



## **PLAN DE EMPLEO Y VIII ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL**

Transcurridos ya 8 meses desde el anuncio de revisión del volumen de empleo que hizo el Consejero Delegado del Grupo Repsol en la presentación del Plan Estratégico, el pasado 18 de mayo se sentaron definitivamente las bases de un acuerdo entre sindicatos y la dirección del Grupo para la citada revisión.

Por ello, desde CC.OO. consideramos imprescindible trasladar a su afiliación y al conjunto de trabajadores y trabajadoras, nuestro criterio y opinión sobre lo que ha supuesto esta negociación, así como una primera valoración sindical de los acuerdos, y por último cuales están siendo los pasos a seguir desde el pasado 18 de mayo.

En primer término, hemos de destacar que a juicio de CC.OO. esta negociación ha puesto de manifiesto sin ningún género de dudas la importancia de un modelo negociador que siempre hemos defendido. Desde el mismo momento que el Grupo anuncia la presentación del nuevo Plan Estratégico con el impacto contemplado en el del volumen de empleo, se activan todos los mecanismos contemplados en el Acuerdo Marco para encontrar soluciones negociadas a las intenciones del Grupo.

CCOO desde el primer momento, ya manifestó públicamente que no hacía suyos los números del Grupo Repsol y efectivamente el tiempo y la negociación nos han dado la razón. La relevancia de la cláusula de estabilidad en el empleo, contenida tanto en el VII Acuerdo Marco como en sus precedentes, ha sido clave para llegar a estos acuerdos. La citada cláusula nos ha permitido negociar hasta alcanzar acuerdos satisfactorios, tanto para preservar y reponer parte del empleo del Grupo, como para garantizar con las medidas contempladas en el pacto, unas salidas dignas a las personas que tengan que dejar la compañía.

Hay que resaltar que todas las negociaciones se han desarrollado en unos momentos en los que la marcha del Grupo Repsol al igual que el resto de Petroleras estaban siendo lastrada con unos precios del crudo a la baja, y esto sin duda podía haber condicionado el resultado final de la negociación si esta se hubiera desarrollado sin el paraguas del A. Marco.

Por lo que respecta al contenido de los acuerdos tampoco fue tarea fácil, desde un inicio tuvimos claro los referentes del Acuerdo Marco en cuanto a las condiciones de la jubilación parcial, así como las negociaciones anteriores en Repsol Química y Repsol Butano, con cálculos indemnizatorios hasta los 65 años. Frente a estos planteamientos, la dirección del Grupo realizó ofertas con cálculos hasta los 63 años, pase a jubilación y complemento de las pérdidas por jubilación anticipada. En este capítulo, el conjunto de las fuerzas sindicales, en un ejercicio de unidad de acción apostamos por mantener los referentes de citados anteriormente con los positivos resultados ya de todos conocidos, por nuestro comunicado conjunto, del pasado día 19.

Tanto el aspecto voluntario, con las salvedades conocidas, como el alcance de las medidas en periferia han sido reivindicaciones de los propios sindicatos que se han trasladado a la mesa de negociación, acomodando de esta manera la nueva realidad organizativa con unas salidas del Grupo, ordenadas en su mayor parte de forma voluntaria, salvo en el caso de Butano aún por decidir. Evidentemente, en un acuerdo de estas características, la casuística sobre los colectivos afectados es amplia, máxime teniendo en cuenta la proyección Internacional del Grupo, aún así, con las propuestas realizadas hemos minimizado el impacto de las medidas en los colectivos más afectados por la poca antigüedad en el Grupo.

El desarrollo de lo que hubiera sido una negociación normal del VIII A. Marco se antojaba algo sumamente complicado a la vez que negociábamos los acuerdos para el empleo, especialmente si considerábamos los aspectos antes destacados sobre la marcha del Grupo, los precios del crudo y la propia situación del sector. Si a lo anterior sumamos que el VII Acuerdo Marco ya había dejado tres convenios aún sin firmar, era necesario encontrar mecanismos que permitieran de nuevo el enganche de estos convenios al A. Marco a la vez que cerramos el capítulo salarial de 2016 con una prórroga de un año del Acuerdo Marco 2014-2015. Finalmente los Acuerdos para la para la negociación colectiva suscritos por CCOO Y UGT con la patronal a nivel del Estado, han sido las formulas propuestas como solución global y voluntaria al Acuerdo Marco para aquellas secciones sindicales de empresa que aún tenían sus convenios sin firmar. Esta medida cobra mayor importancia, al permitir la actualización de las tablas salariales desde 2014 en estas tres empresas, no solo para los trabajadores que se queden en activo, sino también para los que se marchen con los acuerdos sobre el Plan de Empleo.

A nivel interno, agradecemos el enorme esfuerzo realizado por nuestros cuadros y secciones sindicales. Ha sido un proceso largo y una negociación complicada, pero en todo momento, en el interno de nuestro sindicato hemos propiciado la información y comunicación como el mejor medio para la participación de la totalidad de nuestras secciones sindicales, lo que permite que las conclusiones finales alcancen un gran nivel de consenso.

La implantación de estos acuerdos tanto a nivel de Acuerdo Marco como en las propias empresas afectadas es la siguiente tarea que el conjunto de la organización de CCOO en el Grupo estamos abordando. Para ello, desde el mismo día 18 hemos comenzado procesos informativos tanto en los complejos industriales como en el conjunto de las empresas del Grupo. Las secciones sindicales de cada empresa deberán valorar estos acuerdos y el próximo día 8 la representación de estas secciones sindicales que juntas componen el Consejo Sindical de CCOO en el Grupo Repsol votará la firma del acuerdo.

Desde la organización de CCOO valoramos positivamente el conjunto de acuerdos alcanzados: La salida negociada en una condiciones económicas aceptables, la reposición de empleo en un contexto de ajuste, así como dotarnos de mecanismos para desbloquear la negociación colectiva son motivos suficientes para ello.

A partir de ahí las distintas comisiones negociadoras de las empresas afectadas abrirán sus propios procesos negociadoras en las que deberán resolver aquellas particularidades propias de cada una de ellas, el Plan Social de acompañamiento, el propio Plan Industrial, y la vinculación a los acuerdos alcanzados en la Mesa de seguimiento del Acuerdo Marco.

30 de mayo de 2016