# 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.es / Web: www.cgt-clh.org


# Decimos NO ...

Madrid, 1 de junio de 2006

Estimados compañeras y compañeros:

Sin *paños calientes*: No hemos firmado el preacuerdo de Convenio de CLH, porque NO lo valoramos como un buen acuerdo.

Solamente esa posibilidad -conseguir un buen acuerdo para los trabajadores- nos hubiera hecho renunciar a la vía judicial, y proceder al desistimiento del recurso de casación ante el Tribunal Supremo, relativo a la impugnación del Convenio Colectivo 2002-2003 por dobles escalas salariales y laborales. Lo demás, hubiera sido hacernos *trampas en el solitario*, o algo peor, defraudar la confianza de muchos trabajadores.

Nuestra estrategia no era utilizar el proceso judicial abierto hace años, como moneda de cambio. Por el contrario, hemos expresado en multitud de ocasiones nuestro convencimiento de que la situación de “dos convenios en uno” era difícilmente defendible, y que nuestro objetivo era poder llegar a superarla en el marco de la negociación.

Sin embargo, la firma de este preacuerdo no resuelve de forma definitiva ni satisfactoria esa situación, y corre el riesgo de suponer un *cierre en falso*.

Hemos trabajado en la Comisión Negociadora con lealtad y de buena fe -ponemos al Presidente del Convenio como testigo- hasta el mismo momento de la firma, haciendo propuestas y manteniendo posiciones sindicales que, a buen seguro, han influido en la redacción última del preacuerdo.

Pero llegados al momento de *tirar de bolígrafo* y estampar la firma colectiva de la CGT en el "conforme", hemos dicho que "*esta no es nuestra parada* ". Que continuamos el viaje. No por capricho, sino por coherencia. Porque si bien es cierto que este futuro Convenio enmienda en parte la situación de bloqueo de los trabajadores *post-95* (sin desarrollo profesional y *topados* en el nivel básico desde hace una década), no lo es menos, que su firma "institucionaliza" y consolida las dobles escalas y las condiciones laborales desiguales por razón de fecha de ingreso en la Compañía. En algunos aspectos éstas quedan suavizadas, disimuladas o camufladas, pero en ningún caso eliminadas.

En resumen, el preacuerdo recoge sustancialmente las aspiraciones de la Empresa en cuanto a la ordenación personal y clasificación profesional por Grupos (eliminando las categorías), y a la creación de la figura del Especialista de Explotación de Instalaciones, que lleva aparejada la movilidad funcional y la polivalencia a coste cero. Por el contrario, desde la representación social no hemos conseguido acabar con las dobles escalas, ni restituir el principio de "a igual trabajo, igual salario".

## Aspectos relevantes del preacuerdo

El Convenio, para la gran mayoría, se limita a cobrar los atrasos de más de dos años, y a asegurarse las actualizaciones del IPC, y poco más.

La tónica para los seis años de vigencia del Convenio, está marcada por una fuerte tendencia a la moderación salarial. Sin paliativos.

El incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos registrados en los cuatro primeros meses de este año fue del 3,1%, cifra que es ocho décimas inferior a la inflación interanual de abril (3,9%), según datos del Ministerio de Trabajo. En CLH el incremento para 2006 se sitúa bastante por debajo, en el 2,3% (actualizable al cierre de ejercicio por la desviación del IPC real sobre el previsto -cláusula de revisión salarial-). El porcentaje es también menor, si lo comparamos con las subidas salariales en empresas del sector energético (Repsol Butano, Gas Natural, Iberdrola…) y con las experimentadas en los Convenios de los propios socios de la Compañía.

De la misma forma, los fuertes incrementos de productividad de la Empresa (miles de Tm. retiradas/ empleado) de los últimos años, consecuencia del aumento de la actividad y del ajuste de plantilla, no se corresponden con la *raquítica* subida media de 0,35%, por encima del IPC real. Como tampoco se corresponde ésta con los buenos resultados de la cuenta de Pérdidas y Ganancias de la Empresa: 142 millones de euros en 2005, un 43% más que el año anterior; y en el primer trimestre de 2006, 30 millones de euros, un 21% más que en el mismo periodo de 2005.

