



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

Negociación Colectiva 2004 - 20??

Desde que en septiembre de 2004 esta Sección Sindical se incorporó a la Comisión Negociadora del Convenio, se han realizado una veintena de reuniones de la misma. La CGT se *montó en un tren en marcha*, ya que la negociación colectiva llevaba un camino recorrido (con destino incierto) de casi dos años, con la discusión del Convenio 2002-03.

La mayor parte del tiempo lo hemos dedicado a abordar, en la Comisión, los siguientes temas: definición de los Grupos Profesionales -conocimientos y requisitos, puestos de trabajo que engloban, tareas que desarrollan, etc.- y esquema de los Desarrollos profesionales y sus respectivos niveles salariales.

Los planteamientos de la Empresa en este terreno han sido:

- Propuesta sobre definición de Grupos Profesionales (GP) - (Anexo 1)
- Propuesta de creación de la figura del Oficial de Explotación de Instalaciones (**OEI**), dentro del GP de Operario Cualificado.
- Propuesta de configuración de desarrollos profesionales y niveles salariales - (Anexo 2)

En notas informativas anteriores a ésta, hemos intentado señalar por dónde iban *los tiros* de la Empresa en esta negociación:

- Difuminar/disimular las dobles escalas salariales→ Mediante desarrollos profesionales solo alcanzables sobre el papel, diseñando una especie de *escaparate* de cristal-blindado que permite ver la posibilidad de promoción pero que, a la hora de la verdad, su acceso está limitado por el "derecho de admisión" de la Empresa.
- Aprovechando el mandato del Convenio y el compromiso que obliga a las partes firmantes del Convenio 2002-03 (el Art. 15.III del Convenio establece que: "... se negocie con vistas a alcanzar un acuerdo, una propuesta sobre los sistemas de desarrollo de carreras del personal de nuevo ingreso y de clasificación por Grupos Profesionales para todo el personal de la Compañía, para su aplicación") la Empresa plantea una nueva Estructura Organizativa -con implantación real a medio plazo- que puede llevar aparejada un nuevo coste en el capítulo del empleo.

- Institucionalizar, con un nuevo Convenio, un marco de relaciones laborales más regresivo para los trabajadores: precarización del empleo, abaratamiento de los salarios, promociones a dedo, ... en definitiva, peores condiciones laborales para tod@s.

Dentro del nuevo Esquema Organizativo de la Empresa, el **OEI** es una pieza básica en una Instalación estándar. Se supone, que esta especie de *McGiver*, lo mismo hace tareas de manipulación, como de mantenimiento, explotación, instrumentación, etc. ¡ A 975 euros brutos al mes ¡ A nadie se le escapa que, de la mano de ésta propuesta empresarial, aparecen incertidumbres y amenazas que planean sobre el empleo: ¿Para cuándo un ERE en las salas de control? ¿Qué futuro les espera a los CPM´s ?...

Ante esta situación de posturas muy distantes en cuanto a Grupos Profesionales y Desarrollo de Carreras, se ha decidido en la Comisión Negociadora *cambiar de tercio* y explorar otros ámbitos de la negociación colectiva. Así, se ha pasado a la discusión de los *bloques* de contratación, empleo, jornada, salud laboral y medioambiente, movilidad geográfica, formación, ayudas sociales, ... A priori, el panorama no es muy diferente del anterior, con posiciones divergentes en casi todos los temas.

Paralelamente, y una vez *aparcada* la negociación sobre el desarrollo de los Grupos Profesionales, CGT ha presentado el Recurso de Casación al Tribunal Supremo (a disposición de cualquier interesado) sobre la impugnación del convenio colectivo 2002-03 en lo relativo a dobles escalas salariales y laborales (asunto que ya se llevó a la Audiencia Nacional sin resultado positivo).

Por último señalar que, a la vista de la previsible prolongación de las negociaciones del Convenio, nos hemos dirigido a la Empresa para solicitarle la aplicación de un incremento salarial por regularización del IPC de 2004 y de una subida a cuenta del objetivo de inflación previsto para 2005 (se adjunta escrito). Todo ello, después de conocer el resultado después de impuestos del Grupo CLH en 2004: 103,2 millones de euros, un 23 % más que el año anterior...

Salud-os cordiales.



Sección Sindical

Intercentros en CLH, s.a.

