



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

Madrid, 24 de marzo de 2010

## LA NEGOCIACION COLECTIVA HA EMBARRANCADO

En el día de ayer tuvo lugar otra reunión más de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y se constató, utilizando términos marineros, que la nave ha embarrancado, cuestión que se venía venir hace ya bastante tiempo.

Con un capitán de la nave desaparecido, cual John Silver oteando por donde viene el aire para decidir el rumbo a tomar, la oficialidad haciendo malabarismos y sin saber a que palo agarrarse, la marinería no es suficiente, a pesar de sus esfuerzos, para dirigir la nave y en consecuencia, ésta se ha varado en un banco de arena en vez de llegar a puerto.

CLH ha cerrado el ejercicio fiscal de 2009 con 223,5 millones de euros de beneficio neto de explotación y un incremento de cerca del 20% del beneficio después de impuestos en el conjunto del Grupo.

Estos números, conseguidos en un contexto de crisis económica galopante y bajada del nivel de actividad en el entorno del 10% van a ser jaleados y aireados por su Dirección en la próxima Junta de Accionistas a celebrar a próximamente y servirán de base para repartir un suculento dividendo a los accionistas.



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

Alguien se preguntará : ¿cómo es esto posible?  
¿contabilidad creativa? ¿tarifas excesivamente altas?  
¿alumnos aventajados de los creadores de las hipotecas  
basura? ¿buena gestión?

Cada uno pensará lo que le parezca más oportuno, pero si nos atenemos a lo que se refleja en la Mesa de Negociación del Convenio, la avaricia y el ansia por elevar los beneficios más allá de todo lo razonable se transforma en la postura de la empresa:

Más polivalencia

Menos derechos

Más disponibilidad

Consagración del "milleurismo por vida"

A pesar de los discursos rimbombantes al uso lo que destila la posición empresarial es que la mano de obra nos es el agente necesario para conseguir un beneficio razonable para el capital invertido, sino la rémora que impide un mayor beneficio.

Las "grandes e inauditas concesiones" que la parte empresarial dice estar dispuesta a "conceder" no llegan ni siquiera a migajas y con buena voluntad podrían considerarse limosnas al no superar en su conjunto pocos miles de euros al año.

- 6/ 8 euros de incremento adicional en los quinquenios
- Eliminación de un año para pasar de nivel básico a nivel 1 ( ya lo tenemos mediante examen)
- Incremento del 20 % por trabajar el día de nochebuena y/o nochevieja
- Incremento del 10% en desplazamientos a festivos
- Pequeña mejora adicional en la Ayuda Escolar para el tramo 0 – 3 años



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

Frente a esas "grandes concesiones" empresariales se nos piden "pequeños esfuerzos" a los trabajadores:

- Eliminar la cláusula de garantía de empleo
- Dejar sin control sindical y judicial el cambio de condiciones de trabajo
- Reducir licencias
- Disponibilidad las 24 horas del día para los trabajadores de mantenimiento y oleoductos
- Revisar a la baja la movilidad geográfica
- Polivalencia total en las Plantas
- Etc.

Como podréis ver la situación necesariamente lleva a reflexionar sobre la negociación y la postura extremadamente retrograda e injusta de la parte empresarial.

Mantener las reuniones de la Mesa Negociadora siguiendo los mismos criterios y actitudes por parte empresarial no lleva a ninguna parte.

Por todo ello, hacemos un doble llamamiento de cara a desbloquear la Negociación en curso en dos direcciones:

- a) Es necesario que los trabajadores se movilicen en torno a las reivindicaciones planteadas y hagan llegar a los dirigentes empresariales su rechazo a las posturas intransigentes mantenidas por sus representantes en la Mesa por cualquier cauce.



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

- b) Sería conveniente que las más altas instancias de la empresa reflexionarán sobre la incongruencia existente entre sus discursos y las posturas mantenidas por sus representantes en la Mesa Negociadora. La celebración de la próxima Junta General de Accionistas es un buen momento para hacer realidad el reiterado discurso de que los trabajadores son el principal activo de la empresa.

Llévenlo a la práctica y la empresa y sus trabajadores se lo agradecerán.

Comisión Ejecutiva Estatal  
FIA – UGT CLH

# **LA CERRAZON Y EL INTENTO DE MAXIMIZAR LOS BENEFICIOS A COSTA DE REDUCIR LA PLANTILLA, INCREMENTAR LA POLIVALENCIA E IMPEDIR LA CONCILIACION FAMILIAR CON HORARIOS ABSURDOS, ENTRE OTRAS MEDIDAS DE CARÁCTER REGRESIVO, SOCAVAN LA PAZ SOCIAL EN LA EMPRESA Y CONVIERTEN EN PURA PALABRERIA BARATA LOS CANTICOS A LA EXCELENCIA Y OTRAS GAITAS**

La Sección Sindical de UGT en CLH, tras constatar el estancamiento de las negociaciones del Convenio Colectivo y la imposibilidad de conseguir un acuerdo por la vía normal, se dirigió al Presidente de la Compañía instándole a que actuara como revulsivo y requiriera a los responsables del área de Recursos Humanos a profundizar y cerrar la negociación con un acuerdo asumible para ambas partes.

Como continuación a la misiva y a instancias del Presidente hemos mantenido varios contactos con los responsables del área de Recursos que han resultado infructuosos. En consecuencia, al día de hoy la situación sigue siendo la misma que había antes de dichos contactos, es decir de bloqueo y estancamiento.

