

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>

unitariorefineria@hotmail.com

Información ° 82 – 09

23-10-09

APUNTES

Comentarios previos:

1.- Presentamos unas pinceladas muy resumidas de la reunión bimestral, que no intentan sustituir el Acta oficial de la misma, pero que nos vemos obligados a hacer mientras no haya un firme compromiso de que el Acta sea consensuada entre todas las partes, como hemos hecho siempre desde el SU cuando hemos ocupado los cargos de responsabilidad del Comité, aunque algunos por intereses partidistas no lo quieran reconocer. De esta manera tenemos completa libertad para exponer y recoger nuestras opiniones, que en otro caso se pierden.

2.- Continúa el boicot del resto del Comité (UGT y CCOO) poniendo nuestros puntos en el orden del día como ruegos y preguntas.

El miércoles 21 de octubre, el Comité de Empresa se reunió con la dirección de RRHH en una reunión bimestral ordinaria. Tras proceder a la presentación del nuevo Delegado Sindical de CCOO, se trataron una serie de aspectos, que comentamos a continuación:

Sobre el **Reglamento del Comité de Seguridad y Salud**, el Presidente del Comité pregunta sobre la posible aceptación ante la última propuesta del Comité.

La empresa, por su parte, efectúa una propuesta distinta, a lo que un DS de UGT responde que "tendremos que estudiarla". En el SU ignoramos a quien se refiere ese "tendremos"

Por parte del Sindicato Unitario se manifiesta que la Empresa y el Comité no respetan sus propios acuerdos. En el acta adicional del actual convenio colectivo se recogió que dicho reglamento se aprobaría por consenso, y ése no es el caso, ya que los representantes del Sindicato Unitario son los que elaboraron de la nada un primer borrador y no estamos de acuerdo que la Empresa no acepte las 3 ó 4 cláusulas que aún marcaban las diferencias y que nos han retrasado años su firma, por la negativa de la Empresa.

Sobre los **anónimos** aparecidos hace algunas semanas, desde una parte del comité se pide a la empresa que investigue para conocer los responsables de dichos escritos. Desde el Sindicato Unitario se vuelve a manifestar que nosotros ya hemos condenado este tipo de acciones públicamente, lo que no ha ocurrido desde la otra parte.

El Delegado Sindical del SU decidió ausentarse de la reunión y no debatir este punto cuando tiene claras sospechas de quién publicó uno de los anónimos del que había sido centro de los ataques por lo que el planteamiento de este tema en una reunión del comité le parece repleto de un alto grado de cinismo.

La empresa nos informa sobre la situación de la **descarga de crudo**, tras los recientes sucesos con la sea-line (línea submarina de la monoboya). Pese a que en estos momentos, por precaución por el estado de la mar, no se está descargando crudo, es cuestión de que se solucione este imprevisto del tiempo para recomenzar la descarga. Y hasta el momento de la parada no había incidencias.

El Sindicato Unitario expresa su alegría de que se normalice la situación por el bien de todos.

La empresa nos ha informado que existe un Protocolo de actuación respecto a la **Gripe A**.

Se ha creado un comité que reúne información y toma decisiones según se vayan sucediendo acontecimientos. Nos comentan que la gripe A se está tratando ya en muchos sitios como una gripe más pero que aún así, existe este protocolo que prevé cuatro tipos distintos de actuaciones dependiendo de la gravedad de una posible aparición de un brote en cualquier centro de del grupo Cepsa.

En la reunión del Comité de Seguridad y Salud del lunes próximo informarán a los asistentes de manera más concreta.

La empresa nos informa que en breve, nos facilitarán copia del acta de la reunión de la **Comisión Paritaria que tratará la devolución de las vacaciones en situación de ILT**.

Desde el Sindicato Unitario se manifiesta nuestra sorpresa porque ante este tipo de hechos tan claros, con sentencias del Tribunal Supremo que avalan nuestra petición, la empresa sigue negando nuestro derecho.

Se le achaca a la empresa la **omisión de información al Comité de Empresa**, recriminándole que en algunas ocasiones no actúa de la manera más correcta a este respecto. Incluso en hay situaciones en las que la transmisión de información falla con respecto a los Delegados de Prevención

Respecto a la **eliminación del grupo ayudantes de stand-by mantenimiento**, nos comentan que debido a las jubilaciones que ha habido en este colectivo, resulta inviable seguir manteniéndose ese grupo.

De todos modos, se avisa a la empresa de nuestra disconformidad por que no se informa de esta circunstancia, como de muchas otras, al comité de empresa, no siendo el caso de este colectivo algo excepcional sino que cada que vez está más extendido.

Se trató también el tema de la **implantación de CEPSA como auto-aseguradora. El cuadro médico y el cambio de normativa de las mutuas**. Nos comentan que los trabajadores no notarán diferencia. Como antes, el médico de la empresa desviará al trabajador a un especialista o a una clínica. Antes era de la Mutua y ahora no, porque la Mutuas sólo están autorizadas para las primeras curas, pero no para los tratamientos como antes, pero no habrá otras diferencias. O sea, la operativa no ha cambiado pero no mantenemos la actividad con Fremap como antes, por imperativo legal.

Se pregunta a RRHH sobre los gastos de transporte que la mutua se tenía que hacer cargo y nos contestan que clarificarán en el acta de esta reunión los criterios que se utilizan.

Nos presentan unas diapositivas sobre la Situación en la que quedará **Aprovisionamientos RLR y Cepsa Química-Palos** y la conveniencia de aprovechar las sinergias de esta unidad en los dos centros de trabajo, no alterándose excesivamente, según dicen, las condiciones laborales de ambos grupos de trabajadores.

