

ACTA NÚMERO 5/2010.

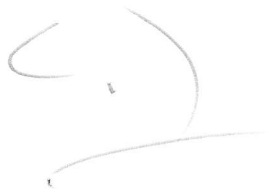
En el domicilio social de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., calle Titán, 13 de Madrid, a las diecisiete horas del 26 de abril de 2010, se reunieron, sin la presencia del Secretario, la representación de la Empresa y la de los Trabajadores, para continuar con las negociaciones del Convenio Colectivo para el personal de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A..

En esta sesión la representación de la Empresa y la sección sindical CC.OO. expusieron a la Mesa sus propuestas respectivas de cierre de negociación del Convenio Colectivo 2010.

Estas propuestas fueron remitidas, posteriormente, al Secretario quien les dio curso a todas las partes interesadas en ellas, levantándose el presente acta a petición de las partes para dar la formalidad adecuada al proceso en curso. Ambos documentos se adjuntan como anexo-1 y anexo-2, respectivamente.

Fdo. Julián Martín Nieto
Secretario de la Comisión Negociadora

Por la Representación de la Empresa.



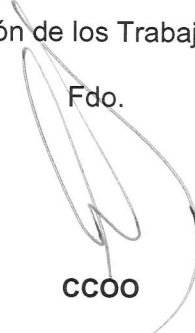
Por la Representación de los Trabajadores

Fdo.



UGT

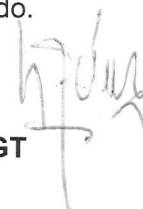
Fdo.



CCOO

Fdo.

CGT



Anexo-1.

**PROPUESTA DE LA EMPRESA PARA LA NEGOCIACION DEL
CONVENIO COLECTIVO DE CLH, S.A 2010**

La representación de la Empresa, en aras de lograr un acuerdo razonable, equilibrado y satisfactorio para todas las partes en la negociación del nuevo Convenio Colectivo de CLH, S.A., viene a plantear en el ámbito de la Comisión Negociadora, la siguiente propuesta:

AMBITO TEMPORAL.-

- Vigencia temporal del Convenio 3 años 2010 – 2012

ORDENACION PERSONAL Y CLASIFICACION PROFESIONAL.-

- Suprimir limitaciones a la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, en concreto en el ámbito de los Especialistas del área de operaciones en las Instalaciones de Almacenamiento, al objeto de que no se vean limitadas las posibilidades de adquirir una mayor experiencia laboral, que mejore su capacitación y empleabilidad.

(Ver detalle en el texto alternativo del Art. 19 propuesto por la Empresa)

INGRESO Y COBERTURA DE VACANTES.-

- Simplificar los procedimientos de ingreso de nuevo personal, suprimiendo la presencia de los representantes sindicales en el desarrollo de las pruebas colectivas en los procesos de selección externa de Técnicos Ayudantes Administrativos, Especialistas y Operarios Cualificados.

(Ver detalle en el texto alternativo del Art. 20 propuesto por la Empresa)

- Convertir en optativo para la empresa –ya que no es vinculante- el anuncio, a nivel nacional, de puestos de trabajo vacantes previsto en el Art. 50-II, para la cobertura de vacantes, antes de recurrir a la incorporación de nuevo personal mediante selección externa.

TIEMPO DE TRABAJO.-

- Establecer un Cuadrante Anual Conjunto en las Instalaciones de Almacenamiento, para contemplar la rotación de los nuevos Especialistas entre las posiciones de sala de control y de explotación de instalaciones, al objeto de optimizar la organización de trabajo, favorecer el conocimiento y el desarrollo profesional.

La adscripción a este régimen de cuadrante conjunto, implicará para los trabajadores que no están actualmente en régimen de 3 turnos, el poder beneficiarse del percibo de los complementos de Turnicidad, Nocturnidad y Relevos.

Adecuación del ámbito y las condiciones de trabajo del Corretornos a la nueva organización del cuadrante conjunto, para que pueda intervenir ya sea en sala de control o en planta, para suplir ausencias por I.T, licencias reglamentarias, utilización de horas sindicales, vacaciones y formación, y cuando no realice sus funciones de Corretornos, preste servicios en la posición que más convenga a las necesidades del servicio.

