



## **ACTA DE ACUERDOS DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO, SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE ACCESO A LA JUBILACION PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO EN CLH, S.A. -**

En el domicilio social de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., calle Méndez Álvaro número 44 de Madrid, siendo las 18:30 horas del día 14 de diciembre de 2006, reunidas las representaciones de la Empresa y la de los Trabajadores que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de CLH, S.A. 2004- 2009

### **EXPONEN:**

Que una vez finalizados los trabajos de la Comisión de Empleo y Rejuvenecimiento de Plantillas, constituida al amparo de lo dispuesto en el Acta Final de Convenio Colectivo 2004-2009 del personal de Tierra de CLH, S.A., y tomando en consideración sus conclusiones y propuestas, ambas representaciones coinciden en la conveniencia de acometer en CLH una adecuación de la plantilla a las nuevas necesidades organizativas, técnicas y de producción de la Empresa, permitiendo el acceso a la jubilación parcial del personal que cumpla las condiciones exigidas por la legislación vigente y el relevo de estos trabajadores a través de la contratación externa de personal de nuevo ingreso o de personal actualmente vinculado a la empresa con contrato temporal.

Acto seguido, tras las oportunas deliberaciones,

### **ACUERDAN:**

El establecimiento de un Plan de Jubilaciones Parciales con Contratos de Relevo de aplicación a CLH, S.A., en los términos y condiciones que se especifican a continuación, todo ello con sujeción a la legislación vigente en materia laboral y de seguridad social.

### VIGENCIA.-

El Plan entrará en vigor en el momento de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2009, coincidiendo con la del actual Convenio Colectivo.

### PERSONAL AFECTADO.-

Podrán acogerse al presente Plan los empleados de Convenio de CLH, S.A. que ocupen puestos de estructura en la plantilla de la empresa, en las condiciones y a la edad que se especifica en el apartado siguiente, siempre que reúnan las condiciones exigidas por la legislación vigente para acceder a la jubilación parcial y no pertenezcan a centros o actividades con previsión de cierre o reestructuración, que con carácter general, resultan excluidos de su ámbito de aplicación.



No obstante, en centros o actividades sujetas a procesos de reestructuración, la Empresa podrá concertar excepcionalmente contratos de relevo para la cobertura de puestos no amortizables o para los que no exista relevo interno, permitiendo la jubilación parcial de los trabajadores que los ocupen

INCORPORACION AL PLAN.-

Los trabajadores considerados por la Empresa como relevables que deseen acogerse a la jubilación parcial a partir de la firma de los presentes acuerdos deberán comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista en cada caso, de acuerdo con el siguiente calendario:

AÑO	FECHA PREVISTA JUBILACION PARCIAL	FECHA NACIMIENTO PERSONAL AFECTADO
<b>2007</b>	Durante el mes de Marzo	Los nacidos de Enero 1943 a Diciembre 1944
	En Abril, con 62 años	Los nacidos de Enero a Marzo de 1945
	De Abril a Septiembre, conforme se vayan cumpliendo los 62 años	Los nacidos de Abril a Septiembre de 1945
	En Septiembre, con 61 años	Los nacidos de Octubre a Diciembre de 1945
	De Octubre a Diciembre con 61 años	Los nacidos de Enero a Junio de 1946
<b>2008</b>	De Enero a Marzo, con 61 años	Los nacidos de Julio a Diciembre de 1946
	En Abril, con 61 años	Los nacidos de Enero, a Marzo de 1947
	De Abril a Diciembre, conforme se vayan cumpliendo los 61 años	Los nacidos de Abril a Diciembre de 1947
<b>2009</b>	De Enero a Diciembre, conforme vayan cumpliendo los 61 años	Los nacidos de Enero a Diciembre de 1948

En los centros donde el número de empleados que solicitan acogerse a la jubilación parcial, en el mismo año y en el ámbito de la misma área de actividad (a título de ejemplo: el área de operaciones de una instalación) sea superior a 3, o afectara al 50% o más de los empleados de un mismo puesto de trabajo, la Empresa, previa comunicación a la Comisión de Empleo y Rejuvenecimiento de Plantilla, podrá posponer de forma escalonada, por períodos de 2 meses, la fecha de entrada en la jubilación parcial, respecto de las fechas inicialmente previstas, al objeto de no perjudicar el normal desarrollo de sus servicios. En estos casos se establecerá un orden por el cual se podrá acoger en primer lugar el personal de mayor edad.

