

# 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.RLLr.htm](http://www.sindicatounitario.net/unitario.RLLr.htm)

unitariorefineria@hotmail.com

**Información ° 64 – 09**

**06-07-09**

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

Volvemos a recordar 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.

Desde RRHH se comienza la sesión comentando que en vista de la existencia de publicaciones paralelas su actitud en las reuniones no va a ser en absoluto dialogante sino que simplemente reproducirán de forma oral y muy escueta lo que traen en un documento escrito, sin entrar en ningún tipo de debate ni diálogo, para que lo que se escriba sea lo que diga RRHH en dos o tres líneas.

Nos comentan que hay unas reglas establecidas y que nosotros (refiriéndose a los miembros del SU) no las cumplimos.

Al término de la reunión, el Delegado Sindical de UGT manifiesta que van a plantearse, en vista de esta actitud el acudir o no a las reuniones. Considera, dice, que están engañando a los trabajadores (en ese aspecto estamos de acuerdo). Un miembro del comité incluso, se marchó finalizando la reunión como protesta, manifestando que mientras la situación continúe igual, no acudirá más a éstas.

El SINDICATO UNITARIO quiere dejar claro que bajo ningún tipo de "chantaje" o como le queramos llamar, va a dejar de ejercer su derecho a informar a los trabajadores, ya que nos ampara para ello tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley orgánica de Libertad sindical. Nosotros no engañamos a nadie. Y no van a someternos bajo ninguna presión (nunca lo hemos hecho). Lo cierto es que pretenden imponer una situación argumentando que hay establecidas unas "reglas de juego" pero esas reglas son impuestas y nosotros somos partidarios del diálogo, no de ninguna imposición, máxime cuando entre todos pretenden acallar la voz del sindicato mayoritario del Comité, que tiene 10 representantes de los 21 miembros que lo componen y que en las últimas elecciones, si mal no recordamos, obtuvo el 54% de los votos.

También previamente a la exposición de los puntos del orden del día, el director de RRHH comenta que el martes pasado se ha producido un nombramiento en la Dirección General Técnica y que le afecta directamente. Le han nombrado coordinador de RRHH del refino, dependiendo del Director General. Aunque continuará como Jefe de RRHH de la R.L.R.

Tomaron la palabra en ese momento Delegados Sindicales de otros sindicatos para transmitir su enhorabuena al director de RRHH. Nosotros fuimos consecuentes al respecto y nos quedamos callados. No queremos permitirnos esas “alegrías” mientras que por otro lado se nos deniega nuestra petición respecto al reconocimiento de la categoría superior a un colectivo que ya está realizando funciones como tal (personal de ACPDM) y no se les está pagando diferencias a otros trabajadores a los que se ha ascendido hace meses.

Y en el orden del día se “comentaron” los siguientes temas:

### **1º Información solicitada a RRHH en documento 13/03/09.**

El presidente del comité vuelve a solicitar información pendiente:

- **Incendio en esfera.**

Comenta RRHH que cuando tuvo lugar el incidente, tanto el Servicio de Prevención como RRHH informaron en tiempo real. Cuando esté confeccionado el informe se informara a los DDPP a través de Servicio de Prevención.

- **Próximas paradas.**

RRHH alega que no es un tema para tratar aquí.

El Portavoz del SU en el comité pregunta el porqué.

No responden, insisten en repetir que no es un tema para esta reunión, en las cuatro ocasiones que desde el SU preguntamos el por qué, por lo que solicitamos al Comité, si está de acuerdo, se recoja en acta nuestra protesta formal, tanto por la respuesta como por esta actitud.

Desde otro sindicato se comenta que la Empresa tiene la obligación de informar al Comité de Empresa, no sólo a los DDPP (lo cual apoyamos desde el SU), y se le advierte que si al comité no se le proporciona esta información, no quedará más remedio que acudir a otras instancias.

### **2º Cálculo en el tiempo de trabajo en el último año de los jubilados parciales.**

El presidente pregunta a RRHH por el tipo de cálculo se hace.

Desde RRHH se explica que desde el principio siempre se ha seguido el criterio de proporcionalidad según las horas de trabajo

El portavoz del SU en el Comité expone cómo se deberían hacer los cálculos, alegando que desde RRHH se hace muy enrevesado, y que la fórmula más directa y sencilla es la de la regla de tres, a 1 año de trabajo le corresponde el 15% de 1.680 hora la fecha de jubilación le corresponde X horas de trabajo, que serán más o menos días según la época que se recupere el 15% de jornada, dependiendo de si son 9 horas, 6 horas diarias, etc., e independiente del mes que se haga y de las fiestas y puentes que tenga, y por supuesto que esta forma es rigurosamente proporcional a la jornada. La Empresa no aclara nada con su respuesta, pero que si es una imposición no podemos hacer nada aquí pero en realidad habría que debatirlo.