- Adaptar el actual procedimiento de modificación de cuadros horarios previsto en el Artículo 26.2 del Convenio, incorporando en última instancia, junto con los actuales procedimientos de mediación y arbitraje, la regulación prevista en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, que prevé el control judicial de cualquier modificación sustancial que pudiera realizar la empresa en relación con el Cuadro Horario, y cuenta por tanto con todas las garantías procesales para los trabajadores.
- Sustituir el término "localidad" o "población" por el de "provincia" en la regulación de determinadas licencias para fijar el número días de ausencia, al objeto de evitar las actuales disfunciones o agravios que se producen cuando la contingencia se produce entre localidades limítrofes de una misma área urbana, cuyo desplazamiento no justifica la duplicación del número de días de licencia.
- Ampliar el período de disfrute de vacaciones en verano del 1 de Junio al 30 de Septiembre, ampliando de 6 a 8, el número de quincenas posibles para adjudicar periodos de vacaciones, que evite simultaneidades en el disfrute de las mismas en determinados colectivos.

(Ver detalles en los textos alternativos de los Arts. 25 y 26, propuestos por la Empresa)

MOVILIDAD GEOGRAFICA.-

- Adecuar la actual estructura de compensaciones económicas por cambio de destino a iniciativa de la empresa, con criterios de proporcionalidad, manteniendo la actual indemnización básica y considerando las compensaciones adicionales

únicamente en los supuestos en que el cambio de destino al nuevo centro implique alejamiento respecto del domicilio del trabajador.

(Ver detalle en el texto alternativo del Art. 46.2 propuesto por la Empresa)

DE LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA.-

- Revisar el cupo anual de horas a disposición de las Secciones Sindicales y representantes del personal para fijarlo, con efectos 1 de enero de 2010, en 25.130 horas para actividades sindicales, correspondientes al 1,25% del total nominal de las horas anuales de los trabajadores de la plantilla, tomando como referencia una plantilla de personal fijo más contrato de relevo, de 1.191
- Vincular el montante económico de la actual asignación económica a las Secciones Sindicales prevista en el Art 78. II.5, a un volumen de plantilla de 1.191 empleados, revisándola para años sucesivos, con efectos del 1 de enero de cada año en la misma proporción en que varíe la plantilla fija de la empresa,

SALARIOS.-

- Incremento salarial dentro del marco previsto en el **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva** suscrito por los Sindicatos UGT y CCOO con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME para el periodo 2010-2012, incluyendo la cláusula de revisión salarial prevista al tercer año en este acuerdo caso de que las desviaciones del IPC real sobre lo pactado sean positivas, y si la diferencia fuera negativa, no tendría efectos retroactivos, repercutiéndose el 50% de esta diferencia en los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente al de finalización del periodo de vigencia del Convenio. Todo ello en función del resultado global de la negociación.

GARANTIA DE EMPLEO.-

- Aunque la Empresa, al tratarse de una cláusula de carácter obligacional, sería partidaria de no incluirla en el nuevo Convenio, se propone articular una nueva redacción de la Disposición Transitoria DECIMA, acorde a la realidad de la empresa y a la práctica seguida en los últimos años para abordar con la representación de los trabajadores, como se ha venido haciendo, los distintos planes de empleo y adecuación de la plantilla.

(Ver detalle en el texto alternativo de la D.T. Décima, propuesto por la Empresa)

Como contrapartida a la aceptación de sus propuestas y fruto de su voluntad negociadora, la Empresa aceptaría introducir de entre las propuestas presentadas por la Representación Social, las siguientes mejoras en la actual regulación del Convenio y en otras condiciones de empleo:

EMPLEO.-

- Conversión en indefinidos, a partir de la firma del Preacuerdo del Convenio Colectivo, de los actuales contratos temporales de relevo, siempre que los empleados afectados contaran con una evaluación de desempeño favorable por parte de sus superiores, tal y como preveía el Acuerdo de fecha 14-12-2006 para el establecimiento de un Sistema de Acceso a la Jubilación Parcial con Contrato de Relevo en CLH, S.A.

GRUPOS PROFESIONALES:-

- Reducción a 3 años del tiempo permanencia en el Nivel Básico de todos los grupos profesionales para acceder a Nivel de Desarrollo 1.