En cualquier caso, la efectividad del acceso a la jubilación parcial queda condicionada a la disponibilidad de personal de relevo, como por otra parte exige la legislación vigente.

La Empresa, en el plazo máximo de 30 días, una vez comprobada que la solicitud del trabajador reúne los requisitos previstos en la legislación vigente y que es conforme a lo dispuesto en los presentes acuerdos remitirá un escrito al trabajador acusando recibo de su solicitud, junto con una hoja de cálculo orientativa con la estimación económica, a la fecha, de cuáles serán sus percepciones en cómputo anual en situación de jubilación parcial. Asimismo, se le indicará la fecha en que está previsto su pase a dicha situación.

Con posterioridad y una vez se disponga de relevo, confirmará al interesado la fecha de su jubilación parcial, al objeto de que formalice ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social el trámite correspondiente, facilitándole las instrucciones oportunas y la documentación necesaria para ello.

A partir de este momento, su contrato experimentará una transformación, pasando a ser un contrato a tiempo parcial con prestación del 15% de la jornada anual pactada hasta que alcance la edad de 65 años. En consecuencia a la edad de 65 años se extinguirán todos los derechos que traigan causa en la relación laboral que unía al trabajador con CLH, S.A.

La prestación de la jornada anual pactada, del 15 %, se concentrará, al menos en el primer año, en el período inmediatamente posterior al inicio del contrato a tiempo parcial, realizándose jornadas diarias con la misma duración horaria que en situación de activo con jornada completa. Para los años sucesivos, la Empresa fijará el período de realización de la jornada anual pactada en función de las necesidades del servicio.

#### CONDICIONES A GARANTIZAR.-

Durante la situación de Jubilación Parcial el trabajador recibirá las siguientes percepciones:

1. Pensión de Jubilación Parcial por parte del INSS, consistente en el 85% de la base reguladora, calculada siguiendo el mismo proceso y sistema que el que se ha de aplicar para el cálculo de la jubilación ordinaria, sin coeficientes reductores por razón de la edad.
2. Salario correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial, consistente en el 15% de la retribución bruta anual, considerada en términos de un Salario Regulador, que estará integrado por los conceptos que se indican a continuación, calculados en la misma proporción teórica anual que le hubiera correspondido de estar en activo:
  - Salario Base
  - Complemento Personal
  - Complemento de Antigüedad
  - Complemento de Turnicidad
  - Plus de Relevo
  - Complemento de PMER
  - Complemento Salarial en el Área de Informática
  - Complemento Disponibilidad en Supervisión de Entregas
  - Complemento por Ejecución de Trabajos de Grupo Superior (\*)
  - Compensación por Utilización Vehículo Propio del personal de Oleoductos (D.A. 4ª)

- Incentivos
- Complemento de Puesto
- Garantía personal
- Compensación por Jornada Irregular
- Mayor Tiempo Invertido

(\*) Este complemento podrá considerarse a efectos de Salario Regulador, siempre y cuando el trabajador lo perciba en el momento de su pase a la situación de jubilación parcial y además lo hubiera percibido durante al menos 3/5 partes del tiempo durante los 5 años anteriores.