La Empresa nos pide consenso por otro lado y éste es el consenso que quieren, el de la aceptación sin condiciones.

### **3º Organigrama con niveles.**

RRHH informa que el día 22 de junio se informó sobre los cambios y se comentó que el organigrama se irá facilitando poco a poco. Que se entregará según el compromiso del convenio.

Ante la pregunta e insistencia del portavoz del SU en el comité sobre si se va a facilitar o no dicho organigrama con niveles, RRHH responde que no, por lo que se le informa que el comité tendrá que tomar las medidas que considere oportunas.

### **4º Atrasos de ETT's.**

El presidente pregunta si se nos va a facilitar algún informe sobre el tema.

Desde RRHH se responde que ya se ha hecho en mayo.

El portavoz del SU en RRHH comenta que el Tribunal Supremo ha dejado claro que las ETT's se crearon para atender una falta de personal en un momento determinado pero no que los que sustituyen a los de plantilla ganen menos. Sabemos que hay conceptos que no se les están pagando.

La empresa responde que se está actuando de acuerdo a la legislación vigente.

Desde el Sindicato Unitario se le pregunta concretamente por el pago del PRE.

Ante la reiteración de la respuesta (leída previamente) por parte de RRHH, aclaran que si no la han pagado antes seguirán sin pagarlo, desde el SU se le comenta que no dan opciones y que luego la empresa se queja de que denunciamos pero que no nos queda más remedio cuando no encontramos diálogo por la otra parte.

### **5º Devolución de las "V" del calendario de turno en ILT.**

Por parte del comité se reclaman las "V" que se pierden en ILT ya que nos avala una sentencia del Tribunal Europeo que nos da derecho a que se devuelvan.

RRHH alega que la sentencia no anula lo pactado en el convenio de la R.L.R.

Se comenta que el Comité no está de acuerdo con esta respuesta y que se tendrá que denunciar.

### **6º No llamada del stand-by de mantenimiento en Energía HDT.**

El Delegado Sindical del S.U. expone que las restricciones que se están produciendo en las llamadas a los stand-by pueden estar afectando gravemente a la seguridad de la refinería. Una práctica de seguridad que se ha estado llevando a cabo durante 40 años, como es mantener una caldera en condiciones seguras tras una parada, se ha reemplazado por dejar la caldera, simplemente con las válvulas de gas cerradas.

Desde RRHH se comenta que la situación económica provoca que se haga así, no reconociendo que hay una merma en la seguridad.

El portavoz del SU en el comité expone que se puede hablar de otros ejemplos que sí son mas discutibles (reparación de una bomba que tiene otra de standby o reserva, por ejemplo). En seguridad siempre nos han enseñado como cosa elemental, como el abecedario para aprender a escribir, que cuando se para una caldera o un horno hay que cegar las líneas de gas como medida de seguridad. A la hora de encen-

der puede haber una bolsa y producirse un accidente que afectaría a las personas e instalaciones.

Continuamos exponiendo que “por ahorrar costos” se va a hacer de otra manera y eso es inadmisibles. Es una barbaridad y no lo vamos a consentir. Si quieren seguir como decreto ley haciendo esas cosas las harán, pero ese no es el camino. El que tome la decisión va a tener muchos problemas si pasa algo algún día. Debería pensarlo muy bien”.

Incluso tras haber expuesto estos hechos, desde RRHH comentan que se ratifican en lo dicho

Solicitamos nuevamente, desde el SU, conste en acta en nombre del Comité nuestro desacuerdo.

Se comenta que en las normas de parada y puesta en marcha de los hornos y calderas están recogidas esta forma de actuar.

### **7º Precios especiales de aceites Cepsa / Ertoil.**

Desde el comité se le requiere a la empresa a que intente realizar la gestión que corresponda para que, a través del economato Escode, se puedan vender productos tales como el aceite Cepsa, a fin de que los trabajadores puedan beneficiarse, como ha ocurrido siempre, de precios especiales.

La Empresa hará las gestiones oportunas y nos contestará.

### **8º Acceso a ACPDM.**

El presidente del comité solicita una visita de los Delegados Sindicales a esta planta.

Toma la palabra el Delegado Sindical del SU para manifestar que por nuestra parte (SU) queremos llegar más lejos, tal y como lo hemos venido reclamando desde hace meses. La anterior visita no satisfizo nuestras pretensiones pero es que además, se da otra circunstancia en la actualidad y es que ya el personal de plantilla de ACPDM está operando únicamente en esa planta durante toda la jornada de trabajo y no podemos ejercer nuestro derecho de representación para con ellos. Ni siquiera podemos facilitarles la información que se vaya sucediendo en cada momento, ni directamente ni a través de los tablones sindicales, que no tienen.

