

S.U.

Sección Sindical
en
CEPSA, refinería
"La Rábida"



Cepsa - Refinería "La Rábida"

**Sección Sindical del Sindicato Unitario
de Andalucía**

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

Información ° 39 - 09

APUNTES DEL COMITÉ DE LOS TRABAJADORES, MIEMBROS DEL SINDICATO UNITARIO SOBRE LA REUNIÓN BIMESTRAL DE ABRIL-09

Recordamos que dado que desde hace unos meses no se consensúan las actas entre todas las partes asistentes a la reunión y como la Empresa se reitera en la negativa de plasmar en dichas actas, opiniones particulares de personas o sindicatos, el SINDICATO UNITARIO se ve en la obligación de no renunciar a su derecho a redactar el presente documento en el que informamos a los trabajadores de lo tratado en esta reunión.

(Nuevamente, y por onceava vez consecutiva –desde que firmaron el convenio extraestatutario-, convocan la reunión en los días de descanso de varios de los miembros del SU).

El Sindicato Unitario manifiesta sobre los siguientes puntos:

1º Reunión del Grupo de Apoyo al Gabinete de Crisis.

Se expone por parte del Comité que dicho gabinete, desde su constitución, se reúne para dar cumplimiento a una norma. En la última reunión se pretendían hacer algunos cambios. Según la ley, la empresa tiene obligación de informar a los representantes de los trabajadores si hay algún tipo de cambio tanto en el PEI como en la norma.

Se responde por parte de RRHH que tal como prevé la ley, la norma está en proceso de revisión. Cuando estén los cambios se le dará traslado a los DDPP para su cumplimiento.

2º Horas Extras y Stand-By en Mantenimiento.

Desde el comité se pregunta el porqué algunos trabajadores trabajan en "emergencias" sólo de lunes a viernes y de sábado a domingo no están. Los trabajos se clasifican según una matriz de riesgos. pero ahora los criterios han cambiado. Y lo mismo ocurre con el stand-by de Mantenimiento, que lleva unos meses que no se llama a nadie. Antes, la mayor inquietud de la empresa era arreglar las cosas a la mayor brevedad posible.

Si la política antigua era tener los equipos el mayor tiempo posible en buenas condiciones, ¿porqué motivo se queda ahora un día o dos o tres sin reparar según la planificación que proceda?

El director de RRHH responde que la situación nos obliga a ser exigentes en algunos asuntos, sin perjuicio de la seguridad de las personas y las instalaciones.

3º Datos del PDP.

El Jefe de RRHH informó que como es habitual se nos dará un comunicado con los resultados de 2008.

Nota del SU: En el momento de terminar la redacción de esta nota informativa, a última hora de la tarde, nuestra sección sindical ha recibido copia del escrito y resulta una media de 91,57%.

4º Buzón de correo del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa manifiesta su disconformidad con que se acuse a una persona, Delegado Sindical, de una actuación realizada sobre el correo electrónico del comité hace unos años.

La empresa responde que es un tema, para ella, cerrado.

Nota del SU: Por parte del trabajador afectado también se cerró el tema hace meses y no se explica por qué motivo el Comité se empeña en traerlo a una y otra reunión.

5º Comisiones Paritarias solicitadas.

Se comentan las fechas del 11 de Mayo para la Comisión de vacantes y la del 7 para el resto de Comisiones.

Nota del SU: Suponemos que no nos dejarán participar a los miembros del SU, defendiendo nuestra postura en la mayoría de los puntos que hemos presentado, muchos de ellos desde el mes de Noviembre de 2.008

6º Venta de Acciones de Cepsa (Banco Santander).

El Jefe de RRHH sentenció que “nos remitimos a las informaciones facilitadas por correo y lo publicado en la Intranet”.

En este momento, un Delegado Sindical comentó que “llevamos 6 puntos y estáis leyendo las respuestas”

El Jefe de RRHH aclaró que en este nuevo contexto que no se respetan las reglas del juego no podemos entrar en un debate exhaustivo.

Nota del SU: La Empresa ha contestado casi telegráficamente y leyendo, muchas de las respuestas a los puntos del orden del día. Pensamos que este cambio de actitud es debido a la información complementaria que hacemos desde el SU. No obstante, queremos aclarar que cuando se normalice la situación y se consensúen entre todos las Actas, no tendremos por qué hacer la información que nos están obligando a publicar ahora. **Y por supuesto, seguimos abiertos, como siempre, al diálogo.**

7º Aparcamientos dentro del recinto de Refinería.