SP-Sección Sindical de CGT

Definición de Grupos Profesionales	Propuesta de la Empresa (Anexo 1)	Propuesta UGT-CC.OO.
Operario	Comprende a los trabajadores que, con formación a nivel de FP1, FP2 ó ciclo formativo de grado medio de formación profesional, o nivel de conocimientos y experiencia equivalentes a juicio de la Dirección, realizan funciones diversas de carácter básico, en almacenes, en servicios generales, en la inspección de cargas, y en otras tales como el control de accesos, la conducción de turismos o la conserjería de Oficinas Centrales, y en general en todas aquellas actividades auxiliares de las operaciones, del control de calidad y del mantenimiento preventivo y correctivo de primer nivel, en instalaciones y oleoductos, funciones que, aún requiriendo ciertos conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, se ejecutan con un método preciso y concreto, o con alto grado de supervisión.	DEFINICIÓN: Ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. FUNCIONES: Actividades relacionadas con la manipulación, control y almacenamiento de productos: carga y descarga de bb/tt, cc/cc, vv/cc; apertura y cierre manual de bombas y válvulas, toma de muestras. Recepción y almacenamiento de materiales; control de accesos. Manejo de elementos móviles dentro de las instalaciones.
Operario Cualificado	Comprende a los trabajadores que, con formación a nivel de FP2 ó ciclo formativo de grado medio o superior de formación profesional, o nivel de conocimientos y experiencia equivalentes a juicio de la Dirección, realizan funciones cualificadas diversas, bajo una cierta supervisión, pero que normalmente exigen un grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad amplios, en relación con los procesos de control y explotación de las instalaciones u oleoductos, incluyendo todo tipo de operaciones y el mantenimiento preventivo y correctivo de nivel intermedio de equipos e instalaciones, así como el control de calidad y ensayos en los laboratorios central y regionales, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas del mismo o de otros grupos profesionales. También se integran en este G.P. los trabajadores que realizan funciones en otros ámbitos de la actividad de la Compañía tales como el mantenimiento de EE/SS y AA/SS, la distribución de productos por CC/C y otras de similar nivel de complejidad.	DEFINICIÓN: Tareas de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores. FUNCIONES: Control de las instalaciones dedicadas al almacenamiento y/o bombeo de productos a través de sistemas convencionales o automáticos y cumplimentación de la documentación necesaria al respecto. Inspección, revisión y labores de mantenimiento de primer escalón de oleoductos e instalaciones de bombeo. Tareas de mantenimiento de todo tipo de aparatos surtidores y otros elementos de instalaciones dedicadas a la venta de productos petrolíferos. Mantenimiento básico primer escalón preventivo y correctivo de equipos, sistemas e instalaciones en electricidad, contadores, brazos de carga, válvulas y similares.
Administrativo	Comprende a los trabajadores que con titulación de FP2 o Ciclo Formativo Superior de formación profesional en gestión administrativa o administración y finanzas, o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, desempeñan funciones administrativas, contables, comerciales y de atención a clientes, u otras análogas en la gestión de la empresa, que exigen un nivel de iniciativa y responsabilidad profesional amplios, pero cuya actuación habitualmente se desarrolla con sujeción a directrices y procedimientos generalmente bien definidos, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas del mismo o de otros grupos profesionales. Se integrarán también en este grupo, las personas que vienen realizando funciones de secretaría y auxiliares de la administración en los distintos centros de la Compañía y que con carácter general, sin perjuicio de su adscripción, seguirán desempeñando los mismos cometidos.	-No presentada-
Técnico Ayudante	Comprende a los trabajadores que con titulación de FP2 o Ciclo Formativo Superior de formación profesional, o nivel de conocimientos y experiencia equivalentes a juicio de la Dirección, desempeñan funciones propias de especialidades técnicas, en actividades tales como el mantenimiento	DEFINICIÓN: Integrar, supervisar y coordinar la ejecución de tareas homogéneas con responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Ejecución de tareas profesionales especializadas con responsabilidad de las mismas. Ejecución de tareas con un contenido