Por otra parte, el sistema de clasificación por GG.PP. para todo el personal, ha supuesto abrir el abanico salarial en comparación con la antigua estructura salarial de categorías profesionales, pasando de 2,1 (Titulado superior/Oficial manipulador) a 2,6 (Técnico superior/Operario cualificado). Los 18 niveles salariales configurados en la tabla nos parecen excesivos, si tenemos en cuenta las características de nuestra Empresa.

La nueva estructura salarial por GG.PP. y niveles para 2006 -incluyendo el *volcado* de categorías- es la siguiente:

| SALARIO BASE 2006 | | | TABLA ADECUACION DE CATEGORIAS A NUEVA ESTRUCTURA DE GRUPOS PROFESIONALES - 2006 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NIVEL | € AÑO | € MES | TECN. SUPERIOR | TECNICOS MEDIO | TECN. AYUDANTE | ADMINISTRATIVO | ESPECIALISTA | OP. CUALIFICADO |
| 1 | 44.434,86 | 2.962,32 | Tec. Sup. Desarr. 4<br>Tit. Sup./Tec. Sup. | | | | | |
| 2 | 40.891,21 | 2.726,08 | Tec. Sup. Desarr. 3 | | | | | |
| 3 | 37.367,46 | 2.491,16 | Tec. Sup. Desarr. 2 | | | | | |
| 4 | 33.875,03 | 2.258,34 | Tec. Sup. Desarr. 1 | | | | | |
| 5A | 31.354,05 | 2.090,27 | Tec. Sup. Desarr. S 1<br>Titulad.-Tec. Sup. ENT | | | | | |
| 5 | 30.418,46 | 2.027,90 | **Tec. Sup. BASICO** | Tec. Med. Desarr. 3<br>Tit. Med./Tec. Med. | | | | |
| 6 | 28.862,05 | 1.924,14 | | Tec. Med. Desarr. 2<br>Tit. Med./Tec.Med. ENT | | | | |
| 7 | 27.386,31 | 1.825,75 | **Tec. Sup. ENTRADA** | Tec. Med. Desarr. 1 | Tec. Ayud. Desarr. 3 A<br>Tec. Delineante | | | |
| 8 | 26.562,69 | 1.770,85 | | **Tec. Med. BASICO** | Tec. Ayud. Desarr. 3<br>Tec. Seg. Patrim. | Admtvo. Desarr. 4<br>Administrativo | | |
| 9 | 25.118,10 | 1.674,54 | | **Tec. Med. ENTRADA** | | Admtvo. Desarr. 3 A<br>Admtvo. de Entrada | | |
| 10 | 24.295,89 | 1.619,73 | | | Tec. Ayud. Desarr. 2<br>Of. Instrumentista<br>Analista Laboratorio<br>Of.Mant.Oleductos | Admtvo. Desarr. 3 | | |
| 11A | 23.620,74 | 1.574,72 | | | Tec. Ayud. Desarr. 1 A<br>Técnico Auxiliar | | | |
| 11 | 22.865,25 | 1.524,35 | | | Tec. Ayud. Desarr. 1 | | | |
| 12A | 22.529,63 | 1.501,98 | | | | Admtvo. Desarr. 2 A<br>Aux. Administrativo | | |
| 12 | 22.451,17 | 1.496,74 | | | Tec. Ayud. Desarr. S 1<br>Of.Especialista Mantº. | Admtvo. Desarr. 2 | Especialista Desarr. 2<br>Of. Mant. AA/SS<br>Of.Oper.Sala Control<br>Of.Explotación Oleod | |
| 13A | 21.910,70 | 1.460,71 | | | | Admtvo. Desarr. 1 A<br>Aux. Admtvo. Entrada | | |
| 13 | 21.526,42 | 1.435,23 | | | **Tec. Ayud. BASICO** | Admtvo. Desarr. 1 | Especialista Desarr. 1<br>Ensayista Laboratorio | Op. Cualif. Desarr. 1 A<br>Of.Espec.Operaciones<br>Of.Mant. Instalaciones<br>Of.Conductor CC/CC |
| 14 | 20.790,76 | 1.386,05 | | | | Admtvo. Desarr. S 1<br>Ordenanza | | Op. Cualif. Desarr. 1<br>Of.Profesional<br>Of.Manipulador<br>Vigilante Seguridad |
| 15 | 19.656,26 | 1.310,42 | | | **Tec. Ayud. ENTRADA** | **Admtvo. BASICO** | **Especialista BASICO** | |
| 16 | 19.419,80 | 1.294,65 | | | | | | **Op. Cualif. BASICO** |
| 17 | 18.480,13 | 1.232,01 | | | | **Admtvo. ENTRADA** | **Especialista ENTRADA** | |
| 18 | 16.914,02 | 1.127,60 | | | | | | **Op. Cualif. ENTRADA** |