Un miembro del comité expone que una vez que se ha acondicionado un aparcamiento para los contratistas, no deberíamos tener problemas para aparcar los de plantilla y sin embargo, se dan puntualmente situaciones en las que un trabajador de plantilla no puede aparcar porque hay coches de personas que no tienen derecho a aparcar ahí.

Este miembro solicita un sistema que identifique la entrada y que los guardas puedan controlar a quien entra fraudulentamente y se tomen medidas para que se le quiten las ganas a los demás de hacer esto.

La empresa responde que se reformará la vigilancia y se tomará alguna otra medida para lo que llamaremos a algún miembro del comité por las aportaciones que pueda hacer. *(no concreta a qué miembro se refiere).*

8º Reconocimiento categorías Técnico de Control y Jefes de Turnos ACPDM.

Se trata el tema de que los TCDs y JJTT que asumen esos puestos en ACPDM no tienen al día de hoy, reconocida la categoría.

Responden que tanto los Jefes de Turno como los Técnicos de Control consolidarán su categoría cuando realicen las funciones propias del puesto.

Desde el Sindicato Unitario se expone que tenemos en nuestro poder un documento en el que RRHH reconoce la categoría de TDC en algunos casos.

La empresa alega que ha sido un error lo plasmado en ese documento.

Explicamos que ya están realizando funciones propias del puesto. A los TDCs se les da una responsabilidad que debería de ser de los jefes de turno, haciendo las pruebas funcionales con los Ingenieros de Control Distribuido y Avanzado y ni siquiera se les reconoce la categoría de TDC. Esta circunstancia en donde se aprovechan de la buena voluntad constituye un abuso. Hay que reconocerles el trabajo que están haciendo. Además, tenemos entendido que, al menos, algunos Jefes de Turno sí se les ha reconocido la categoría, porque están haciendo de jefes de equipo, con la responsabilidad del grupo de trabajo.

La empresa se limita a alegar que se ratifica en lo expuesto.

9º Relación actualizada de pagos de Salarios y Atrasos a trabajadores de E'TTs.

RRHH explica sobre los atrasos de las ETT's, que se están realizando trámites para que se abonen en mayo.

Desde el Sindicato Unitario preguntamos si se va a entregar el documento de las retribuciones económicas de las ETT's en la presente reunión a lo que nos responden que se entregarán al final de la reunión.

Manifestamos que si hay una reunión, en la que existe un orden del día, la empresa debería haberlo tenido preparado para el día de hoy, a fin de poder hacer los comentarios sobre los conceptos contemplados por la Empresa en los atrasos.

10º Organigrama con niveles.

La empresa manifiesta que se entregará el organigrama a los firmantes del convenio extraestatutario.

Desde el SU expresamos nuestro desacuerdo ante esa manifestación toda vez que entendemos que es algo que emana de la legislación. La Representación de los Trabajadores tiene ese derecho.

La empresa dice que el organigrama es el vigente.

Manifestamos desde el SU que cuando hablemos de las vacantes y los contratos veremos que la empresa contempla el organigrama que le conviene en cada momento y eso no puede ser así. Los cambios hay que comunicarlos.

11º Patrocinios de Cepsa.

El presidente solicita información sobre las empresas que reciben subvenciones de Cepsa.

La empresa responde que este asunto es ajeno al ámbito de la representación sindical, en un nuevo y repetido alarde de falta de diálogo en una reunión de este tipo en donde deben prevalecer diálogo, consenso y respeto entre las partes.

No obstante, el SU, comenta que el verdadero motivo de este punto es que la Empresa conozca que, según nuestras informaciones, puede haber algún patrocinio que pudiera dañar la imagen de la Empresa.

12º Acceso de trabajadores de ACPDM y DDPP en Planta en construcción.

El portavoz del SU en el comité vuelve a insistir en que la zona de ACPDM son instalaciones de refinería y mientras que los trabajadores de plantilla de Cepsa tengan que ir, nosotros tenemos derecho a velar por su seguridad.

