

ACTA NÚMERO 4/2010.

En el domicilio social de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., calle Titán, 13 de Madrid, siendo las diecisiete horas del 20 de abril de 2010, se reúnen la representación de la Empresa y la de los Trabajadores para continuar con las negociaciones del Convenio Colectivo para el personal de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A..

Abierta la sesión por el Secretario, interviene el representante de la sección sindical UGT haciendo un resumen del proceso de negociación desarrollado hasta la fecha, comentando que en el punto donde se encuentra es conveniente que cada parte reflexione para identificar en su plataforma lo que considera fundamental y lo que puede ser admisible de la otra parte con objeto de concretar sus posiciones, también dice que estarían en disposición de modificar el formato actual de las reuniones.

Después, informa que se han reunido con las otras dos secciones sindicales y aunque no se ha alcanzado un acuerdo pleno sí está bastante consensuada la que sería una propuesta de cierre de convenio, que el representante de UGT comenta detalladamente durante el desarrollo de la reunión, con el compromiso de hacerla llegar por escrito al Secretario para su constancia y conocimiento de la representación de la Empresa. Se adjunta como Anexo 1, copia del documento, dirigido a la Comisión Negociadora, que la representación de UGT ha remitido al Secretario.

Una vez comentada su propuesta, la representación Social insta a la Empresa a que también sintetice su propuesta y se acuerde un calendario de negociaciones para iniciar un proceso que, sin solución de continuidad, finalice cuando se haya alcanzado un principio de acuerdo.

La representación de la Empresa comenta que lo expuesto por la representación de UGT, es, fundamentalmente, la misma plataforma presentada cuando se iniciaron las negociaciones, aunque ahora se concreta en cifras. No ve avances significativos en las pretensiones expuestas en las reuniones celebradas anteriormente, a la

mayoría de las cuales ya se ha dado respuesta en sesiones anteriores. La representación de la Empresa, se compromete igualmente a aportar en la próxima reunión un documento con su propuesta de cierre de Convenio.

Ambas representaciones acuerdan reunirse el 26 de abril de 2010 a las 16 horas en este mismo lugar, indicado en el encabezamiento.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.

Y yo, como Secretario, de cuanto antecede doy fe.

Fdo. Julián Martín Nieto
Secretario de la Comisión Negociadora

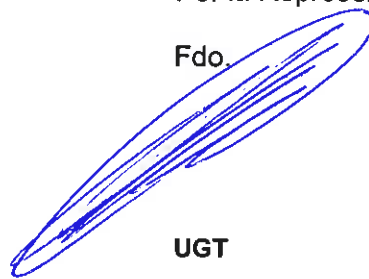


Por la Representación de la Empresa.



Por la Representación de los Trabajadores

Fdo.



UGT

Fdo.



CCOO

Fdo.



CGT

A LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO 2.010 DE LA EMPRESA CLH, SA

La representación de FIA- UGT en su calidad de portavoz de la Representación Social en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 2.010 en la empresa CLH, SA., tras analizar detenidamente la evolución de la negociación durante los dos meses transcurridos desde su comienzo, presenta a la consideración de la Mesa Negociadora en curso una propuesta que unifica los diversos planteamientos existentes hasta la fecha y constituye, en su conjunto, un elemento suficiente y necesario para cerrar un acuerdo de convenio colectivo.

CUESTION PREVIA

C.L.H. procederá con fecha del día uno de mayo del presente año a transformar todos los contratos de relevo existentes a treinta de abril de 2010 en contratos indefinidos cualesquiera que sea el tiempo transcurrido desde su conformación y firma.

PROPUESTA CIERRE CONVENIO COLECTIVO 2.010

VIGENCIA

2.010 – 2.012

SALARIOS

2.010.....	Incremento salarial	1,5 %	sobre salarios aplicados en 2.009
2.011.....	“	“	2 %
2.012.....	“	“	2,5 %

Cláusula de Revisión Salarial

Los salarios pactados se revisarán con carácter retroactivo desde el uno de enero del año correspondiente y en el momento en el que se de a conocer el IPC anual por parte del INE en lo que supere este los siguientes valores:

Año 2.010 1 %
Año 2.011 1,5 %
Año 2.012 2 %

Antigüedad

El valor del quinquenio durante la vigencia del convenio sería:

2.010 77,12 + Incremento salarial 2.010
2.011 86,16 + “ “ 2.011
2.012 95,20 + “ “ 2.012

Turnicidad

Se sustituirá la actual tabla por una nueva elaborada según el siguiente criterio:

Turnicidad Día = (((Salario base anual + Importe anual de 3,5 Quinquenios) x 0,125) / 365)))

Nocturnidad

El importe del concepto nocturnidad será el **225 %** del importe correspondiente al de turnicidad

Desplazamientos de descansos en domingos

100 €

Trabajo en día Festivo (14 días)

125 €

Transporte o Desplazamiento

Creación de un nuevo concepto que se aplicaría en aquellos Centros o Instalaciones en los que no se disponga de transporte público adecuado y a los trabajadores que:

- No hayan recibido indemnización previa por dicho concepto derivada de un traslado de centro
- Perciban Plus Personal (anteriores al 94)

El importe se calcularía tomando como referencia el kilometraje aplicado en oleoductos

PLAN DE PENSIONES

Asunción por parte de la empresa del importe correspondiente al Seguro de Cobertura de Riesgos: muerte e incapacidades, para todo el personal

