

Se constituye la comisión negociadora del convenio de Estaciones de Servicio

El pasado 4 de noviembre se constituyó la comisión negociadora del convenio de Estaciones de Servicio, en los locales de la Confederación Española de Estaciones de Servicio, de manera presencial, manteniendo las cautelas y prevenciones sanitarias. La representación sindical creyó necesario retomar la presencialidad y cierta normalidad después de una situación tan excepcional como la vivida en el 2020 a consecuencia de la pandemia por la COVID-19.

Se trata de iniciar las negociaciones de la décima edición del convenio colectivo, en un momento en el que el sector aborda significativos y trascendentales cambios en el futuro inmediato, tales como estaciones desatendidas, electrificación del parque automovilístico, etc.

La constitución de la mesa negociadora obedece, con un ligero retraso, a lo establecido en el artículo 4 del actual convenio colectivo, a saber:

“El presente convenio quedará denunciado el 1 de octubre de 2021 (...) En el plazo máximo de un mes desde la denuncia se procederá a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo”.

Es un buen momento, justo antes de iniciar las negociaciones para bucear en la historia de la negociación colectiva del sector y constatar la evolución del convenio colectivo desde la publicación, en un lejano 1997, del primer convenio colectivo del sector. BOE nº 38 de 13 de febrero de 1997.

La reunión de constitución de la mesa negociadora sirvió, no sólo para designar los miembros integrantes de la mesa negociadora, sino también para trasladar a la patronal las propuestas sindicales y los objetivos sindicales en esta edición del convenio colectivo.

Sin ánimo de ser exhaustivos, la representación sindical pretende y propone abordar la negociación, como ya es habitual, por bloques de materias:

a) Adaptación normativa. En los 3 últimos años se han producido grandes cambios normativos que es necesario abordar desde la negociación colectiva, véase: Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (reales decretos 6/2019, 901 y 902 de 2020), desconexión digital, registro de jornada, trabajo a distancia (el Real decreto 28/2020 hace mención en 30 ocasiones a la negociación colectiva).

b) Tiempo de trabajo. En el que pretendemos abordar una reducción de la jornada máxima anual para adaptarla a la jornada media estatal (algo menos de 1750 horas anuales) y en la que planteamos adecuar y ampliar algunas licencias,

causalizar y reducir, la distribución irregular de jornada, así como negociar los calendarios laborales atendiendo a una rotación homogénea de turnos (sábados, domingos, festivos, noches).

c) Clasificación profesional. Conscientes que la clasificación profesional del convenio ya no responde a la realidad del sector pretendemos crear una comisión de trabajo que durante la vigencia del convenio estudie los cambios necesarios en la clasificación profesional.

d) Mejoras sociales: Bloque en el que se abordan múltiples reivindicaciones, algunas de ellas casi históricas, de las que cabe destacar: la no compensación y absorción de las condiciones salariales “ad personam” en situaciones de subrogación, homogeneizar el importe del quebranto de moneda y adaptarlo no solo “al manejo de dinero” sino “al cobro mediante cualquier medio (efectivo, tarjeta, etc.).

e) Nuevas tecnologías: pretendemos y proponemos la inclusión en el convenio de un nuevo artículo que permita la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la implantación de nuevas tecnologías y garantice la formación de las personas trabajadoras para adaptarse a las mismas.

f) Medioambiente: proponemos la creación de la figura del delegado/a de medioambiente para que ejerza la labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente.

g) Salud laboral, formación, etc. Materias en las que pretendemos avanzar.

h) Política Salarial. Siendo conscientes que el actual convenio colectivo dispone de una cláusula de revisión salarial vinculada al IPC (+0,3% y con carácter retroactivo) para los años 2020 y 2021, y en un momento en el que el IPC de octubre de 2021 se sitúa en un 5,5%, parece evidente que la patronal evitará abordar los incrementos salariales a futuro hasta conocer los datos definitivos de la inflación para el año 2021. La parte sindical también hemos querido posponer, dejar para el final de la negociación, los incrementos salariales porque entendemos que establecer hoy un % de incremento podría centrar la negociación en este elemento dejando en un segundo plano las cuestiones que hemos señalado previamente.

Aun así, hemos manifestado y recogido en la Plataforma sindical, la necesidad de establecer un incremento salarial que atienda la evolución económica en general, manteniendo la cláusula de revisión vinculada al IPC que no solo garantice el poder adquisitivo, sino una mejora sobre el mismo.

Por su parte, la patronal argumenta lo mismo que en otras ediciones, que la plataforma sindical no tiene en cuenta la realidad por la que atraviesa el sector que es compleja y difícil. A su vez manifestó que habrían iniciado conversaciones con la patronal Federación Mediterránea (patronal integrada dentro de la Confederación Española de Estaciones de Servicio) para estudiar la integración del convenio autonómico de Valencia en el convenio estatal.

La representación sindical manifestó que estaría dispuesta a estudiar esta opción siempre y cuando se respetaran las condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras del actual convenio autonómico de Valencia.

Las partes nos emplazamos a una nueva reunión de la comisión negociadora del convenio para el día 24 de noviembre en la que se abordará la “adaptación normativa del convenio”.