



Confederación General del Trabajo

Sección Sindical Intercentros de CGT en CLH

CGT no suscribe el Acuerdo de Convenio

Después de mucho *marear la perdiz*, hoy 14 de abril -fecha histórica y tricolor- se ha firmado por UGT y CC.OO. el Acta de Acuerdos de Convenio CLH 2010-15.

Hace dos meses, el 15-02-2011 se nos informaba por el Presidente de la Comisión Negociadora, del *principio de acuerdo* al que había llegado UGT con la Empresa (texto no muy diferente a la propuesta de cierre de Convenio presentado por la Compañía en la reunión de la Mesa Negociadora de 27-01-2011).

Llegar a acuerdos en solitario, supone romper la unidad de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva y debilitar la potencial presión frente a la Empresa. No obstante, no queremos cargar las tintas contra los que han ejercido su *mayoría absoluta* hasta las últimas consecuencias. Tampoco contra quienes les han secundado, desdiciéndose de todos sus escritos y de sus *irrenunciables* reivindicaciones. Pero sí recordar que hemos sido leales compañeros en las movilizaciones (el 25 de mayo de 2010, protesta ante la junta de accionistas), en la mesa de negociación y en nuestra aportación a la propuesta colectiva.

¿Qué capacidad (real) negociadora se nos deja a esta Sección Sindical cuando se alcanza un principio de acuerdo entre la mayoría de la Representación Social (UGT) y la Dirección de la Empresa? ¿Alguien cree realmente que se puede influir, modificar o introducir algo nuevo sobre lo ya acordado?

A una parte importante de los trabajadores de la Compañía se les ha dado el "guiso cocinado"; vamos, lo del *dicho* de las lentejas. Solo se nos ha dejado aportar el "ME GUSTA", como en el Facebook. Y para eso, sinceramente, no estamos.

Por otra parte, conviene recordar que la Representación Social (RS) en la Mesa Negociadora está compuesta por 7 miembros de UGT, 3 de CC.OO. y 2 de CGT, fruto de los resultados de las últimas elecciones sindicales. Es de resaltar que es la primera vez que en la RS han estado presentes, a partes iguales, trabajadores anteriores y posteriores a septiembre del '95 en la Empresa. Lo paradójico es que *la voz cantante* en la negociación la han llevado sindicalistas que tienen sus días (laborables) contados, y que no les afectará el Convenio más que en el cobro de los atrasos.

Seguro que habrá quién diga que somos un "*sindicato que no firma*". CGT ha sido y es garantía de acuerdos positivos, como los dos Planes de jubilaciones parciales con contratos de relevo suscritos, o el *Protocolo para la prevención del Acoso en el trabajo* recientemente firmado. Otros sin embargo, amparándose en la

CGT informa

“responsabilidad”, han asumido un papel de socio firmante, aunque sea a costa de *comulgar con ruedas de molino*.

Si no hemos **participado** (porque se nos ha excluido) en la redacción y contenidos de este preacuerdo, a nadie debería extrañar que no nos hagamos **partícipes** de la *criatura*; no somos responsables de ese *mochuelo*.

La negociación de este Convenio se inició con el propósito -de los tres sindicatos en sus plataformas- de eliminar, en lo máximo posible, las dobles escalas; y ha terminado siendo el Convenio que cierra el círculo pretendido por la Empresa: en 1995, rebajas salariales con dobles escalas; en 2006, polivalencia y movilidad funcional con los grupos profesionales; y el que se firma ahora con los Cuadrantes únicos (más polivalencia y sobre todo mayor flexibilidad organizativa).

CGT sigue firme en su acción sindical y no vamos a suscribir este Acuerdo. No vemos que se hayan alcanzado los objetivos señalados en las Plataformas sindicales; lo contrario sería hacernos *trampas en el solitario*:

“La representación de CGT aboga porque los derechos y obligaciones recogidos en la Disposición Transitoria Sexta pasen a formar parte, aunque sea gradualmente, del cuerpo central del Convenio. La Empresa expone que eso no se va a producir, y que esa disposición lo que recoge son derechos adquiridos “ad personam” de algunos trabajadores (...)” (Acta nº 9/2010 de la Comisión Negociadora del Convenio de 9-12-2010)

El esquema de Convenios anteriores vuelve a repetirse, manteniéndose la estructura de *dobles escalas* del texto anterior: **Convenio 2x1**, uno general (para la plantilla post-95) y otro marcado por la Disposición Transitoria Sexta (para el personal *pre-95*). Antigüedad en trienios, tiempo de bocadillo y cortesía, premio de asiduidad, etc. son algunos de los derechos que siguen restringidos para una parte de los trabajadores de la Compañía.

Por otro lado, desde CGT hemos valorado que no podemos frustrar las expectativas que habían depositado much@s trabajador@s en este Convenio, sin el tratamiento adecuado y riguroso de multitud de reivindicaciones: las condiciones de trabajo de los CPM´s y de los Dispatching de Oleoductos e Instalaciones; las diferencias entre Especialistas de Explotación de Instalaciones y de Oleoductos; el horario del personal de Oficinas Centrales; etc.

