



Resolución de 8 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., Código de Convenio número 90000830011981, que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de junio de 2011.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO 2010-2015 DE LA COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A.

Título preliminar

Condiciones preliminares y generales

Capítulo primero. Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A. (en adelante, CLH o la Compañía) y sus empleados.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Se aplicará el presente convenio en todos los centros de trabajo existentes en el territorio del Estado español donde CLH desarrolla o pueda desarrollar en el futuro sus actividades.



Artículo 3. Ámbito personal.

La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectará a todo el personal de CLH, excepto a:

1.º Quienes ejerzan funciones de Alta Dirección de la Compañía y, en general, a los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones.

2.º Quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas o por ocupar puestos de especial confianza o responsabilidad, rijan su relación laboral con la Compañía por contrato individual. En el caso de que se resuelva el indicado contrato, a instancia de cualquiera de las partes o de común acuerdo, el interesado tendrá derecho a reintegrarse en el régimen establecido en el convenio colectivo en la situación laboral que ostentaría si hubiera permanecido ininterrumpidamente acogido al mismo.

El conjunto de todo este personal no podrá superar el 17 % del total de la plantilla de la Compañía.

3.º Quienes, en casos especiales, por encargo de la Compañía y con carácter transitorio, atiendan necesidades específicas de índole técnica.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de seis años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del 2015, con excepción de aquéllas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipula una vigencia específica.

Artículo 5. Forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del presente convenio.

El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia indicado en el artículo 4, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del período de vigencia.

Capítulo segundo. Condiciones generales de aplicación.

Artículo 6. Exclusión de otros convenios.

El presente convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes de CLH y los de sus empleados. Durante su vigencia no será aplicable en CLH ningún otro convenio de cualquier ámbito





que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por personal de la Compañía.

Artículo 7. Compensaciones y absorciones.

Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen y tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas por la Compañía, establecidas por precepto legal, jurisprudencial, consuetudinario, convenio colectivo o cualquier otro medio, siempre que se trate de materias, temas o aspectos regulados o excluidos expresamente en este convenio.

Las condiciones pactadas en el Capítulo II del Título Segundo aplican, en el seno de la Compañía, lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las condiciones económicas generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este convenio.

Artículo 8. Garantía personal.

En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resultaren de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando. Las cantidades percibidas como garantía personal compensarán y absorberán, hasta donde proceda, a las futuras mejoras económicas de cualquier origen.

Artículo 9. Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del convenio.

1. Durante la vigencia del presente convenio, actuará una Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del convenio colectivo que tendrá su domicilio en la sede social de la empresa, en Madrid. Esta comisión se compondrá de un presidente, un secretario, ocho vocales representantes de la Compañía y ocho vocales representantes del personal.

Los representantes del personal serán designados, proporcionalmente a su representatividad en la Comisión Negociadora, por las secciones sindicales firmantes del convenio colectivo.





El presidente y el secretario serán los que han actuado con tal carácter en las deliberaciones del convenio colectivo y, en su defecto, serán designados, respectivamente, por la Compañía y por las secciones sindicales de los sindicatos firmantes del convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, con carácter bimestral con una duración máxima, en cada sesión, de dos días.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las Secciones Sindicales como cupo adicional al regulado en el artículo 78.II.2, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a reuniones de la Comisión Paritaria se imputarán a las Secciones Sindicales con cargo a su bolsa global.

Para compensar los gastos que se deriven de la participación de los representantes sindicales en la Comisión Paritaria, así como en las previstas en el convenio colectivo de carácter paritario y de administración del mismo, la empresa asignará a las secciones sindicales firmantes del convenio colectivo la cantidad de 30.000 €/mes durante 2011, distribuyéndose proporcionalmente entre ellas en base a su representación en la Comisión Negociadora.

Dicha cantidad en años posteriores se actualizará y revisará en el mismo porcentaje que los salarios, salvo que se produzca cesión de actividades. En este caso, se minorará dicha cantidad global en la misma proporción que haya disminuido la plantilla por este motivo. La cantidad indicada para 2011, se vincula a una plantilla de 1.173 personas, considerando el personal fijo a tiempo completo más el personal temporal de contrato de relevo. Para años sucesivos, la cantidad será revisada, con efectos del 1 de enero de cada año, en la misma proporción en que varíe la plantilla de personal, considerada de la misma forma.

2. Serán funciones de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del convenio, las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.

b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto colectivo, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo. Cuando el informe no sea aprobado por unanimidad debe hacerse constar su aprobación mayoritaria y en su caso los votos disidentes.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.





e) Proponer a la Comisión Negociadora cualquier modificación o adición a lo pactado, siempre que estén de acuerdo ambas representaciones

Título primero

Ordenación laboral

Capítulo primero. Organización del trabajo.

Artículo 10. Competencia y obligatoriedad.

La organización del trabajo en las Dependencias de CLH, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad de los órganos rectores de la propia Compañía.

La estructura interna por áreas, dependencias o servicios o su modificación será en todo momento la que fije la Dirección, previa audiencia del Comité Intercentros, en uso de las facultades organizativas a ella reconocidas.

Las disposiciones o normas internas que se fijen en relación con la organización del trabajo tendrán carácter obligatorio para todo el personal. No dejarán de cumplirse las normas, órdenes o instrucciones que emanen de la Dirección, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores que el trabajador pueda ejercitar.

Si, durante la vigencia del convenio, se introdujeran por la Dirección modificaciones sustanciales en los organigramas, serán publicadas para proporcionar al personal el adecuado conocimiento y facilitar la gestión e interrelación de los diferentes órganos de la Empresa.

Capítulo segundo. Ordenación funcional y personal. Clasificación y desarrollo profesional.

Sección 1.ª Sistema de ordenación funcional

Artículo 11. Ordenación funcional.

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de CLH por puestos de trabajo de características similares, organizadas según criterios objetivos de eficacia, mando y productividad.

De conformidad con este principio de ordenación funcional, el conjunto de los puestos de trabajo de CLH queda desglosado en los grupos genéricos siguientes:

Primero. Puestos de mando y especial responsabilidad.

Son aquéllos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la Compañía para con las personas que lo



desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependan, cuando las necesidades del servicio lo requieran. La creación y configuración de estos puestos constituye derecho y facultad de la Dirección de la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.

Segundo. Puestos de actividad normal.

Son, por exclusión, todos los demás puestos de trabajo que existen en la actualidad o pueden crearse en el futuro y que, por sus propias características, no sean definidos o calificados como de mando y especial responsabilidad a los que se refiere el apartado anterior.

La anterior diferenciación, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por grupos profesionales que se regula en este mismo capítulo.

Artículo 12. Puestos de mando y especial responsabilidad.

La relación y descripción de los actuales puestos de mando y especial responsabilidad, cuyas funciones se enumeran a título meramente indicativo, es la recogida en el Anexo 2 del presente convenio.

Artículo 13. Nombramiento y cese en puestos de mando y especial responsabilidad.

I. El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de mando y especial responsabilidad será facultad discrecional de la Dirección.

II. El complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.

III. Durante el tiempo en que se ejerza el puesto de mando y especial responsabilidad se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales propios del grupo profesional y nivel de desarrollo del interesado, salvo que, por aplicación de las previsiones del presente convenio o por su participación en acciones de desarrollo, proceda su ascenso de nivel ó promoción a otro grupo profesional.

IV. Al cesar en el desempeño del puesto de mando y especial responsabilidad, el interesado tendrá derecho a optar entre ser destinado en la misma localidad donde prestaba sus servicios como tal o en aquélla en que desempeñaba sus funciones al acceder al cargo, incluso en el caso de que no exista vacante en una u otra localidad.



Artículo 14. Puestos de actividad normal.

En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de la Dirección de la Compañía el determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad organizativa y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este Convenio, de acuerdo con sus aptitudes, grupo profesional y con la labor propia de cada puesto.

La relación de puestos de trabajo en cada grupo a fecha 1 de enero de 2006 así como las funciones de los mismos, es la que figura en el Anexo 1 del Acta Final de Convenio 2004-2009.

Artículo 15. Efectos y límites del encuadramiento profesional.

El encuadramiento en un grupo profesional implica el derecho y la obligación del interesado de ocupar un puesto de actividad normal que se correspondan con su grupo profesional.

Por el contrario, no otorgará derecho a ocupar puesto de mando y especial responsabilidad, ni la designación o nombramiento para desempeñar este tipo de puestos implicará alteración o cambio en el grupo profesional, ni en el nivel de desarrollo que tenga asignados el interesado, que sólo podrá variar en aplicación de las normas que se fijan en el presente capítulo.

Artículo 16. Plantillas

I. Se entiende por plantilla de la Compañía el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la misma.

Por otra parte, se entiende por plantilla de cada centro de trabajo el conjunto numérico de los puestos de trabajo -distribuidos por grupos profesionales- necesarios para realizar en el mismo la totalidad de las funciones habituales a los efectos prevenidos en el párrafo precedente. La plantilla se adecuará en todo momento a las necesidades operativas de la empresa.

La Compañía, informada y oída la Comisión Mixta, podrá modificar la plantilla de los centros de trabajo, alterando y amortizando el número de puestos de trabajo en caso de bajas voluntarias, jubilaciones, fallecimientos, expedientes disciplinarios, por alguna de las siguientes causas.

a) Variación de los volúmenes de producción.

b) Mejora de métodos, de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.



c) Aplicación de la formación profesional para lograr una mejora del potencial humano y su promoción.

II. La Compañía publicará anualmente un único escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad dentro de los correspondientes grupos profesionales y niveles de desarrollo.

Dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé a conocer el escalafón, el personal comprendido en el mismo podrá hacer ante la dirección de la Compañía las reclamaciones a que crea tener derecho a su situación dentro de éste.

La Compañía resolverá dichas reclamaciones en un plazo no superior a treinta días, notificándolo por escrito al interesado, el cual podrá efectuar, en su caso, la oportuna reclamación.

La publicación del Escalafón se efectuará en el primer semestre natural de cada año.

Sección 2.ª Sistema de ordenación personal y clasificación profesional

Artículo 17. Grupos profesionales.

Se entenderá como Grupo Profesional (GP) a una determinada agrupación de los recursos humanos en la empresa, clasificados en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones, conocimientos y contenido general de la prestación de los trabajadores que los integran.

En el ámbito de actividad de cada grupo profesional, las operaciones y procesos que vengan obligados a ejecutar, o en las que de alguna manera tengan que intervenir los trabajadores que lo integran, podrán ser manuales o automatizadas, utilizando para ello los equipos y aplicaciones informáticas, medios ofimáticos en general, materiales, herramientas y útiles diversos, vehículos u otros equipos móviles, medios de comunicación, etc., de los que disponga la empresa en cada momento, para el mejor y más eficiente desempeño de las tareas encomendadas en cada puesto de trabajo.

