

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 ° 99 – 09

17-12-09

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

En la mañana del día 15 de diciembre, previo a la celebración de la reunión bimestral, la dirección de la empresa nos ha reunido para transmitirnos, como en años anteriores, un resumen de los hechos relevantes de Cepsa y la situación económica de la compañía.

Y sobre la reunión bimestral, de nuevo decir que presentamos con esta Nota Informativa, unas pinceladas muy resumidas de la dicha reunión, 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.

Comienza el presidente proponiendo a Enrique Muñoz como delegado de Escode, tras varios años de ejercer este cargo.

El portavoz del SU en el comité propone a Andrés Fernández, alegando que es bueno que haya cambios y que se renueve el cargo entrando otra persona.

Se propone una votación y con los votos de UGT más CCOO, sale, de nuevo elegido el mismo.

Tras este paripé, cuyo resultado es transmitido a la empresa, se procedió a tratar los siguientes puntos:

1º Resultado Comisiones paritarias. Copias Actas.

El presidente pasa la palabra.

El portavoz del SU en el comité manifiesta que entendemos que las personas que soliciten las paritarias son las que deben recibir las actas originales y que esperamos que en lo sucesivo sea así.

La empresa parece que no se opone

2º Sanciones vertidos Monoboya.

El presidente pasa la palabra.

Manifestamos desde el SU nuestro interés en conocer posibles sanciones administrativas tras los diversos vertidos de crudo al mar producidos este verano.

La empresa nos traslada que no ha habido sanciones. Solo expedientes informativos.

No obstante, algunos miembros del SU hemos oído de boca del Subdelegado del Gobierno que iban a producirse esas sanciones. Quizás de cara a la galería

3º Impago plus de noche a correturnos en cambios por necesidad de la empresa.

El presidente retira el punto tras el acuerdo del comité en su última reunión.

4º Informe accidente ACPDM.

El presidente pasa la palabra.

El Delegado Sindical del SU pregunta a la empresa por el informe oficial que se elaboró con motivo del accidente mortal acaecido hace un año en la planta de ACPDM. Manifiesta así mismo que además de no habersele permitido participar de la investigación a la representación de los trabajadores, tampoco nos han dado traslado de estos informes especiales.

La empresa responde que se facilitó en su día información a través del director del proyecto a los Delegados de Prevención

El Delegado sindical del Unitario manifiesta su desacuerdo con esa argumentación pues él estuvo también en aquella reunión y el director del proyecto se limitó a decir que no se había emitido informe alguno.

Se pregunta de nuevo si se le ha entregado a Cepsa informe oficial a lo que la empresa responde que no ha recibido nada y que no hay novedades. Se le responde que eso nos parece muy extraño.

La Empresa insiste que estos temas son muy complejos y que a veces tardan unos años.

5º Evolución Empleo.

El presidente pasa la palabra.

El portavoz del SU comenta que nos gustaría que se nos informara sobre la evolución que se espera en próximos meses y la que ha habido en los anteriores.

RRHH contesta que trimestralmente se viene dando esa información. Una vez se cierre el año nos dará las del último trimestre.

Informa que el incremento está más estacionado.

Desde el SU lamentamos la bajada de empleo que estamos viendo en estos últimos meses, y que se está concretando en que ya no se están haciendo contratos para hacer sustituciones.

Se le pregunta por las cuatro personas que han pasado de Movimientos y Mezclas a laboratorio y por si se las piensa sustituir.

Se responde que en cualquier caso, en esa planta había personas de sobra y no nos hemos quedado por debajo del mínimo.

6º Cambio condiciones ADESLAS.

El presidente pasa la palabra.

El portavoz del SU invita a la empresa a que, pese a que adelantó esta información en otro foro, se informe en esta ocasión a todo el comité de todo.

RRHH explica que este tema básicamente es que Adeslas pasa a formar parte de un grupo más grande, con más solvencia. Ha habido alguna disfunción concreta que se ha aclarado y que la misma Adeslas nos ha pedido que ante cualquier anomalía, les informemos.

Así mismo se nos informa que ha subido la cuota con el IPC sanitario, como es costumbre.

7º MTO: Reorganización de la dirección. Incertidumbre en MTO. y delineación.

El presidente pasa la palabra.

El tema de delineación se pospone a una reunión del Comité.

Preguntamos sobre una presunta reorganización en esta unidad a lo que RRHH responde que se ha creado un nuevo departamento de Servicios Técnicos. A lo largo de 2010 se concretará la integración del mantenimiento integral en las áreas operativas. Se reestructurará manteni-

miento central en aras a como funciona en el resto de centros de la compañía. Eso sí, quedarán todos los puestos de trabajo asegurados.

Se le ponen ejemplos de otras fábricas en donde se ha llevado a cabo reestructuraciones similares y luego han supuesto un problema para ellas.