En cuanto a los **contenidos del Acuerdo**, señalaremos algunos puntos del mismo que nos parecen, cuando menos, reseñables:

- La **vigencia temporal del Convenio** es claramente excesiva: 6 años, uno de ellos ya vencido; es decir, hasta 2016 no se negociará uno nuevo. Un Convenio *adormidera*, que hipoteca las reivindicaciones de los trabajadores y su futuro a largo plazo.

- **Incrementos salariales.** Para 2010 el incremento se sitúa en la inflación registrada, es decir un 3%. Si bien es cierto que los incrementos salariales se producen sobre las actuales tablas de 2009 (incrementadas en un 0,6% por efecto de la diferencia entre la inflación estimada y registrada de ese año), también lo es

que la Empresa ha tenido retenidos (y seguro que a buen recaudo) nuestros atrasos durante un periodo de tiempo que, con los actuales tipos de interés, ha financiado la *condonación* del citado 0,6 por ciento.

Para 2011 se acuerda un incremento del 1,6% y para 2012 del 1,7%. En línea con el ANC 2010-12 suscrito por patronal y sindicatos mayoritarios, que establecía incrementos salariales muy moderados: para 2011 entre el 1% y el 2%, y para 2012 entre el 1,5% y el 2,5%. Tengamos en cuenta que la inflación interanual del pasado mes de marzo se situó en el 3,6%.

La cláusula de revisión salarial se establece a partir del 1,5% de inflación registrada, lo que supone una mejora exigua del poder adquisitivo: una, dos, tres y hasta cuatro décimas porcentuales en 2014 y 2015. Todo un logro.

- **Complementos salariales.** Aún reconociendo mejoras sustantivas en algunos complementos salariales de la plantilla post-95, ¿dónde quedan los " *trienios para tod@s*" o la equiparación del valor del quinquenio con el del trienio? Antigüedad, turnicidad, nocturnidad,... siguen siendo complementos mucho menores que los establecidos para el personal procedente del sistema de categorías profesionales.

Como novedad, se crea un nuevo complemento por trabajo en *festivos especiales* (7 días del año). Sin embargo, para los Retenes en esos festivos especiales no se establece ninguna mejora económica.

- **Grupos Profesionales.** Se reduce un año la permanencia del nivel de Entrada a Básico, dejándolo en 3 años (creemos que insuficiente, ya que lo normal en los convenios del sector son 2 años) y del Básico a Desarrollo 1 se eliminan las acciones de promoción o exámenes (lo que realmente suponía un *costoso engorro* para la Empresa).

Queda sin resolver el paso a los desarrollos profesionales siguientes (Dllos. 2, 3, incluso 4 en los casos de Administrativos, Técnicos Ayudantes, Medios y Superiores) supeditando esta promoción a "las disponibilidades presupuestarias y necesidades de la Empresa".

Se mantiene, además, el grupo profesional de Operarios Cualificados (sindicalmente se había reivindicado su supresión y su integración en el grupo de Especialistas) promoviéndose un proceso de promoción interna, exclusivamente, para tres empleados en Palma.

- **Cuadrante Anual Conjunto (CAC).** Conviene recordar algunas de las valoraciones realizadas sobre el CAC -previas a su aceptación- por parte de los ahora firmantes, o "*donde dije digo, digo Diego*":

"La cuestión de fondo es la posibilidad que se abre para que la empresa reduzca la plantilla y suprima más puestos de trabajo aprovechando las facilidades y ventajas que le proporcionaría la nueva situación.

*La insistencia de la empresa es mantener a toda costa lo que ha dado en llamarse el **cuadrante único**, obviamente es algo más que lo que el propio termino indica, crea el marco necesario para a continuación y con la excusa de la racionalización y el uso responsable de la mano de obra disponible se*

acometa la eliminación de un significativo número de empleos, incrementando la productividad del resto de trabajadores de forma significativa sin ninguna ventaja salvo para la empresa: menos costes y más beneficio.” Hoja editada por UGT para la concentración que realizamos conjuntamente en la pasada junta de accionistas (25-05-2010)

*“Durante muchos años todos hemos defendido la existencia de diferentes puestos de trabajo: sala, patio, mantenimiento, etc. Con diferentes cuadros horarios, calendarios y cuadrantes, entre otras cuestiones, porque lo contrario significa **una movilidad funcional total que lleva aparejada la rebaja del número de empleos** por el incremento de la polivalencia y la desprofesionalización del trabajador (aprendiz de todo, maestro de nada), incrementándose la discriminación entre trabajadores al afectar esta cuestión solo a los pos 95”. Nota informativa de UGT (01-06-2010)*

*“Englobar ambos puestos de trabajo (Especialistas de Sala de Control y Especialistas de Explotación de Instalaciones) en **puesto único** significa duplicar las tareas a realizar. Por tanto, desaparecerían las limitaciones funcionales existentes en la actualidad y la polivalencia funcional sería total para los trabajadores adscritos en las diferentes Instalaciones de Almacenamiento”*

