

# 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>

**Información ° 53 – 10**

**11-06-10**

## **NOTAS DEL SINDICATO UNITARIO** **SOBRE LA REUNIÓN BIMESTRAL DE** **MAYO 2010**

El día 31 de mayo tuvo lugar la reunión bimestral con la empresa. Previamente los miembros del comité nos reunimos para tratar algunos puntos que han aparecido a última hora.

Desde Recursos Humanos se da la bienvenida al nuevo **Delegado Sindical del Sindicato Unitario, Juan Francisco Martínez**. Seguidamente se procede a tratar los puntos del orden del día que son los siguientes:

### **1. Sistema de concurso para nuevos puestos de estructura.**

El presidente comenta que como aún no ha terminado de negociar la comisión de vacantes, queremos que se aplique el convenio a la mayor brevedad posible sobre la cobertura de puestos aparecidos por las bajas de un técnico seguridad de jornada ordinaria y analista en planta.

Desde Recursos Humanos comentan que ya nos ha dado contestación sobre los puestos que mencionamos. Para los que pedimos que se aplique el convenio expone que hay una comisión abierta y no se justifica intentar aplicar un sistema obsoleto que se está revisando. Además, no se está haciendo, según RRHH, nada diferente a lo que dice el convenio. El sistema de concurso habla siempre de sistemas que se activan si el candidato promociona. Este no es el caso ni en uno ni en otro.

### **2. Asignación de categorías convenio colectivo a trabajadores que hayan finalizado estudios superiores. Oportunidad de ocupar vacantes necesarias en la organización.**

El presidente del comité solicita en este punto que el personal que ha terminado unos estudios obtenga oportunidades antes que el que no los tenga.

Desde RRHH se contesta que no existen muchos casos pero que los procedimientos de la compañía así lo recogen. Aunque se tendrá en cuenta, no van a renunciar a que sea la compañía quien decida; a veces no se cumple el perfil y se acude a la contratación externa.

El portavoz del SU pregunta por la existencia de alguna base de datos actualizada a lo que le contestan que sí, pero que aún así, son los trabajadores los que deben acudir a RRHH a comunicarnos que han terminado sus estudios.

### **3. Información al comité de empresa por la interpretación de la LPD.**

El presidente solicita la creación de un fichero común y confidencial que no vulnere la Ley de Protección de Datos y que contenga una serie de datos que son de utilidad para este comité.

Ante la pregunta de la dirección, se acuerda que el presidente transmita a ésta próximamente, a qué datos se refiere.

### **4. Solicitud de información del sistema “gestión por competencias”.**

La empresa realiza una presentación con diapositivas sobre dicha información.

Desde el Sindicato Unitario se afirma que como siempre, no se cuenta con el comité de empresa. Lo que significa esto, a nuestro entender es la ocultación de una ampliación de funciones de los trabajadores con una reducción de puestos de trabajo.

### **5. Sugerencia de hacer un estudio de riesgo general y psicosocial en laboratorio con los DDPP Y Servicio de Prevención.**

El presidente procede a realizar esta solicitud a lo que contesta la empresa que se está haciendo en la actualidad y que no entienden nuestra pretensión.

### **6. Evaluación PDP año 2009; doble rasero en las distintas unidades y malestar de los trabajadores por la disparidad de criterios de los evaluadores. Posible existencia de mandato para evaluar a la baja.**

Se manifiesta que unos jefes valoran de una manera y otros de otra, no habiendo un criterio común. Existe malestar entre los trabajadores. Sospechamos que ha habido un mandato de que esta evaluación se haga a la baja.

**Desde el Sindicato Unitario se denuncia que hay plantas, por ejemplo en Lubricantes, en donde se hace la evaluación a lápiz y luego los jefes la modifican. No consienten una evaluación alta. Los criterios con los que se creó esta evaluación contemplaban que cuando le llega al trabajador, los datos ya plasmados no se deberían tocar. Habría que retomar la situación y recordar que los criterios deben ser los más homogéneos posible. Solicitamos se inicie un proceso de formación a los mandos sobre la aplicación del PDP.**

El director de RRHH responde que efectivamente para todo lo que sea evaluación debe haber un proceso de homogeneidad. Habiendo realizado un proceso de formación inicial, conviene refrescarlo por el relevo generacional. Vamos a analizar los resultados e independientemente de estos, planificaremos una formación sobre este tema.