Los trabajadores adscritos a los diferentes GGPP vendrán obligados al seguimiento de cuantas acciones formativas y de evaluación de desempeño se determinen por la Compañía, al objeto de actualizar permanentemente sus conocimientos y mejorar su potencial, dada la continua evolución tecnológica y empresarial.

Los grupos profesionales que rigen en la Compañía desde el 1 de enero de 2006, son los siguientes:

Técnicos Superiores: 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.

Técnicos Medios: 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.

Administrativos: Comprende a los trabajadores que con titulación de FP2 o Ciclo Formativo Superior de formación profesional en gestión administrativa ó 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 conserjería en Oficinas Centrales, 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.

Técnicos Ayudantes: Comprende a los trabajadores que con titulación de FP2 ó 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 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.

Especialistas: Comprende a los trabajadores que, con titulación de FP2, de Ciclo Formativo de grado superior de formación profesional, o nivel de conocimientos y experiencia equivalentes a juicio de la Dirección, realizan con conocimiento global de los procesos, funciones cualificadas diversas bajo una cierta supervisión, que normalmente exigen un grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad amplios, en relación con las actividades de control y explotación de las instalaciones u oleoductos, incluyendo en el ámbito de la explotación todo tipo de operaciones de recepción y expedición de productos por cualquier medio, controles básicos de calidad, así como el mantenimiento preventivo y correctivo de nivel básico y medio de equipos e instalaciones, siempre y cuando éstas se integren en un mismo puesto de trabajo. Pudiendo a su vez, ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas del mismo o de otros grupos profesionales.

También se integran en este grupo profesional los trabajadores que realizan funciones especializadas en otros ámbitos de la actividad de la Compañía tales como: el mantenimiento de EE/SS y AA/SS, el control de calidad y ensayos en los laboratorios central y periféricos, u otras de similar complejidad que pueda desarrollar la empresa.

Operarios Cualificados: Comprende a los trabajadores que, con formación a nivel de FP2 o de Ciclo Formativo de grado medio de formación profesional, o nivel de conocimientos y experiencia equivalentes a juicio de la Dirección, realizan funciones diversas de cualificación básica, de manipulación en instalaciones de almacenamiento, en almacén central, en servicios generales, en la supervisión de entregas y en otras actividades tales como el control de accesos, la conducción de turismos y en general en todas aquellas actividades auxiliares de las operaciones, del control de calidad y del mantenimiento preventivo y correctivo de nivel básico, en instalaciones y oleoductos. Funciones que, aún requiriendo conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estos se limitan a una parte de los procesos y se ejecutan con un método preciso y concreto, o con alto grado de supervisión, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas del mismo grupo profesional.

Artículo 18. Niveles retributivos y de desarrollo profesional.

En cada grupo profesional se establecen, con efectos del 1 de enero de 2006, los siguientes niveles retributivos, asociados a los respectivos niveles de entrada,





básico y desarrollo, sin que resulte imprescindible ni obligado para la empresa la dotación de personal en todos los niveles, sino en la medida que las necesidades del servicio lo aconsejen, y dependiendo del grado de avance en la implantación del nuevo sistema:

Nivel de Entrada: Es el nivel que se asignará a los trabajadores de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato que les vincule a la empresa. Este nivel corresponde al nivel inferior del abanico salarial fijado para cada uno de los grupos profesionales (GGPP).

Nivel Básico: Es el nivel establecido como contraprestación a un desempeño normal de las funciones y tareas inherentes a cada grupo profesional en cualquiera de las áreas funcionales de la empresa. Se accede a dicho nivel, a los 3 años de prestación efectiva de trabajo en el nivel de entrada.

Nivel de Desarrollo 1: Los trabajadores de todos los GGPP accederán a este nivel a los 3 años de permanencia efectiva en el nivel básico, teniendo en cuenta la experiencia adquirida y mediante las acciones de formación realizadas.

Resto de Niveles de Desarrollo: Podrán acceder a niveles de desarrollo superiores, en los GGPP en que los hubiere, de manera progresiva, los trabajadores que cumplan los requisitos de capacitación y grado de desempeño que se fijen para cada GP, conforme a los criterios y procedimientos expuestos en el artículo 23.

Tabla de Niveles Sistema de Clasificación por Grupos Profesionales

Nivel	Téc. Superior	Técnico Medio	Téc. Ayudante	Administrativo	Especialista	Op. Cualificado
16						Op. Cualif. Básico.
17				Admitivo. Entrada.	Especialista Entrada.	
18						Op. Cualif. Entrada.

Nivel	Téc. Superior	Técnico Medio	Téc. Ayudante	Administrativo	Especialista	Op. Cualificado
1	Téc. Sup. Desarr. 4.					
2	Téc. Sup. Desarr. 3.					
3	Téc. Sup. Desarr. 2.					
4	Téc. Sup. Desarr. 1.					
5	Téc. Sup. Básico.	Téc. Med. Desarr. 3.				
6		Téc. Med. Desarr. 2.				
7	Téc. Sup. Entrada.	Téc. Med. Desarr. 1.				
8		Téc. Med. Básico.	Téc. Ayud. Desarr. 3.	Admitivo. Desarr. 4.		
9		Téc. Med. Entrada.				
10			Téc. Ayud. Desarr. 2.	Admitivo. Desarr. 3.		
11			Téc. Ayud. Desarr. 3.			
12				Admitivo. Desarr. 2.	Especialista Desarr. 2.	
13			Téc. Ayud. Básico.	Admitivo. Desarr. 1.	Especialista Desarr. 1.	
14						Op. Cualif. Desarr. 1.
15			Téc. Ayud. Entrada.	Admitivo. Básico.	Especialista Básico.	



La retribución básica asociada a cada uno de estos niveles para los años 2010 y 2011, serán la que se especifican, respectivamente, en los Anexos 1B. y 1A. Los niveles retributivos para los siguientes años de vigencia, se fijarán conforme a lo previsto en los artículos 82 y 83 del presente convenio.

Los niveles retributivos asociados a cada uno de los niveles de Entrada, Básico y de Desarrollo de los diferentes GGPP son los siguientes:

Grupos Profesionales	Nivel Entrada	Nivel Básico	Niveles Desarrollo
écnicos Superiores	7	5	4, 3, 2 y 1
Técnicos Medios	9	8	7, 6 y 5
Técnicos Ayudantes	15	13	11, 10 y 8
Administrativos	17	15	13, 12, 10 y 8
Especialistas	17	15	13 y 12
Operarios Cualificados	18	16	14

Artículo 18 bis. Adecuación a la nueva estructura.

I. Todo el personal anteriormente encuadrado en categorías profesionales quedó incorporado, con efectos del 1 de Enero de 2006, al nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales acordado en el Convenio 2004-2009, en el grupo profesional correspondiente, según su categoría de origen y conforme a las correspondencias que se detallan en cuadro del Anexo n.º 3.A.

En el Anexo n.º 3 B se indican los niveles y subniveles existentes para cada grupo profesional. Los subniveles, serán reconocidos por letras dentro de su nivel correspondiente.

El personal procedente del sistema de categorías profesionales que se encontrara en expectativa de ascenso, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo 2002-2003, una vez integrado en el nuevo sistema de clasificación, mantendrá en este supuesto a título personal, la expectativa de ascenso en el plazo preestablecido desde su nivel o subnivel de integración, hasta el nivel o subnivel asignado a los trabajadores de su misma categoría que hubieran accedido, antes de la firma del Convenio Colectivo 2004-2009, al grado de consolidación de dicha categoría en el sistema anterior.

Una vez encuadrado en el nivel o subnivel correspondiente, para el acceso a niveles de desarrollo superiores, caso de que los hubiere, se requerirá la participación y superación de un proceso de promoción para la cobertura interna de vacantes, en cuyo caso promocionará al nivel o subnivel retributivo equivalente al que le hubiera correspondido de mantenerse el anterior sistema de categorías, sin que el paso del tiempo suponga para este personal el acceso a niveles superiores.





Como situación transitoria, y exclusivamente para algún personal procedente del anterior sistema de categorías profesionales, se mantienen los subniveles retributivos necesarios, cuando sus retribuciones actuales no tengan una correlación directa con los niveles establecidos en la nueva estructura. Dichos subniveles quedarán cerrados al acceso de nuevos trabajadores y se extinguirán en el momento en que sus integrantes causen baja definitiva en dichos subniveles por cualquier causa y no existan otros trabajadores con derecho a acceder a alguno de ellos.

II. En relación con el personal que, con carácter previo a la firma del Convenio Colectivo 2004-2009, ya estaba adscrito a alguno de los Grupos Profesionales regulados en el Convenio Colectivo 2002-2003:

Caso de que hubieran transcurrido de manera efectiva cuatro años desde su incorporación, el nivel de encuadramiento será el Básico de su grupo profesional, desde la fecha del cumplimiento de los citados cuatro años.

Si hubiesen transcurrido cuatro años desde que accedió al Nivel Básico, será encuadrado en el Nivel de Desarrollo 1. En este último supuesto la fecha de efectos económicos del Nivel de Desarrollo 1, nunca será anterior al 1 de enero de 2006.

No obstante lo anterior, todos los trabajadores que, con carácter previo a la firma del Convenio Colectivo 2004-2009, ya estaban adscritos al grupo profesional de Operarios Cualificados, pasaron, por su cualificación profesional, con efectos del 1 de enero de 2006, o en la fecha de incorporación a la Compañía si ésta hubiera sido posterior, a estar integrados en el nuevo grupo profesional de Especialistas, en el nivel correspondiente a su tiempo de permanencia efectiva en el GP de Operarios Cualificados.

Asimismo, los Operarios Cualificados que a la fecha de la firma del Convenio Colectivo 2004-2009 estaban prestando servicios, en los Centros Periféricos de Mantenimiento como Especialistas de Mantenimiento Instrumentación, o como Analistas de Laboratorio, con efectos del 1 de Enero de 2004, o fecha de incorporación a la Compañía si ésta hubiese sido posterior, pasaron a estar integrados en el grupo profesional de Técnicos Ayudantes, en el nivel correspondiente a su tiempo de permanencia efectiva en dichos puestos.

Artículo 19. Movilidad funcional.

La movilidad funcional del personal en la empresa, que se llevará a efecto en el centro de trabajo sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá dentro del grupo profesional otras limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones académicas o capacitaciones profesionales precisas para desempeñar las funciones o cometidos de los diferentes puestos de trabajo del grupo profesional, y operándose en todo caso,





en los términos y condiciones reguladas en este artículo.

1. Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Grupo Profesional.