JORNADA.-

- Jornada continua en OO. Centrales todos los viernes, adaptando los horarios actuales, que ya contemplan la jornada continúa todos los días en los tres meses de verano. Por otra parte, la Empresa no tendría inconveniente en suprimir el apartado II del Art. 25 del Convenio una vez que se alcanzara un acuerdo de nuevo Cuadro Horario con la representación de los trabajadores de OO. Centrales.
- Cierre de OO. Centrales los días 24 y 31 de diciembre, sin detrimento del actual cómputo anual de jornada, ajustando en lo necesario los actuales horarios a esta circunstancia.
- Jornada de 8 horas de lunes a jueves, para el personal de jornada partida de los grupos de Técnicos Ayudantes y Especialistas, que tengan jornadas diarias de 7 h. 42', librando los viernes por la tarde para compensar el exceso sobre el teórico de 7 h. 42'.

VACACIONES.-

- Ampliación a los 3 meses de verano (15 de junio a 15 de septiembre), el período de jornada continua del personal adscrito a jornada partida en periferia, actualmente fijado en 2 meses.
- Reserva de 3, de los actuales 6 días sueltos de vacaciones, sin incluirlos en el Cuadrante Anual, para su disfrute en fecha sin determinar, para que pueda ser acordada con posterioridad entre el trabajador y su jefatura, para atender a necesidades personales sobrevenidas, siempre que ello no suponga coste adicional para la empresa por desplazamientos de descanso.

COMPLEMENTOS SALARIALES.-

- Incrementar los valores unitarios de los siguientes complementos salariales:
 - a. Complemento de Antigüedad (Quinquenios): a 75 €
 - b. Desplazamiento de descanso a día festivo (14 festivos): a 84 €
 - c. Trabajo Festivos Especiales (1 de Enero y 25 de Diciembre): a 100 €
- Ampliación a cualquier día de la semana, de la posibilidad de percibir la compensación por anulación de turno de carga y descarga de BB/TT si se produce esta contingencia, prevista en el Art. 106 Convenio únicamente para sábados, domingos y festivos.

AYUDAS SOCIALES.-

- Incrementar el primer tramo de la Ayuda Escolar para hijos de 0-3 años, hasta los 300 €.
- Adecuar los actuales niveles de "*Grado superior*" y "*Grado medio*" de la Ayuda a empleados por Estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, para incluir los nuevos estudios de Grado y de Máster del sistema Bolonia, incrementando el valor del tramo intermedio a 407,24 €.
 - 1. Estudios de Máster (Bolonia): 542,99 €
(y antiguas licenciaturas e ingenierías)
 - 2. Estudios de Grado (Bolonia): **407,24 €**
(y antiguas diplomaturas e ingenierías técnicas)
 - 3. Restantes Estudios: 287,88 €

PLAN DE PENSIONES.-

- Hacer extensiva la aportación extraordinaria al Plan de Pensiones regulada en la Disposición Transitoria Sexta, al personal ingresado con posterioridad al 31-07-97, y cuyo importe anual, en progresión creciente, viene determinado por la edad de los partícipes.

SEGUROS.-

- Aseguramiento a todo riesgo de los vehículos de empresa, garantizando un capital de hasta 30.000 € que cubra en caso de accidente las contingencias de fallecimiento e invalidez del conductor, como seguro complementario único, adicional al contemplado en el Plan de Pensiones de CLH.

Anexo-2.

Madrid a 30 de abril de 2010

A: SECRETARIO COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO CLH.SA.

PROPUESTA DE FITEQA-CC.OO EN GRUPO CLH PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DE CLH, SA. 2010

La Sección Sindical FITEQA-CC.OO en GRUPO CLH, hace entrega de este documento a esta secretaría, para su conocimiento y para el resto de representaciones que componen la mesa de negociación colectiva.

Al margen de la propuesta de cierre que han realizado los compañeros de UGT, dónde CC.OO también ha participado en la incorporación de varios de sus puntos y otros detraído de nuestra plataforma inicial, esta sección sindical quiere llevar al seno de esta Comisión los siguientes, que son trascendentes para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de esta empresa, y que UGT no ha tenido a bien incorporar en su propuesta de cierre, dónde CC.OO defenderá los puntos comunes de la propuesta de cierre de UGT además de los siguientes:

VIGENCIA: tres años, 2010/2012, pero esta quedaría abierta a una posible ampliación, si los acuerdos alcanzados son beneficios para los trabajadores y trabajadoras, si el contrato de relevos va en consonancia con esta ampliación y si se logra durante la vigencia del mismo reducir y eliminar las diferencias existentes entre los colectivos pre y post-95.