**Desde el SU se solicita la media que hay en cada unidad independientemente la de los nuevos de la de los viejos, así podremos contrastar dicha media sin que interfiera la de los “viejos” que ninguna implicación tiene en los salarios.**

### **7. Acceso de mujeres a puestos de trabajo en combustibles 1.**

Los miembros del Sindicato Unitario exponemos que deseamos que quede constancia de que nos preocupa que **no se facilite a las mujeres el acceso al trabajo en la planta de Combustibles I**. Un indicio claro de esta circunstancia es la modificación de vestuarios en donde no se ha previsto un vestuario separado para las mujeres.

Se nos responde que no se incluyen vestuarios porque no hay mujeres. Había una necesidad de reforma y se ha hecho y como actualmente no hay operadoras pues no se han hecho vestuarios para ellas. “Hay otros vestuarios y otros servicios en las inmediaciones. Si hay que desplazarse 500 metros pues que se desplacen”.

Desde el SU se le contesta que esa afirmación debe estar haciéndola sin haberlo pensado antes. No se está facilitando el acceso en igualdad de condiciones.

**La empresa no tiene voluntad de hacer un plan de igualdad de verdad.**

#### **8. Comisión de horas extras para análisis de datos 2009.**

El comité solicita a la empresa señale una fecha para la reunión.

#### **9. Plan de adicciones**

La empresa explica que hasta el momento lo que se ha hecho es constituir la mesa de negociación.

#### **10. Actualización del equipo de refuerzo**

La empresa nos pide disculpas por el retraso con el que nos facilitan este listado, motivado por, entre otros, los cambios que han tenido lugar por la puesta en marcha de Combustibles II. También nos transmiten que están en contacto con el personal de “Sistemas de información” para proceder a colgar este listado en la intranet, tal y como se solicitó por parte del Delegado Sindical del S.U.

El presidente responde que esperamos que no ocurra igual como con la demora del organigrama.

#### **11. Reloj de oro 40 años**

Se solicita en este punto que respecto al reloj de oro que corresponde por trabajar en la empresa durante 40 años, éste tenga la misma valoración económica indistintamente que sea de caballero o señora. Igualmente, que se pueda elegir entre uno u otro modelo, indistintamente de quien lo solicite.

Además, solicitamos que el tiempo que un trabajador se encuentra en la situación de jubilación del 15%, contabilice como cualquier otro trabajador, es decir, el 100%.

Por último, manifestamos que la calidad del reloj no corresponde con la que debería puesto que no resulta proporcional que con 25 años se dé una paga, con 30 dos y con 40, el valor sea inferior a éstas.

La empresa responde que no tiene que decir mucho en este punto. Alega que “el convenio dice lo que dice. A los 40 la compañía decide cómo y qué formato utiliza.

Se premia la prestación efectiva de trabajo. Representa un valor simbólico, no económico”.

#### **12. Cargadero de asfalto**

Se le entrega un escrito a la empresa firmado por los tres sindicatos y el propio comité en donde se le trasmite nuestra queja por la pérdida de puestos de trabajo en la planta de Movimientos y Mezclas a raíz de la externalización de los puestos del cargadero de asfaltos. Solicitamos que todos pasen a plantilla de refinería.

RRHH dice que la empresa quiere centrarse en nuestra propia actividad y que éstas son funciones de menor calidad que las nuestras.

### **13. Procedimientos internos de relaciones laborales**

El presidente propone a la empresa que informe al comité previamente sobre los procedimientos internos.

Se manifiesta además, desde el Sindicato Unitario, que no estamos de acuerdo con que se nos impongan algunas normas sin haberlas negociado, refiriéndonos por ejemplo al uso de la intranet y del correo electrónico. Hay suficiente jurisprudencia que nos avala para nuestra solicitud. Entendemos que son temas de negociación como recomienda todo el mundo.

La empresa nos responde que las empresas pueden poner a disposición de los trabajadores unos medios que están regulados en el Estatuto de los Trabajadores. Estos medios se proporcionan pero con unas normas. Y que **“eso es lo que hay”**.

### **14. Proyecto tenerife 2012**

Se solicita información sobre dicho proyecto.