Con motivo de vacaciones, licencias, actividad sindical, asistencia a cursos de formación, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra circunstancia que implique derecho a reserva de puesto de trabajo, o por requerimientos de la actividad y formación de nuevo personal, la dirección de la Compañía podrá cambiar de puesto de trabajo a cualquier trabajador dentro del mismo Grupo Profesional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las nuevas tareas que se encomienden al trabajador, previa realización, si ello fuera necesario, de los oportunos procesos de formación y adaptación.

Si el cambio de puesto de trabajo es de carácter definitivo, conforme a las previsiones recogidas en el artículo 50 sobre cobertura de vacantes, se informará a la representación de los trabajadores de esta circunstancia.

No tendrán la consideración de definitivos los cambios entre los puestos de especialista de explotación de instalaciones y especialista de sala de control cuando dicha movilidad venga establecida por cuadrante anual conjunto.

2. Cambio a puesto de trabajo de grupo profesional superior.

Cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, de forma transitoria y con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador, previa formación si fuera necesario, podrán realizarse trabajos, de otro grupo profesional cuyo nivel básico, sea superior al nivel básico del grupo de pertenencia del trabajador. En estos supuestos el interesado percibirá la compensación económica que se regula en el artículo 89.

3. Cambio a puesto de trabajo de grupo profesional inferior.

Con carácter excepcional, por razones perentorias e imprevisibles de la actividad productiva suficientemente fundadas, e informando a los representantes de los trabajadores, podrá efectuarse dentro de los grupos considerados equivalentes que se indican más abajo, movilidad funcional a puesto de trabajo de grupo profesional inferior, por el tiempo imprescindible, siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador y sin menoscabo de su dignidad y retribución, rotando siempre que sea posible esta situación entre los distintos trabajadores.

Esta movilidad en ningún caso tendrá una duración superior a 15 días, ampliable a 3 meses siempre y cuando se adopten las medidas pertinentes para la superación de la situación originadora de dicha movilidad.





A los anteriores efectos se consideran grupos profesionales equivalentes:

1. Técnicos Superiores con Técnicos Medios.
2. Técnicos Medios con Técnicos Ayudantes.
3. Técnicos Ayudantes con Especialistas.
4. Especialistas con Operarios Cualificados.

Excepcionalmente, en los casos de emergencia, el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende. A estos efectos se entenderá por emergencia la situación que surge, de forma imprevisible, y que determina riesgos para las personas o instalaciones o puede producir graves perjuicios a la Compañía.

En los supuestos de movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional o a grupo superior, que afecten al personal del nivel de entrada en centros que tengan en ese grupo plantilla excedentaria, cuando el cambio de puesto de trabajo a instancias de la empresa implique para el trabajador la modificación del horario o del día de descanso establecido en su cuadro horario o en su cuadrante, la empresa le compensará con los complementos por Desplazamiento de Jornada o Descanso regulados en los artículos 27 y 28 del Convenio Colectivo, durante las primeras 2 semanas del cambio de puesto. Para cambios de puesto superiores a 2 semanas, al trabajador se le asignará un nuevo cuadrante durante el tiempo que permanezca en el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Si dicha movilidad funcional implicara, además, la asignación temporal de un régimen de trabajo a tres turnos rotativos, la empresa abonará al trabajador los complementos de Turnicidad, Nocturnidad y Plus de Relevé, en los términos previstos en el presente convenio colectivo, caso de que no los viniera percibiendo y en tanto permanezca adscrito al nuevo puesto. Y viceversa, mantendría los de Turnicidad y Plus de Relevé, si los viniese percibiendo, en el supuesto que le fuera asignado por la empresa un puesto que no fuera en régimen de tres turnos.

Capítulo tercero. Ingreso, promoción y desarrollo de carreras.

Artículo 20. Ingreso del trabajador en la empresa.

El ingreso del trabajador en la empresa se ajustará a lo regulado en la legislación vigente en materia de contratación y a los siguientes criterios:

1. La incorporación de personal en la Compañía se llevará a efecto mediante contratación directa. A tal efecto, la empresa promoverá los procesos de selección oportunos, adecuados a las características de los puestos a cubrir,





exigiendo cuando así proceda legalmente o se considere pertinente, la posesión de títulos, diplomas académicos o asimilados, y seleccionará a la persona idónea para el puesto, informando de tal designación a las Secciones Sindicales Intercentros constituidas conforme al artículo 78 del Convenio Colectivo.

2. La Compañía anunciará a través de los medios que considere precisos, incluyendo su difusión en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, la convocatoria de dichas plazas.

3. En el ámbito de la Comisión Mixta de Clasificación y Desarrollo Profesional, la representación de los trabajadores dispondrá, en trámite de información y consulta, con carácter previo a su publicación, de la información básica sobre los procesos de selección de personal de nuevo ingreso de los grupos profesionales de Técnicos Ayudantes, Administrativos, Especialistas y Operarios Cualificados: tipo de puesto, grupo profesional de adscripción, perfil requerido, tipo de pruebas y criterios de selección.

4. Teniendo en cuenta que la Compañía podrá utilizar cualquier modalidad contractual que permita la legislación vigente para el ingreso del trabajador en la empresa, cuando se trate de cubrir vacante en puesto de estructura, el contrato suscrito se convertirá en indefinido a su finalización caso de que no lo fuera, siempre que el desempeño del trabajador haya sido adecuado, salvo en los supuestos de centros o actividades en las que se prevea su cierre o reestructuración.

5. Se reconocerá al trabajador, a todos los efectos relacionados con la antigüedad y como tiempo de permanencia en el nivel de Entrada, el tiempo efectivamente trabajado mediante cualquier modalidad de contratación temporal, siempre que la interrupción entre contratos no hubiera sido superior a seis meses. Con respecto a la incorporación al Plan de Pensiones de CLH, se estará a lo dispuesto en su Reglamento de Especificaciones.

Artículo 21. Periodo de prueba.

La admisión del personal tendrá el carácter de provisional durante el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala a continuación:

Para el personal de los grupos profesionales de Técnico Superior y Técnico Medio, con titulación académica de grado superior o medio: Seis meses.

Para el resto del personal: Dos meses.

En dicho período el personal percibirá la retribución correspondiente al nivel de entrada. Durante el período de prueba, tanto el interesado como la Compañía podrán, respectivamente, resolver el contrato sin alegación de causa y sin tener derecho a indemnización. En cualquier caso, el período de prueba, ajustado al





presente artículo y al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, deberá formalizarse por escrito.

Artículo 22. Incompatibilidad.

El personal de la Compañía no podrá desarrollar tareas o servicios para otras entidades o empresas que, por su relación con la misma o por su pertenencia al sector, puedan suponer una competencia desleal.

Artículo 23. Desarrollo de carreras profesionales.

1. Objetivos del desarrollo de carreras:

El desarrollo de carreras profesionales tiene un doble objetivo:

1.1. Dotar a la empresa de los medios humanos mejor capacitados para hacer frente a la compleja, innovadora y cambiante realidad económica y empresarial, potenciando las competencias profesionales de los trabajadores al objeto de que su trabajo se desarrolle de forma eficiente.

1.2. La motivación personal y laboral de los trabajadores a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica, por la aportación individual de su experiencia y capacidades al cumplimiento de los objetivos y misiones de la empresa.

2. Desarrollo de carreras. Definición:

Se entiende por Desarrollo de Carreras Profesionales–DCP, al conjunto de acciones en las que interviene el trabajador a lo largo de su trayectoria laboral, sobre la base de las necesidades existentes en la empresa, encaminadas a potenciar sus competencias y facilitar su promoción en el trabajo, favoreciendo al mismo tiempo la capacidad y la posición de la empresa para alcanzar sus objetivos.

El ámbito de aplicación estará constituido por todos los trabajadores de la empresa sujetos a convenio. No obstante, el acceso a niveles de desarrollo superiores al ND-1 en los grupos profesionales de Técnico Superior y Técnico Medio, se llevará a efecto a criterio de la empresa, mediante el sistema de evaluación de desempeño, atendiendo al grado de cualificación y competencias profesionales alcanzadas.

En los demás grupos profesionales el desarrollo profesional se ajustará al seguimiento y aprovechamiento de programas de formación y desarrollo, cuya implantación deberá responder a las necesidades organizativas de la empresa, permitiendo a los trabajadores demostrar el grado de capacitación alcanzado, valorando su experiencia y reconociendo la calidad en su desempeño, de acuerdo



con las previsiones contenidas en los siguientes apartados de este artículo.

La formación permanente, siendo un elemento imprescindible y obligado en la mejora de la cualificación profesional, será una parte más del proceso que el trabajador deberá afrontar para aspirar a niveles de desarrollo. La Compañía arbitrará las medidas necesarias para la consecución de este fin.

3. La promoción y el desarrollo profesional:

El acceso o la promoción a niveles de desarrollo superiores al nivel de Desarrollo 1, se acomodará a los siguientes criterios:

3.1 En los grupos de Técnicos Superiores y Medios:

Al segundo, tercero y cuarto (*) niveles de desarrollo, podrá acceder progresivamente el personal de estos GGPP, mediante el procedimiento de evaluación del desempeño, atendiendo a las disponibilidades presupuestarias y necesidades de la empresa. Se valorará el conocimiento avanzado de los cometidos y funciones del puesto de trabajo asignado, así como el nivel de desempeño y las competencias profesionales acreditadas. Los trabajadores de estos grupos serán evaluados al menos cada tres años.

(*) Referido este último únicamente al GP de Técnicos Superiores.

3.2 En los grupos de Técnicos Ayudantes, Administrativos y Especialistas:

Al segundo nivel de desarrollo se podrá acceder al cumplir los 3 años de permanencia en el nivel de Desarrollo 1, a través de la participación en acciones de desarrollo por un procedimiento de valoración de conocimientos técnico profesionales que se repetirá anualmente. Se valorará el conocimiento avanzado de los cometidos y funciones propias del puesto de trabajo asignado y la competencia profesional.

La fecha de efectos de la promoción a este nivel para los trabajadores que superen la citada acción de desarrollo, será la del cumplimiento del tercer año de permanencia o, en su caso, de los años sucesivos.

Al tercero (**) y cuarto (***) niveles de desarrollo, podrá acceder únicamente el personal con mayor potencial de estos GGPP, mediante el procedimiento de evaluación del desempeño, atendiendo a las necesidades de la empresa y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

(**) Referido este nivel únicamente al GP de Téc. Ayudantes y Administrativos

(***) Referido este nivel únicamente al GP de Administrativos.

4. Procedimiento para la promoción y el desarrollo profesional:



En el 4.º trimestre de cada año, la Dirección de la Empresa elaborará el proyecto de Programa de Desarrollo de Carreras Profesionales (DCP) que se dará a conocer con carácter previo a su aprobación por la Dirección, antes del 31 de enero del año siguiente, en el ámbito de la Comisión Mixta de Clasificación y Desarrollo Profesional. En dicho programa se incluirá, con un calendario aproximado, las convocatorias para el acceso a niveles de desarrollo por grupos profesionales durante el año en curso.