Se expone, desde el SU que nuestra preocupación no es solo por los trabajadores que actualmente forman parte de la plantilla sino por los puestos que la compañía está amortizando, puestos por jubilaciones que no se cubren por ejemplo. En definitiva, se ha ampliado al doble la capacidad de la refinería con apenas 50 personas más contratadas.

RRHH responde que hay que optimizar costes y racionalizar.

Manifestamos que después de lo expuesto nos quedamos más preocupados aún. No vemos claro el horizonte. Lamentamos que la información llega mal, tarde y poca. El integral lo forman empresas que algún día van a despertar porque comparativamente con Algeciras ganan bastante menos, y se da la circunstancia que hay trabajadores de una misma empresa que cobran unos bastante mas que otros porque se les aplica el convenio de Huelva o el de Algeciras. Eso puede suponer un grave problema, del que ya tuvimos un aviso en la pasada huelga del Metal. Nos preocupa además, en qué situación quedarán los trabajadores de plantillas, cuando el integral asuma el trabajo de mantenimiento.

La empresa responde que entiende que la gente tenga dudas pero las decisiones no se transmiten hasta que están maduras. No peligran los puestos de trabajo que hay actualmente.

Se le traslada a la empresa que sus argumentos no nos tranquilizan en absoluto, porque no se ha aclarado qué van a hacer los trabajadores de plantilla. La Empresa dice que se va a continuar con un mantenimiento propio "cualitativo", pero no puede dar más detalles porque aún no se sabe en qué consistirá, y nos pide que no intranquilemos a nadie.

8º Listado actualizado del Equipo de Refuerzo.

El presidente pasa la palabra.

La empresa comenta que a primero de enero oficializamos las formaciones de los nuevos puestos. Y dado que en los meses centrales del año no ha habido cambios, se ha preferido esperar para trasladarnos el listado.

Desde el SU se propone que la empresa "cuelgue" en la intranet del centro esta información actualizada.

RRHH nos manifiesta que dicho listado actualizado se traslada mensualmente a los jefes de planta y tanto los jefes de turno como los trabajadores son conscientes de su existencia porque se procede a colocarlos en los tabloneros de anuncios.

Se le responde que eso es incierto y que rara vez se ha visto dicho listado en un tablón. Y que los representantes de los trabajadores no han recibido ningún escrito desde Febrero.

No obstante, la dirección manifiesta que siendo una buena idea la planteada desde el SU, a partir de enero se procederá de esa forma. Se le insiste que al mismo tiempo que se le manda la comunicación a la planta, se envíe también a las secciones sindicales y al Comité.

9º Vacaciones en ACPDM.

El presidente pasa la palabra.

El portavoz del SU expone que nos preocupa qué va a pasar con el personal de ACPDM respecto a sus vacaciones y a su calendario de trabajo para el 2010. Parece que no hay personas suficientes para darlas con la puesta en marcha y ellos quieren conocer su futuro inmediato. Si no ponemos medios, en 2011 será aún más complicado que las cojan. Hay algunas fechas en las que puede excluir las vacaciones pero eso se tiene que saber y organizarse a fin de que puedan planificar su vida personal.

La dirección nos transmite que el año 2010 es atípico y nos vamos a enfrentar con un reto. Se están planificando las vacaciones aunque habrá limitaciones si esas peticiones coinciden con la puesta en marcha.

El portavoz del SU responde que entendemos las actividades a realizar y así lo ha dicho. Pero por culpa de la puesta en marcha no pueden dejar de cogerse las vacaciones. Y pagarlas tam-

poco. Aún hay personas con descansos compensatorios de 2007 y no se les da. Al día que estamos debía de saberse. La gente no vive de la refinería solo. Tienen su vida y su familia. La familia no tiene que entender que estén a 12 horas y sin vacaciones.

Además, si alguno pide que sus horas extras se compensen en descanso, a ver cómo lo hacemos.

La dirección nos explica que esta misma semana los jefes van a difundir el esquema sobre el plan de trabajo y que le demos un voto de confianza. (a la hora de la redacción de esta nota informativa –justo el mismo día- nos enteramos que se ha impuesto hoy mismo a la plantilla de ACPCM un calendario que contempla trabajar de 07:00 a 15:00 h. sin previa consulta a los trabajadores, con otra serie de peculiaridades, como un solo autobús.

Por ellos, el Sindicato Unitario se está poniendo en contacto con la dirección a fin de que aclare porqué nos informa de algo en la reunión bimestral y luego actúa de otra manera. Insistimos en el consenso, o respetar los calendarios del convenio.

10º Formación OFFICE a la RT.

El presidente solicita formación según el acuerdo del comité.

La dirección pasará al comité listado del último curso y sobre aquellos datos se concretará contenido y fecha del próximo.

11º Proceso selección efectivos de Seguridad.