3. Complemento de Empresa.- Si la suma de la pensión bruta de jubilación parcial y la retribución bruta del contrato a tiempo parcial, fuera inferior al 94 % de las percepciones salariales brutas, calculadas en términos de Salario Regulador, que le corresponderían al trabajador de haber mantenido su contrato de trabajo con prestación de jornada completa, la Empresa le abonará un Complemento que permita alcanzar dicho porcentaje del Salario Regulador.
4. Otras percepciones y garantías.- Los trabajadores acogidos a la Jubilación parcial, mantendrán las aportaciones, ordinaria y extraordinaria, al Plan de Pensiones en la misma medida que si estuvieran contratados a tiempo completo, así como la Bonificación de Intereses por Préstamo de Vivienda que tuvieran reconocida. Respecto a la Ayuda Escolar y la Ayuda por Familiares con Minusvalía, siempre que se acrediten los requisitos previstos en el Convenio Colectivo, se mantendrá su percepción por parte del trabajador contratado a tiempo parcial hasta su jubilación total.

Asimismo, el tiempo de permanencia en la empresa con contrato a tiempo parcial, hasta la jubilación total de los empleados que se acojan a la jubilación parcial, computará a los efectos del Premio por Continuidad en el Servicio y Premio por Servicio a la Compañía, regulados respectivamente en los artículos 55 y 57 del Convenio Colectivo vigente.

El Salario Regulador, y demás percepciones, se revisarán para su actualización, el mes de Enero de cada año de vigencia del Plan, en función de las previsiones contenidas en los Arts. 82 y 83 del vigente Convenio Colectivo de CLH, S.A., o bien siempre que corresponda con motivo de ascensos o cumplimiento de nuevos trienios.

En consecuencia, las percepciones garantizadas por la Empresa al trabajador, recogidas en los presentes acuerdos, se actualizarán teniendo en cuenta tanto las previsiones anteriores, como los incrementos que experimente la pensión de la Seguridad Social que percibe el trabajador por la jubilación parcial.

El complemento de empresa y demás percepciones anteriormente citadas, en relación con la situación de contrato a tiempo parcial, de los trabajadores jubilados parcialmente, se extinguirán:

- Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de 65 años.
- En caso de fallecimiento del trabajador. En este supuesto la Dirección de la Empresa deberá comunicarlo a la Comisión de Empleo.

- Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, afecto de una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez.
- Por el comienzo de una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.
- Por cualquier otra causa legal que dé lugar a la rescisión del contrato a tiempo parcial celebrado con la empresa.

Adicional e independientemente de las percepciones salariales, complementos, aportaciones y ayudas recogidas en este apartado, los empleados de los centros de trabajo en los que exista Comedor laboral en la fecha en que accedan a la jubilación parcial, percibirán de la Empresa una compensación a tanto alzado, por un importe bruto de 4.035 €uros. En el supuesto de que en esa fecha tuvieran más de 63 años, la cuantía de esta compensación se reducirá proporcionalmente al tiempo que falte para el cumplimiento de los 65 años de edad.

Dicha compensación, por la pérdida del derecho al disfrute de este servicio, se hará efectiva en la última nómina que perciba el trabajador antes de acceder a la jubilación parcial.

#### OTRAS CONDICIONES:

El Plan de Jubilación Parcial aquí descrito estará supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia, así como del sistema retributivo en vigor (jubilación parcial con suscripción de contrato de relevo). De producirse variaciones que supongan modificaciones de las obligaciones para CLH, S.A., las partes deberán proceder a la renegociación en su conjunto del Plan aquí recogido, sin que ello afecte al personal que ya se hubiera jubilado parcialmente con anterioridad.

#### CONTRATOS DE RELEVO:

Los contratos de relevo que se originen con motivo de las jubilaciones parciales que se produzcan por la aplicación del presente Plan, se registrarán por las siguientes condiciones:

1. Se celebrarán a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de temporales con conversión a indefinidos a su vencimiento, siempre que la evaluación del desempeño del trabajador haya sido favorable.