*“(…) desde el punto de vista empresarial, solo parece existir una solución consistente **en menos trabajadores y menos coste unitario** y ello pasa necesariamente por el “fenómeno” denominado cuadrante único.”*

*“**La pérdida por trabajador y año** que tendría un trabajador que ahora está a tres turnos (seis por sala de control) al entrar tres trabajadores más y hacer todos lo mismo (cuadrante único) **estaría sobre 1.250 € / año**”*

“En definitiva, la puesta en marcha del cuadrante único supondría una ruptura muy importante de las actuales condiciones laborales de un gran número de trabajadores (…)”. Nota informativa de UGT: “Sobre el Cuadrante Único” (20-10-2010)

Efectivamente, el CAC abre las puertas a la pérdida de empleo en las Instalaciones con la amortización de puestos de trabajo. Máxime si se tiene en cuenta que el Acuerdo sobre Jubilaciones Parciales y Contratos de Relevo llega hasta 2012 y el Convenio hasta 2015. También supone -como bien se recogía en las anteriores notas- más polivalencia, más flexibilidad organizativa y el cambio de condiciones de trabajo para una parte de la plantilla, a cambio de 70 € brutos al mes.

En esta línea, el ahorro que va a obtener la Empresa en desplazamientos de jornada y de descanso, por la mayor flexibilidad organizativa, compensa más que suficientemente el **plus CAC** de 840 €/año. Sin embargo, este plus no se aplica a otros colectivos que ya vienen trabajando bajo cuadrantes anuales a tres turnos y con la misma o parecida polivalencia. Se discrimina en su aplicación a Instalaciones de Oleoducto como Loeches, El Arahal o La Muela, donde ya existía un cuadrante único (no retribuido) para el Grupo Profesional de Especialistas.

En definitiva, los *dobles raseros* se perpetúan: en función de la fecha de ingreso en la Compañía, y ahora también, dependiendo de la Instalación donde trabajas.

- **Ingreso en la empresa.** Se elimina el control sindical en las pruebas de selección del personal. Cuestionamos esta renuncia sindical, desde la imparcialidad

que nos da no haber tenido presencia *institucional* en las pruebas de acceso a la Compañía. Además, muy posiblemente esta decisión afectará al “Plan de Igualdad”, actualmente en fase de negociación.

- **Ayuda escolar.** Se mejora la cuantía del tramo de edad de 0 a 2 años ¿y por qué no hasta los 3 años como pedíamos los sindicatos? No se llega a cubrir el primer ciclo de educación infantil (0-3 años) donde no existe una oferta pública gratuita. Un detalle de la ramplonería de los acuerdos. Además, la franja de edad de 3 a 5 años se ve perjudicada, quedando su importe “descolgado” del resto de cuantías.

- **Comisión de Horarios para Oficinas Centrales.** “Si quieres que algo no funcione, crea una Comisión”. Lejos de satisfacer las expectativas que se habían creado para reorganizar la jornada con mayor flexibilidad, el acuerdo sobre el horario de Oficinas Centrales queda sintetizado en la frase de Napoleón. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar no se resuelve con una Comisión compuesta por las secciones sindicales **firmantes** del Convenio.

- **Recursos Sindicales.** Se pacta una reducción de unas 10.000 horas sindicales en 2013, lo que supone el *rescate* de ese volumen de horas de trabajo efectivo para la Empresa. Este hecho contrasta con las 8 horas de reducción de jornada en 2014 (solamente para la plantilla que en la actualidad tiene 1.699 horas/año). Esta **reducción de horas en la jornada anual**, no llega a ser ni la mitad de la rebaja del crédito horario sindical. ¿Realmente cuál ha sido la aportación de la Empresa? Ninguna. La reducción de jornada anual de una parte del personal ha recaído en la bolsa de horas sindicales de la representación de los trabajadores. Buen negocio para la Empresa.

Mención especial merece la nueva redacción del **artículo 9** sobre la “**Comisión Paritaria**” (que recoge los antiguos artículos 68 y 69 del anterior Convenio). Ahora su ubicación en el Convenio está dentro del Título preliminar, Capítulo Segundo “Condiciones Generales de Aplicación”, sacándola del Título segundo, capítulo primero “Acción representativa del personal”, su ámbito natural, y donde estaba situada antes. El cambio, la *reubicación* del “9”, no es baladí. Se establece en este nuevo artículo una **asignación económica de 360.000 €/año** actualizables anualmente con los incrementos pactados, **para las secciones sindicales firmantes del Convenio (UGT y CC.OO.)** para atender a los gastos de las reuniones de la Comisión Paritaria (seis al año) y otras (¿?). En definitiva, se vincula la aportación económica para actividad sindical a la firma del Convenio. Seguro que a alguien le suena a ¿chantaje? Pesebre o dignidad, esa es la cuestión.

Para esta *feria*, que no cuenten con nosotr@s. No estamos en venta.

Salud y saludos cordiales.

Madrid, 14 de abril de 2011



Sección Sindical
Intercentros en CLH, s.a.

Sección Sindical de CGT en CLH