Además, ya han sido dos los accidentes que se han producido en esta planta entre nuestro personal y la empresa incumple su obligación de informar a los representantes de los trabajadores.

Un representante de RRHH manifiesta que sí se hará una visita en condiciones diferentes a la primera pero desde el SU se le recuerda que una reciente resolución de la Inspección de Trabajo, requería que “de manera inmediata” dejara entrar libremente en la planta a los DDPP.

Por todo esto, desde el SU se le recuerda a RRHH que ese argumento que tantas veces han esgrimido, contra el Sindicato Unitario respecto a que no acata las resoluciones de los juzgados o de Inspección laboral, deben aplicársela precisamente ahora a ellos, pues incumplen en estos momentos los requerimientos de estos organismos.

### **9º Efectivos de seguridad. Nuevas incorporaciones.**

Informa RRHH que abrirán un proceso de selección en Julio.

En este punto el Jefe de RRHH pidió a todos una reflexión sobre la marcha de a reunión, en la que no se discuten los temas con normalidad, dicen que ellos no han cambiado, pero que si esto continua así no vendrá él personalmente a las reuniones.

Por nuestra parte se le dijo que cómo pide una reflexión, se quita las culpas y dice que no va a venir.

Esto se merece un comentario mas largo que el que deberíamos poner aquí ahora, empezando el por qué estamos en esta situación y quién la ha promovido.

### **10º Tareas de mantenimiento para operaciones.**

La Empresa se ratifica lo dicho en la última reunión bimestral.

A raíz de unas instrucciones dadas en la planta de Energía-THD, por parte del SU le recordamos a la Empresa, en nombre de todo el Comité, que no están dentro de las funciones de los operadores hacer trabajos de mantenimiento de la planta.

### **11º Evaluación semestral de empleo.**

RRHH explica que está en curso dicha evaluación, que acaba de terminar el semestre.

Desde el SU se le pregunta por la información del primer trimestre, que la Empresa reconoce que no ha entregado aún, y se le pregunta también que si sabe con qué periodicidad tiene que facilitar esa información, y la Empresa reconoce (sin ningún pudor) que es cada tres meses. Sin comentarios por nuestra parte.

### **12º Curso de formación acceso a Refinería.**

Ante la petición, por parte del SU, de que nos permitan que accedamos los cursos que se imparten a las personas que acceden diariamente a refinería, sobre las normas necesarias para la circulación por el complejo, y la negativa de la Empresa, solicitamos que los DDPP puedan asistir a dichas charlas de seguridad, pero la Empresa vuelve a contestar negativamente aunque dice que nos informará sobre cualquier aspecto que deseemos.

Entendemos que la Empresa incumple una vez mas la consulta previa a los Delegados de Prevención en estos temas, y no nos permite conocer cómo se da esa información, si es correcta, suficiente o nó.

### **13º Cobertura de absentismo y vacaciones. Carga de trabajo**

Habiendo detectado que hay trabajadores que están obligados a realizar el trabajo de varios de sus compañeros, cuando éstos están de baja o de vacaciones, se ha requerido a la empresa para que sustituya en cada momento a las personas cuando faltan a su trabajo a fin de no generar una gran carga de trabajo entre quienes los sustituyen.

RRHH comenta que la grave situación económica nos sitúa en posición de reducir costos sin perjuicio de la seguridad de las instalaciones y las personas.

Por parte del SU, se solicita una evaluación de riesgos de estos puestos que consideramos imprescindible, en primer lugar, para cambiar tan sustancialmente las condiciones laborales de aquellos trabajadores, que entendemos es obligatoria.

#### **14º Vacaciones y compensatorios pendientes 2008 y problemas de cobertura.**

Respecto a este tema planteado RRHH informa que esta circunstancia se ha reducido a casos puntuales y justificados. Se ha hablado con los responsables de las plantas para que se den las vacaciones pendientes de 2008. Y que al finalizar la reunión entregaran la información que se ha solicitado al respecto. A la hora de la redacción de esta NI el sindicato Unitario no ha recibido (o tenido acceso) la información referida.

Por otra parte, sabemos que a raíz de la propuesta del SU de incluir este punto en el orden del día, en alguna planta se están dando muchos de los días compensatorios atrasados.

#### **15º Fecha de caducidad en productos de cafetería**

Se presenta el caso de algunos productos de cafetería que presentan una fecha de caducidad próxima a la del día de su consumo.

Desde RRHH se contesta que esos casos deben tratarse en el momento por la dificultad que representa investigar tiempo después. No obstante se hablará con el responsable de cafetería.

