



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Intercentros en CLH

C/ Méndez Álvaro, 44 – Edificio 7 – Local 1 ; 28045 - Madrid
Tfno. 91 774 68 24 / Fax: 91 774 68 16 - E-mail: cgt-clh@cgt-clh.org / Web: www.cgt-clh.org

Madrid, 14 de octubre de 2004

Estimados compañeras y compañeros:

La negociación colectiva ha comenzado sus discusiones con el debate de la propuesta de la Representación de la Empresa para "*completar el sistema de clasificación por Grupos Profesionales y regular el desarrollo profesional del personal ingresado con posterioridad al 12-9-95, de acuerdo con las previsiones y el mandato del Convenio Colectivo*" (punto 2º de su propuesta de negociación).

La Empresa ofrece (en su propuesta verbal y no escrita) establecer un sistema de *desarrollos profesionales*, para este colectivo, basado en algo tan arbitrario -en nuestra Empresa- como la "**evaluación del desempeño**". En una organización con estructuras muy piramidales como es la CLH, con un importante porcentaje de la plantilla excluida de convenio y donde todavía se siguen arrastrando viejos *tic* del monopolio, estos *conceptos vanguardistas* no pasan de ser una pésima broma. ¿Desempeño por objetivos establecidos para cada puesto? ¿Desempeño por funciones asimiladas a la tarea?... ¿Hay transparencia en el sistema de desarrollos y acceso a niveles? ¿El personal conoce el sistema de evaluación del desempeño, y en especial los objetivos a conseguir?... ¿La evaluación del desempeño constituye una base importante para elaborar el Plan de Formación de la Empresa? ¿Se le facilita al trabajador los recursos necesarios (formación, capacitación, evaluación,...) y las opciones de *desarrollo* (nuevos proyectos, puestos vacantes, perfiles, etc.)?. ¿Se ofrece, con este sistema, la posibilidad de moverse horizontalmente en la estructura de la Compañía? ¿Motiva (y retiene en la Compañía) este plan a los empleados?

Si sus antecedentes más próximos van a ser las *bufandas* y los *complementos personales-fuera de convenio*, el sistema ya está inventado. Pero es más, los técnicos superiores post-95 ya tienen distintos niveles salariales (además del *de entrada* y el *básico*) aunque no estén recogidos ni regulados en Convenio. El sistema está probado y no funciona: ni motiva, ni desarrolla profesionalmente, ni retiene en la Empresa.

La idea de RR.HH. es clara: salir del atolladero en el que lleva una década, estableciendo *techos de cristal* entre unos niveles salariales y otros, entre las categorías y los grupos, entre los post-95 y el resto. Sobre el papel, quedan *disimulados* los topes que al día de hoy existen -de entrada y básico, al que se accede a los 4 años de permanencia en el anterior-, y se completa el desarrollo de los grupos profesionales (ver cuadro adjunto). Pero solo sobre el papel. En la realidad diaria del *tajo*, las dobles escalas no desaparecerán hasta que no se cumpla un derecho fundamental básico: "**a igual trabajo, igual salario... e iguales condiciones laborales y de seguridad**".

Salud y saludos cordiales.



Niveles	€/año	Técnico Superior	Técnico Medio	Técnico Ayudante	Administrativo	Operario cualificado	Operario
1		Dllo. 5 ED					
2		Dllo. 4 ED					
3		Dllo. 3 ED					
4		Dllo. 2 ED	Dllo. 3 ED				
5		Dllo. 1 ED	Dllo. 2 ED				
6		Básico	Dllo. 1 ED	Dllo. 3 ED			
7		De Entrada	Básico	Dllo. 2 ED			
8			De Entrada	Dllo. 1 ED	Dllo. 3 ED	Dllo. 3 ED	
9				Básico	Dllo. 2 TT	Dllo. 2 ED	
10				De Entrada	Dllo. 1 TT	Dllo. 1 TT	
11					Básico	Básico	Dllo. 3 ED
12					De Entrada	De Entrada	Dllo. 2 TT
13							Dllo. 1 TT
14							Básico
15							De Entrada

	* De Entrada y Básico → Niveles actuales (pase a los 4 años)
Dllo. X ED	Nivel X de Desarrollo por evaluación de desempeño ("discrecional y a dedo"). Su financiación a cargo de la Empresa
Dllo. X TT	Nivel X de Desarrollo por tiempo transcurrido ("por antigüedad en el puesto"). Su coste trasladado a deslizamientos.
	Referencia salarial con cada categoría "pareja" en su nivel consolidado.

Esquema de **Desarrollo** basado en:

- La **movilidad funcional** dentro de los Grupos
- La idea de Competitividad/Mercado vs. Equidad interna
- "Evaluación de desempeño" → La Empresa se reserva la potestad de primar solo a "los más eficientes" según su propio criterio, para promocionar a **desarrollos y niveles superiores**.

(*) Nota: el esquema y distribución de la tabla, es válido solo a efectos ilustrativos y gráficos (no contempla escenarios reales)