

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.rlr.htm>

unitariorefineria@hotmail.com

Información ° 25 – 10

19-02-10

“DECÍAMOS AYER...25/03/02” **“REUNIÓN CON RRHH”**

Es conveniente mantener viva la memoria. Lo que se dice y se refleja en un escrito permanece en el tiempo. Hoy queremos recuperar, por segunda vez, la primera reunión que mantuvimos con el actual equipo de RRHH como sección sindical. Continuamos con la misma política, pero otras personas a la vista de los hechos (la firma de un convenio extra-estatutario con otras secciones sindicales) cambiaron de opinión, según convenía a la empresa.

Otra de las cuestiones que echamos de menos son las **reuniones de clima**. Aunque a muchos trabajadores les cuesta trabajo decir cosas a los jefes, y destacarse de alguna manera, lo cierto es que en las reuniones salían temas, y se transmitían y repetían las quejas. Lo malo es que muchas de esas quejas no se han solucionado, permanecen en el tiempo, y de esta manera no se justifica la continuación de dichas reuniones.

Recordamos que muchas de nuestras antiguas Notas Informativas se pueden consultar en nuestra página Web, que aparece en el encabezado de este escrito.

El Sindicato Unitario no se vende por un plato de lentejas.

S.U. de Huelva	Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del S. Unitario
	Información 14 - 02

Con objeto de conocer a las personas que formamos parte del Comité y las inquietudes de representantes de los distintos sindicatos presentes en la Refinería, el nuevo Jefe del Departamento de Recursos Humanos, el Sr. Laureano Albán, se reunió en primer lugar con el Secretario y el Presidente del Comité de Empresa y posteriormente con los distintos grupos del Comité (incluido el “grupo mixto”)

Con la sección sindical del Sindicato Unitario, representada por los miembros del Comité del sindicato, se reunió el pasado día 11 de Febrero de 2002.

El Sr. Albán nos dijo algunas cosas de las que entresacamos las siguientes:

1. **Su interlocutor para negociar es el Comité de Empresa.**
2. No es partidario de aplazar los temas.
3. Le gusta decir las cosas claras, pero sin sacar las cosas de contexto y hay que saber separar los temas profesionales que se defienden en una negociación de los temas personales.

Por su parte nuestra sección sindical le explicó nuestra situación en el Comité de Empresa y nuestra línea sindical, de la que le dimos unos apuntes en un escrito que adjuntamos a esta nota informativa.

Esta nota refleja muchos de los puntos que nos preocupan en la Refinería La Rábida, y que nos gustaría resolver, pero naturalmente algunos pueden conseguirse a medio o corto plazo y otros necesitan mas tiempo, pero no por eso debemos olvidarnos de ellos.

La Rábida, 28 de Marzo de 2.002
El Delegado Sindical del Sindicato Unitario

Fdo: Diego Quintero Martín

1. Igualdad y no discriminación

- a. Actualización de las cláusulas del Convenio afectadas por la reforma laboral.
- b. Eliminar las normas discriminatorias del equipo de refuerzo (números de puestos de trabajo a desarrollar, condiciones de trabajo, etc.)
- c. Continuar la política de homogeneización de las antiguas RBAs.
- d. Transparencia en los salarios de los contratados y trabajadores de ETTs.
- e. Pase a fijo de muchos compañeros que llevan muchos años trabajando en el centro a través de distintos tipos de contratos, mezclados con los trabajadores fijos.
- f. Eliminación progresiva de la segunda tabla salarial.
- g. Organigrama de la Empresa (nos facilitará el control), incluyendo a los subcontratados
- h. Disminución de la política de concatenación de contratos.
- i. Actualización mas rápida de las distintas etapas de salarios de los trabajadores de nuevo ingreso.