La empresa rechaza de forma reiterada las reivindicaciones planteadas por los trabajadores y a cambio de una subida salarial ridícula intenta contra viento y marea imponer, entre otras medidas, la movilidad funcional y la polivalencia de forma total y en todos los centros, asimismo se niega a otras como retomar la jornada continuada o ampliar las posibilidades de flexibilizar la jornada para mejorar y posibilitar la conciliación familiar en Oficinas Centrales, etc.

Su posición intransigente llega al extremo de retirar sus propias propuestas cuando son aceptadas por la representación social aunque, lógicamente, matizadas, para a continuación justificar que no puede haber acercamiento porque no aceptamos ninguno de sus planteamientos: retenes, cambio de destino, licencias, etc.

La ampliación de la movilidad funcional y el incremento de la polivalencia se concreta en la desaparición de la adscripción de cada trabajador a un puesto de trabajo, y por ende el intento de utilizarlo en cualquier ámbito y función con la única limitación de la voluntad propia del jefe y/o responsable inmediato.

No obstante, el problema va más allá de la discrecionalidad en las decisiones de una o más personas sin control ni límites. 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 en 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 que 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.

Por todo ello, en el día de hoy la UGT y la CGT a través de sus representantes quieren hacer llegar a los accionistas de la empresa su protesta por la actuación de los gestores de la misma y la intranquilidad y el rechazo de un gran número de trabajadores a las políticas seguidas.



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

A TODOS LOS TRABAJADORES

Madrid, 1 de junio de 2.010

## **¿La actuación de la Sección Sindical de CC.OO. en CLH durante los últimos tiempos está sin rumbo o en manos de la empresa?**

Desde hacer algún tiempo venimos observando con preocupación la deriva seguida por la sección sindical de CC.OO. en CLH. Sus últimas actuaciones y sus reiteradas coincidencias y aproximaciones, jaleando y/o defendiendo las posiciones de la empresa son más que preocupantes para todos los trabajadores de la misma.

La primera señal la tuvimos cuando en la vista del juicio promovido por la CGT se posicionaron al lado de la empresa y defendieron con más énfasis que ésta misma, las diferencias entre trabajadores anteriores y posteriores al 95 existentes en el convenio colectivo impugnado. Asimismo, trataron de justificarse a través de una "Nota Informativa" donde culpabilizaban a UGT de no haber apoyado a la empresa y las "graves" consecuencias que se podían derivar de esa posición: la posibilidad de que se anulará el convenio colectivo y la no renovación del acuerdo sobre Jubilaciones Parciales y Contrato de Relevos.

Posteriormente se posiciono al lado de la empresa para intentar ligar la negociación colectiva con la renovación del Acuerdo Sobre Jubilaciones Parciales y Contrato de Relevos. Incluso cuando la empresa desistió de su postura y accedió a desvincular ambas cuestiones, tesis mantenida por UGT, siguió defendiendo las posturas iniciales de la misma. El tiempo ha demostrado la incongruencia de dicha posición, pues de haberla seguido estaríamos sin Contrato de Relevos y sin Convenio Colectivo.

A continuación y en la fase preparatoria de la Negociación Colectiva hicieron imposible la presentación de una plataforma única por parte de los sindicatos presentes en la Mesa Negociadora. Su obsesión por no aparecer al lado de la CGT, junto al más que probable acuerdo con la empresa en algunas cuestiones, pudo más que la necesidad y conveniencia de presentar una propuesta negociadora conjunta. Debido a ello la posición de la parte social en la negociación quedó debilitada (divide y vencerás).

Esta forma de actuar se volvió a manifestar más adelante cuando se trató de hacer una propuesta de cierre de convenio por la parte social.

Las "notas responsables" que han publicado en medio de la Negociación Colectiva ponen de relieve algunas cuestiones que claramente benefician a la empresa debilitando la posición de los trabajadores.

De forma reiterada dichas "notas" se dedican a atacar al resto de las fuerzas sindicales, especialmente a UGT, en vez de tratar de analizar de forma crítica las posiciones empresariales.



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

Mienten descaradamente cuando entre otras cuestiones aluden a “calendarios de movilizaciones” sin haber planteado ninguna medida al respecto, al defender (igual que la empresa) que tenemos todo el tiempo del mundo para seguir negociando.

Tratan de ridiculizar el esfuerzo de decenas de representantes de los trabajadores que tuvieron la “osadía” de denunciar con su presencia y ante los representantes de los accionistas la disconformidad de los trabajadores que representan con la Dirección de la Empresa y desmentir que vivimos en una “arcadía feliz”.

Se arrojan la capacidad de negociar cuando lo único que han hecho y como tal lo reconocen “porque la empresa les ha informado”, es que en las reuniones bilaterales empresa – UGT, como consecuencia del escrito que ésta remitió al Presidente, se ha avanzado más que en todas las reuniones de carácter formal de la Mesa Negociadora en varios conceptos aunque no hay acercamiento en algunos y desacuerdo en otros.

## **Las contradicciones o a que carta quedarse**

La posición de Comisiones Obreras con respecto a la negociación del convenio colectivo pone de relieve un gran número de contradicciones que hace difícil saber a que carta quedarse para poder actuar congruentemente, entre las que resaltamos por su importancia las siguientes:

a) Es curioso y demagógico que los que **defendían** firmemente en la vista del juicio **el no derecho** de los trabajadores pos 95 a los trienios; jornada más corta; tiempo para bocadillo, etc. **aparezcan ahora como los defensores a ultranza de esos y otros derechos.**

Entonces defender un mayor acercamiento entre los derechos de todos los trabajadores era perjudicial y pecado mortal, ponía en cuestión la existencia presente y futura de jubilaciones parciales, los contratos de relevos y el convenio colectivo. Ahora se defiende todo lo contrario como panacea universal.

