

ACTA NÚMERO 9/2010.

En el domicilio social de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., calle Titán, 13 de Madrid, a las once horas del 9 de diciembre de 2010, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de CLH previamente convocada al efecto para tratar los asuntos recogidos en el orden del día de la convocatoria.

Inicia la sesión el Presidente proponiendo para su aprobación el acta de la reunión anterior que, recogidas las matizaciones planteadas por la representación de UGT, es aprobada por las partes.

A continuación, el Presidente expone la necesidad de constituir la Comisión Técnica encargada de redactar el Plan de Igualdad. La representación de UGT facilita el nombre de sus representantes en la mencionada Comisión. Las representaciones de CCOO y CGT, así como la de la Empresa ratifican la designación de sus representantes que se hizo el pasado mes de marzo, reflejada en el Acta nº 3, quedando, finalmente, constituida la Comisión por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa	Representación de los Trabajadores		
	UGT	CC.OO.	CGT
Fernando Pastor Fernández	Antonio Cabezas Caballero	Eugenio Benítez Segovia	María del Mar Madruga Alonso-Vega
María del Pilar Page Martín	Enrique Lorenzo Rial		
Aránzazu Pérez de Madrid Utrilla			
Carmen Zoyo Briones			

Establecida la Comisión Técnica, el Presidente propone que sean sus propios miembros los que organicen su funcionamiento, la representación de CGT sugiere que debería impartirse una acción formativa a los miembros que la constituyen sobre la aplicación de la Ley de Igualdad. La representación de CC.OO. manifiesta que ya ha solicitado esa formación a la Comisión de Formación. La representación de la

Empresa propone que sea la propia Comisión cuando se reúna para iniciar sus trabajos la que tome las decisiones oportunas, incluida la de la formación de sus miembros. Por su parte, la representación de UGT pide, sin obviar la formación, contar con asesores externos que colaboren en su desarrollo.

Finalmente, se acepta la propuesta que, en relación con este asunto, formula el Presidente en cuanto a que previamente al inicio de las reuniones de la Comisión se imparta una formación básica en materia de igualdad.

Continuando con el siguiente punto del orden del día, el Presidente solicita a las partes que expongan sus propuestas de cierre de convenio, agradeciendo su síntesis y brevedad.

A partir de este momento, las diferentes representaciones Sindicales así como la representación de la Empresa realizan una lectura comentada de cada una de sus propuestas en términos similares a los ya recogidos en las actas número 4/2010 y 6/2010 de fecha 20 de abril y 3 de mayo de 2010, respectivamente.

Oídas las diferentes exposiciones, el Presidente entiende que se pueden identificar puntos de encuentro y se pasa a comentar aquellos apartados donde aparentemente se da esta circunstancia:

Conversión en indefinidos de los contratos temporales de relevo.-

Ambas representaciones están de acuerdo en que los contratos de relevo pasen a fijo, debiéndose llevar a efecto esta conversión en los términos que figuran en los acuerdos firmados.

Vigencia del convenio.-

A la representación social no le plantea mayor problema la duración del convenio. Son flexibles en este tema siempre y cuando la ampliación de tiempo vaya acompañada de las mejoras necesarias. La representación de la Empresa manifiesta que el año 2010 ha sido un año perdido y no debe contar a efectos prácticos en las previsiones que se habían barajado sobre duración de Convenio en la anterior etapa de la negociación.

Ayudas sociales.-

En relación con la ayuda escolar, la representación Social ha hecho la propuesta de partir el tramo vigente de 0 a 6 años en dos, de 0 a 3 años y de 3 a 6 años, y plantear una subida sólo en el primer tramo. La Empresa ha ofrecido incrementar de forma considerable el importe de la ayuda en este primer tramo de edad, estando muy próximas las posiciones de ambas partes.

Por lo que respecta a la ayuda por estudios, la representación social no acepta la propuesta de la Empresa, no existe ningún grado de acercamiento.

Ingreso en la Compañía.-

La representación de UGT manifiesta que, proponiendo un texto alternativo, renuncia al derecho de estar presente en el desarrollo de las pruebas de selección del personal de nuevo ingreso y sin embargo manifiesta que ahora tendrían que añadir que quieren fortalecer su participación en los procesos de promoción interna. La Empresa manifiesta que no entiende el alcance de esta pretensión, ya que la participación sindical en los procesos de promoción y desarrollo está regulada en Convenio, e incluso se han producido acuerdos y sentencias en la Audiencia Nacional sobre este asunto.

La representación de CC.OO. manifiesta que no hace ninguna concesión en relación con este tema.

Anuncio de vacantes.-

En relación con este asunto no existe ningún punto de acuerdo. La representación social no acepta que el anuncio de vacantes a nivel nacional antes de acudir a la selección externa, sea optativo para la Empresa. Quieren que siga como está.

Movilidad geográfica.-

La representación de UGT manifiesta que, globalmente, el planteamiento de la Empresa de indemnizar más a quien más se perjudica no tiene porque ser rechazable pero existen 2 ó 3 instalaciones que a corto plazo se van a trasladar y para este colectivo pide que se garanticen las condiciones actuales. Podrían considerarlo si se estableciera alguna compensación por transporte, al menos para el personal que no tiene incorporado este concepto en su complemento personal, teniendo en cuenta que las nuevas instalaciones siempre están alejadas de las ciudades.