También, un Delegado Sindical manifiesta su queja por que, según él, a veces hay un trabajador que cuando accede al comedor para comer, no encuentra ya los platos del día.

#### **16º Información del absentismo por asistencia.**

El presidente pregunta por los criterios que se usan para el pago de este "premio". Concretamente por los retrasos de mutuo acuerdo.

La empresa informa que en cuanto al margen de tolerancia, en los casos de mutuo acuerdo, mientras que no generen costes para la compañía, no se considerará absentismo.

El Delegado Sindical del SU aprovecha para plantear otros casos como por ejemplo el de los márgenes de tolerancia del personal de jornada ordinaria, que tampoco genera coste alguno y sin embargo sí se descuenta.

Este delegado Sindical obtiene una respuesta de un miembro del comité que no es de su sindicato por lo que insiste ante la empresa, en obtener una respuesta oficial.

También, el portavoz del SU en el Comité pregunta por los casos de suspensión de trabajo por maternidad o paternidad, si se considera absentismo o no. Este portavoz del SU comenta que esta pendiente de llegarse a un acuerdo sobre el plan de igualdad y desde luego el Instituto de Igualdad a la mujer no le iba a dar el visto bueno a este plan. No se le puede dejar de pagar a una persona por faltar por el concepto de maternidad.

La empresa se ratifica en que lo que se premia es la asistencia.

También se le pregunta por parte del SU por la respuesta que estamos esperando desde hace varias semanas de los compañeros que no han cobrado el premio de asistencia por ser convocados a las Mesas Electorales de las pasadas elecciones europeas, y la Empresa dice que aún no tiene respuesta. No entendemos que para un tema tan claro, que no se puede tener en cuenta como absentismo, la Empresa se demora tanto en responder.

## **17º Temas pendientes.**

- Programa HCI.

RRHH comenta que no hay nada que añadir a lo último que se dijo.

- Salario de sustitución o ascenso de los futuros TDC en ACPDM.

RRHH dice que repite lo que ya dijeron: consolidarán la categoría cuando hagan las funciones propias.

El portavoz del SU expone que ya hacen trabajos de superior categoría y unas pruebas que suponen una responsabilidad que no les corresponde.

- Vestuarios en asfaltos, combustibles, etc.

RRHH se ratifica en la reunión anterior (ninguna inversión al respecto)

- Situación sala de control de Movimientos y Mezclas.

Ninguna novedad al respecto.

- Identificación de los códigos de nómina.

RRHH dice que facilitarán el listado cuando lo tengan terminado.

## **18º Varios**

- Desde el Sindicato Unitario se manifiesta que ha tenido conocimiento de que a la Junta de Accionistas son invitados algunos representantes sindicales del Comité Intercentros mientras que a los de la refinería La Rábida no se les dice nada., lo cual, parece discriminatorio.

El responsable de RRHH comenta que duda de que se dé esa circunstancia.

- Desde el Sindicato Unitario se manifiesta que no se ha convocado al Comité de empresa a la reunión en Madrid en donde el consejero Delegado informó de importantes aspectos de la compañía, por lo que entiende, se queda desinformada una parte de la representación social de los trabajadores.

Desde RRHH no lo estimaron de esa manera.

Desde el SU entendemos que la información debe darse igualmente tanto a Secciones Sindicales como a Comité de Empresa.

- El portavoz del SU en el comité informa que el colectivo de los guardas de seguridad tienen un ad personam menor al resto de plantilla y no sabemos el motivo.

RRHH manifiesta su desconocimiento del tema y se compromete a revisar la situación.

- El mismo portavoz solicita las actas de las reuniones de las Comisiones Paritarias que ya se hayan celebrado, hace bastantes semanas. Desde RRHH se le informa que se facilitarán en breve.
- Un Delegado Sindical pregunta por si hay límite para poder jubilarse. Desde RRHH se le contesta que no, si hay acuerdo con la empresa. Otro Delegado Sindical **“amenaza con quedarse más años”**. Lo que provoca las risas de una parte de los asistentes a la reunión.
- El Delegado Sindical de UGT manifiesta que aún no perteneciendo al Comité, dado que, según entiende él esta situación es “una vergüenza” (en eso estamos de acuerdo), va a plantearse otra dinámica en el plano sindical porque el comité no soluciona nada. Nosotros nos vamos a plantear acudir a las reuniones, dice. **Esta situación no es nueva. Ya al comienzo de la negociación, este Delegado preguntaba en un foro sindical si él podía negociar un convenio como Sección Sindical, sin contar con el resto del comité (que es el que está representando a todos los trabajadores).**



Mario Samper

La Rábida, 6 de Julio de 2.009

Sección Sindical del Sindicato Unitario