*¿O nos engañaban entonces o nos engañan ahora? ¿Con que nos quedamos?*

b) 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.

*¿Qué nueva situación existe para que tengamos que adjuar de dichos planteamientos?  
¿A quién beneficia el cambio?*

*Por último, les recordamos que, cuando se rema en la misma dirección “defendiendo los intereses de los trabajadores” no sobra nadie, al contrario todas las manos son pocas.*



sección sindical estatal de CLH

Madrid, a veinte de octubre de 2.010

Estimados compañeros:

## **SOBRE EL CUADRANTE UNICO**

Las relaciones laborales en el seno de la empresa CLH a la fecha de hoy y desde hace algún tiempo (negociación colectiva; horarios; cuadrantes; condiciones de trabajo, etc.) giran en torno al "fenómeno" denominado **cuadrante único**.

El presente escrito tiene como objeto analizar dicho "fenómeno" para lo cual debemos responder a cuestiones tales como:

- ¿Qué es el cuadrante único?
- ¿Por qué quiere la empresa implantar el cuadrante único?
- ¿Cómo pretende introducir la empresa el cuadrante único?
- ¿Qué representa para los trabajadores el cuadrante único?
- ¿Qué debemos hacer ante la posición de la empresa sobre el cuadrante único?

### **¿Qué es el cuadrante único?**

Bajo la denominación "**cuadrante único**" la empresa pretende eliminar dos puestos de trabajo existentes en la actualidad: **Especialistas de Sala de Control** y **Especialistas de Explotación de Instalaciones** según recoge el **Acta Final del Convenio Colectivo 2.004 – 2.009, prorrogado y en vigor en la actualidad** según se especifica a continuación:





sección sindical estatal de CLH

**ANEXO 1**

GRUPOS PROFESIONALES	PUESTOS DE TRABAJO
<b>TECNICOS SUPERIORES</b>	TECNICO (Varios)
<b>TECNICOS MEDIOS</b>	TECNICO (Varios)
<b>TECNICOS AYUDANTES</b>	TECN. AYDTE. MANTENIMIENTO INSTRUMENTACION TECN. AYDTE. MANTENIMIENTO ELECTRICO TECN. AYDTE. MANTENIMIENTO MECANICO TECN. AYDTE. MANTENIMIENTO OLEODUCTOS ANALISTA LABORATORIO OTROS TT.AA. (Delineante, Tec.Seguridad Patrimonial,...)
<b>AMINISTRATIVOS</b>	ADMINISTRATIVO (Varios) SECRETARIA DE DIRECCION AUXILIAR ADMINISTRACION ORDENANZA
<b>ESPECIALISTAS</b>	ESPECIALISTA SALA DE CONTROL ESPECIALISTA EXPLOTACION INSTALACIONES ESPECIALISTA EXPLOTACION OLEODUCTOS ESPECIALISTA MANTENIMIENTO EE/S Y AA/SS ENSAYISTA LABORATORIO
<b>OPERARIOS CUALIFICADOS</b>	OPERARIO MANTENIMIENTO INSTALACION OPERARIO CONDUCTOR CC/C OPERARIO DE PLANTA CONDUCTOR OTROS (Op. Almacén, Reprografía, Serv. Gries...)

**Funciones del Operador Sala de Control, según lo regulado en el Anexo 4 del Convenio Colectivo de 1.993:**

*"Corresponde esta categoría a quienes pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores, en número no superior a diez y normalmente e inferior categoría, sí así lo requiriera la índole de la función que se les encomienden, posean los conocimientos suficientes, a acreditar mediante las oportunas pruebas de aptitud, para desarrollar la totalidad de los cometidos propios del control de las instalaciones dedicadas al movimiento de producto (instalaciones de almacenamiento, oleoductos, etc.) mediante actuación o manejo de alguno o varios de los sistemas convencionales o automáticos a través de ordenador, instalados al efecto, tales como: sinópticos, paneles de control, pantallas, etc., cumplimentando los documentos precisos para constancia e información de la marcha de las operaciones."*



sección sindical estatal de CLH

## **ANEXO 2**

### **FUNCIONES DEL ESPECIALISTA DE EXPLOTACIÓN DE INSTALACIONES**

Realizar todas las operaciones de manipulación y tareas conexas correspondientes a la recepción, almacenamiento y movimiento interno y expedición de productos petrolíferos y aditivos, así como las operaciones de control de calidad y del primer y segundo escalón de mantenimiento preventivo y correctivo en instalaciones y equipos, en los campos de electricidad, mecánica e instrumentación, que requieran un nivel medio de especialización. Entre las cuales, a título indicativo, se pueden relacionar las siguientes:

- Preparación de circuitos y control de funcionamiento de equipos de la actividad
- Operaciones de conexión/desconexión BB/TT y VV/CC
- Control y registro de las operaciones de recepción y expedición de productos, mediante sistemas convencionales o informáticos.
- Medición y purgado de tanques y camiones. Calibración de camiones,
- Purgado microfiltros y cambio de cartuchos microfiltros.
- Toma de muestras y control de calidad de productos.
- Conducción y manejo de elementos móviles (vehículos, cerretillas elevadora y otros medios)
- Manejo SCI-Sistema Contra Incendios y cercos antiderrames.
- Operación y atención de calderas. Tratamiento de efluentes y redes de aguas
- Conservación y limpieza de instalaciones en situaciones de vertidos o derrames.
  
