

PREACUERDO X ACUERDO MARCO

En el preciso día en el que se conocen las cifras del [IPC que baten records en las ultimas 4 décadas](#) se nos trasladada el preacuerdo del X AM. Tras un análisis inicial, desde USO tenemos que valorar el trilerismo al que nos han intentado someter a todos los trabajadores, con una escenificación medida y diseñada, terminado en un desenlace que ya tenían preestablecido. Aunque van a poner todo su empeño en decir lo contrario;

NO SE GARANTIZA EL PODER ADQUISITIVO

No tendremos capacidad de decidir nada de un acuerdo que ya han cerrado los “jefes sindicales”, y como suele ser habitual, los titulares de los convenios deberán asumir sin cambiar una coma.

Aunque desde la Sección Sindical de USO apoyamos las reivindicaciones para garantizar el poder adquisitivo, no quisimos participar en una huelga mediática y fake, donde, por la falta de información y forma de convocatoria, ya se sabía de antemano el desenlace. Estamos convencidos que **no volveremos a tener noticias de esas denuncias por servicios mínimos abusivos o la vulneración del derecho a huelga.**

Analizando los puntos del preacuerdo;

INCREMENTO SALARIAL

Es justo reconocer que las partes han medido bien los tiempos y se han distribuido de forma inteligente los incrementos salariales en los primeros años, para que los atrasos sean una **zanahoria electoral**, aunque el palo viene a partir de 2022, dejando de percibir un 25% del IPC de cada uno de los años y acumulándose durante su vigencia.

- Se acuerdan unos incrementos del 10,58% para una vigencia de 5 años (2020-24), aunque el **IPC desde enero de 2020 a julio de 2022 ya es del 13% (10,8% interanual)**.
- Durante la vigencia del Convenio se perderá el 25% del IPC real, ya que sólo **se abona una paga no consolidable a año vencido**. Por ejemplo, la paga del 1,62% (25% del IPC de 2021), sólo se abonará por 2021, pero se perderá desde el año 2022 al 2024.

Si el IPC definitivo de 2022 es, por ejemplo, un 8%, las tablas se deberían actualizar un 2% para llegar al 75% (6%), pero el 2% restante se pierde en 2023 y 2024, sumándose al 1,62% de 2021, y a éstos, las pérdidas del 25% de 2023 y 2024.

IPC	2022	2023	2024	Total
2021 (6,5%)	-1,62%	-1,62%	-1,62%	-4,86%
2022 (*8,0%)		-2,0%	-2,0%	-4,00%
2023 (*4,0%)			-1,0%	-1,00%
				-9,86%

(*) Estimaciones de IPC

- Se vincula la garantía salarial al final con unos beneficios de 2024 que no podemos fiscalizar ni tenemos capacidad de control, y cuya cuantía sólo ha sido alcanzada en un par de ocasiones.

Por tanto, en un escenario inmejorable de beneficios empresariales, con incrementos de [Directivos](#) y con un IPC disparado que ya está actualizado en Campsared (y se garantizaba en Repsol Petróleo), como en otras grandes empresas (Enagás, LIDL o Mercadona), en Repsol **no se garantiza el poder adquisitivo, perdiendo el 25% del IPC real de cada uno de los años de vigencia, y con un acuerdo donde se han jugado a una “lotería” la pérdida del 25% del IPC de 5 años de todos los trabajadores, sin que sepamos el motivo. Aunque digan lo contrario, nos han robado la cartera (sutilmente).**

EXCLUIDOS DE CONVENIO

Se vuelve a perder otra gran oportunidad de avanzar en los derechos del colectivo de “Excluidos”, limitándose a actualizar sus definiciones del Grupo Profesional y a plantear la intención de reducción de su número, pero se sigue sin garantizar su salario mínimo según convenio, ni sus derechos laborales (desconexión digital, preavisos, plus nochebuena-nochevieja, compensaciones insuficientes en paradas por acuerdos ocultos) y sin aclarar el desarrollo laboral de los trabajadores de este colectivo en el caso de volver a Convenio ni regular las condiciones de retorno o inclusión. Esperamos que esto pueda avanzar en cada uno de los Convenios Colectivos.

PRÉSTAMOS

Aunque ya existía el compromiso en el anterior AM, es ahora cuando se amplía 1M€ el capital circulante (excluyendo a Campsared y sólo para la vigencia del AM para tener que volver a negociarlo en el próximo) pero a cambio, **se limita la solicitud de préstamos**, ya que en el caso de un empleado que lo necesite de forma urgente, deberá esperar 1 año desde la finalización o cancelación anticipada del anterior para solicitar uno nuevo. Este aspecto es un gran retroceso en este beneficio social.

PLANES DE PENSIONES

Aunque los empleados que tienen la desgracia de tener una incapacidad permanente (que supone una extinción de contrato) o los familiares de un empleado fallecido tienen la garantía de disponer de un seguro de 2,5 veces del salario regulador en el plan de pensiones, **se pretende reducir esta garantía a 1 vez el salario regulador**. Con este cambio se pretende que con un salario regulador de 40.000 €, donde se garantiza en el Plan 100.000 €, pase sólo 40.000 €.

Este retroceso **afectará a las personas más vulnerables; que no pueden continuar con su vida laboral o a las familias e hijos de empleados fallecidos**. Lamentable.

TELETRABAJO

Se crea una nueva figura de Teletrabajo y se “regula” la segunda residencia, pero todo sigue como siempre al depender las autorizaciones de la línea de mando, donde puestos de los Complejos Industriales, Campus u oficinas que pueden teletrabajar son rechazados sistemáticamente, aunque durante la pandemia quedara claro que sí podían. Tampoco conocemos las compensaciones de los gastos ocasionados, ni se han determinado los mecanismos para ello según lo indicado en el art. 12.2. de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

TRABAJADORES A TURNOS EN CC.II.

En el Acta adicional se indica que se trasladarán a las mesas de convenios las medidas organizativas de los turnos, cuyo principal objetivo debería basarse en la eliminación definitiva de jornadas de 12 horas que limitan continuamente la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores, pero nunca debería ser a costa de regular Horas Extraordinarias en tiempo de descanso para la reducción de trabajadores interinos como parece que se pretende y aumentar los supuestos que no cubra el 6º Turno (paternidades, sanciones, periodos sin disponibilidad, etc.), que son el motivo de la realización continua de jornadas a 12 horas.

“ES MÁS FÁCIL ENGAÑAR A LA GENTE QUE CONVENCERLOS QUE HAN SIDO ENGAÑADOS” (Mark Twain)