La empresa responde que hay programada una única visita a la planta por parte de los Delegados de Prevención y Delegados Sindicales a lo que respondemos que no nos vamos a conformar con un ratito en el mismo día que se va a celebrar una reunión del Comité de Seguridad y Salud.

(Ya hace más de dos meses que el Delegado Sindical del Sindicato Unitario está reiterando su disconformidad con esta actitud ante la dirección de RRHH, avalado por las constantes protestas que le llegan por parte de trabajadores que tienen que visitar la planta en unas condiciones no adecuadas).

13º Necesidad de nueva Sala de Control, así como la ampliación de vestuarios de M y MD.

Se explica que en la actualidad es una necesidad. Tanto de la sala de control como de los vestuarios, divididos en dos; y precisamente cuando para acceder a uno de ellos hay que hacerlo vestido con ropa de calle y pasando por debajo de una zona de carga de cisternas. Además, forma parte de la plantilla de tanques una mujer que no tiene ni vestuarios ni donde cambiarse.

En cuanto a la sala, está mal distribuida, escasa de espacio, de luminosidad, pintura, techos defectuosos, etc.

Nos responden que el programa de inversiones no prevé inversiones allí. Aunque en cuanto a los vestuarios se están acondicionando progresivamente en toda la refinería

14º Vacaciones ACPDM Baja Presión año 2009.

Se expone la queja de los trabajadores de ACPDM a los que se les ha impuesto sus vacaciones en un determinado período de tiempo.

Desde el Sindicato Unitario aclaramos que el periodo de vacaciones debe respetar el convenio colectivo o ser consensuado por las dos partes, empresa-trabajador, y por tanto, los trabajadores de ACPDM tienen el mismo derecho que el resto de trabajadores de la refinería.

La empresa responde que dada la programación se han planificado las vacaciones con una serie de premisas lógicas.

Desde el SU se le responde que cuando no se está de acuerdo con esa decisión unilateral, los trabajadores están en su derecho de hacer una reclamación y ésta tendrá carácter de sumario urgente y preferente, de acuerdo con los art. 125 y 126 de la Ley de Procedimiento Laboral.

15º Problemas de efectivos en Seguridad, plazo para la incorporación de los nuevos Bomberos pactado en convenio.

El comité explica que por un problema que ha habido en la unidad de Seguridad en cuanto a faltas de asistencia por distintas causas, la empresa, unilateralmente ha puesto a 12 horas a su personal. Ya se aprovecha para preguntar por cuándo se van a incorporar los nuevos.

Se le responde que la programación de los calendarios de trabajo son temas internos. Respecto a dicha incorporación, ya nos manifestamos en la anterior reunión.

Desde el Sindicato Unitario se comenta que no hay ningún calendario que justifique que a las personas se les ponga a 12 horas. Solo si están de acuerdo. No puede ser una decisión unilateral, a no ser que se les convenza. Hay calendario de turnos y de Jornada Ordinaria pero no de 12 horas.

16º Tareas de mantenimiento para Operadores.

El Delegado Sindical del SU explica que se está llevando a cabo una tarea de mantenimiento en la planta de Energía-HDT, situación ésta con la que no estamos de acuerdo, toda vez que no son funciones propias de los operadores recogidas en convenio. Desde RRHH se responde que no hay cambios en la compañía a este respecto y que les consta que ha habido un previo consenso con Mantenimiento, con el Servicio de Prevención y con el DDPP.

Perplejo ante tal manifestación, el Delegado de Prevención referido pregunta a RRHH cuándo ha dado él, como DP de la zona, su “visto bueno” ante tal situación a lo que no obtiene respuesta. Además expone que todo puesto debe tener una “evaluación de riesgos”. Si desgraciadamente hubiera un accidente, no habiéndose evaluado los riesgos, habría un doble problema. A la hora de redacción de esta NI el DDPP de la zona, ha redactado un documento que precisamente manifiesta su disconformidad con esta forma de proceder.

17º Absorción de Petronuba.

Solicitamos información sobre el tema y obtenemos una respuesta nuevamente con carácter evasivo:

“Manifestamos nuestro respeto a la independencia jurídica de Petronuba y la profesionalidad de los trabajadores. No vamos a hablar de una empresa ajena de refinería”.

