

## ACTA DE ACUERDOS PARA EL ESTABLECIMIENTO EN CLH, S.A. DE UN SISTEMA DE ACCESO A LA JUBILACION PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO.-

Por CLH, S.A.:

D. Juan Rafael Bonilla Abascal

Por UGT:

D. Juan Manuel Dobón Pérez

Por CC.OO.:

D. Ricardo Navarro Moya

Por C.G.T.:

D. Luis Miguel Sánchez Seseña

En el domicilio social de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., calle Titán número 13 de Madrid, siendo las 12:00 horas del día 12 de enero de 2010 reunidos la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales de UGT, CCOO y CGT, en CLH, que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, representadas en este acto por las personas que se relacionan al margen

### EXPONEN:

Que con fecha 31-12-2009 finalizó la vigencia del acuerdo de fecha 14 de diciembre de 2006, homologado el 05-02-2007 por Resolución de la D.G.T. (BOE de 23-02-2007), por el que se establecía un sistema de acceso a la jubilación parcial del personal de CLH, de conformidad con la legislación entonces vigente.

Las partes firmantes, a través de la Comisión de Seguimiento creada a partir de la firma del referido acuerdo, han valorado muy positivamente la excelente acogida que ha tenido por parte de los trabajadores durante estos años el plan de jubilaciones parciales en CLH, recomendado su ampliación temporal a través de la suscripción de un nuevo acuerdo, por considerarlo el procedimiento más idóneo para la renovación y rejuvenecimiento de la plantilla de la empresa. Un acuerdo que permitirá además la incorporación a la empresa de un número significativo de jóvenes titulados de las universidades y centros de formación profesional, colaborando de esta manera con las políticas activas de empleo desplegadas por las administraciones públicas de nuestro país.

Acto seguido, y tras las oportunas deliberaciones,

### ACUERDAN:

El establecimiento de un nuevo 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 2012.



### AMBITO PERSONAL

Podrán acogerse a esta nueva edición del 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 (Art. 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, según redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social) y no pertenezcan a áreas o actividades con previsión de cierre o reestructuración, que con carácter general, resultan excluidos de su ámbito de aplicación.

No obstante, en áreas o actividades sujetas a procesos de reestructuración, la Empresa podrá concertar excepcionalmente contratos de relevo para la cobertura de puestos no amortizables 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 6 meses a la fecha prevista en cada caso, de acuerdo con el siguiente calendario:

AÑO	FECHA PREVISTA JUBILACION PARCIAL	FECHA NACIMIENTO PERSONAL AFECTADO
2010	De Mayo a Diciembre, con 61 años cumplidos ó conforme vayan cumpliendo esta edad.	Nacidos de Enero a Diciembre de 1949
2011	De Enero a Diciembre, conforme vayan cumpliendo los 61 años	Nacidos de Enero a Diciembre de 1950
2012	De Enero a Diciembre, conforme vayan cumpliendo los 61 años	Nacidos de Enero a Diciembre de 1951

Los empleos que deseen acogerse a la jubilación parcial en el año 2010, habrán de acreditar como mínimo 24 años de cotización a la seguridad social en el momento de acogerse a la jubilación parcial, y 4 años de antigüedad en la empresa, inmediatamente anteriores al hecho causante. El período de cotización exigido, se elevará a 27 y 30 años, respectivamente, para el personal que se incorpore al plan durante los años 2011 y 2012. Asimismo la antigüedad en la empresa, de los solicitantes, deberá ser, para estos mismos años, de 5 y de 6 años, respectivamente. A tal efecto, las personas que no acrediten estos períodos de cotización en CLH, habrán de acompañar a la solicitud un informe de Vida Laboral.

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 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 los 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 acusará recibo de las solicitudes que reciba, realizará las comprobaciones oportunas y se pondrá en contacto con el interesado por los medios que estime oportunos, para comunicarle si su solicitud reúne los requisitos previstos en la legislación vigente y que es conforme a lo dispuesto en los presentes acuerdos, recabándole la documentación o datos precisos para ello. Una vez que disponga de relevo y con una antelación mínima de 30 días a la fecha prevista, le remitirá un escrito al trabajador informándole de la misma, junto con una hoja de cálculo orientativa con la estimación económica de cuáles serán sus percepciones en cómputo anual en situación de jubilación parcial.

Con posterioridad confirmará con el interesado la fecha exacta 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.

#### **EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN LA EMPRESA DEL JUBILADO PARCIAL**

##### **A) Para empleados que acrediten 30 años de cotización a la Seguridad Social y 6 años de antigüedad en la empresa, en el momento de acceder a la jubilación parcial**

A partir de la jubilación parcial, 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 de contrato a tiempo parcial, en el período inmediatamente posterior al inicio de dicho contrato, 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.

##### **B) Para empleados que NO acrediten 30 años de cotización a la Seguridad Social y 6 años de antigüedad en la empresa, en el momento de acceder a la jubilación parcial durante los años 2010 y 2011.**

A partir de la jubilación parcial, para el personal que se acoja en 2010, su contrato experimentará una transformación, pasando a ser un contrato a tiempo parcial con prestación, del 20 % 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. Este porcentaje se elevará al 22% para los empleados que se acojan a la jubilación parcial, en el año 2011.

La prestación del 20%, ó del 22% de la jornada anual pactada en cada caso, 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

#### **A) Para empleados que acrediten 30 años de cotización a la Seguridad Social y 6 años de antigüedad en la empresa, en el momento de acceder a la jubilación parcial**

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 Relevó
  - 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.