**Nota.-** Los subniveles identificados con letra, son a extinguir

La antigüedad sigue midiéndose con dos *varas* distintas: trienios y quinquenios. A cambio, se ofrece una *golosina de dos sabores generacionales*: se descongelan los trienios antiguos a partir de 1-1-06, aplicándoles las correspondientes actualizaciones; y el valor del quinquenio se incrementa con carácter excepcional en 10 €, adicionalmente a las actualizaciones.

El personal antiguo se ve adscrito a Grupos Profesionales; topados en su máximo nivel, y condenados al ostracismo profesional. Además, se reformará el texto del convenio para *arrinconar* en Disposiciones Transitorias los derechos reconocidos por los anteriores Convenios Colectivos al personal procedente de categorías profesionales.

Como hemos señalado en otras ocasiones, no podemos compartir la idea de que los derechos laborales de la gran mayoría de los trabajadores de CLH (jornada, antigüedad en trienios, tiempo de bocadillo, premio de asiduidad, tiempo no trabajado o cortesía, previsión social complementaria…), sean relegados en Disposiciones Transitorias "a título personal, como condición más beneficiosa y a extinguir".

Esa gran mayoría de trabajadores a los que afecta este Convenio que, por cierto, se pretende que sea cada vez menor, aceptando ampliar sustancialmente el porcentaje de "excluidos" de Convenio. Se asume incrementar este porcentaje, pasándolo del 8% al 17%, reforzando así, un modelo de individualización de las relaciones laborales y contractuales.

Por otro lado, al personal ingresado en la Compañía con posterioridad a 12-9-95, l@s *post-95* (aunque ahora se les llame *trabajadores adscritos a Grupos Profesionales con carácter previo a la firma del Convenio*) se le pretende dar *gato por liebre*.

En algunos GG.PP. se crean expectativas (Especialistas y Técnicos Ayudantes) y en otros (Técnicos Medios y Superiores) se adecuan los salarios, en cierta medida, a la competencia del mercado. Se intenta con todo ello disuadir a este personal de la *fuga* a otras Empresas por ofertas con mejores condiciones económicas.

Sin embargo, el tiempo de permanencia necesario para el paso de nivel retributivo (los llamados desarrollos profesionales) es extremadamente largo.

Se siguen manteniendo 4 años para pasar del nivel de Entrada al Básico. Es decir, un trabajador que lleve tres años en la Compañía –un periodo razonable para desempeñar con madurez y destreza las funciones de la mayoría de puestos de trabajo- no se desarrolla profesionalmente (ni salarialmente) nada, salvo las oportunas actualizaciones del IPC.

