleza del puesto a cubrir.

El ejercicio práctico estará referido a las tareas que se realicen en el puesto de trabajo sometido a concurso.

Cuando las exigencias de cobertura del puesto lleve consigo la necesidad de alguna titulación o nombramiento específico legal, será necesario la presentación al Tribunal de la documentación o certificación formal que lo justifique.

Tendrán carácter de licencias retribuidas las horas no trabajadas por participar en los mismos, en el número que, a juicio del Tribunal, se consideren necesarias para su desarrollo.

11. Sistema de valoración.

(La puntuación total de la prueba será la suma total de puntos, los cuales estarán repartidos de una forma que está aún pendiente de desarrollo.)

Para poder ser declarados aptos, los concursantes deberán obtener más de un 50% en el total de las puntuaciones previstas para las pruebas, siempre y cuando en las pruebas prácticas se haya obtenido un mínimo de más de un 50% de la puntuación exigida.

12. Apelaciones a las decisiones de la Comisión Paritaria

12.1 Sobre lo actuado por la Comisión Paritaria se podrá recurrir por escrito ante el Director del Centro en el plazo de cinco días hábiles de hecho público el resultado del concurso. Este resolverá en el plazo máximo de siete días hábiles, de acuerdo con su criterio, y previo informe de la Representación del Personal, pudiendo ordenar la repetición del concurso con un nuevo Tribunal en el plazo máximo de un mes, si lo considera conveniente.

12.2 Contra la resolución de la Dirección del Centro cabrá recurso ante la Jurisdicción laboral Competente.

12.3 Si pasados treinta días naturales de la fecha en que se hizo pública la decisión del Director del Centro, no se hiciera uso de este derecho, se entenderá que aceptan la misma.

12.4 Los concursantes que recurran ante la Dirección del Centro o Jurisdicción Laboral Competente, deberán comunicar a la Secretaría del Tribunal el hecho del recurso, entendiéndose que, de no haber sido comunicado en los plazos fijados en la presente normativa, aceptan la decisión adoptada.

12.5 Las resoluciones a los recursos presentados se darán traslado a la Secretaría del Tribunal, para su información y demás efectos.

12.6 Excepcionalmente, en tanto dure la tramitación de los recursos, se mantendrá en suspenso el ascenso al nivel salarial propio de la plaza recurrida. En este caso, si estuviese desempeñada la plaza provisionalmente por un trabajador, éste podría continuar ocupando el puesto eventualmente, percibiendo el suplemento a que hubiese lugar, o podría ser sustituido por otro trabajador, también provisionalmente, de acordarlo así la Dirección del Centro.

12.7 En el caso de que el puesto no estuviese ocupado por el trabajador que ganó la plaza en concurso, y el resultado de la reclamación fuera desfavorable al recurrente, el trabajador que ganó el concurso consolidará el nuevo nivel salarial con carácter retroactivo a la fecha de publicación de los resultados del Concurso.

13. Disposiciones Finales

En los ascensos ganados por concurso, el nivel salarial obtenido tendrá efectividad a partir del día primero del mes en que se hubieran celebrado los exámenes, pero mientras tanto no desempeñe en su totalidad las funciones del puesto ganado por concurso, salvo que fuera por causas ajenas al trabajador, percibirá el 50% de la diferencia entre su nivel salarial y el ganado por concurso. Esta situación no excederá de tres meses.

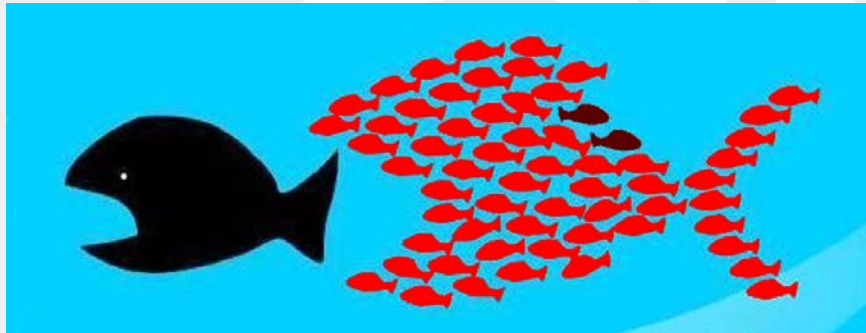
Una vez adjudicada la plaza a un trabajador, éste se incorporará a su nuevo puesto de trabajo dentro de un plazo máximo de tres meses.

La renuncia a ocupar una plaza ganada en concurso será motivo para que la ocupe el siguiente en puntuación, siempre y cuando hubiera superado los mínimos establecidos para los mismos en estas Normas.

En caso de empate entre dos o más trabajadores en las puntuaciones obtenidas en un concurso, se dará el siguiente orden de prioridad, a los efectos de determinar a quien corresponde la plaza:

- a) *Mayor puntuación en el total de las pruebas objeto de examen.*
 - b) *Mayor antigüedad en la Compañía.*
 - c) *Mayor edad.*
-

La Rábida, 15 de Diciembre de 2.008



Todos juntos... podemos conseguir un buen IX Convenio Colectivo