JORNADA: Reducción progresiva del cómputo de jornada anual, al colectivo de trabajadores y trabajadoras que más jornada realiza, hasta que todos los empelados de una misma empresa tengan el mismo, durante la vigencia de este convenio colectivo. A la finalización de la vigencia del convenio todos los trabajador@s de CLH tendrán la misma jornada anual.

JORNADA CONTINUA Central: En aras a aumentar la productividad y una reducción importante de costes para la empresa y una vida mas saludable para los trabajador@s, se propone una jornada continuada, con 40 minutos de flexibilidad, necesarios en un entorno como en el que esta situada la sede de la empresa, y teniendo en cuenta las posibles excepciones que por operatividad requieran algunas puestos de trabajo concretos. También se podría hacer progresivamente durante la vigencia del convenio.

INGRESOS Y PROMOCIÓN: Participación en los procesos de todo el personal. Ver plataforma de CC.OO.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Eliminación del grupo CUALIFICADOS, todos especialistas, esta empresa se está dotando de mamo de obra especializada y pocos son los cualificados que se incorporan, pudiendo estos promocionar a especialistas sin la titulación exigida.

Jefes de turnos, introducirlos en los grupos profesionales, creando un nivel de desarrollo 3 en el grupo de especialista o englobarlos en el de técnicos ayudantes. Aumentar con ello la posibilidad de desarrollo para que la carrera profesional sea más atractiva y haya más motivación entre los trabajadores/as.

ANEXO 6º: Inclusión de los puntos que manifiesta este colectivo en documento entregado a esta sección sindical, racionalizar conceptos de retén, así como mejorar su situación económica y laboral.

VACACIONES: Aumento del periodo de quincena para el disfrute de jornada continuada al colectivo de jornada partida en instalaciones y CPM's.

LEY DE IGUALDAD: Puesta en marcha y con urgencias, de la comisión para adecuar el plan de igualdad en el articulado de nuestro convenio colectivo, en toda su dimensión y en todos los ámbitos que exige esta Ley. Inicio inmediato de la formación necesaria, tal y como se propuso por esta parte en la Comisión de Formación el 27/11/2009.

ART.106: compensación carga y descarga BBTT, mejorar el redactado del artículo, que se abone cuando se de esta situación, el día que sea y no solo fines de semana.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 6ª: Tiempo de bocadillo, premio de asiduidad etc. para todo aquel trabajador o trabajadora que no lo tienen. Creemos que es justo y necesario y no debe perjudicar a la operatividad de la planta.

DE LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA: Creación de un acuerdo marco en las empresas del grupo CLH.

Sobre el cupo de horas sindicales, CC.OO estaría dispuesta a partir de las próximas elecciones sindicales, a ceder parte del cupo de horas y asignación económica, sobre los votos adquiridos por cada sindicato a nivel estatal, buscando un módulo proporcional para tal asignación.

REQUISITO FUNDAMENTAL: Pase a fijo de todos los relevistas anteriores a 2010.

Además a todo esto, CC.OO conociendo las pretensiones de la empresa, considera su responsabilidad, abordar como contrapartida a nuestras reivindicaciones, los siguientes puntos de la plataforma de la empresa, como corresponde a la consecución de un acuerdo definitivo, dónde exista un cierto equilibrio entre las partes:

- Movilidad funcional, art.19 c/c.
- Cuadrante único II.A
- Corretornos

Para CC.OO es esencial conocer a fondo estas cuestiones, ya que las mismas se están dando en varias instalaciones, será fundamental realizar un estudio exhaustivo, para poner normas dónde hoy no existen y quedan al libre albedrío en cada instalación, en este sentido, proponemos realizar un análisis preciso y pormenorizado por centro de trabajo y analizando las ventajas e inconvenientes, que pudieran generarse con esta nueva situación.

Madrid a 30 de abril de 2010.