#### **B) Para empleados que NO acrediten 30 años de cotización a la Seguridad Social y 6 años de antigüedad en la empresa, en el momento de acceder a la jubilación parcial durante los años 2010 y 2011.**

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

1. Pensión de Jubilación Parcial por parte del INSS, en 2010 consistente, en el 80% 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. La pensión será del 78% para el personal que se acoja al plan en el año 2011
2. Salario correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial, en 2010 consistente, en el 20% de la retribución bruta anual, considerada en términos de un Salario Regulador, que estará integrado por los conceptos que se indican en apartado A) anterior, calculados en la misma proporción teórica anual que le hubiera correspondido de estar en activo. El citado porcentaje será del 22% para el personal que se acoja al plan en el año 2011

**C) Para todos los empleados afectados por los presentes acuerdos**

Durante la situación de Jubilación Parcial el trabajador recibirá las siguientes percepciones complementarias de las mencionadas en el apartado **A) ó B)**:

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, 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.

### **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% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de INDEFINIDOS desde su concertación.
2. Teniendo presente el desarrollo del 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:

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

### **OTRAS CONDICIONES**

El Plan de Jubilación Parcial aquí descrito estará supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia (jubilación parcial con suscripción de contrato de relevo) así como del sistema retributivo en vigor.

De producirse durante el periodo de vigencia de los presentes acuerdos variaciones sustanciales, ya sean de carácter convencional, (en el/los Convenio/s Colectivo/s de empresa), normativo-legal (en la actual regulación de la jubilación parcial o de la jubilación en el sistema de la Seguridad Social), o de carácter judicial (en el supuesto de que recaigan resoluciones judiciales contrarias a lo acordado), que supongan modificación de las obligaciones para CLH, S.A. o que pudieran afectar a los intereses de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de



este pacto, el mismo quedará en suspenso a requerimiento de cualquiera de las partes firmantes, que deberán proceder a la renegociación en su conjunto del Plan aquí recogido sobre la base de preservar el mantenimiento de la equidad de las posiciones de ambas, sin que ello afecte al personal que ya se hubiera jubilado parcialmente con anterioridad.

A los efectos de las previsiones contempladas en el párrafo anterior, se considerarán como partes, la Empresa por un lado, y por otro, la representación de los trabajadores.

### **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 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 la representación de la Empresa y la de las Secciones Sindicales UGT, CCOO y CGT, y no encontrando motivo para realizar observación alguna, proceden a su aprobación firmando cuatro ejemplares del mismo, uno para cada parte representada.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 13:30 horas del día 12 de enero de 2010.

**POR LA REPRESENTACION DE  
LA EMPRESA**

A blue ink signature consisting of a large, stylized '10' followed by a horizontal line and a diagonal stroke.

**POR LA REPRESENTACION DE  
LOS TRABAJADORES**

Two blue ink signatures. The first is a large, sweeping signature with a horizontal line underneath. The second is a more complex, multi-stroke signature.

**ANEXO 1.-**

**CUADRO RESUMEN CONDICIONES Y REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.**

A) Para empleados que acrediten 30 años de cotización a la Seguridad Social y 6 años de antigüedad en la empresa, en el momento de acceder a la jubilación parcial

AÑO DE ACCESO	2010	2011	2012
Edad Jubilación Parcial	61 años	61 años	61 años
Período Cotización S.S.	30 años	30 años	30 años
Antigüedad Empresa	6 años	6 años	6 años
Contrato Tiempo Parcial	15 % de la jornada	15 % de la jornada	15 % de la jornada
% Jubilación Parcial	85 % B.R. Pensión	85 % B.R. Pensión	85 % B.R. Pensión

B) Para empleados que NO acrediten 30 años de cotización a la Seguridad Social y 6 años de antigüedad en la empresa, en el momento de acceder a la jubilación parcial

AÑO DE ACCESO	2010	2011
Edad Jubilación Parcial	61 años	61 años
Período Cotización S.S.	24 años	27 años
Antigüedad Empresa	4 años	5 años
Contrato Tiempo Parcial	20 % de la jornada	22 % de la jornada
% Jubilación Parcial	80 % B.R. Pensión	78 % B.R. Pensión





**SOLICITUD DE PASE A SITUACION DE JUBILACION PARCIAL**

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha Nacimiento: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_ DNI nº \_\_\_\_\_

Grupo Profesional: \_\_\_\_\_

Centro de Trabajo: \_\_\_\_\_

**EXPONE:**

Que reúne las condiciones exigidas por la legislación vigente para poder acceder a la jubilación parcial, y se encuentra incluido en el ámbito del personal afectado por el Acta de Acuerdos de fecha 12 de enero de 2010, firmada por la representación de la empresa y las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y CGT en CLH, S.A.

Y a tal efecto,

**SOLICITA:**

Acogerse a la jubilación parcial en las condiciones previstas en los mencionados Acuerdos de fecha 12/01/2010, comprometiéndose a suscribir con la Empresa un contrato a tiempo parcial y a formalizar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social-INSS la correspondiente solicitud de jubilación parcial, de cuya resolución dará cuenta a la Empresa, en relación con la pensión que le sea inicialmente reconocida, así como de las sucesivas revalorizaciones que experimente la pensión hasta el momento de su jubilación total.

A la espera de ver atendida su solicitud, le saluda atentamente,

Fdo.-

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_

**SR. SUBDIRECTOR DE RELACIONES INDUSTRIALES DE CLH, S.A. – MADRID**

**Nota.-** Si tiene Vd. menos de 35 años de antigüedad en la Empresa, deberá adjuntar copia del Informe de Vida Laboral expedido por la Seguridad Social, al objeto de que la información que le hemos de remitir sea lo más aproximada posible.