Estas convocatorias se denominarán Acciones de Desarrollo (AD). De cada ADP se especificará:

1. Objetivos de la acción de desarrollo.
2. Ámbito personal, funcional o territorial de cada convocatoria.
3. Requisitos que deben reunir los candidatos.
4. Factores de evaluación, contenidos y procedimiento de selección.
5. Desarrollo del programa de formación, en su caso.
6. Tratamiento económico de la promoción y asignación de nivel.

La participación en las acciones de desarrollo profesional será voluntaria, pudiendo cada trabajador solicitar el concurrir a los programas que se le ofrezcan, en función de sus aspiraciones e intereses profesionales y del cumplimiento de los requisitos exigidos.

Las acciones de desarrollo para promocionar a un determinado nivel de desarrollo y de retribución, irán dirigidas a los trabajadores del nivel retributivo y de desarrollo inmediato inferior.

Los trabajadores que, mediante promoción interna, superen satisfactoriamente acciones de desarrollo destinadas a la cobertura de puestos de grupo profesional superior y resulten seleccionados, se integrarán en el nuevo grupo profesional en el nivel de desarrollo correspondiente al nivel retributivo inmediato superior al que vinieran ostentando, computándose en dicho nivel el tiempo de permanencia transcurrido en el nivel de procedencia.

5. La participación sindical en el proceso.

Se constituirá a partir de la firma del presente convenio una Comisión Mixta de Clasificación y Desarrollo Profesional para la información, consulta y seguimiento de los procesos de promoción y desarrollo profesional, que estará formada por seis miembros, tres vocales designados por la empresa y tres vocales designados por las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes del Convenio, con las





siguientes competencias:

- a) Conocer e informar con carácter previo a su aprobación por la Dirección y publicación, los procesos de promoción y desarrollo profesional, elaborados y definidos por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la empresa.
- b) Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a los programas de desarrollo profesional aprobados por la Dirección de la Compañía, conforme a las previsiones del convenio colectivo.
- c) Analizar y proponer soluciones a la Dirección sobre las cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse en la aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en los procedimientos y en la gestión del sistema de desarrollo de profesional.
- d) Conocer e informar con carácter previo a su aprobación por la empresa, la definición y el encuadramiento de posibles nuevos puestos de trabajo, o la modificación de los contenidos funcionales de los actuales, conforme a lo previsto en el Acta Final del presente Convenio.
- e) Colaborar en el diseño y participar en la realización de las pruebas de las acciones de desarrollo para el acceso al Nivel de Desarrollo 2 de los grupos de Técnicos Ayudantes, Administrativos, Especialistas y Operarios Cualificados (sólo ND-1 para éste último grupo profesional).
- f) Conocer con periodicidad semestral la plantilla objetivo de la empresa, conforme a lo previsto en el artículo 50.
- g) Disponer, en trámite de información y consulta, con carácter previo a su publicación, de la información básica sobre los procesos de selección de personal de nuevo ingreso de los grupos profesionales de Técnicos Ayudantes, Administrativos, Especialistas y Operarios Cualificados, conforme a lo previsto en el artículo 20 del presente convenio colectivo.
- h) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Capítulo cuarto. Formación

Artículo 24. Formación profesional.

La formación profesional dentro de la Compañía se orientará a conseguir el pleno empleo para el conjunto de los trabajadores y lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma. Para conseguir estos objetivos así como para el seguimiento y verificación de los resultados, existirá una Comisión de





Formación, que contará con el asesoramiento y asistencia de los servicios de formación de la Compañía.

Esta Comisión estará integrada por 8 miembros, de los que 4 serán nombrados por la dirección de la Compañía y los 4 restantes por las Secciones Sindicales referidas en el número 4 del artículo 78 del Convenio, actuando como Presidente el que a tal efecto sea designado por la empresa. La citada comisión se reunirá trimestralmente, levantándose acta en relación con la elaboración y seguimiento de las acciones formativas.

Para el desarrollo de los respectivos programas de formación se estará a lo siguiente:

1.º Elaboración del Plan de Formación:

Detectar necesidades formativas.

Estudio y confección dentro de las acciones formativas que se consideren necesarias llevar a cabo.

Definir las personas a las cuales irán destinadas las distintas acciones formativas de los planes de formación, así como concretar los perfiles profesionales de partida y final.

Determinar las características de la formación:

Interna o externa.

Autoformación.

Etc.

2.º Seguimiento del Plan de Formación:

Realización, control y verificación del diseño definido, tanto en el contenido de las propias acciones formativas como en las personas implicadas en las mismas.

Control de las personas asistentes previamente definido.

Priorizar, en función de las necesidades, las distintas acciones formativas, pudiéndolas modificar o ampliar en cada caso.

Control presupuestario del Plan de Formación.

3.º Verificación del Plan de Formación:

Definir las fórmulas que permitan obtener una evaluación fiel de los resultados de



las acciones formativas.

En los casos de formación obligatoria, a determinar por la Comisión de Formación, las horas que excedan de la jornada de trabajo se compensarán con descanso de idéntica duración y con el abono de una compensación económica con un importe por hora de 7,43 euros durante 2010 y 7,55 euros durante 2011.

En los cursos de formación en los que la jornada lectiva coincida con alguno de los días de descanso que el trabajador tenga establecidos en cuadrante, se devengará el derecho a disfrutar de un descanso compensatorio equivalente a una jornada completa de trabajo y al abono de la compensación económica indicada en el párrafo anterior, en número de horas asimismo equivalente a una jornada completa de trabajo, independientemente de cual hubiera sido la duración de la jornada lectiva dicho día, si esta hubiera sido menor.

Caso de que la duración de la jornada lectiva excediera de la duración de una jornada ordinaria de trabajo, se abonarán las horas efectivamente empleadas.

Si además de coincidir la jornada lectiva con día de descanso, se trata del último día del curso y el trabajador retorna a su localidad de origen ese mismo día, percibirá la compensación adicional en comisión de servicio prevista en el apartado b) del artículo 103 del vigente convenio colectivo.

Capítulo quinto. Tiempo de trabajo.

Artículo 25. Duración y cómputo de jornada. Régimen general.

I. Duración y cómputo de jornada.

A. La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.699 horas/año de trabajo efectivo, comenzando y finalizando la misma en el puesto de trabajo. Dicha jornada será de 1.697 horas en 2011, de 1695 horas en 2012, de 1.693 horas en 2013 y de 1691 horas/año a partir del 2014.

B. A efectos del anterior cómputo anual de jornada, el número de días de trabajo efectivo no podrá superar los 223 días al año.

C. Las personas que actualmente tengan asignada jornada partida a lo largo de todo el año realizarán jornada continuada de verano entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año.

II. Jornada en Oficinas Centrales.

Jornada partida (de 8 horas diarias de duración) del 16 de septiembre al 15 de junio y continuada (de 6 horas y 30 minutos diarios de duración) del 16 de junio al 15 de septiembre, con el siguiente horario:

Entrada de 08,00 a 09,00 horas.

Interrupción para comida, de 1 hora, entre las 14,30 y las 15,30 horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las 17,00 horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las 14,30 horas, en jornada continuada (del 16 de junio al 15 de septiembre).

Al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada en Oficinas Centrales, el personal podrá optar, preferentemente, por compensar el exceso de jornada descansando los viernes por la tarde.

III. Con carácter general, y salvo en las Instalaciones de Coruña-Puerto, Ibiza y Mahón, el régimen de trabajo de los especialistas del área de operaciones en las instalaciones de almacenamiento, será el correspondiente a una actividad continuada de 365 días año, en régimen de tres turnos rotativos y de descanso de dos días semanales a disfrutar según lo previsto en el apartado b) del artículo 29 del presente convenio. Este personal percibirá los complementos de turnicidad, nocturnidad y plus de relevo, en los términos previstos en el presente convenio colectivo, caso de que no los viniera percibiendo.

Se establecerá un cuadrante anual conjunto (CAC) en todas las instalaciones de almacenamiento, con la excepción de las instalaciones de Algeciras, Coruña-Puerto, Ibiza, Mahón y Palma-Porto Pí, para cubrir los puestos necesarios en las actividades de sala de control y explotación de las Instalaciones. Los especialistas rotarán por jornadas completas entre ambos puestos, independientemente del número de turnos operativos aplicables a la actividad de explotación en las distintas instalaciones, al objeto de optimizar la organización del trabajo. A este personal se le reconoce el derecho a percibir un complemento específico de puesto denominado Plus CAC, cuyo importe anual para 2011, se establece en 840 euros/año (o 70 euros/mes), en tanto permanezca adscrito a estas condiciones de trabajo.

Se modificarán en lo necesario los cuadros horarios de las instalaciones afectadas para asegurar la implantación efectiva de este nuevo régimen de trabajo, sin que aplique para este caso lo dispuesto en el artículo 26.2 y 26.6

Artículo 26. Calendarios y cuadrantes.

1. Los calendarios o cuadros-horarios anuales incluirán, entre otros, los siguientes datos:

a) Los horarios base de referencia.



- b) Tiempo de bocadillo o interrupción de jornada.
- c) Régimen de descansos semanales establecidos en el presente convenio.
- d) Régimen de vacaciones.

2. Los calendarios o cuadros-horarios, en el caso que modifiquen los anteriormente existentes, se fijarán por acuerdo de la representación de la empresa y de los comités locales o representantes de personal. De no alcanzarse acuerdo, ambas partes someterán las diferencias a los procedimientos de mediación y arbitraje que se establecen a tal fin en el Título Sexto del presente convenio.

En orden a facilitar dicho acuerdo, la Compañía expondrá detalladamente las razones organizativas, técnicas, económicas y productivas que justifiquen su propuesta y garantizará, a los afectados por las modificaciones, los complementos de puesto de trabajo que vinieran percibiendo, salvo el complemento de nocturnidad y la compensación por trabajo en domingo y festivo. No obstante lo anterior, dicho complemento de nocturnidad y compensación por trabajo en domingo y festivo se percibirá cuando se den las circunstancias establecidas para el devengo de los mismos.

Asimismo, se les garantizará el plus de relevos que vinieran percibiendo y deberán realizar, cuando sea necesario, el tiempo de solape que para este concepto se establece en el artículo 98.

3. La Compañía publicará también los correspondientes cuadrantes anuales en los que se relacionarán nominalmente los trabajadores adscritos a cada horario base de referencia, descansos y vacaciones. En el caso del CAC, con indicación del puesto de trabajo. El personal interesado, al objeto de atender a posibles necesidades personales sobrevenidas, puede solicitar que tres de sus posibles seis días sueltos de vacaciones no se incluyan en el cuadrante anual, para disfrutarlos en fecha sin determinar, que habrá de ser acordada con su jefatura.