La empresa comenta que se está acometiendo un proyecto muy importante al objeto de intentar garantizar la viabilidad de aquella refinería. Es público que están cerrando algunas refinerías y transformándola en tanques de almacenaje.

La de Tenerife es pequeña y no tiene muchas posibilidades de cambiar su estructura de negocio. Situada en una isla, rodeada de la ciudad, muy pegada. Con esos márgenes ha llegado a perder dinero.

### **15. Badenes de lubes**

Se solicita retirar los badenes de la carretera zona Lubricantes a lo que la empresa accede alegando que era una medida provisional.

### **16. Seguridad**

El presidente manifiesta que ante la ausencia de un miembro del comité que realiza sus tareas en la unidad de Seguridad y que es el que conoce bien la situación que iba a exponerse ahora, prefiere dejarlo para otro momento.

### **17. Retraso bus del turno.**

Se comenta que por motivos de que el autobús tiene que ir a recoger al personal de ACPDM éste llega con retraso para efectuar la salida del complejo.

La empresa responde que parece que esta situación sólo ha ocurrido de manera puntual.

### **18. Ausencia de bocadillo especial día acto en el Foro.**

Se vuelve a solicitar que en el día en el que se celebra el acto en el Foro, los trabajadores que no puedan asistir, tengan la posibilidad de elegir bocadillo especial.

## **RUEGOS Y PREGUNTAS**

### **Información datos personales..**

El portavoz del SU recuerda la obligación que tiene la empresa de facilitar a la representación de los trabajadores, listado con datos personales, según recoge el convenio en su cláusula 18.

Desde RRHH se contesta que tenemos razón y que se nos facilitará próximamente.

### **Valores económicos**

Se manifiesta la misma circunstancia que en el punto anterior obteniendo la misma respuesta.

Desde febrero se está pagando pero no disponemos de los valores garantizados para 2010.

### **Situación real del personal que depende de Madrid.**

Desde el Sindicato Unitario se pide que se aclare la situación de los trabajadores adscritos a las unidades de Informática, Nuevos Proyectos y Aprovisionamiento.

Nos informan que jerárquicamente dependen de Madrid. Pero que como es personal de este centro tienen una carta de garantías.

Comentamos que no entendemos esta situación. Ponemos de ejemplo al personal de Algeciras que, estando en la misma circunstancia tienen otras condiciones. Votan y están en el censo. El personal de Huelva tiene en su epígrafe de la nómina la Refinería La Rábida. Y su relación como trabajadores con la Seguridad Social sigue siendo de refinería. Sin embargo, las horas extras no se reflejan ni en Madrid ni aquí. En cuanto a votar: la misma situación. A la hora de realizar excursiones se les ponen pegos. En definitiva, están en una situación que solicitamos se nos aclare.

Desde RRHH se nos responde que van a estudiar el tema porque reconocen que hay contradicciones.

### **Firma de permisos de trabajo en ACPDM.**

Se transmite a la empresa que en la planta de ACPDM, cuando se firman los permisos por el coordinador de mantenimiento, se refleja un horario que no corresponde a la jornada de dicho coordinador lo que nos parece que es un claro incumplimiento de la norma de seguridad toda vez que hay una serie de horas en las que el permiso se encuentra firmado pero el responsable de la firma no se encuentra ya en el complejo.

La empresa no nos contesta con claridad por lo que le solicitamos que para esta planta, exista el mismo tratamiento que para las demás.

### **Firma de los permisos de trabajo en sustitución del coordinador de mantenimiento en Lubricantes.**

Transmitimos a RRHH que se multiplica el trabajo de los jefes de sección, habiendo que buscar sustituto en vacaciones.

La empresa responde que todas las plantas no son iguales. Que lo estudiarán.

### **Espacio habilitado para donaciones de sangre**

Manifestamos nuestra queja por que en alguna de las jornadas de donación de sangre, a los ATS los habían desplazado de su despacho y han tenido que ejercer su labor en lugares que no reúnen las condiciones higiénicas para su realización.

La empresa contesta que siempre ha sido así incluso antes de la primera reforma. Los profesionales del servicio médico ese día tienen que hacer un esfuerzo porque se hace con muy poca frecuencia. De todos modos la próxima vez intentarán que acudan con un camión.

Y sin más, se da por finalizada la reunión a las 13:30h.