De la misma forma, se tardan 8 años (7 en casos excepcionales) en pasar al Desarrollo 1 (D1) en todos los Grupos Profesionales (*). Once años en pasar al D2 -previo examen aprobado- para ciertos Grupos (Téc. Ayudantes, Administrativos y Especialistas). Y a los Desarrollos siguientes (D3 y en algún caso D4) se accede mediante el procedimiento de "evaluación del desempeño" (es decir, a criterio de la jefatura) condicionado además, a las disponibilidades presupuestarias y a las necesidades de la Empresa. Para los Técnicos Superiores y Medios es de aplicación este último criterio, incluido el Desarrollo 2.

| (*) Porcentaje que supone el D1 ( al que se accede a los 8 años) sobre el nivel consolidado de cada Grupo | | |
|---|---|---|
| | Consolidado | |
| Operario Cualificado | D1 | 100 % |
| Especialista | D2 | 96 % |
| Administrativo | D4 | 81 % |
| Téc. Ayudante | D3 | 86 % |
| Téc. Medio | D3 | 90 % |
| Téc. Superior | D4 | 76 % |

En este sentido volver a señalar como referencia, que para el personal ingresado en la Compañía con anterioridad al 12-9-95, la Disposición Transitoria Sexta del texto del Convenio que expira establecía, como norma general, que: "El ascenso del grado de entrada al de consolidación se producirá automáticamente cuando el interesado haya cumplido cinco años de permanencia en el grado de entrada (...)"

En cuanto a los complementos salariales de turnicidad, nocturnidad, desplazamiento de jornada -diurna y nocturna- y horas extras, para los *post-95* se crea una nueva tabla, relacionando estos conceptos con los 18 niveles salariales. Evidentemente, las diferencias retributivas de los mencionados complementos para estos trabajadores y para el resto (los procedentes de categorías profesionales) siguen siendo muy abultadas, para complementos salariales que tienen asociados y retribuyen conceptos claros y que conllevan la misma *penosidad* para todos (noches, solapes de turno, prolongación del tiempo de trabajo, cambios de jornada, ...).

En lo referente a la contratación en prácticas, se establece en el preacuerdo que "la retribución aplicable al trabajador contratado *una vez que pase a ocupar una vacante definitiva*, no podrá ser inferior a la correspondiente al nivel de entrada de su grupo profesional", dejando así la puerta abierta al artículo 11, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores (en caso de no ocupar vacante definitiva) que recoge la posibilidad de que el salario pueda ser inferior al establecido en Convenio (hasta un 60% el primer año de contrato, y hasta el 75% el segundo).

Por otra parte, la reducción de jornada que se plantea en el preacuerdo es, *mayormente*, una broma. Se parte de la aceptación de que la jornada general de CLH es de 1704 horas/año, y se plantea una reducción de 2 horas en 2009. Es decir, una tarde libre al año (para los adscritos a jornada partida). Otras tres horas menos –otra tarde más- en 2010. Si se planifica con tiempo –hasta 2009 todavía queda- puede convertirse en un gran avance para la conciliación de la vida laboral y familiar !!

Por último, se crean diversas Comisiones Mixtas, en las que solo participarán las Secciones Sindicales firmantes del Convenio: de Clasificación y Desarrollo Profesional; de Empleo y rejuvenecimiento de plantillas; de análisis del sistema de compensaciones en comisión de servicio; y de evaluación de localidades o centros de trabajo con excedentes de plantilla. De todas ellas se nos excluye; esta situación se analizará debidamente por el gabinete jurídico confederal de CGT por si caben actuaciones judiciales en su contra.

Esta es, a grandes rasgos, nuestra visión del contenido del preacuerdo. No queremos hacer de nuestro planteamiento una batalla sindical, pero tampoco queremos renunciar a defender nuestros postulados ante todos los trabajadores.

Salud y saludos cordiales.

Secretariado Permanente
Sección Sindical de CGT

CGT
Sección Sindical
Intercentros en CLH, s.a.