El presidente traslada a la dirección que aunque conocemos que se está desarrollando pero más queremos más información.

RRHH explica que ya están seleccionados los tres candidatos internos a falta solamente de unos informes. Los internos los incorporaremos lo antes posible y los otros el año que viene.

El portavoz del SU pregunta por si ya están elegidos a lo que la empresa responde que no.

12º Falta de aparcamientos.

El presidente solicita buscar una solución.

La empresa responde que puede deberse a hechos puntuales pero que no van a hacer un parking para un mes. Controlan que la gente de afuera no aparque y pide la colaboración de la plantilla.

13º Visita DDPP a la antigua Ertisa.

Se retira este punto toda vez que la visita ya se ha producido.

14º Paso 3T del personal de Laboratorio.

El presidente pasa la palabra.

Se le pregunta a la empresa por una presunta reorganización.

Nos responden que este tema va unido a la puesta en marcha de ACPDM por el redimensionamiento de las tareas. La planificación es que estén a tres turnos. Excepto un puesto concreto de análisis que seguirá a dos turnos, los demás a tres. La idea es no precipitar el cambio. Si al final se pone en marcha por primavera, se hace a partir de ese momento.

El portavoz del SU responde que no se puede dar por hecho que van a pasar a tres turnos. Previamente hay que pedir voluntarios ya que esto supone una modificación sustancial del contrato. Tampoco se ha explicado si esta modificación es para siempre.

La empresa responde que es para siempre, por las nuevas necesidades.

La empresa nos explica que los nuevos contratados entraron para trabajar a tres turnos. Se podrían pedir voluntarios entre los demás, pero si todos tienen que ir a tres turnos no cabe voluntariedad.

También se le traslada que si durante la puesta en marcha vamos a necesitar, igual que en la planta un trabajo extra, eso se puede hacer en vez de con horas extras, contratando a las personas. Si se preparan se puede hacer un contrato para la puesta en marcha de varios meses. Se le pregunta por el laboratorio nuevo a lo que responden que no hay previsión de hacerlo de inmediato.

15º Estudio de Riesgos Psicosociales.

El presidente pasa la palabra.

La empresa explica que éste fue un tema ya tratado en el Comité de Seguridad y Salud.

Se le responde que se habló durante la negociación y no se llegó a acuerdos pero ahora se están dando en este centro otras circunstancias y se pueden producir bajas por estrés.

El portavoz del SU manifiesta que no se ha hecho un trabajo serio toda vez que no se aplican muchas de las normas de riesgos laborales.

El Delegado Sindical del SU recuerda la disconformidad que este comité ya ha manifestado en la anterior ocasión con la empresa que realizó la evaluación de riesgos (Inerco) por un trabajo que, según el comité, tenía múltiples deficiencias.

RUEGOS Y PREGUNTAS.

Se plantea la movilidad que soporta el administrativo que está en energía y que ha pasado a planta cobrando PCT 2 y debería cobrar el 1, al menos en el periodo que está en planta.

Se reitera la petición de que Cepsa oferte el aceite para coches a través de Escode. La Empresa responde que el comercial ha hecho gestiones con escode y que preguntará cómo van.

Se expone la queja a la empresa de que haya Organizado un acto (la copa de Navidad) y no haya contado con la totalidad de los trabajadores, en este caso algunas letras del turno, suponiendo esto una clara discriminación de mal gusto por lo que cada Sección sindical se reserva el derecho de ejecutar las medidas que considere oportuna. Por parte del SU preguntamos si se había considerado la posibilidad de poner también un autobús para el personal de turno de tarde a las 13 horas, hora que comienza el acto y si se había pensado en alguna contraprestación al turno de noche, y confirmó que el personal de turnos se sentía discriminado máxime cuando el personal de jornada ordinaria va a terminar ese día su jornada de trabajo una hora y media antes y ellos no tenían ninguna compensación. La Empresa respondió que iban a hacer lo que habían hecho otras veces y que no se pueden poner tantas trabas.

El Delegado Sindical del SU informa que en su visita a la vecina Ertisa, ha podido comprobar como las comidas no están expuestas de manera antihigiénica como en la refinería, los alimentos que van a consumirse por los trabajadores. En aquella fábrica, existen unos expositores cerrados y la comida se va dispensando conforme la reclaman los empleados. Precisamente fue un inspector de sanidad el que obligó a adoptar esta medida.

La dirección responde que aquí también ha habido controles y el inspector no se ha manifestado de la misma manera. El Delegado del SU insiste en que de una manera u otra, a este tema tiene que dársele solución.

Un miembro del SU manifiesta su queja una vez más del mal estado en materia de seguridad en que se encuentran algunas zonas de la planta de Combustibles I.

La Rábida, 17 de diciembre de 2.009

Sección Sindical del Sindicato Unitario