2. Reducción de la jornada laboral y creación de empleo estable

- a. Jornada intensiva atractiva para los trabajadores de jornada ordinaria.
- b. Esquema de turnos de 6/4 con 30 días de vacaciones.
- c. Respeto de las HE máximas y eliminación de HE que puedan sustituirse por horas normales (ATS en paradas, operadores en paradas como las de FCC, reparación de SDA, etc.).
- d. Minimizar las HE al trabajar de noche.
- e. Llamar a todas las HE por su nombre.
- f. Respeto del descanso de 12 horas entre jornadas (inclusive cuando se hacen HE)
- g. Horas de formación de seguridad dentro de la jornada anual de trabajo, según legislación vigente.
- h. Misma hora de salida de los autobuses respecto a la hora de terminación de la jornada de trabajo.

3. Política de vigilancia de la salud y seguridad en el trabajo.

- a. Mayor control de análisis de los trabajadores y de mediciones en el puesto de trabajo de agentes químicos (especialmente los cancerígenos), los biológicos, físicos (ruido y ergonomía del puesto).
- b. Estudio de enfermedades laborales.
- c. Seguimiento de la salud después de la terminación de la relación laboral.
- d. Mayores recursos para el control de vigilancia de la salud y en el estudio de las condiciones de trabajo (ejemplo, personal a turnos), dietas de comida, comidas caliente sustitutivas de los bocadillos, tiempo de exposición y lista de agentes de riesgo en cada puesto, etc.
- e. Reducción de la exposición al ruido.
- f. Control de edificios (prevención de edificio enfermo)
- g. Adecuar todos los puestos de trabajo a la iluminación requeridas en los mismos.
- h. Aplicación en su totalidad del RD sobre agentes cancerígenos (incluyendo el tiempo de aseo, los dobles vestuarios, etc.)

- i. Ampliación de los reconocimientos específicos a los trabajadores que trabajan con PVD, y establecimiento de pausas de descanso.
 - j. Reducción de la carga de trabajo en el turno de noche.
 - k. Casetas en las áreas y lugares de descanso.
 - l. Equipo de bomberos.
 - m. No a los trabajos de tuberos en algunas unidades por operaciones.
- 4. Potenciación del Comité de Seguridad y Salud y formación y participación de los delegados de Prevención. Aprobación de un Reglamento de funcionamiento.**
- 5. Ampliar los medios de los representantes de los trabajadores: locales separados para el Comité de Empresa, Delegados de Prevención y Secciones Sindicales, ordenadores, etc.**
- 6. Reducir el tiempo de contestación a las propuestas de los representantes de los trabajadores, y de la confección de las Actas de las reuniones.**
- 7. Jubilaciones**
- a. Transparencia en las prejubilaciones
 - b. Jubilaciones a los 60 años o de 30 - 35 años de trabajo a turnos con mayores complementos (en función del número de años de trabajo).
- 8. Continuar con la negociación de un convenio propio. Posible adhesión de supervisores.**
- a. Adecuar algunos puntos del Convenio a la legislación vigente, en la que están mejorados, tales como tiempo máximo en categoría superior, descanso entre jornadas, etc.
 - b. Ampliación de niveles en Convenio con sus salarios correspondiente, al igual que en Cepsa, incluyendo el del personal Técnico y Directivo ("supervisores").
 - c. Garantías para los supervisores que se quieran adherir al Convenio en materia económica.
 - d. No mas recortes sociales
 - e. Que en los permisos retribuidos se cobre como si se estuviera trabajando.
 - f. Y que cuando un trabajador esté dado de baja no pierda tanto dinero de los complementos salariales.
 - g. Estudio del acoso sexual y acoso moral en el trabajo. Implantar una normativa, según recomendaciones del INSHT.
- 9. Mejora del clima laboral**
- Mejora o eliminación de los aspectos peor valorados en la reciente encuesta sobre el clima laboral en nuestro centro:
- a. Ascensos, promociones y mejoras económicas.
 - b. Valoraciones de rendimiento (PDP, objetivos de los T y D, etc.)
 - c. Comparación de salarios con puestos similares
 - d. Horarios de trabajo
 - e. Trato de algunos jefes, etc.