Aportación mensual de 100 € a partir del uno de enero de 2.012

AYUDAS SOCIALES

Ayuda Escolar

Nuevo tramo..... 0 a 3 años..... 350 €

A partir de los 18 años se precisará la justificación de estar estudiando para percibir la ayuda correspondiente

Ayuda por Estudios

Eliminación de subapartado Estudios de Grado Medio

COMISIONES DE SERVICIO

Traslado al texto del convenio colectivo de los acuerdos pactados en la Comisión Paritaria sobre dicho concepto

CLASIFICACION PROFESIONAL

Tiempo de máximo permanencia en diferentes niveles al finalizar la vigencia del convenio colectivo:

- Nivel de Entrada 2 años
- Nivel Básico 2 años
- Nivel Desarrollo I 5 años

A partir del tercer año en el nivel I y mediante las correspondientes pruebas para valorar los conocimientos técnicos profesionales, el tiempo de estancia en diferentes puestos de trabajo, evaluación de los responsables superiores, etc., se podrá acceder al nivel de desarrollo II.

Abolición del Grupo Operarios Cualificados y adscripción de los trabajadores de dicho Grupo al de Especialistas.

Eliminación del Escalafón

TIEMPO DE TRABAJO

Establecimiento de la jornada diaria de 8 horas para todo el personal que actualmente tiene 7h 42m

Reducción de la jornada anual (4 horas) y un porcentaje adicional en función a la reducción de la bolsa a disposición de los sindicatos.

Horario y jornada en Oficinas Centrales

Anulación del punto II del Art. 25 - Jornada en Oficinas Centrales

La jornada diaria y el horario de Oficinas Centrales se negociarán en el ámbito del propio Centro de Trabajo entre los Representantes de la Empresa y de los trabajadores del Centro.

Anexo 6º

Adicionalmente a los retenes de fin de semana y/o festivos se podrán establecer retenes en los días de trabajo ordinario.

La compensación a percibir por cada día de trabajo ordinario que se este en situación de reten será de 75 €

Las horas de trabajo y/o desplazamiento que se originen en situación de reten diario por encima de las estipuladas como jornada ordinaria se retribuirán con el importe y criterios establecidos para horas extraordinarias, reconociéndose, adicionalmente, un número de horas equivalente como tiempo de descanso a disfrutar por días completos dentro del trimestre natural siguiente a su realización.

El periodo mínimo de descanso entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente será de 12 h.

La jornada máxima a realizar en situación de reten será de 12 horas de trabajo efectivo sumadas la jornada ordinaria y la extraordinaria.

La utilización en su tiempo libre del trabajador en situación de reten, salvo caso de fuerza mayor, estará limitada por lo establecido en el manual de procedimiento de la compañía. Dicho Manual de Procedimiento será público y puesto a disposición de los trabajadores para su conocimiento y aplicación. La empresa informará a los representantes sindicales, en el momento en que se produzcan, de las modificaciones que se establezcan en el citado Manual.

Licencias

La referencia a días hábiles en el caso de licencias se cambiará a días laborables.

Los días de licencia se ampliarán cuando el trabajador se desplace a provincia distinta de la que tenga fijada su residencia.

Ampliación de la licencia por exámenes hasta 15 días laborables

VACACIONES

Se podrán disfrutar hasta seis días de vacaciones a voluntad del trabajador y sin fijar en el cuadrante anual siempre que las necesidades del servicio lo permitan

INGRESO

Eliminación del derecho a presencia en el desarrollo de las pruebas de selección que tengan carácter colectivo. La Dirección de la empresa

informará del desarrollo de las pruebas efectuadas y garantizará que se cumplen los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

MOVILIDAD GEOGRAFICA

Cambio de destino

Reconocimiento de una indemnización adicional a la de carácter general al trabajador cuando el cambio de destino suponga un alejamiento de su domicilio respecto al centro anterior, con importe a determinar según distancia, condicionado a:

- Mantener derechos expectantes a corto plazo (Salamanca, Burgos, etc.)
- Existencia de medios públicos adecuados
- Reconocimiento del concepto transporte o desplazamiento según lo explicitado en punto anterior

DE LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA

Reducción en un porcentaje a determinar del cupo anual de horas para actividades sindicales en función de la reducción de jornada anual pactada para el conjunto de los trabajadores

LUCHA CONTRA EL ABSENTISMO

A efectos de luchar contra el absentismo laboral se concederá con carácter general un día de descanso adicional por cada semestre en el que no se haya faltado al trabajo.

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Establecimiento de un Equipo de Coordinadores de Seguridad compuesto de trabajadores de la empresa y cuya función fundamental será la asesorar en materia de Seguridad y controlar que en las obras que se realicen se cumplan las normas establecidas al respecto.

Art. 117.- Añadir al final del parra primero “... de materia preventiva y medio ambiental.”

Art. 118.- Añadir al final del apartado d) “... de materia preventiva y medio ambiental.”

Art. 122.- Añadir al derecho de información la participación en materia medio ambiental

PLAN DE IGUALDAD

Creación de un Grupo de Trabajo Paritario compuesto de 8 miembros (4 + 4), que tras un periodo de formación establecido al efecto, elabore las bases del establecimiento de un Plan de Igualdad en función de la realidad de la empresa. La duración del trabajo no podrá exceder de nueve meses y sus conclusiones se introducirán en el Convenio Colectivo a través de la Comisión Paritaria.

b) En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección y el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se reunirán para valorar su influencia en el Medio Ambiente y la seguridad en general.