

José Luis Conde Álvarez
Director de Recursos Humanos
CLH, S.A.

Madrid, 22 de noviembre de 2013

Las Secciones Sindicales con representación en la Empresa queremos manifestar, una vez más, nuestra disposición a la negociación. Una negociación sin imposiciones, que permita dar una respuesta seria y responsable al conjunto de trabajadores que pudieran verse afectados por un Plan de Prejubilaciones.

Por tanto, y sin entrar en otras consideraciones, proponemos negociar un Plan de Prejubilaciones basado en los siguientes criterios:

- ☐ Voluntariedad del trabajador de solicitar acogerse al Plan.
- Universalidad no discriminatoria.

Como cuestión previa, y en aras a poder afrontar la negociación con criterio y transparencia, es preciso disponer de datos e información que consideramos imprescindibles:

- Plantilla de la estructura organizativa de la Empresa y personal no incluido en la misma (*excedentes*)
- Identificación de empleos alternativos para el personal sin ocupación.
- ☐ Evolución de la plantilla durante los años de vigencia del Plan

Con estas premisas, proponemos negociar el Plan sobre las siguientes líneas trabajo:

1.- Jubilaciones parciales con contratos de relevo

Cualquier trabajador/a que cumpla las condiciones exigidas por la Ley y el Acuerdo, y que desempeñe un puesto de la estructura organizativa de la Compañía, podrá acogerse a la jubilación parcial, solicitando a la Empresa su reducción de jornada entre la horquilla que establece la legislación (entre el 25% - 75%).

El porcentaje de cobertura con el complemento de Empresa se debería situar en torno al 90% del salario bruto regulador, si bien es cierto que dicho porcentaje tendría que ser modulado en función de la reducción de jornada establecida.

2.- Jubilación voluntaria anticipada

Incentivar económicamente la decisión voluntaria del trabajador de acceder a la jubilación anticipada, siempre que la edad del trabajador sea inferior en 2 años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación. Hay que tener en cuenta que tal edad ordinaria desde el 01-01-2013 se está incrementando paulatinamente de manera que en 2014 la edad exigida se sitúa en los 63 años y 2 meses.

Evidentemente, se puede aplicar un diferente tratamiento del “incentivo económico” en función de la reposición o no (estructura vs. excedente) del puesto que ocupe el trabajador.

3.- Bajas incentivadas

El vigente Convenio establece en su Disposición Transitoria Décima que:

“Para el personal no incluido en la estructura organizativa, la Compañía mantendrá el plan de bajas incentivadas con las condiciones y criterios que se vienen aplicando en la actualidad (...)”

Condiciones y criterios conocidos por Empresa y trabajadores, y que se han venido aplicando durante años de manera satisfactoria para todas las partes.

Quedamos a la espera de contestación a la presente propuesta.

Saludos cordiales.



S.S. UGT

S.S. CCOO

S.S. CGT

Dirección de Recursos Humanos
Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S. A.
Titán, 13
28045 - Madrid 22-11-2013