

incumplimiento laboral y será sancionable en atención a las consecuencias y riesgos derivados de dicho incumplimiento.

Se podrá constituir una Comisión que tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector, así como la promoción de campañas de información y formación entre los notarios y los trabajadores.

Artículo 40. *Igualdad de oportunidades.*

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en el ámbito de aplicación del mismo, el principio de igualdad entre hombre y mujer, en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo, asumiendo el compromiso de evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

Parejas de hecho: A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se reconocen idénticos derechos para las parejas de hecho que cumplan los requisitos legalmente establecidos al efecto.

Artículo 41. *Representación sindical.*

En los despachos notariales se podrán elegir representantes de los trabajadores (delegados de personal) en los términos previstos por la normativa vigente.

Disposición transitoria primera. *Equiparación Profesional.*

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación de los empleados existente con anterioridad al nuevo regulado en el presente Convenio se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos Grupos y niveles:

Empleados provenientes de Notarios:

Grupo primero:

Letra a) y letra b) = Oficial primero.

Grupo segundo:

Letra a) = Oficial segundo.

Letra b) = Auxiliar.

Letra c) = Copista.

Grupo tercero = Subalterno.

Los empleados provenientes de los antiguos corredores de comercio se encuadrarán en la clasificación que les corresponda en atención a las funciones efectivamente realizadas. En caso de discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria.

Disposición transitoria segunda. *Jubilación.*

1. La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre el Notario y el Trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permite la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales. Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: La transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, o el sostenimiento del empleo.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3913

RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta sobre jubilación parcial con contrato de relevo en Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S. A., para el personal de tierra.

Visto el texto del Acta de acuerdos sobre el establecimiento de un sistema de acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo en el Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S. A., para el personal de tierra («BOE» de 13-9-06) (Código de Convenio número 9000830), que fue suscrito, con fecha 14 de diciembre de 2006, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa

en representación de la misma, y, de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, CC.OO. y CGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA DE ACUERDOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CLH, S. A., SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE JUBILACIONES PARCIALES 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

Incorporación al Plan.—Los trabajadores considerados por la Empresa como relevantes 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 tres meses a la fecha prevista en cada caso, de acuerdo con el siguiente calendario:

Año	Fecha prevista jubilación parcial	Fecha nacimiento personal afectado
2007	Durante el mes de marzo. En abril, con 62 años. De abril a septiembre, conforme se vayan cumpliendo los 62 años.	Los nacidos de enero 1943 a diciembre 1944. Los nacidos de enero a marzo de 1945. Los nacidos de abril a septiembre de 1945.

Año	Fecha prevista jubilación parcial	Fecha nacimiento personal afectado
2008	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.
	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.
2009	De abril a diciembre, conforme se vayan cumpliendo los 61 años.	Los nacidos de abril a diciembre de 1947.
	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 tres, o afectara al 50 por 100 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 dos 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 treinta 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 por 100 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 por 100, 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 por 100 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 por 100 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 (disposición adicional cuarta).

(*) 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.

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

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 por 100 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 artículos 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 euros. 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 regirán por las siguientes condiciones:

1. Se celebrarán a tiempo completo (100 por 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 dos años de su concertación si cuentan con una evaluación favorable de los responsables de la empresa, o cuando se cumplan dos 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 Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes equivalencias:

Especialista con Operario Cualificado.
Técnico Ayudante con Especialista.
Técnico Medio con Técnico Ayudante.
Técnico Superior con Técnico Medio.

Comisión de Seguimiento 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 prórroga 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 aprobada 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 representación de la Empresa, Basilio Navarro Sánchez, Juan Rafael Bonilla Abascal, Javier del Nido Parrilla, Manuel Fuentes Rosillo, Salvador Martínez de Aguirre Méndez, Antonio Ros Mateo, Miguel Sicilia Zafra, Ángel M.^a Montiel Raigada, Pilar Page Martín, Alfonso Maza Aja y Joaquín Navas Gómez.—Por la representación de los Trabajadores, Sección Sindical de UGT, Juan Manuel Dobón Pérez, Francisco Matesanz Mate, Francisco Sánchez Gallego, Francisco Luque Vargas, Alfonso Ruiz Muñoz, Concepción Olmos Romano y Enrique Lorenzo Rial; Sección Sindical de CC.OO., Ricardo Navarro Moya, Agustín Tonda Graña y Manuel Herrera Quiñones, Fernando Pastor Fernández; Sección Sindical de CGT, Luis Miguel Sánchez Seseña y Andrés Luque Tenor; el Presidente de la Comisión Negociadora, Román Gil Alburquerque; el Secretario de la Comisión Negociadora, Francisco A. García Jiménez.