4. Dentro de la última semana de cada ciclo cuatrisesemanal, la Compañía, previamente oído el comité local o representantes de personal, dará publicidad documental a la jornada diaria de cada trabajador en el siguiente ciclo, que habrá que ajustarse a los límites de jornada diaria máxima y mínima y al cómputo cuatrisesemanal que para cada colectivo se establece.

5. A todos los efectos, las jornadas de trabajo que se inicien a partir de las 22 horas se considerarán imputables a la jornada de trabajo del día siguiente.

6. Todos los trabajadores permanecerán adscritos al mismo régimen de jornada que vinieren realizando hasta la fecha, salvo pacto expreso o modificación de condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido en el número 2 de





este artículo.

Artículo 27. Desplazamiento de jornada.

Se podrá desplazar la jornada de trabajo establecida a otro horario fijado en el Cuadro-horario para el mismo día, siempre que esta se desplace totalmente y se trate de los supuestos de ausencias al trabajo por I.T., ausencias de carácter imprevisto o licencias reglamentarias. Asimismo, se podrá efectuar este desplazamiento para realizar trabajos de carga y descarga de BB/TT o suministro a buques.

El personal afectado por estas situaciones percibirá la compensación económica que se regula en el artículo 93.

Artículo 28. Desplazamiento de descanso.

En los supuestos concretos en que se trate de atender servicios de carga y descarga de buques-tanque y suministro a buques o los que sean propios de puestos de carácter unipersonal para suplir licencias o ausencias por I.T., se podrá desplazar la jornada a uno de los días de descanso, percibiendo la compensación económica que se regula en el artículo 94.

Cuando se produzcan estos desplazamientos, el descanso compensatorio se otorgará, preferentemente, en la misma semana o, en su defecto, en la semana siguiente.

También tendrá la consideración de desplazamiento de descanso, el que se produzca como consecuencia de la realización de un viaje para asistir a un curso de formación, siempre que el inicio del viaje sea anterior a las 22 horas, devengándose en este supuesto el derecho a percibir la compensación mencionada anteriormente, en lugar de la compensación adicional en comisión de servicio. Idéntico tratamiento, si coincide con un día de descanso del trabajador, se aplicará al viaje de retorno una vez finalizado el curso de formación, si aquél tiene que efectuarse al día siguiente por no haber podido emprender y concluir el viaje el mismo día en que finaliza el curso, por no disponer de medio de transporte de entre los autorizados en el convenio colectivo.

Cuando se produzcan estos desplazamientos, el descanso compensatorio se otorgará, dentro de las dos semanas siguientes.

No tendrá la consideración de desplazamiento de descanso, el que coincida con una jornada lectiva de un curso de formación, devengándose en este caso el derecho a percibir la compensación por horas de formación y a disfrutar del descanso compensatorio en los términos y condiciones reguladas en el artículo 24 del convenio colectivo.





Artículo 29. Descanso semanal.

Se fijan, con carácter general, dos días de descanso a la semana:

- a) Para el personal no sujeto a trabajos en domingo, dichos descansos serán, preferentemente, en sábado y domingo, o bien domingo y lunes.
- b) El personal que trabaje los domingos con carácter habitual tendrá, al menos, un descanso en sábado y domingo consecutivos cada cuatro semanas.

Artículo 30. Condiciones de trabajo especiales.

El personal de mantenimiento a que se refiere el Anexo n.º 6, y el personal adscrito a las Supervisiones de entregas (Control de entradas, a partir de 2011) según Anexo nº 7, le serán de aplicación las condiciones especiales de trabajo reguladas en los respectivos anexos.

Artículo 31. Jornada incompleta y reducción de jornada.

I. El personal que no realice la jornada completa que le corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.

II. El trabajador que tenga a su cuidado directo alguna persona menor de ocho años o a una personal con discapacidad física, psíquica o sensorial, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho podrá ser ejercitado en los términos recogidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Tiempo no trabajado.

En los casos de retrasos y faltas de asistencia al trabajo no justificadas, así como de abandonos del Centro de trabajo no autorizados, se deducirán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado, salvo lo previsto en el antepenúltimo párrafo del apartado 4 de la Disposición Transitoria Sexta.

Artículo 33. Variaciones de horario en puestos de mando y especial responsabilidad.



En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni al percibo de los complementos de Desplazamiento de Jornada o de Descanso las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad, con excepción del de Jefe de Turno.

Artículo 34. Cómputo de tiempo en comisión de servicio.

1. Cuando se produzcan desplazamientos para efectuar comisiones de servicio, según lo regulado en el artículo 51 del presente convenio, se considerará de forma distinta:

a) El tiempo empleado en viajar de la población de residencia a la población de destino (o entre poblaciones de destino) y regreso.

b) El tiempo que se permanezca en estas últimas poblaciones, para realizar las misiones o tareas ordenadas.

2. La jornada de trabajo a realizar durante el tiempo permanecido en la población (o poblaciones, en caso de comisión de servicio itinerante), en la que ha de cumplirse la comisión de servicio, deberá ajustarse, en todo caso, a lo regulado en los artículos 25 y 35 relativos a cómputo de jornada y horas extraordinarias, respectivamente.

El horario de trabajo se acomodará, en cada caso, a la índole o cometido específico de la orden motivadora de la comisión de servicio, sin que quepa el devengo de los complementos por Desplazamiento de Jornada o de Descanso regulados en los artículos 93 y 94. No obstante, si la comisión de servicio implica la realización de tareas en régimen de turnos, estén o no establecidos en el centro de destino, y ha de tener una duración superior a 2 semanas, el trabajador desplazado será adscrito a uno de dichos turnos y se le asignará un calendario de descansos y días libres para su seguimiento durante cada período de 4 semanas que permanezca desplazado, siendo válido para períodos sucesivos si no se modifica y comunica con una semana de antelación al finalizar cada período; en este caso, las variaciones no previstas que alteren el horario, turno o calendario asignados, darán lugar al devengo y abono de los mencionados complementos de Desplazamiento de

Jornada y Descanso, en la forma y cuantía estipuladas en los artículos 93 y 94 del presente convenio.

3. El viaje entre poblaciones de residencia y destino, tanto al principio como al fin de la comisión de servicio, o bien entre sucesivas poblaciones en caso de comisión de servicio itinerante, se efectuará, normalmente, sin perjuicio de la realización de la jornada ordinaria de trabajo.





El trabajador permanecerá en su puesto de trabajo hasta dos horas antes del inicio del viaje, si así lo requiere el medio de transporte a utilizar, y se incorporará a su puesto de trabajo, al finalizar la comisión de servicio, dentro de las dos horas siguientes, si su horario habitual de trabajo no ha concluido, haciéndolo al día siguiente en el caso de haber transcurrido por completo.

Una vez llevado a cabo el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio, el trabajador desplazado retornará a la localidad de su centro de trabajo, utilizando ese mismo día, siempre que sea posible, el medio de transporte que elija entre los permitidos en el artículo 103, c) del presente convenio.

El tiempo empleado en el viaje realizado en las condiciones que quedan señaladas, tendrá siempre la consideración de «tiempo de viaje sin servicio», durante el que no se presta trabajo efectivo alguno aunque se halle a disposición de la empresa. Consecuentemente, el citado tiempo invertido en desplazamiento entre poblaciones, no dará lugar a devengo de horas extraordinarias, en ningún caso, devengándose, en su lugar, la compensación adicional que se consigna en el apartado b) del artículo 103 del presente convenio, exclusivamente, al inicio y a la finalización de la comisión de servicio siempre que queden cumplidas las condiciones de permanencia o incorporación al puesto de trabajo en el lapso señalado.

La compensación adicional mencionada en el párrafo anterior sólo será abonada en las comisiones de servicio que exigen desplazamientos superiores a 120 kilómetros, considerados ida y regreso.

Quedan excluidos del devengo y percepción de la citada compensación adicional los trabajadores para los que la realización de comisiones de servicio sea parte integrante de su puesto de trabajo o empleo habitual.

Asimismo, quedan excluidos del percibo de la compensación adicional regulada en el presente artículo quienes perciban la compensación económica por jornada irregular.

No obstante, quedan incluidos en el devengo y percepción de esta compensación los Inspectores, Instructores y personal de mantenimiento de Oleoductos, siempre que la comisión de servicio tenga una duración superior a un día, no perciban el complemento de Jornada Irregular regulado en el artículo 96, y concurren las circunstancias y condiciones previstas en el presente número.

Sin embargo, se considera tiempo de viaje con servicio el invertido en el desplazamiento, cuando éste se realice por trabajadores respecto de los que la función de conducción sea inherente a su puesto de trabajo, y utilicen para el desplazamiento vehículo de la Compañía.

4. Cuando la realización del viaje al inicio o a la finalización de la comisión de



servicio coincida con un día de descanso del trabajador, se trasladará dicho día de descanso a otro en el que pueda disfrutarse percibiéndose, exclusivamente, en este caso, la compensación adicional que se indica en el apartado b) del artículo 103.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

Será obligatorio para la Compañía y su personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admiten demora en la carga y descarga de buques tanques, en el abastecimiento de puertos, aeropuertos y poblaciones, y siempre que se trate de evitar o remediar accidentes, averías o entorpecimiento en el normal desarrollo de los servicios.

Artículo 36. Licencias.

El personal, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días hábiles, en caso de matrimonio.

b) Durante tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos, hermanos así como abuelos, padre, madre, hijos o hermanos políticos del trabajador ó menores a su cargo en virtud de resolución administrativa o judicial.

Los tres días hábiles señalados podrán ampliarse hasta tres más con sueldo y los cuatro siguientes sin él, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a localidad distinta de aquélla donde tenga su residencia habitual.

El resto de supuestos, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Durante un día, por mudanza de su domicilio habitual. Este permiso será de tres días naturales cuando la mudanza del domicilio del trabajador esté motivada por traslado a población diferente.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma obligatoria un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Hasta diez días hábiles para concurrir a exámenes en estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa conformidad de la Dirección.



f) En los supuestos de parto, se tendrá derecho a un período de descanso laboral en los términos y condiciones establecidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando se destine a lactancia de un hijo menor de un año. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, bien al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso que ambos trabajen.

g) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, riesgo durante el embarazo o lactancia y suspensión del contrato por paternidad, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de una vacación de 30 días naturales retribuidos dentro del año natural, teniendo derecho a disfrutar 15 de ellos en el período comprendido entre el quince de junio y el quince de septiembre.

El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará la vacación anual en la proporción que corresponda.