La representación de la Empresa manifiesta que no parece que éste sea un tema de consenso, y que el esquema de indemnizaciones que propone de una indemnización básica en todos los casos e indemnizaciones adicionales sólo en los supuestos en que se produzca un perjuicio por el alejamiento respecto del domicilio del trabajador, es más coherente y proporcionado que el actual. Es lo que viene planteando de antiguo, al menos desde el Convenio del año 2002 y la representación social no lo acepta o pretende posponerlo siempre para un futuro, o lo condiciona a la contrapartida de un nuevo plus de transporte que no es negociable para la Empresa, puesto que en cuando se traslada una instalación donde no hay transporte público, ya se incluyen compensaciones por ello además de las que correspondan al cambio de destino,

De los Sindicatos en la empresa.-

Respecto de la reducción de horas de la bolsa sindical, la representación de UGT manifiesta que son conscientes de que su postura surge en un entorno singular y haciendo uso de su sentido solidario, pueden asumir la renuncia a algún derecho compensando otros aspectos y por esto podrían entregar horas sindicales a los trabajadores para reducir su jornada de trabajo o para que se igualen jornadas entre colectivos. La Empresa aclara que esa reducción de horas sindicales si es para que se cedan al conjunto de trabajadores, no podría considerarse como un acercamiento o concesión a favor de la empresa.

En el aspecto económico, de reducción de subvenciones a los sindicatos, no están de acuerdo con el planteamiento realizado por la Empresa ya que aunque se haya reducido el número de trabajadores, el número de centros es el mismo y en algún caso el personal está más diseminado por lo que los costes del ejercicio de la función sindical no tienen porque verse reducidos. Por tanto no habría acuerdo en este asunto.

Complementos salariales.-

La parte Social, pretende a corto o medio plazo igualar económicamente el trienio con el quinquenio de forma progresiva, y la Empresa plantea que podría incrementarse el importe del quinquenio en un 10% por una sola vez, y así lo ha expuesto.

La representación de CGT aboga porque los derechos y obligaciones recogidos en la Disposición Transitoria 6ª 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, y por tanto se mantendrá la disposición en tanto no causen baja en la empresa esos trabajadores.

UGT también quiere igualar los derechos de los trabajadores ingresados antes o después del 95, pero podrían modular en el tiempo su pretensión económica en función de las mejoras que se vayan consiguiendo.

La Empresa manifiesta que las diferencias en este apartado son de fondo y muy importantes. El convenio de CLH es el que es y está validado por dos veces por sentencias favorables de la Audiencia nacional y del Tribunal Supremo. No hay nada que equiparar. En el último convenio ya se introdujeron mejoras sustanciales para el personal de nuevo ingreso, y en este proceso de negociación también se pueden considerar algunas mejoras más para este colectivo, si la Empresa consigue contrapartidas que plantea en su plataforma.

Turnicidad / Nocturnidad.-

No existen puntos de acuerdo. La Empresa no considera la modificación de estos complementos.

Compensación carga y descarga BB/T.-

Existen posibilidades de acercamiento. Ya se ha adelantado por la empresa en que no habría inconveniente en caso de acuerdo, en hacer extensivo a toda la semana la aplicación del complemento de anulación de turno de descarga de B/T, prevista en el convenio para los fines de semana y festivos.

Compensación desplazamiento de descansos y trabajo en festivo.-

En este punto la representación de la Empresa ofrece una mejora del Complemento de Desplazamiento del descanso a día festivo (los 14 festivos anuales), y un nuevo complementos de trabajo en festivos especiales, (el 1 de Enero y 25 de diciembre) mientras la de los Trabajadores plantea compensar los desplazamiento de descanso a todos los domingos y festivos.

Clasificación profesional: tiempo de permanencia.-

Existen puntos de acercamiento es factible su negociación para alcanzar acuerdos. La empresa ofrece la reducción a 3 años, el tiempo de permanencia en el nivel básico de todos los grupos profesionales para acceder al Nivel de Desarrollo 1.

Movilidad funcional.-

No existe ningún punto de acercamiento.

Horario en oficinas centrales.-

La empresa ofrece la jornada continua de los viernes en Oficinas Centrales, adecuando los horarios para mantener el cómputo anual. Las representaciones de UGT y de CGT, plantean redistribuir la jornada dentro de unos parámetros horarios de permanencia en el puesto de trabajo, pudiendo cada trabajador cubrir el resto de jornada en función de sus circunstancias personales, esto, lógicamente, más allá del horario flexible que existe actualmente. El Presidente propone remitir este asunto a la Comisión Técnica del Plan de Igualdad para que redacte una propuesta. La Empresa manifiesta su disconformidad con esta propuesta, y manifiesta que en todo caso se habría de remitir a la negociación entre el Comité de Oficinas Centrales y las Empresa.

Asimismo, el Presidente sugiere que se regule la constitución de una bolsa de horas de trabajo entre la empresa y el trabajador en la que cada uno pudiera ser deudor o acreedor con objeto de que, dentro de lo regulado, se pudiera conciliar la vida laboral y personal. La Empresa manifiesta que ya existe de alguna manera esa bolsa de tiempo, y que la jornada ya es suficientemente flexible, tanto a la entrada como a la salida.

Por último, se acuerda adelantar la reunión programada para el día 23 de diciembre al día 22, se mantiene la hora (11H) y se celebrará en la instalación de almacenamiento de Villaverde sita en la Avenida de Andalucía KM 11,200.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 14h15m.

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

Fdo. Julián Martín Nieto
Secretario de la Comisión Negociadora

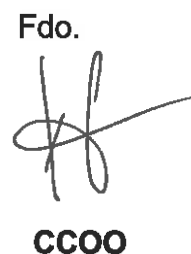
Por la Representación de la Empresa.



Por la Representación de los Trabajadores

Fdo.

UGT

Fdo.

CCOO

Fdo.

CGT