No obstante, estos contratos de relevo serán transformados en indefinidos, como máximo, a los 2 años de su concertación si cuentan con una evaluación favorable de los responsables de la empresa, o cuando se cumplan 2 años de contratación en la Empresa, si se trata de personal que, con carácter previo a la jubilación parcial del trabajador relevado, ya estaba contratado en Prácticas o con cualquier otra modalidad de contratación.

2. Teniendo presente el desarrollo del nuevo sistema de clasificación profesional acordado en el vigente Convenio Colectivo, a efectos de celebración de contratos de relevo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 22.3 del E.T., se establecen las siguientes equivalencias:

- Especialista con Operario Cualificado
- Técnico Ayudante con Especialista

- Técnico Medio con Técnico Ayudante
- Técnico Superior con Técnico Medio

COMISION DE SEGUIMIENTOS DE LOS ACUERDOS.-

La Comisión de Empleo y Rejuvenecimiento de Plantilla, se mantendrá operativa hasta la finalización del período de vigencia de los presentes acuerdos, para realizar el seguimiento de su aplicación.

En el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del plan, la Comisión, recibirá información detallada de las jubilaciones parciales producidas e incidencias de interés, pudiendo formular a la Dirección de la Empresa después del segundo año de vigencia, sugerencias relativas a su optimización, que permitan corregir posibles deficiencias o problemas surgidos en el transcurso de su aplicación, así como recomendar su extensión a nuevos colectivos de personal, o su prorroga temporal, mediante la suscripción de un nuevo acuerdo.

Este documento es leído por todos los miembros de las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores, y no encontrando motivo para realizar observación alguna, proceden a su aprobación firmando cinco ejemplares del mismo, uno para cada parte representada y uno más para su registro ante la Dirección General de Trabajo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, el Presidente levanta la sesión siendo las 21:30 horas del día 14 de diciembre de 2006.

POR LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA

D. Basilio Navarro Sánchez

D. Juan Rafael Bonilla Abascal

D. Javier del Nido Parrilla

D. Manuel Fuentes Rosillo

POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Sección Sindical de U.G.T.

D. Juan Manuel Dobón Pérez

D. Francisco Matesanz Mate

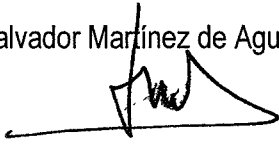
D. Francisco Sánchez Gallego

D. Francisco Luque Vargas

*[Handwritten mark]*

6 *[Handwritten mark]*

D. Salvador Martínez de Aguirre Méndez



D. Alfonso Ruiz Muñoz



D. Antonio Ros Mateo



D. Concepción Olmos Romano

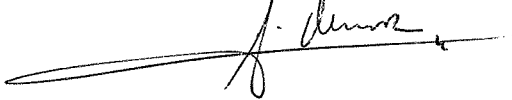
D. Miguel Sicilia Zafra



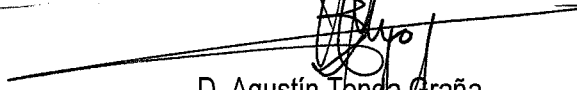
D. Enrique Lorenzo Rial

**Sección Sindical de CC.OO.**

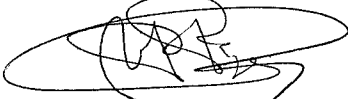
D. Ángel M<sup>a</sup> Montiel Raigada



D. Ricardo Navarro Moya



D<sup>a</sup> Pilar Page Martín



D. Agustín Tonda Graña



D. Alfonso Maza Aja

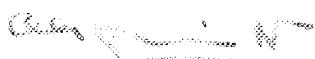


D. Manuel Herrera Quiñones



**Sección Sindical de CGT**

D. Joaquín Navas Gómez



D. Luís Miguel Sánchez Seseña



D. Fernando Pastor Fernández



D. Andrés Luque Tenor



**El Presidente de la Comisión Negociadora**

D. Román Gil Alburquerque



**El Secretario de la Comisión Negociadora**

D. Francisco A. García Jiménez