Nota del SU: En Algeciras, Cepsa absorbió hace meses a la empresa del grupo que creó en el puerto y aquí hay muchos rumores de qué va a pasar lo mismo. Lamentamos que la Empresa no conteste a esta pregunta y se aclare la situación.

18º Reducción de plantilla en Control ACPDM.

Se manifiesta la preocupación de los representantes de los trabajadores con este tema. Había unas expectativas para los trabajadores de Control y ahora hay rebaja en el número de personas que no nos parece seria. Habiendo pedido voluntarios, después ha cambiado la situación, en perjuicio de los trabajadores.

La empresa argumenta que la planificación de cara a puesta en marcha se concibe con personal de exceso. Que no se podrán consolidar en sus puestos pero estarán en la parrilla de futuras sustituciones. En cualquier caso, manifiestan, no se va a reducir el empleo.

Desde el SU exponemos que no estamos siendo serios en buscar una medición del tipo de trabajo que tiene el TDC. Si bien no hay estándar a nivel mundial, hay mucho ocultismo, no se dice cuántos lazos de control deben estar asignados a cada trabajador, así como cuántas alarmas y variaciones de la carga, etc. que nos permita medir la carga de trabajo y conocer el número de personas necesarias para el puesto de trabajo. Ya se ha demostrado, y así lo reconoce todo el mundo, que en "Combustibles 1" hace falta más gente aunque no se ha tomado medida alguna aún. Y en ACPDM también va a haber el mismo problema por eso se había diseñado la planta con dos personas en Control en las dos secciones. Exponemos que lamentamos que no haya seriedad y aunque en algunas refinerías si se haya hecho este estudio, aquí no hayamos llegado a ello. Seguimos con el ocultismo de la cantidad de trabajo que tienen. La evaluación de riesgos además, es muy pobre, no se entran en detalles.

19º Situaciones de Emergencia: Primeros Auxilios.

El DS del SU traslada a la empresa su preocupación por la posibilidad de que en una situación de emergencias, en donde haya necesidad de evacuar a personal afectado por intoxicación con productos, el área hospitalaria del Juan Ramón Jiménez, no pueda responder sanitariamente al problema y pregunta por la situación actual en caso de producirse dicha emergencia, entendiéndolo que según la Ley de Prevención de riesgos Laborales, la empresa tiene obligación de garantizar la coordinación con estos servicios de evacuación.

La empresa responde que está en contacto con los organismos competentes para adaptarnos a la normativa.

El DS insiste en solicitar información para tranquilidad de los trabajadores pero la empresa repite su concisa e inocua información.

20º Evolución de Empleo, Reducción de Contratas.

Un Delegado sindical comenta que esa pregunta ya se le hizo ayer a las personas que vinieron de Corporación y que sabemos la respuesta.

La Empresa expone que la Compañía está viviendo la crisis y hay medidas de optimización con objeto de evitar medidas más drásticas en el ámbito laboral de la Compañía.

El Portavoz del SU dice que lo que preguntamos es la evolución del empleo y que aquí no se ha contestado.

Responde la Empresa que ante la incertidumbre no están en condiciones de responder a esta pregunta.

El Portavoz del SU insiste en que vemos que se están destruyendo puestos que antes se cubrían y que ahora no y no sabemos porqué. Expone ejemplos de personas contratadas para Contabilidad, Mantenimiento, Cuentas a Pagar, etc. que se contrataron para solventar problemas de punta de producción y no habiéndose resuelto estos, sin embargo, se han cancelado sus contratos, aunque ahora hay más trabajo con la nueva refinería. En Mantenimiento además, se reduce el personal de contrata. Le pedimos que el próximo día nos facilite la lectura del libro de contratas y subcontratas para que veamos la evolución. Lamentamos que los trabajadores que llevan con nosotros menos tiempo sean los sufridores de la crisis.

21º. TEMAS PENDIENTES

1. Programa HCI

Se le comenta a la Empresa que esperamos contestación. A lo que ésta responde que no parece tener aplicación practica en este centro de trabajo pero sigue siendo analizado por ellos.

2. Cámaras de Vigilancia.

El portavoz del SU expone que hemos hecho consultas a un organismo oficial de protección de datos y nos han asegurado que si en las imagines aparecen personas debe haber carteles que indiquen esta circunstancia.

No sería así si no se pudieran identificar a las personas.