- Realizar Mantenimiento Preventivo:
  - Verificaciones e intervenciones elementales sobre elementos accesibles de los equipos, con herramientas elementales y que no requieren conocimiento específicos
  
  - Verificaciones e intervenciones cíclicas previstas por el fabricante para realizar ajustes básicos de los equipos utilizando las herramientas y equipos de comprobación adecuados, con conocimientos específicos.
  
- Realizar Mantenimiento Correctivo:
  - Realización primer intervención con utillaje elemental ante un incidente o parada que no requiera mantenimiento especializado, efectuando, además, una valoración o diagnóstico inicial de la avería para los supuestos de intervención superior.
  
  - Reparaciones de equipos mediante sustitución de partes o elementos estandarizados de los equipos para asegurar el funcionamiento continuo y seguro de las instalaciones.



sección sindical estatal de CLH

Como puede deducirse de los anteriores cuadros, englobar ambos puestos en un **puesto único** de trabajo 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.

### **¿Por qué quiere la empresa introducir el cuadrante único?**

**El incremento de la productividad** en la empresa y por el ende **el beneficio empresarial a repartir** entre los diferentes socios propietarios, una vez que ésta ha agotado en gran medida dicha posibilidad por la vía de una mayor y mejor capacidad tecnológica, salvo pequeños avances mediante costosas inversiones de reposición o cambio de equipos, que generan a su vez un incremento del endeudamiento externo (necesidad de endeudarse para hacer frente a nuevas inversiones), **viene dada una vez más por una fijación obsesiva en disminuir el coste de la mano de obra, utilizando a ésta de la forma más amplia e intensiva posible.**

Por otro lado, el abaratamiento del coste de la mano de obra basado en la sustitución de trabajadores antiguos (más caros) por trabajadores jóvenes (más baratos) parece no ser ya suficiente para la dirección de la compañía.

En definitiva, y desde el punto de vista empresarial, solo parece existir una solución consistente en **menos trabajadores y menos coste unitario** y para ello pasa necesariamente por el "fenómeno" denominado cuadrante único. El talón de Aquiles de dicha política está en que, **hoy por hoy, y mientras no se cambie el texto del convenio colectivo, su puesta en marcha es ilegal.**

Resumiendo, existen dos puestos de trabajo diferentes, con funciones distintas: Especialistas de Sala de Control y Especialistas de Explotación de Instalaciones y en consecuencia no se pueden mezclar en un cuadrante pues son incompatibles.



sección sindical estatal de CLH

El hecho de que sus salarios sean similares no deja de ser un hecho circunstancial que deviene de la pertenencia al mismo Grupo Profesional y a la exigencia de una formación básica inicial. La única posibilidad, desde la más estricta legalidad, de movilidad funcional entre los trabajadores que ocupan ambos puestos es la regulada en el Art. 19 del vigente Convenio Colectivo.

## **¿Cómo pretende introducir la empresa el cuadrante único?**

La empresa ha tratado de introducir el cuadrante único en los centros de trabajo por dos vías alternativas.

En un primer momento ha utilizado el cauce que le abría la negociación del convenio colectivo para 2.010 para introducir el fenómeno a estudio.

En dicho sentido, el cuadrante único es la causa de que al día de hoy no haya un acuerdo de renovación del convenio colectivo. Las diferencias sobre esta cuestión a pesar de los esfuerzos de aproximación efectuados impiden avanzar y cerrar un nuevo texto.

Alternativamente y ante la imposibilidad, hasta el momento, de alcanzar un acuerdo sobre la cuestión, trata de imponer el cuadrante único en los centros de trabajo de forma unilateral e ilegal utilizando los mecanismos de revisión de los cuadrantes anuales para 2.011.

No es la primera vez, ni será la última, que la empresa ante la imposibilidad de imponer sus tesis y objetivos en la Mesa de Negociación trata de doblegar la voluntad de los trabajadores y de sus representantes utilizando la posición de dominio estructural que le da la propiedad del negocio.

En dicho sentido, sus actuaciones, nada novedosas por cierto, buscan doblegar la resistencia utilizando a unos trabajadores contra otros. Concretamente utilizan a CC.OO. como ariete, no sabemos a cambio de que aunque podemos intuirlo y por otro lado a algunos trabajadores jóvenes con la promesa de incrementar sus retribuciones (escasas y cortas) por la vía del cobro de los conceptos económicos inherentes al trabajo a tres turnos.



sección sindical estatal de CLH

## ¿Qué representa para los trabajadores el cuadrante único?

**La propuesta empresarial plantea profundizar las diferencias entre grupos de trabajadores** frente a una acción sindical desarrollada en los últimos años orientada a suprimir las mismas, pues solo entrarían en el baile del cuadrante único los trabajadores post 95 continuando los trabajadores contratados con anterioridad sin variar sus condiciones.

Por otra parte, alguno de los incrementos salariales ofertados a cambio de aceptar el cuadrante único no representan costes adicionales para la empresa sino el reparto de los ya consolidados por los trabajadores que ya están a tres turnos: festivos, nocturnidad, etc.

**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 otro sentido, la implementación del cuadrante único variaría las condiciones de trabajo de gran número de trabajadores.