	<p>especializado de los equipos y sistemas en instalaciones y oleoductos; los procesos de análisis de productos con técnicas instrumentales y desarrollo de nuevas normas y ensayos en laboratorios; el montaje, mantenimiento y calibración de los equipos; la elaboración e interpretación de planos y dibujos; la seguridad patrimonial y otras, que normalmente exigen en su específico ámbito de actividad, un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad, bajo supervisión técnica y directrices definidas, pudiendo a su vez, ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas del mismo o de otros grupos profesionales.</p>	<p>medio de actividad intelectual y relaciones humanas. FUNCIONES: Operaciones de mantenimiento preventivo y correctivo especializado en reparaciones de equipos donde hubiese que sustituir piezas o componentes dañados con los medios adecuados proporcionados por la empresa. Calibración y puesta a punto de instrumentación con componentes electrónicos, neumáticos e hidráulicos con los medios adecuados proporcionados por la empresa. Mantenimiento de convertidores y amplificadores de señales y/o sonidos; armarios de lógica electrónica y/o sistemas de comunicación por cables o satélite. Tareas especializadas en mantenimiento, montaje y preparación de equipos mecánicos, soldadura y otros trabajos de gran complejidad y cualificación en la red de oleoductos. Análisis de productos con técnicas instrumentales; desarrollo de nuevas normas y ensayos; mantenimiento y calibración de equipos de laboratorio y otras tareas similares. Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad. Ejecución de planos de conjunto o detalle; interpretación de croquis y planos esquematizados; realización de dibujos, rotulación o trabajos de similar naturaleza, mediante sistemas tradicionales y/o sistemas de diseño gráfico asistidos por ordenador. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores.</p>
<p>Técnico Medio</p>	<p>Comprende a los trabajadores que con título académico universitario de grado medio (diplomatura o ingeniería técnica) o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, desempeñan funciones técnicas propias de su titulación o experiencia, en las distintas actividades de la Compañía, que requieren un nivel alto de iniciativa, autonomía y responsabilidad profesional, en el marco de directrices superiores y objetivos generales, con capacidad para la resolución de problemas técnicos, para la ejecución de planes y proyectos, así como para la colaboración en trabajos de investigación, estudios, y de control de los procesos de producción, de mantenimiento y servicios varios, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas del mismo o de otros grupos profesionales.</p>	<p>-No presentada-</p>
<p>Técnico Superior</p>	<p>Comprende a los trabajadores que con título académico universitario de grado superior (licenciatura o ingeniería) o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, desempeñan funciones técnicas propias de su titulación o experiencia, en las distintas actividades de la Compañía, generalmente de alta especialización o de gestión en los diferentes ámbitos de la empresa, que requieren un elevado nivel de iniciativa, autonomía y responsabilidad, con capacidad para la investigación, el análisis y la resolución de problemas complejos, así como para la planificación y el diseño, el asesoramiento, el desarrollo, la coordinación y supervisión técnica de medios, proyectos y personas del mismo o de otros grupos profesionales.</p>	<p>-No presentada-</p>

Anexo 2 Propuesta de la Empresa sobre Niveles y Desarrollos

Niveles	Salario €/mes valores 2004	Referencia salarial categorías consolidadas	Técnico Superior	Téc. Medio	Téc. Ayudante	Administrativo	Operario cualificado	Operario
1	2.762,77	Titulado/ Técnico Superior	D5 Consolidado					
2	A determinar		Dllo. 4					
3	A determinar		Dllo. 3					
4	A determinar		Dllo. 2					
5	1.891,29	Titulado/Técnico Medio	Desarrollo 1	D4 Consolidado				
6	1.843,79		Básico	Dllo.3				
7	1.697,22		De Entrada	Dllo. 2				
8	1.651,55	Téc. Seg. Patrim. /Admtvo.		Desarrollo 1	D4 Consolidado	D5 Consolidado		
9	1.561,71			Básico	Dllo.3	Dllo.4		
10	1.395,92	OSC= Of. Exp. Ol.= Mto AASS			Dllo. 2	Dllo.3	D3 Consolidado	
11	1.328,66	Of.Manipul. = Of. Profesional		De Entrada	Desarrollo 1	Dllo. 2	Dllo. 2	D3 Consolidado
12	1.222,15				Básico	Desarrollo 1	Desarrollo 1	Dllo. 2
13	1.135,69				De Entrada	Básico	Básico	Desarrollo 1
14	975,41					De Entrada	De Entrada	Básico
15	922,68							De Entrada

NOTAS:

Salarios marcados en Convenio en GP
 Salarios marcados en Convenio por categorías

Paso de nivel por tiempo

Resto, por evaluación del desempeño

Notas explicativas al cuadro "Anexo 2" (Propuesta de la Empresa sobre Niveles y Desarrollos)

Grupos Profesionales: se establecen 6 GP (Técnico Superior, Técnico Medio, Técnico Ayudante, Administrativo, Operario Cualificado y Operario)

Niveles: 15 niveles salariales

Desarrollos: 5 desarrollos para Téc. Superior y Administrativo, 4 para Téc. Medio y Téc. Ayudante, y 3 para Operario Cualificado y Operario. Además de estos desarrollos hay que añadir dos más en cada GP (los que existen hoy en el Convenio): *De entrada* y *Básico* (a este último se accede después de 4 años de permanencia en el *De entrada*)

Referencias salariales: Los niveles coloreados en amarillo están fijados en Convenio para los GP en sus niveles ***De entrada*** y ***Básico***. Los niveles sombreados en azul (último desarrollo de cada GP) corresponden a los actuales valores salariales de cada **categoría profesional** referenciada en su grado consolidado, que también están fijados en Convenio.

Paso de niveles: Los desarrollos que vienen encuadrados hacen referencia al paso de nivel por tiempo de permanencia en el desarrollo anterior. La Empresa solo accede a que sea por paso de tiempo (además del De entrada y Básico) los desarrollos 1 y 2 del Téc. Ayudante y del Admtvo. y el desarrollo 1 del Operario y del Operario Cualificado. El resto de los desarrollos profesionales (no enmarcados) estarían en función de lo que la Empresa denomina "*Evaluación del desempeño*", es decir, a criterio exclusivo y unilateral de la jefatura/dirección.