El personal que cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables, tendrá derecho a la retribución en metálico equivalente a la parte proporcional de la vacación no disfrutada, según el número de meses trabajados en el año, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, -salvo lo prevenido en el párrafo primero- procurando atender al personal en sus peticiones, oído el comité de empresa o delegados de personal. En el caso de coincidencia, tendrá derecho a elegir el personal de mayor antigüedad dentro del grupo profesional y del puesto de trabajo. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán al último lugar en el año siguiente, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

Las vacaciones no podrán ser disfrutadas por períodos inferiores a siete días consecutivos. No obstante, si las necesidades del servicio lo permiten y de acuerdo con la Jefatura correspondiente, el trabajador podrá disponer, con cargo a sus vacaciones, de hasta seis días al año, en una o más veces. En todo caso, entre el disfrute de alguno de los seis días posibles de fraccionamiento y un período continuado de vacaciones, mediará, al menos, una semana.

Capítulo sexto. Suspensión del contrato.



Artículo 38. Permiso sin sueldo.

Se podrá disfrutar hasta seis meses naturales de permiso sin sueldo. Este permiso dará lugar a la oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de Junio, Navidad y Participación en Beneficios y Vacaciones.

Artículo 39. Desempeño de cargos directivos.

1. Las personas pertenecientes a la plantilla de la Compañía que fuesen designadas para desempeñar un cargo directivo en la misma, mantendrán en suspenso los derechos que les corresponden como empleados fijos de la empresa, pero seguirán figurando en el escalafón con el número bis, computándose el tiempo de desempeño efectivo del cargo como de prestación de servicios.

Al cesar en el desempeño del cargo tendrán derecho a optar entre ser destinados en la misma localidad donde prestaban sus servicios directivos o en aquéllas en que desempeñaron sus funciones al acceder al cargo.

Transcurridos cinco años en el ejercicio del puesto directivo, podrán optar por ser encuadrados en la plantilla del modo prevenido en el penúltimo párrafo del presente artículo.

2. Las personas nombradas para ocupar algún cargo directivo que no pertenecieran a la plantilla y cesaran como tales, adquirirán el derecho a ser incorporadas a la misma una vez transcurridos cinco años de ejercicio efectivo del puesto de Dirección correspondiente.

Dicho encuadramiento se efectuará, con número bis, en el último lugar del máximo nivel de desarrollo del grupo profesional de Técnicos Superiores.

Al cesar en el desempeño del cargo, dichas personas tendrán derecho a ser destinados en la misma localidad donde prestaban sus servicios directivos.

Artículo 40. Servicio militar o servicio social sustitutorio.

Se considerará como servicio a la Compañía el tiempo que el trabajador haya cumplido en el Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio. En caso de movilización, el personal tendrá derecho a percibir el sueldo íntegro si trabaja media jornada en la empresa y medio sueldo en los demás casos.

Artículo 41. Excedencia voluntaria.

Se podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por el plazo no inferior a cuatro meses ni superior a diez años, siempre que el interesado tenga una antigüedad no inferior a un año.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de un mes



a la fecha de terminación del período de excedencia, en el caso de quienes lo tengan limitado, perdiendo el derecho al reingreso quienes así no lo hagan.

El reingreso se llevará a efecto, previa superación del preceptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo número 50.

Si solicitado el reingreso no existiese vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el interesado podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien, incorporarse en una de su mismo grupo profesional en otra localidad.

El interesado tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad que poseía en el momento de su excedencia, tanto en la Compañía como en el grupo profesional y nivel de desarrollo, encuadrándose en el Escalafón de acuerdo con estas circunstancias.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria se deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Artículo 42. Excedencia forzosa.

El personal de la Compañía pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija, así como cuando pase a prestar sus servicios en empresa en la que participe CLH y el Consejo de Administración de la Compañía acuerde expresamente la concesión de dicha excedencia forzosa.

A los designados para un puesto directivo en la Compañía, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39. Los excedentes forzosos al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia, volverán a ocupar en el escalafón el lugar que pueda corresponderles como si hubieran permanecido en activo durante el tiempo de la excedencia.

Asimismo, tendrán derecho a ser destinados a la misma localidad donde prestaban sus servicios al pasar a la situación de excedentes forzosos, aun cuando no existiera vacante, ajustándose a lo prevenido en el artículo 50.

Artículo 43. Excedencia por cuidado de hijo y por cuidado de un familiar.

I. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando le sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a

dos años, para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

II. 1. Quien se encuentre en alguna de estas situaciones podrá solicitar el reingreso, obteniendo la reincorporación inmediata en la misma localidad en que causó la excedencia, incluso si no existiera vacante, si no ha transcurrido, en todo caso, más de un año.

2. Si hubiese transcurrido el plazo mencionado en el epígrafe 1, la solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación de al menos un mes a la fecha de terminación de la excedencia, y si no existiere vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el trabajador podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien incorporarse en una de las de su mismo grupo profesional, en otra localidad.

Los sucesivos nacimientos o adopciones, y demás supuestos contemplados en este artículo, darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Capítulo séptimo. Movilidad geográfica.

Sección 1.ª Movilidad geográfica permanente

Artículo 44. Traslados y cambios de destino.

A. Se entiende como traslado el cambio de centro de trabajo que exija el cambio de residencia del trabajador afectado.

Los traslados pueden ser voluntarios, forzosos o pactados.

El traslado voluntario es el que se produce a iniciativa y solicitud del trabajador. El traslado forzoso es el que se produce por iniciativa y decisión de la Compañía.

El traslado pactado es aquel que, aun producido por iniciativa de la Compañía, es objeto de acuerdo concreto con el trabajador respecto al centro de trabajo al que se le traslada.

B. Se considera cambio de destino aquel que supone movilidad del trabajador a otro centro de trabajo próximo que no exija obligadamente cambio de residencia.

Artículo 45. Movilidad a instancia del trabajador.



1. Los trabajadores podrán solicitar traslado voluntario con carácter preferente a una localidad y con carácter no preferente a otras dos. En el caso de que obtenga, en el primer lugar, el traslado a la localidad solicitada con carácter no preferente, se mantendrá la solicitud de traslado preferente; en caso de conseguir la plaza solicitada preferentemente, se anularán las demás peticiones.

A los efectos prevenidos en el artículo 50 se tendrán en cuenta las solicitudes de carácter preferente.

Aquellas personas que hayan obtenido un traslado voluntario en plaza considerada preferente, habrán de permanecer en su destino un mínimo de dos años.

Las peticiones de traslado, que no podrán formularse hasta haber superado el período de prueba, se atenderán por riguroso orden de recepción en el registro de la Dirección, siempre que existan vacantes en puestos de trabajo que se consideren equivalentes dentro del grupo profesional del solicitante, y éste tenga cumplida la condición fijada en el párrafo anterior.

La adjudicación por la Compañía del destino solicitado exigirá el cumplimiento del orden de preferencia establecidas por el artículo 50 del presente convenio.

La empresa admitirá las solicitudes de traslado voluntario incluso para cubrir, por promoción, vacante anunciada en puesto de trabajo de grupo profesional superior a la del candidato, condicionando la efectividad del traslado a la obtención de la plaza por parte del interesado, una vez superadas las pruebas de promoción que se hubieran establecido al efecto y garantizada, sin rupturas, la correcta prestación del servicio en el centro de origen.

Quedan exceptuados de las normas anteriores aquéllos casos en que, a juicio de la Compañía, así lo aconsejen las necesidades o circunstancias del servicio o se trate de cubrir puestos de mando y especial responsabilidad.

En cuanto a los trabajadores adscritos a Instalaciones que vayan a ser cerradas, se entenderá que se ha formulado petición de traslado voluntario, regulado por los preceptos que figuran en los anteriores párrafos del presente apartado, cuando la misma se haya efectuado con una antelación de tres meses, al menos, a la notificación del cierre hecha por la Compañía al Comité Intercentros. Dentro del indicado plazo de tres meses y hasta el cierre efectivo se consideran nulas cualesquiera renunciaciones o modificaciones a la petición anteriormente efectuada.

2. Las peticiones de cambio de destino se atenderán por el orden cronológico de las mismas siempre que, a juicio de la Compañía, existan vacantes en el mismo puesto de trabajo o puesto equivalente y grupo profesional del solicitante, y no se produzca ningún efecto desfavorable en la organización de los servicios.





3. El personal del mismo grupo profesional y puesto de trabajo podrá permutar entre sí sus destinos respectivos, si las necesidades del servicio lo permiten y no existen perjuicios a terceros, todo ello a criterio de la Compañía, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas, debiendo permanecer en el nuevo puesto dos años como mínimo.

4. Los gastos de cualquier naturaleza que se deriven de los supuestos de movilidad regulados en el presente artículo serán íntegramente a cargo del trabajador, sin que éste tenga derecho a percibir compensación alguna por gastos de traslado, dietas o cualquier otro concepto.

Artículo 46. Movilidad a iniciativa de la Compañía.

1. Traslado forzoso.

A. Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique, los trabajadores podrán ser trasladados de centro de trabajo aunque dicho traslado implique cambio de residencia.

A estos efectos se considera causa legal de traslado forzoso el cierre de dependencias.

B. El trabajador afectado por un traslado forzoso, salvo caso de sanción, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, así como a una indemnización de 52.319,48 euros para 2010 y 53.156,59 euros para 2011.

En el caso de que decida adquirir en propiedad una vivienda en el lugar a que ha sido trasladado, tendrá derecho a la concesión de un aval de hasta el 75% del importe de adquisición de vivienda, con el límite de que las amortizaciones no superen el 30% de los ingresos brutos, en su nuevo puesto, con una bonificación de cinco puntos de interés sobre las condiciones que el trabajador negocie con cualquier institución de crédito.

El mencionado aval deberá ser solicitado por el interesado dentro del plazo preclusivo de seis meses a contar desde la fecha de incorporación a su nuevo puesto, teniendo que acompañar la documentación precisa a tal fin. El aval será otorgado por la Compañía en el plazo de los tres meses siguientes.

C. Los trabajadores no podrán ser trasladados con carácter forzoso, sin antes haberseles ofrecido la posibilidad de acogerse al régimen de traslado pactado.

2. Cambio de destino.

A. Se considerarán cambios de destino todos aquéllos en que la distancia del





nuevo centro de trabajo al centro de origen no sea superior a 40 kilómetros por entender que no exige obligadamente cambio de residencia.

B. Al trabajador afectado por el cambio de destino, se le aplicarán las condiciones de trabajo (horario, régimen de turnos, tipo de jornada y sistema de descansos, etc.) existentes en el nuevo Centro, percibiendo, con carácter general y en concepto de indemnización, la cantidad 3.737,10 euros para 2010 y de 3.796,89 euros para 2011.

C. Si la distancia desde el domicilio del trabajador al nuevo Centro de Trabajo está comprendida entre 10 y 25 Km. -ambos inclusive- el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 7.474,21 euros para 2010 y de 7.593,80 euros para 2011, complementaria de la regulada en el apartado B.