- Los trabajadores adscritos a la sala tendrían que salir al patio y los del patio tendrían que entrar a la sala.
- Todos los trabajadores tendrían que estar a tres turnos y trabajarían noches, domingos, sábados y festivos aunque no quieran.
- Se ampliaría el periodo de vacaciones de verano a quincenas (1ª junio y 2ª de septiembre) en pleno curso escolar

En definitiva, la puesta en marcha del cuadrante único supondría una ruptura muy importante de las actuales condiciones de trabajo de un gran número de trabajadores, sin que las contrapartidas ofertadas tengan un peso sino igual al menos equivalente para que el equilibrio se mantenga.



sección sindical estatal de CLH

## **¿Qué debemos hacer ante la postura de la empresa sobre el cuadrante único?**

La respuesta a dar por nuestra parte tiene varios planos:

- Trabajador
- Representantes de Personal
- Comisión Ejecutiva Estatal

### **Trabajador**

Los trabajadores a nivel individual deben oponerse a suscribir acuerdos personales con la correspondiente Dirección del Centro de Trabajo al cual pertenezcan sobre esta cuestión.

Cualquier acuerdo individual es utilizado de forma artera por la empresa para tratar de socavar la posición de la parte social en la Mesa Negociadora.

Por otra parte, la experiencia nos enseña que este tipo de pactos individuales en medio de una negociación colectiva suponen un balón de oxígeno para la empresa y una losa para la posición del conjunto de los trabajadores.

### **Representantes de Personal**

Los Representantes de Personal deben estar atentos en estos momentos en los cuales hay que renovar los cuadrantes anuales para 2.011, no aceptar ninguna modificación de los calendarios / horarios y cuadrantes que posibilite la puesta en marcha de forma parcial o total del cuadrante único en cualquier Instalación e informar inmediatamente de dicha situación.

Ninguna presión procedente de Jefes de Instalaciones, Relaciones Laborales o peticiones de algún trabajador mal informado debe ser aceptada y cualquier amenaza o intento de intimidación denunciada a todos los niveles.



sección sindical estatal de CLH

## **Comisión Ejecutiva Estatal**

La Comisión Ejecutiva Estatal, tal como ha hecho hasta la fecha, está dispuesta a negociar cualquier modificación del texto del convenio que represente un incremento de los derechos de los trabajadores afectados por el mismo, pero rechazará cualquier intento de introducir modificaciones que lesionen sus intereses.

Nunca nos hemos negado a negociar aspectos que mejoren la posición relativa de la empresa en el mercado y un incremento de la productividad en la misma. Ahora bien, no aceptaremos aquellas medidas que representen:

- Un aprovechamiento con carácter unilateral de los incrementos de productividad que se deriven de los cambios normativos en el convenio colectivo
- Una profundización en las diferencias, parte de ellas resueltas, entre los trabajadores ingresados antes o después del año 95. Los efectos de los cambios normativos que se acuerden nunca pueden tener efectos retroactivos (criterio de aplicación obligatorio en cualquier precepto legal)

Saludos ugetistas



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

A TODOS LOS TRABAJADORES

Madrid, 5 de mayo de 2.011

Estimados compañeros/as:

La presente negociación colectiva ha finalizado con la firma en el día de hoy de un nuevo convenio colectivo.

### **MARCO DE LA NEGOCIACION**

La negociación colectiva se ha desarrollado en un contexto de profunda crisis económica que ha originado entre otras cuestiones un volumen desconocido y brutal de paro y ha permitido a la clase empresarial de este país, al socaire de dicha situación, desarrollar una ofensiva en todos los frentes contra los derechos de los trabajadores: reforma laboral, pensiones y otras cuestiones pendientes.

Los efectos de la crisis económica y el reforzamiento de la posición de la patronal se han reflejado en nuestra realidad concreta y han influido de forma permanente en la negociación al dificultar la consecución de mejoras, aunque haya quien piense que vivimos al margen de la situación general y que los problemas no nos afectan.

La bajada de ingresos derivada de la caída de la demanda de productos petrolíferos y por ende de los ingresos derivados de la actividad normal, junto a la presión de los accionistas por incrementar o cuando menos mantener su retribución vía reparto de beneficios, llevaba directamente a dos cuestiones: paralizar o ralentizar las inversiones previstas para liberar fondos y/o deprimir los costes salariales para intentar mantener el resultado operativo y asegurar un beneficio lo más amplio posible.

En todo caso, nos encontrábamos con la clásica situación donde el capital persigue mantener o incrementar sus privilegios a costa de los intereses de los trabajadores y de los ciudadanos más desfavorecidos en un contexto de dificultades de toda la sociedad.





**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

## **OBJETIVOS DE LA NEGOCIACION**

Los objetivos de la negociación tenían dos claros referentes:

- A) Personal pre-95.- Mantenimiento y mejora del poder adquisitivo
- B) Personal post-95.- Mejora del poder adquisitivo y de las condiciones laborales acercándolas a las del personal pre-95

Ambas cuestiones son compatibles y no antagónicas como alguno pudiera pensar.

Esos dos grandes objetivos, se concretaban en conseguir subidas salariales con carácter general superando los crecimientos que a su vez se dieran en el IPC y lograr mayores aumentos en conceptos concretos que afectan al personal nuevo para acercar su valor al reflejado para aquellos que ingresaron antes, así como mejorar otras condiciones laborales: jornada, horarios, etc.

Estos objetivos estaban en línea con la actuación seguida años atrás y que ha permitido avanzar decididamente en la homologación de los derechos y condiciones de todos los trabajadores de la empresa.