La Empresa dice que se está respetando la legislación.

Se insiste desde el SU en que no se está respetando la ley, porque no sabemos donde se está grabando.

El director de RRHH vuelve a decir que se ratifican en lo dicho.

3. Información sobre reuniones Comisiones de Trabajo Convenio.

La empresa expone que progresan adecuadamente.

Desde el SU se responde que las comisiones de trabajo no pueden regular una generalidad. De ser así, podrían considerarse ilegales.

22º. Varios

-Recolocación de trabajadores

Se pregunta por el personal recolocado de Ertisa en refinería.

La empresa responde que encontraremos esa información en el documento que se entregará de altas bajas, etc. además de haberse tratado ayer

El Portavoz del SU ruega le conteste por estar incluido este punto en el orden del dia.

La empresa responde que el documento se entregará al comité con copia a las Secciones Sindicales.

-Puesto de Cajero

Se solicita por parte del portavoz del SU la clasificación de este puesto en el resto de Cepsa. Ya que a veces nos dicen que consultan en Madrid los puestos análogos, nos gustaría que ya que aquí siempre ha sido en nivel 7, se considere este nivel para alguien que en contra de su voluntad con mayor responsabilidad sin subida de salarios ha asido asignado a él

La empresa responde que el nivel de este puesto no es asunto para tratar en este foro.

El portavoz del SU insiste en que reconozca el nivel del cajero como nivel 7 como ha sido siempre.

23º. Ruegos y preguntas

-PDP y accidentes de trabajo.

Desde el SU se expone que a raíz de un accidente de trabajo de un compañero de turnos, se vió la necesidad de que los trabajadores cobraran en caso de accidente de trabajo como si estuvieran trabajando, y así se pactó, aunque con otras palabras, de forma que desde entonces no se pierden los pluses. Pero con la nueva estructura salarial, se ha creado el premio de absentismo, el PDP, las pagas de objetivos, etc. y estamos

viendo que el absentismo derivado del accidente de trabajo le está afectando a los compañeros en el PDP. Y ruega que si es un lapsus se corrija.

La Empresa contesta que sobre el tema de la regulación del PDP se remite a lo previsto en convenio.

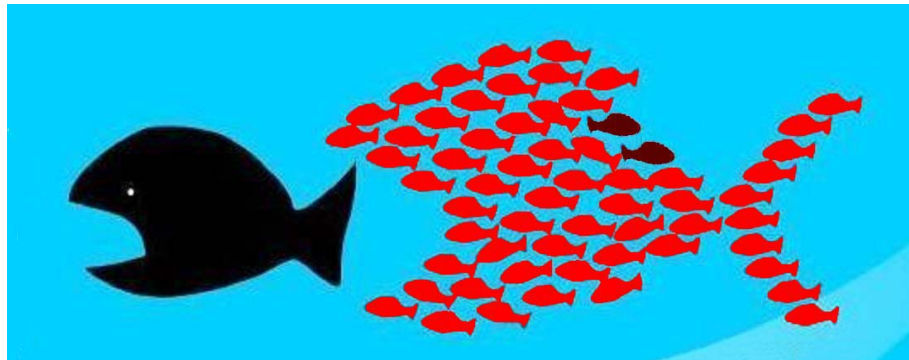
El portavoz del SU responde que tendremos que mirar en adelante con lupa todo lo que se pacte. Y tendremos que pelear por esto en el próximo convenio.

Al final de la reunión, la Empresa solicita confirmación de los Delegados Sindicales que vayan a asistir a la visita del día 13 a la planta de ACPDM.

NOTAS FINALES DEL SU:

1.- Esta reunión se ha realizado en un tiempo record de tan sólo 2 horas, debido a las brevísimas respuestas de la Empresa.

2.- Ayer se produjo una reunión de la dirección corporativa de Recursos Humanos (Madrid) con los representantes del Comité de Empresa (Presidente y Secretario) y los Delegados Sindicales, y en el día de hoy no hemos sido informados por parte de los cargos de la representación unitaria los miembros del Comité de Empresa, al menos, los del Sindicato Unitario. Sin embargo, a nosotros cuando ocupábamos dichos cargos bien que se nos reclamaba dicha información.



La Rábida, 30 de Abril de 2.009
Sección Sindical del Sindicato Unitario