3914 *RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que registra y publica el VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de los Centros Especiales de Empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (ATAM) —Código de Convenio n.º 9006481—, que fue suscrito, con fecha 1 de diciembre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LOS CEE ATAM

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Cláusula 1. *Estructura de la negociación colectiva. Ámbitos de negociación.*—La estructura de la negociación colectiva en el ámbito de los centros especiales de empleo (en adelante CEE) debe articularse de conformidad con los siguientes criterios:

El convenio de los CEE regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio convenio establece. En desarrollo de este convenio, para cada una de las actividades productivas, se podrán celebrar acuerdos colectivos que completarán y desarrollan el convenio de los CEE en aquellas materias específicas de cada una de estas actividades.

Atribución de competencias según el ámbito de negociación:

1. Materias reservadas a la negociación en el convenio de los CEE: Las partes firmantes del presente convenio acuerdan reservar, con el carácter de exclusividad para su negociación en el convenio de los CEE, las siguientes materias:

Períodos de prueba.
Clasificación profesional.
Régimen disciplinario.
Normas mínimas en materia de seguridad y salud laboral.
Movilidad funcional.
Jornada máxima anual de trabajo.
Formación profesional.
Representación sindical y derechos y garantías sindicales.
Permisos y licencias.
Salario base de los diferentes grupos profesionales.
Estructura salarial (complementos salariales y extrasalariales).

En cumplimiento de las exigencias formales queda acordado que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores las materias reservadas a este convenio colectivo de los CEE enumeradas este punto.

2. Materias específicas de negociación en acuerdos colectivos por actividades productivas: En los acuerdos colectivos por actividades productivas, serán materias específicas de negociación, entre otras las siguientes:

Calendario de distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.

Cualquiera otras materias no reguladas en este convenio, ni reservadas a él, así como aquellas materias a las que expresamente se remite éste.

Concurrencia entre acuerdos: De conformidad con el principio de jerarquía normativa, para la aplicación de las normas en los supuestos de concurrencia entre acuerdos de distintos ámbitos, se establece la prevalencia de lo acordado en el convenio de los CEE.

Solución de conflictos: En aquellas materias cuya regulación está reservada a la negociación en ámbito inferior, por actividad productiva, si llegado el caso, no se alcanzasen acuerdos en un plazo de 30 días desde el inicio de las negociaciones, la comisión de interpretación y vigilancia recabará para sí esta competencia negociadora y mediante la negociación oportuna resolverá por acuerdo el conflicto generado.

Cláusula 2. *Ámbito territorial.*—Este convenio será de aplicación en todos los centros especiales de empleo de ATAM en el territorio del estado español.

Cláusula 3. *Ámbito funcional.*—El presente acuerdo regula las condiciones de trabajo entre los centros especiales de empleo de ATAM y los trabajadores que presten sus servicios en los mismos.

Cláusula 4. *Ámbito personal.*—El convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de los centros especiales de empleo con las siguientes excepciones:

- Personal contemplado en el artículo 1.3.c) del estatuto de los trabajadores.
- Personal de alta dirección, incluido en el artículo 2.1.a) del E.T.
- En función de la estructura organizativa y funcional de las diferentes empresas, quedarán excluidos del ámbito de aplicación aquellos empleados que ocupen, a criterio de la empresa, puestos de trabajo de mando o confianza.
- Los profesionales titulados que la empresa haya contratado o pueda en lo sucesivo contratar para la prestación de servicios determinados, mediante el pago de honorarios por cada servicio prestado, por tanto alzado anual, semestral o mensual, libremente convenidos, según lo regulado en el RD 1438/1985, de 1 de agosto.

A los trabajadores contratados con carácter temporal les será de aplicación este convenio, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación, respe-