Por otra parte, dicha línea de trabajo está avalada por los resultados electorales que de forma reiterada han otorgado sucesivas mayorías absolutas a esta sección sindical y que la obligan a concretar en acuerdos dichos objetivos frente a otras posturas de carácter testimonial, basadas en el todo o nada, que llevan a la melancolía y al dejar todo como está sin avanzar nada y por ende a retroceder de forma manifiesta.

## **ESTRATEGIA DE NEGOCIACION**

A efectos de conseguir los mejores resultados posibles en la negociación colectiva diseñamos una estrategia integradora con el resto de fuerzas sindicales. En dicho sentido se elaboró y negoció la plataforma reivindicativa con CC.OO y CGT, con el objetivo de conseguir la unidad de acción ante la empresa.

Dicha estrategia intentaba ir más allá que la simple unidad de acción del momento. Respetando los criterios y la forma de pensar de cada una de las fuerzas sindicales, intentábamos generar una dinámica de actuación a largo plazo superando las diferencias coyunturales.

Una vez iniciados los encuentros para consensuar una plataforma unitaria se vio que dichos esfuerzos no iban a dar frutos.

La posición de CC.OO. con relación a la CGT (recordemos que la implantación ésta última en el conjunto de la empresa deviene de una escisión de la primera) hizo imposible la consecución de una posición unitaria aún no habiendo diferencias apreciables en los planteamientos de ambas secciones sindicales.

Posteriormente y a lo largo de la negociación, CC.OO. en un afán de tener un protagonismo público que en la Mesa de Negociación nunca han desarrollado y con fines claramente electoralistas (en un año habrá nuevas elecciones sindicales) han querido aparecer públicamente ante los trabajadores como “salvadores de la patria”, apareciendo como defensores de colectivos y propuestas que no han defendido en la Mesa y en algún caso ni siquiera presentado.

Su aportación a la negociación ha consistido en echar todos los muertos y alguno más sobre las espaldas de UGT, para luego despacharse con que su respaldo a la firma del convenio colectivo es un “mal menor” y que no tienen ninguna responsabilidad en lo pactado, salvo en lo que beneficia a los trabajadores y que por culpa de UGT no se han mejorado otros colectivos (mantenimiento, oleoductos) y otros conceptos (horarios de central, retenes, etc.).

Un ejercicio de cinismo que no se sostiene.

Por otra parte nuestra posición de acercamiento a la CGT tenía como objetivo conseguir que abandonarían el “nihilismo practicante”, propio de posiciones “anarcoides” que algunos reivindicaban en sus orígenes más remotos, aunque no de los grupos fundadores en CLH, agarrados con ansia “al palo salvador” de las desigualdades entre jóvenes y viejos en aras a buscar un público dispuesto a escuchar “lo que quiere oír”. Por ello el camino del pacto como fórmula para ir avanzando en la mejora paulatina y continua de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores.

Para ello, debatimos y consensuamos con ellos una plataforma conjunta que respondía de forma clara y expresa a los intereses de los compañeros/as.

El tiempo y el transcurso de la negociación hicieron zozobrar el comienzo esperanzador de dicho camino y dieron la razón a aquellos que nos decían que no valía la pena intentar integrarlos ya que nunca firmarían nada con independencia del contenido.

Su posición de no firmar ningún convenio, aludiendo a la insuficiencia de las consecuciones recogidas en sus contenidos; a “la maldad congénita” de los demás frente a su pureza inmaculada y a no aceptar condiciones por debajo de un “listón” establecido por ellos mismos, choca de forma frontal contra la falta de alternativas y medidas tendentes a conseguir el “maná” prometido, salvo el mantenimiento de las denuncias del convenio por un pretendido



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

efecto de discriminación o similar que de forma reiterada han sido rechazadas por la autoridad laboral y el tribunal Supremo.

Entendemos que en congruencia con los planteamientos que dicen defender deberían plantear, al menos a sus afiliados”, la renuncia a los derechos económicos y laborales recogidos en el convenio colectivo y proclamar (y llevar a cabo) la huelga general prolongada como método para conseguir el edén prometido.

### **POSICION EMPRESARIAL**

La posición empresarial durante la fase de negociación ha oscilado entre la prepotencia y el intento (¿conseguido o no?) de apoyarse en alguna fuerza sindical minoritaria para intentar quebrar la determinación de la representación mayoritaria de los trabajadores.

Por vez primera en la historia de la Negociación Colectiva y las relaciones laborales en la empresa se han roto algunas tradiciones con un fuerte contenido, cuando menos, simbólico:

- a) No ha asistido a la misma como miembro de la Comisión Negociadora el máximo responsable del área de Recursos Humanos.
- b) El Presidente de la empresa se ha negado a reunirse con los representantes de los trabajadores cuando ha sido requerido por los mismos.

Ambas cuestiones y otras adicionales revelan la prepotencia de los gestores y la nula importancia que dan, por encima de discursos rimbombantes y actos propagandísticos vacíos de contenido, a los trabajadores que hacen funcionar la compañía y garantizan el negocio.

Dicha actitud se revela, asimismo, en la falta de prioridad para ellos de la negociación del convenio colectivo al relegar la misma a algo marginal, un ratito a la semana o incluso menos tiempo, por su “urgente, necesaria y diligente actuación” en la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Dicha actitud no era gratuita ni banal sino estudiada y elaborada dentro de una estrategia de desgaste de la representación de los trabajadores y, a ser posible, de división y enfrentamiento entre la misma para facilitar la consecución de los objetivos empresariales.

