

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 ° 31- 10

10-03-10

“DERECHOS GARANTIZADOS”

Los cambios en la estructura salarial, a raíz del V Convenio Colectivo, allá por 1.995, trajo consigo una serie de servidumbre en relación a las “cartas de garantías” que los trabajadores y trabajadoras hemos podido recibir a lo largo de estos años: 1.997, 2000 y 2004. Precisamente se nos garantizan una serie de derechos que la Empresa unilateralmente no los puede quitar, ni tampoco se pueden anular por una negociación colectiva. Pero resulta que en la práctica la Empresa pretende rebajar a algunas personas esos derechos cuando se producen algunos cambios, los trabajadores no conocen sus derechos, no se quieren “señalar” y aceptan las mediaciones de sindicalistas cercanos a la Empresa que están dispuestos a renunciar en su nombre a parte de esos derechos.

Así nos encontramos que los primeros afectados por la segunda tabla salarial que entraron en plantilla, que cobraban antigüedad, pero no el CRF, ni la retribución voluntaria, ni los pluses con antigüedad, cuando se les puso el PCT a todos los trabajadores en este convenio, la empresa en 2.009 se lo quiso quitar del “Ad Personam” y al final, sus “representantes” aceptaron una cosa intermedia. También la Empresa cuando quiere cambiar los días de descanso de un grupo de trabajadores de 3 turnos, siguiendo a 3 turnos, pretende rebajarle el “Ad persona del Turno Fijo” por no hacer domingos, hay quién está dispuesto a pactar por ellos. Y todo se hace en el SERCLA, pero seguramente, por la experiencia que ya tenemos, el acuerdo estaba pactado antes de entrar a mediar en dicho organismo por los mismo que no querían que ese tema se tratara ni como punto, ni sorprendentemente, como “ruegos y preguntas”, en la última reunión bimestral del Comité, como así ocurrió, con la complicidad de la Empresa. Un hecho, a nuestro juicio, vergonzoso, cuando ni siquiera lo íbamos a plantear como un punto económico, sino de prevención.

El concepto “Ad Personam” es intocable, sin la conformidad del interesado. Y el “Ad Personam de Turno” sólo puede variar si se cambia el tipo de jornada del trabajador: si pasa, por ejemplo, de turnos a jornada ordinaria, de 3 turnos a una de las tres modalidades de 2 turnos, pero nunca de 3 turnos a 3 turnos, por cambiar los días de descanso y no trabajar los domingos. En convenio no hay recogido ni pactado ningún esquema de turnos diferentes al del 6/4. Y no se puede obligar a nadie

a cambiar a otro horario distinto de los previstos en convenio. Además, ya no se pagan “domingos” ni “festivos”, lo que se paga es un “Ad Personam del Turno Fijo”, pero sólo para los “viejos”. Y aún más sangrante: ¿qué se le puede quitar a un trabajador “nuevo” de 3 turnos que deje de trabajar los domingos y los festivos? Por la misma razón: ¿Se les paga algo a los compañeros del “equipo de refuerzo” que hacen más domingos y festivos que nadie? Otra cosa muy distinta, es que, a la hora del cambio de estructura salarial, hubiera algunos compañeros de turnos que no trabajaban los domingos y se les pusiera un Ad Personam del Turno teniendo en cuenta esta incidencia, pero no es el caso de ahora.

Al final son los trabajadores los que deciden, aunque a veces no saben muy bien que es lo que están aceptando, porque no entienden muy bien de nóminas (nuestras nóminas con los distintos Ad Personam son muy “complicadas”) pero no es lo mismo que estén apoyados por todos los representantes de los trabajadores, que por una parte dispuesta a pactar con la Empresa a cualquier precio, recortando derechos consolidados de los trabajadores, que la misma Empresa les ha garantizado en cartas personales, para poder meter una segunda tabla salarial, bendecida por los mismos que pactan esos recortes. Nosotros sólo podemos asesorar a quienes quieran, pero ellos deciden después.

En una ocasión anterior, en 2.004, cuando se hizo la homogeneización de salarios (Salario Base y Ad Personam) con Cepsa, la Empresa intentó quitarnos del Ad Personam la subida del Salario Base del nivel 8 a un pequeño grupo de trabajadores de dicho nivel (el SB del nivel 8 era el único desfasado respecto a Cepsa) pero nos opusimos tajantemente (uno de los nuestros estaba afectado), y la Empresa tuvo que respetar la garantía individual del Ad Personam.

Hay fórmulas para oponerse a las pretensiones de la Empresa, y una de ellas es el conflicto colectivo, pasando por la mediación y/o el arbitraje, cuando afecta a un grupo de trabajadores homogéneos, que además se puede repetir en otros grupos y que finalmente pueden afectar a toda la plantilla.



Fdo.: Diego Quintero Martín

Portavoz del S.U. en el Comité de los trabajadores

S. Unitario: Contra los recortes de los derechos de los trabajadores.