Se ha tratado el tema del desajuste aparecido hace unos días en el tablón de anuncios **de accidentes de trabajo** en la refinería., y de los criterios que sigue la Empresa sobre ciertos accidentes de trabajo.

La **carga de trabajos no adecuados en el turno de noche** ha sido otro de los temas tratados, tras el reciente curso de formación impartido sobre los “permisos de trabajo” en el que se establece un procedimiento para que se realicen una serie de trabajos preparatorios en dicho turno. Aducimos que por cuestiones de seguridad, no es conveniente la realización de dichos trabajos en ese turno, a lo que la empresa contesta que la política a este respecto no ha cambiado y que solo si existe un caso puntual que estimemos conveniente, se analizará previamente

Se solicita a la empresa esté dispuesta a acceder a **cambiar de puesto de trabajo a los trabajadores con dificultades para el desempeño de su trabajo actual**. Ante dicho ruego, la empresa responde que “no tenemos nada que decir”.

En el apartado de **ruegos y preguntas** se solicitó de la empresa que se informara sobre las **medidas fiscales de JJAA para empresas en relación a conciliación de la vida laboral y familiar y planes de igualdad**, para lo que la respuesta obtenida fue un “gracias por el aviso”.

También se habló sobre la **desprofesionalización** que habíamos observado en las contrataciones, en las que se está jubilando al personal con más experiencia para sustituirlo por gente joven que resulta más barata pero en ocasiones carecen de esa experiencia necesaria, sobre todo en nuestro centro de trabajo.

La empresa no comparte lo que le transmitimos.

Respecto a la **eliminación del turno de noche en contrata de vigilancia** y las implicaciones que esta decisión puede tener en el PEI, la empresa nos contesta que es que anteriormente los recursos en vigilancia estaban sobredimensionados.

El presidente del comité informa sobre las **Comisiones Negociadoras: Plan de Igualdad, Clasificación profesional y Vacantes y ascensos**, solicitando fecha excepto para la de Clasificación Profesional la cual está aparcada, desconociendo el SU los motivos.

Desde el Sindicato Unitario se comenta vez más a que, en nuestra opinión, tenemos derecho a participar en estas Comisiones, puesto que son temas propios de los convenios estatutarios.

En este momento, un DS de UGT, pregunta si se va a recoger en acta la apreciación del portavoz del SU a lo que la empresa responde que va a seguir la misma política de no recoger en Acta opiniones particulares o de una sección sindical.

Comentario: esta sección Sindical debería tener derecho a que se recoja su opinión, que representa al sindicato más votado en las 4 últimas elecciones sindicales.

Volvemos a preguntar por la entrega del **Organigrama** a lo que la empresa nos responde que tengamos comprensión y que el 1 de noviembre lo entregarán finalmente.

También pedimos de nuevo el **listado de códigos de nominas**. Nos dicen que al final de la reunión se dará, aunque a la hora de redacción de esta NI al Sindicato Unitario no se le ha facilitado.

La empresa explica cómo se puede, según está reflejado en la **cláusula 54 apartado c. del convenio**, coger los permisos retribuidos de manera alterna, quedando claro que no se aumentará el número de días a los que se tiene derecho.

Se solicita no vuelvan a darse situaciones sobre **Justificantes y gastos de transporte** ante el cumplimiento de deberes de carácter público e inexcusable por parte de miembros del comité.

Desde el Sindicato Unitario se solicita oficialmente una Comisión Paritaria para este tema.

Se trata de nuevo el controvertido tema de la **contrata Fesava** y todo lo que la rodea. Durante la negociación del convenio ya se transmitió a la empresa la necesidad de que ésta actuara a fin de preservar los derechos laborales de los trabajadores de esa empresa, toda vez que, siendo la empresa matriz, entendíamos era responsable de la caótica situación que estaban padeciendo.

Al día de hoy la situación no ha cambiado y nosotros exigimos soluciones.

Dice la empresa que es Aprovisionamiento el responsable de que se cumplan exigencias de este tipo y que por tanto, se pondrá en contacto con sus responsables para transmitirle nuestra exigencia.

Respecto a la empresa **Joaquín Garrocho** y las dificultades por las que están atravesando sus trabajadores, también se requiere de la empresa una pronta actuación a fin de solucionar dichos problemas.

Se le trasmite a la empresa **quejas sobre la ropa de trabajo**. Nos contestan que están en vía de solución y que de momento, cualquier problema que aparezca se le transmita al Jefe de Vigilancia, como responsable de, entre otras cosas, la ropa.

RRHH informa sobre las gestiones que se están realizando para facilitar a un precio más económico el **aceite** que tradicionalmente ha gozado de estos descuentos en distintas gasolineras y que pueden quedar resueltas la próxima semana.

Nos hablan también sobre **la situación de la compañía** y la necesidad de adoptar medidas que racionalicen costes y aumenten la productividad. Y finalmente sobre la decisión de la compañía de no celebrar la **cena de Navidad** en este año, para lo que, a la redacción de esta NI ya nos hemos encontrado esa información en la intranet, aunque era un secreto a voces, desde hace como mínimo un mes, que lo vienen diciendo algunos jefes.

Comentario: Y con un poco de prisa terminó la reunión pasada las 14 horas porque RRHH comentó que tenían después un compromiso. Luego nos enteramos que la prisa las tenían todos, porque el compromiso era común.

La Rábida, 22 de octubre de 2.009

Sección Sindical del Sindicato Unitario