Al margen de las actitudes y estrategias de la empresa en la negociación colectiva desarrollada el principal objetivo empresarial en esta negociación ha sido el mal denominado Cuadrante Único Conjunto, (CAC)

### **CUADRANTE ANUAL CONJUNTO - CAC**



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

El CAC ha sido el eje sobre el que ha girado la negociación colectiva desde su comienzo, según la perspectiva empresarial.

### **¿Por qué decimos esto?**

La empresa planteó varias reivindicaciones al comienzo de la negociación colectiva, unas de carácter estratégico y otras no tanto.

La eliminación de la Garantía de Empleo; la eliminación de las cortapisas a las modificaciones unilaterales de las condiciones sustanciales de trabajo (utilización sin condiciones del art. 41 del ET) y alguna otra de igual profundidad fueron sucesivamente abandonadas por la representación empresarial a pesar de su carácter estratégico.

Asimismo, otras cuestiones planteadas por la empresa y que tenían fuerte repercusión en algún área (puesta en marcha de retenes diarios en el de mantenimiento) fueron abandonadas por su parte cuando hicimos contrapropuestas más acordes con los intereses de los trabajadores del área. También abandonaron su histórica reivindicación de revisión a la baja de las compensaciones por movilidad geográfica. Al final, la casi única reivindicación de la empresa fue el CAC.

En definitiva, el trabajo previo que se realiza en cualquier negociación y que conlleva algún tiempo y que consiste en depurar los contenidos reivindicativos para centrarse en lo fundamental.

### **¿En qué consiste el CAC?**

El objetivo del CAC consiste en que todos los trabajadores del grupo de especialistas pertenecientes a las Instalaciones de Almacenamiento y que son los que hacen funcionar las Plantas roten alternativamente por los dos puestos de trabajo básicos en dichos Centros de Trabajo: sala de control y patio.

### **¿A quién afecta?**

Como decimos en el punto anterior, exclusivamente a los trabajadores pertenecientes al Grupo de Especialistas tanto de Sala de Control como de Operación de Instalaciones en las Plantas de Almacenamiento.

### **¿Excepciones?**

Quedan exceptuados de la aplicación del mismo los Especialistas de Sala de Control cuya fecha de entrada es anterior al año 95, dado que no se les requerían conocimientos para realizar

operaciones de mantenimiento cuando accedieron a dicho puesto de trabajo y que eran un grupo en proceso de extinción por su elevada edad y cercanía a la jubilación.

Tampoco se aplicará en las Instalaciones de Mahón, Ibiza, Porto Pi (en fase de cierre) y la Instalación de búnquer de Algeciras y La Terminal Portuaria de Coruña.

### **¿Qué persigue la empresa?**

Ampliar y mejorar la empleabilidad de los trabajadores de las Plantas de Almacenamiento consiguiendo que estos hagan nuevos trabajos. Los reconocidos como Especialistas de Sala de Control realizando trabajos de manipulación y mantenimiento en Planta y los Especialistas de Explotación de Instalaciones realizando nuevos cometidos en la Sala de Control.

### **¿Qué conlleva adicionalmente?**

Los trabajadores afectos al CAC desarrollarán sus tareas en un régimen laboral de tres turnos durante los 365 días del año.

Se establecerá un calendario anual unificando a los especialistas mencionados anteriormente donde se especificará día a día el turno de trabajo correspondiente (mañana/tarde o noche) y el puesto de trabajo a desarrollar durante el día concreto de trabajo, siempre a jornada completa (sala o patio), además de las vacaciones y los días de descanso reglamentarios.

Los trabajadores adscritos a dicho sistema percibirán adicionalmente a los salarios y complementos que vienen recibiendo un nuevo complemento salarial por dicho motivo.

### **¿Cómo queda la movilidad funcional?**

El desarrollo de la movilidad funcional no sufre ninguna variación con respecto a lo establecido en el convenio anterior (art. 19).

### **¿Qué pasa con el correturnos?**

La figura del correturnos, creada en su día a iniciativa de la empresa y tras una fuerte oposición sindical, desaparece con la aplicación del CAC.

Para evitar un uso indiscriminado y discriminatorio en los necesarios cambios de turno que se tengan que realizar en el futuro las jefaturas de las instalaciones establecerán un sistema de carácter rotatorio que garantice el equilibrio en el número de incidencias que se produzcan.



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

No obstante se mantendrá con carácter provisional la figura del correturnos hasta finales del presente año (31-12-2.011).

### **¿Cuándo se aplicará el CAC?**

La aplicación del CAC se efectuará a partir del 1/7/2.011, para lo cual se modificarán los cuadrantes anuales a partir de dicha fecha aunque se mantendrán las vacaciones programadas con anterioridad.

### **Otras cuestiones adicionales**

Determinados miembros de algunos colectivos, espoleados por aquellos que no han sido capaces de negociar, se manifiestan “indignados” y se sienten “discriminados” por no percibir los beneficios económicos derivados de la puesta en marcha del CAC: oleoductos; mantenimiento, etc. con el argumento de que ellos ya realizan trabajos equivalentes a los que realizarán los especialistas en las Instalaciones de Almacenamiento con motivo de la aplicación del CAC.

Se olvidan dichos trabajadores y los que los jalean que el nuevo complemento derivado del CAC se percibirá por realizar acciones que antes no se realizaban (los especialistas de planta labores de sala y los especialistas de sala labores de planta) mientras que ellos no han variado ni van a variar sus condiciones de trabajo.

En otros ámbitos, algunos Jefes de Turno se oponen al CAC porque analizan que nos les afectará el complemento económico pactado (sin comentarios).