Si la distancia excede de 25 Km., la indemnización complementaria a percibir, además de la prevista en el apartado B, será de de 15.544,32 euros para 2010 y de 15.793,03 euros para 2011. Si el afectado decide adquirir una vivienda en propiedad en la localidad o cercanías de su nuevo Centro de Trabajo, tendrá derecho a que su solicitud de aval se atiende con carácter preferente, a través del régimen regulado por el reglamento de avales para viviendas siendo sus condiciones (cuantía y bonificación de intereses) idénticas a los de los traslados pactados o forzosos.

Artículo 47. Traslados pactados.

En los traslados pactados, definidos en el artículo 44, la Compañía ofrecerá la posibilidad de destinar al trabajador afectado a dependencia situada en la misma zona geográfica o limítrofe, sin perjuicio de poder ofrecer otros destinos en dependencias diferentes.

El trabajador tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres y a la concesión de la compensación y, en su caso, del aval bancario con bonificación de intereses regulados en el artículo 46.

Artículo 48. Movilidad en caso de promoción.

En los casos de promoción que suponga cambio de domicilio (alejamiento de centro de más de 40 Km.) se aplicará al trabajador afectado las compensaciones reguladas para el traslado pactado, salvo que el trabajador ya tuviera solicitado previamente el traslado voluntario a la localidad donde se produce la vacante a cubrir por promoción, en cuyo caso se aplicará lo previsto en el apartado 4 del artículo 45.

Igualmente, se aplicará la compensación por cambio de destino cuando la incorporación al nuevo centro, con ocasión de la promoción, suponga un alejamiento con relación al domicilio, salvo que el trabajador ya tuviera solicitado



previamente el cambio de destino al centro o localidad donde se produce la vacante a cubrir por promoción, en cuyo caso se aplicará lo previsto en el apartado 4 del artículo 45.

Artículo 49. Información en supuesto de cierre de dependencias.

1. La Compañía deberá comunicar al Comité Intercentros los proyectos de desactivación de dependencia o centros de trabajo que puedan dar lugar a traslados forzosos, con una antelación de seis meses a la fecha prevista.
2. En el supuesto concreto de cierres de centros, la dirección de la Compañía informará, minuciosamente, al Comité Intercentros y al comité de centro, o en su caso a los delegados de personal, de las razones económicas o tecnológicas que lo motivan y de las diferentes medidas laborales adoptadas en relación con el personal de dicho centro. Ambos órganos serán oídos por la Compañía dentro del plazo de dos meses desde que se haya adoptado la decisión de cerrar el centro.

Artículo 50. Cobertura de vacantes.

Se denomina vacante al puesto de trabajo de la plantilla objetivo de la empresa que no está ocupada por ningún trabajador. Las Secciones Sindicales, en el ámbito de la Comisión Mixta, dispondrán con periodicidad semestral de la información sobre la plantilla objetivo o de estructura de la Empresa, de forma que puedan conocer la existencia de vacantes.

Las vacantes pueden ser temporales o definitivas:

1. Se considera vacante temporal la ausencia de un trabajador en un puesto de trabajo de estructura, con motivo de vacaciones, licencias, asistencia a cursos de formación, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra circunstancia que implique derecho a reserva de puesto de trabajo. Estas vacantes se cubrirán, a criterio de la Empresa, mediante movilidad funcional entre los trabajadores del mismo grupo profesional o bien con contratación interina, de acuerdo con los criterios recogidos en el artículo 19 del Convenio, referido a la movilidad funcional.
2. Se considera vacante definitiva la producida por la baja definitiva en la Empresa o en el centro de trabajo por cualquier motivo, del trabajador que ocupa un puesto de estructura en la plantilla, así como la que se deriva de su reclasificación o promoción a otro grupo profesional. Asimismo serán vacantes definitivas, las asociadas a puestos de nueva creación.

Se procurará cuando esto sea posible, iniciar el proceso de cobertura de vacante con antelación a que se produzca la baja del titular, si la fecha de baja fuera conocida. En el supuesto de que se trate de bajas imprevistas de personal en puestos de estructura, los trámites para su cobertura se iniciarán dentro del plazo de los dos meses siguientes a la fecha de la baja, salvo que se trate de centros o





actividades con previsión de cierre o reestructuración.

Para la cobertura de vacantes definitivas, se seguirá el siguiente procedimiento:

I. Cuando existieren varios aspirantes a cubrir plaza vacante definitiva de un determinado puesto de trabajo, la atribución de la misma se realizará atendiendo al orden de prelación siguiente:

A. Preferente

a) Casos de traslados forzosos y derechos de cónyuge contemplados en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores; de reincorporación de excedentes forzosos aludidos en el artículo 42 y de excedentes por nacimiento ó adopción de hijo aludidos en el artículo 43.II.1, y traslados pactados, todos los cuales ocuparán las dos primeras de cada tres vacantes, si hubiera en ese momento, sin perjuicio de que, aun no existiendo éstas, haya de darse efectividad a su traslado o reincorporación, que podrá llevar aparejada la ulterior amortización de la vacante surgida posteriormente.

b) Peticiones de traslado de carácter preferente de personal del mismo grupo profesional y puesto de trabajo, por orden de antigüedad en la petición, a las que se reservará la tercera de cada tres vacantes. A estos efectos se consideran equivalentes los puestos de Especialista de Sala de Control, Especialista de Explotación de Instalaciones y Especialista de Explotación de Oleoductos.

c) Trabajadores excedentes por nacimiento ó adopción de hijo acogidos a lo dispuesto en el artículo 46.3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 43.II. 2 del presente Convenio.

B. Ordinario

a) Peticiones de traslado de carácter no preferente por orden de antigüedad en la petición.

b) Por promoción y/o reclasificación de otros trabajadores de plantilla.

c) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho al reingreso conforme al artículo 41 de este Convenio.

II. Cuando al producirse una vacante definitiva no figure registrada ninguna petición de traslado para la misma, la Compañía, antes de resolver su cobertura con personal de nuevo ingreso, podrá publicar si lo considera oportuno, un anuncio para proceder a su cobertura entre el personal. Quien, al amparo de este anuncio, solicite y obtenga de la empresa el traslado, tendrá derecho al abono de los gastos de locomoción y mudanza que se ocasionen por el desplazamiento del trabajador y familiares a su cargo, sin percibo de dietas ni cualquier otro devengo.





Asimismo, darán derecho al percibo de estos gastos los traslados ocasionados por la aceptación de puestos de mando y especial responsabilidad, así como en aquellos casos de promoción del personal de la Compañía que implique cambio de residencia.

III. En los casos de cobertura de plazas de promoción, las correspondientes pruebas se realizarán entre solicitudes del centro, provincia, zona o toda la empresa, según proceda, de acuerdo con las necesidades apreciadas por la Dirección.

No obstante, aun cuando se determine que el ámbito para la cobertura de la vacante sea el del centro de trabajo, la provincia o la zona de CLH donde existe la vacante, se admitirán las solicitudes de empleados de otros centros o ámbitos geográficos que tuvieran ya solicitado previamente el traslado voluntario a ese centro o localidad, si cumplen los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria. En su caso, el traslado queda condicionando a la obtención de la plaza por parte del solicitante, una vez superadas las pruebas de promoción que se hubieran establecido al efecto y garantizada, sin rupturas, la correcta prestación del servicio en el centro de origen.

IV. Sin perjuicio de lo anteriormente regulado, se establece, excepcionalmente y durante la vigencia del presente Convenio, la preferencia a favor del personal de la misma localidad a fin de cubrir vacantes en ella, en los supuestos de plantillas excedentarias. Para su cumplimiento actuará una Comisión mixta, constituida por dos representantes de la Dirección y dos miembros de las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos en la empresa, con el fin de determinar las localidades o centros de trabajo en que existen excedentes de plantilla, siendo preciso el acuerdo de esta comisión mixta para la efectividad de las actuaciones expresadas.

La cobertura de vacantes en estas localidades o centros de trabajo se llevará a cabo tras el oportuno proceso de formación, selección y/o promoción.

V. De no cubrirse la vacante conforme a la previsión de los apartados anteriores y antes de proceder a su cobertura mediante el ingreso de nuevo personal, la Compañía podrá asignarla en el propio centro de trabajo a otro trabajador del mismo grupo profesional.

Excepcionalmente en el grupo de Especialistas, dicha asignación se podrá llevar a efecto entre el personal interesado, conforme a criterios objetivos de mérito y capacidad. Caso de no existir personal interesado, la Empresa podrá designar a un trabajador de este mismo grupo profesional. El cambio de puesto en este grupo será de carácter voluntario si implicara pérdida de retribuciones para el trabajador.

VI. A las vacantes que no queden cubiertas por el orden de prelación antes

establecido, será destinado el personal de nuevo ingreso de acuerdo con sus preferencias, que serán atendidas siguiendo el orden en que figuren aprobados en las respectivas pruebas de aptitud.

VII. En cualquier caso, la asignación de personas a vacantes en Puesto de Mando y Especial Responsabilidad, será facultad privativa de la Compañía.

Sección 2.ª Movilidad geográfica temporal

Artículo 51. Comisión de servicio.

1. La Compañía podrá disponer la realización de comisiones de servicio, a cuyo fin podrá ordenar al personal su desplazamiento temporal, hasta el límite de un año por cada período de tres años, para realizar funciones propias de su grupo profesional o puesto de trabajo en lugar o Centro de trabajo distinto de aquel al que se encuentra adscrito con carácter permanente, cuando existan razones técnicas, organizativas o de producción.

2. Cuando el lugar o centro de trabajo a que haya de desplazarse el trabajador en comisión de servicio, es decir, por orden expresa de la Compañía, se encuentre situado en localidad o población distinta de su residencia habitual, la Compañía abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias que se señalan en el artículo 103 y suplirá los gastos de viaje o locomoción a que pueda haber lugar, todo ello de conformidad con las condiciones que se especifican en el citado artículo 103.

3. El cómputo de tiempo en comisión de servicio se atenderá a lo regulado en el artículo 34 del presente convenio.

4. Las retribuciones por complementos de Puesto de Trabajo y por Calidad o Cantidad de Trabajo, así como el complemento por utilización de vehículo propio, se adecuarán a las características y cometidos propios de la comisión de servicio, durante la realización de la misma, en lugar de las que correspondan en el centro de trabajo de adscripción permanente.

5. Si el desplazamiento temporal a centro de trabajo comprendido en el número 2 de este artículo, ordenado expresamente por la Compañía, tiene una duración superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a 8 días naturales de descanso, además de los reglamentarios, por cada 3 meses de desplazamiento, para poder trasladarse a su residencia habitual, siendo a cargo de la Compañía el suplido de los gastos de viaje a que pueda haber lugar.