Por último y para cerrar este tema conviene aclarar la siguiente pregunta: **¿Qué hubiera pasado si no se hubiera acordado el CAC?**

La primera y más inmediata repercusión de la negociación del CAC ha sido la prolongación en el tiempo de la negociación colectiva.

A una fase inicial de rechazo frontal, siguió otra de aceptación condicionada y negociación de las condiciones de aplicación.

Las posiciones de ambas partes han sido de fuerte confrontación en relación al tema de referencia lo que ha motivado la tardanza en la firma del acuerdo.



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

Por otra parte, con independencia de la creación de un complemento salarial específico por realizar el CAC, el conjunto de la negociación y sus resultados: subida salarial, mejora de complementos varios, reducción de jornada, etc. ha sido posible por haber llegado a un acuerdo en el CAC.

La firma del CAC ha beneficiado a la globalidad de los trabajadores aunque muchos de ellos no están afectados directamente, pero sin el CAC no se hubiera podido avanzar en otras cuestiones que afectan al conjunto de los trabajadores de la empresa.

***En definitiva, sino se hubiera llegado a un acuerdo sobre el CAC no existiría acuerdo sobre la globalidad del convenio.***

Pero como hay vida y convenio más allá del CAC a continuación entraremos a analizar y valorar la parte sustancial del convenio.

Con relación al convenio colectivo firmado queremos poner de manifiesto de forma explícita y sin ambages las siguientes cuestiones:

- A) El nuevo convenio es un **buen convenio** y por ello ha sido firmado.
- B) Es **el mejor convenio posible**. La no firma del mismo con el planteamiento de que las condiciones pactadas son insuficientes y por ende mejorables, es manifiestamente errónea pues hubiera impedido que hubiera convenio y por tanto las condiciones serían las existentes en el año 2.009.
- C) **Se incrementa el poder adquisitivo de los salarios**. Las subidas salariales de todos y cada uno de los años de su vigencia son o serán superiores al crecimiento del IPC
- D) Un **buen número de trabajadores verán mejoradas adicionalmente sus condiciones actuales** por vías diversas: mejoras en los quinquenios; incremento por encima de la subida general de conceptos como la turnicidad, nocturnidad, menos horas de trabajo, desplazamientos de jornada más caros, trabajos en algunos festivos con valor muy por encima de lo existente previamente, nuevas ayudas por hijos pequeños, algunos pasarán de nivel con menos años de permanencia en el previo, habrá más y mejores aportaciones al plan de pensiones, etc.

Todo ello, supone la consecución, aunque parcial, de los objetivos que nos habíamos previsto al inicio de las negociaciones. Creemos que hubiera sido una irresponsabilidad no haber firmado y privar a los trabajadores de una mejor situación que la existente a la finalización de la vigencia del anterior convenio.

Ciertamente, se podrá aducir, que los objetivos logrados tienen carácter parcial y que habrá que seguir incidiendo en el futuro en los mismos para justificar la no firma del convenio, pero quien haga dicho planteamiento olvida, no conoce o tergiversa de forma deliberada la historia



**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

del movimiento obrero. La situación de actual de los trabajadores se ha conseguido a través de decenas y decenas de años con avances parciales y a veces dolorosos retrocesos.

Dejando al margen las cesiones parciales realizadas a la empresa en el caso del CAC y analizadas en puntos anteriores se ha hecho dejación a la empresa de la presencia sindical en la contratación externa de trabajadores, presencia de carácter testimonial. Asimismo se ha reducido el número de horas a disposición de los sindicatos para la acción sindical con el objeto de favorecer la reducción de la jornada de trabajo de un número muy elevado de trabajadores de la empresa.

Uno de los puntos en que hacen hincapié los detractores de la firma del convenio es la excesiva duración del mismo.

Con relación a dicho asunto conviene precisar algunas cuestiones:

La mayor o menor duración del convenio colectivo, en sí misma, no es buena ni mala, sino que hay que ponerla en relación a la situación existente en la actualidad y la posible evolución en el término de la vigencia del mismo.

En primer lugar y por la evolución de los hechos ya ha transcurrido un año y medio desde el inicio de su vigencia temporal. Es decir que le quedan solo tres años y medio de vigencia real.

En segundo lugar resaltar que todas las previsiones sobre la evolución de la actual de crisis económica nos dicen que la salida de la misma será lenta y difícil. El aseguramiento de un periodo de ligero pero sostenido crecimiento del poder adquisitivo a pesar de la situación de crisis y sus malas perspectivas de evolución futura a corto y medio plazo fortalece los intereses de los trabajadores y permite afrontar la nueva negociación colectiva en un periodo que posiblemente será mejor que el entorno actual.

La situación de la empresa presenta algunos interrogantes sobre su evolución futura y es conveniente esperar la evolución de los mismos para tener una visión más clara del futuro y las medidas que habrá que implementar para hacer frente al mismo.

En definitiva, aún presentando dudas (quien no las tiene) estimamos que una vigencia como la pactada no es una rémora en el momento actual sino todo lo contrario.

Por último, para no hacer más larga esta extensa nota, dejar constancia que está negociación, como otras, ha tenido sus propios tiempos y ritmos. La firma ha sido posible cuando ha llegado al grado de maduración necesario y no antes.

COMISION EJECUTIVA ESTATAL





**FIA**  
Industrias  
Afines



Sección Sindical Estatal  
CLH TIERRA

SEC. SIND. FIA-UGT CLH

PD.- Adjunto se remite tablas salariales y Acta de Acuerdos. En breve os enviaremos el texto definitivo del nuevo convenio