Capítulo octavo. Previsión social.

Artículo 52. Enfermedad.



Además de las prestaciones por Incapacidad Temporal con cargo a la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad o accidente, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros seis meses y hasta un 50 por ciento del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos 87, 88, 95 y 98 respecto de los complementos de Turnicidad, Nocturnidad, Trabajo en Domingo y Festivos y Plus de Relevó. Con independencia de lo anterior, en el período de baja continuada por I.T. comprendido entre el primer día del séptimo mes y el 31 de diciembre de ese año, la Compañía abonará la cantidad, por cada día natural en situación de baja en el citado período, de 13,43 euros para 2010 y de 13,64 euros para 2011.

A tal efecto, las ausencias de asistencia al trabajo por este motivo, deberán justificarse con la presentación de los oportunos partes oficiales de baja expedidos por los Servicios Médicos de la Seguridad Social.

Artículo 53. Jubilación.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, se establece la jubilación obligatoria para los trabajadores que cumplan o hayan cumplido los 65 años y reúnan los requisitos exigidos por el Sistema de Seguridad Social, para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

No obstante lo anterior, si el trabajador afectado no tiene acreditados 35 años de cotización a la Seguridad Social, incluidos los derivados de las cotizaciones anteriores al 1.1.67, o los años de cotización que, en su caso, la normativa de la Seguridad Social determine durante la vigencia del presente convenio colectivo para alcanzar el 100% de la base reguladora de la pensión, podrá aplazar su baja en la Compañía hasta dicho momento.

En todo caso, los períodos derivados de las situaciones de excedencia voluntaria, de permisos sin sueldo, o de suspensión de empleo y sueldo de carácter disciplinario; o de condena por sentencia judicial, que hubiera tenido el trabajador, se considerarán como cotizados a la Seguridad Social a efectos del cómputo de los 35 años, o los que en su caso procedan para la jubilación obligatoria conforme a lo recogido en los párrafos anteriores.

La jubilación forzosa pactada en este artículo se establece como objetivo de política de empleo y viene encuadrada en el conjunto de medidas tendentes a la mejora de la calidad del empleo, que la negociación colectiva en la empresa ha venido desarrollando, al objeto de consolidar el sostenimiento del empleo y la mejora de su estabilidad.

Dicha política de empleo articulada en el marco de los distintos convenios colectivos de la empresa, se ha centrado en la estabilidad de la plantilla, mediante la recolocación de los trabajadores afectados por la pérdida de





actividad de la empresa, así como por las medidas de empleo orientadas a garantizar la viabilidad de la empresa.

Como continuación de dicha política, se establecen en el presente Convenio, las medidas de formación profesional recogidas en el artículo 24, las de garantía de empleo recogidas en la Disposición Adicional Sexta -Garantía de Empleo en caso de retirada del permiso de conducir-, y Disposición Transitoria Décima -Garantía de Empleo-Las citadas medidas se encaminan a mejorar la garantía de empleo y su estabilidad en los términos establecidos en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo noveno. Premios y sanciones.

Sección 1.ª Premios

Artículo 54. Sistema de premios.

La Compañía establece un sistema de premios, para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

Artículo 55. Circunstancias premiables.

Se estiman acreedores a premios o distinciones:

Los actos heroicos.

Los actos meritorios.

La continuidad en el servicio.

Se considerarán actos heroicos los que realice un trabajador de cualquier categoría, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, en defensa del personal de la Compañía o de los intereses de ésta.

Se estimarán actos meritorios aquéllos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad corporal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

La continuidad en el servicio se acreditará con la permanencia en la Compañía durante un período de treinta años, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias.

Artículo 56. Clases de premios.

La Dirección de la Compañía, a la vista de la conducta o acto concreto del





trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes premios:

Recompensas en metálico.

Becas o viajes de estudio y perfeccionamiento.

Propuestas a los Organismos competentes para recompensas, tales como trabajador ejemplar, medallas de trabajo, etc.

Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Cualquier otro premio.

Todo premio se anotará en el expediente personal del interesado, y se le dará publicidad y solemnidad que en cada caso se estime oportuno.

Artículo 57. Premio por servicio a la Compañía.

La Compañía abonará al personal en activo que cumpla veinticinco años de servicios a la misma un premio en metálico, por una sola vez, equivalente a 1,08 mensualidades del salario base correspondiente al grupo profesional y nivel de desarrollo del interesado.

Sección 2.ª Faltas y Sanciones

Artículo 58. Clasificación de las faltas.

Las faltas laborales, susceptibles de sanción de esta misma índole, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 59. Faltas leves.

Se consideran como tales:

- a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.
- b) Seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de más de diez minutos sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- c) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
- d) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.





- e) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada, siempre que sea por breve tiempo. Si como consecuencia de dichas actitudes se causase perjuicio de alguna consideración a la Compañía o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- f) El descuido o desidia en la conservación del material o ropas de trabajo.
- g) El descuido en el aseo o limpieza personal.
- h) No atender al público con la corrección o diligencia debidas.
- i) No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o de domicilio.
- j) La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ello no se deriven perjuicios.
- k) Las protestas incorrectas.
- l) La incorrección en el uso del uniforme.
- m) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- n) Entregarse dentro de la jornada de trabajo a actividades no laborales.

Artículo 60. Faltas graves.

Se consideran como tales:

- a) Siete a diez faltas de más de diez minutos no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes sin causa que lo justifique.
- c) La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- e) Simular presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o





para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Compañía.

h) La desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.

i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerlo las necesidades de inaplazable cumplimiento.

j) Solicitar un permiso alegando causas no existentes.

k) Proporcionar a la Compañía, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del servicio.

l) Los desperfectos causados en el material imputables al personal y, en general, cualquier falta de atención que redunde en perjuicio o desprestigio de la Compañía.

ll) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores, con independencia de lo previsto en el apartado 5 del artículo 74 y apartado II.4.e) del artículo 78.

m) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

Artículo 61. Faltas muy graves.

Se consideran como tales:

a) Once o más faltas de más de diez minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.

b) No asistir al trabajo cinco días o más durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Compañía.

d) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta cuando un trabajador en situación de «baja» por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la «baja» por accidente o enfermedad.





- e) La embriaguez ó drogadicción durante el trabajo.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
- g) La vulneración de lo prevenido en el artículo 21, referente a Incompatibilidades.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- k) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
- l) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- m) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustificados, deformados o faltos de veracidad.
- n) Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.
- ñ) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.
- o) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- p) El acoso moral, sexual, o por razón de sexo en trabajo.
- q) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

Artículo 62. Abuso de autoridad.

La Compañía considerará también como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditadas.

A estos efectos, se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la Compañía en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida o integridad





personal del trabajador, con violación de las normas vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inveraz de necesidades del servicio.

El trabajador afectado lo pondrá, por escrito, en conocimiento del Jefe inmediato de aquél que se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja a la Unidad Orgánica competente, entregando al interesado justificante acreditativo de la recepción de la misma.

Artículo 63. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas prevenidas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
- b) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- c) Separación definitiva del servicio o despido.

Artículo 64. Procedimiento sancionador.

La Compañía, a través de los Jefes de Dependencias, sancionará directamente, previa audiencia del interesado, las faltas leves cometidas en el trabajo. Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la Compañía, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el curso del cual se remitirá al interesado un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración se acomodarán a lo dispuesto en la Ley.

En los casos de faltas graves resolverá la Dirección de la Compañía, y en los de





faltas muy graves resolverá el Consejo de Administración u Órgano o persona de la Alta Dirección en quien expresamente delegue al efecto, todo ello con independencia de la obligada comunicación al Comité Intercentros.

La resolución del expediente se notificará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha de la sanción y los hechos que la motivaron, así como conteniendo la advertencia del plazo que tiene para acudir a los Tribunales Laborales.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Compañía podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que recaiga.

Artículo 65. Reincidencia en comisión de faltas.

No se considerará reincidencia cuando entre la comisión de dos faltas hayan transcurrido los siguientes períodos:

Por falta leve: un año.

Por falta grave: dos años.

Por falta muy grave: tres años.

Capítulo décimo. Reclamaciones.

Artículo 66. Procedimiento de reclamación.

Dejando a salvo lo dispuesto en materia de seguridad y salud laboral y la competencia y facultades que corresponden a los Representantes de los trabajadores, siempre que algún empleado o trabajador tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier aspecto de su condición laboral, deberá formularla por escrito y presentarla al Jefe de la dependencia en que trabaje, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

En todo caso, los Jefes que reciban escritos de reclamación deberán remitirlos, junto con su informe sobre las circunstancias que afecten a la reclamación, a la Dirección, a fin de que por ésta se resuelva lo que proceda.

Capítulo undécimo. Contratación temporal

Artículo 67. Normativa aplicable.

La contratación del personal con carácter temporal, eventual o interino, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.





El personal temporal que se contrate por temporada, para cinco días de trabajo a la semana, tendrá la consideración de fijo discontinuo al iniciar la tercera contratación.

El personal que tenga la consideración de fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar plazas de la plantilla estructural en los casos en que la empresa precise recurrir a personal de nuevo ingreso.

Al personal contratado con carácter temporal, eventual, así como a los fijos discontinuos, se le fijará sus condiciones de trabajo (jornada, horarios, descansos, etc.) en los respectivos contratos individuales.

En los supuestos de contratación en prácticas, 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. Asimismo, cuando ocupe vacante, al trabajador contratado en prácticas le será de aplicación el régimen de trabajo y horarios vigente en su centro de trabajo.

Título segundo

De la representación colectiva

Capítulo primero. Acción representativa del personal

Artículo 68. (Sin contenido).

Artículo 69. (Sin contenido).

Artículo 70. Cargos de representación del personal.

Los trabajadores de la Compañía que ostenten la condición legal de representantes del personal, tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les conceda la legislación vigente.

Artículo 71. Órganos de representación de los trabajadores.

Son órganos de representación de los trabajadores:

- a) Los comités de empresa y delegados de personal.
- b) El Comité Intercentros, máximo órgano representativo del conjunto de los Trabajadores de la Compañía.

Artículo 72. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se compone de 12 miembros, que podrá celebrar un máximo de nueve (9) reuniones ordinarias dentro de cada año natural, sin que su





frecuencia sea inferior a 30 días. Asimismo, podrá celebrar un máximo de tres (3) reuniones extraordinarias al año, cuando existan razones graves y urgentes que las justifique, a juicio de una de las partes.

Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias tendrán una duración máxima de dos días, cada una de ellas, en cuyo caso la asistencia a las mismas no se imputará al crédito de horas mensuales regulado en el artículo 78 del presente Convenio.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales, como cupo adicional al regulado en el artículo 78, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a reuniones del Comité Intercentros se imputarán a las secciones sindicales con cargo a su bolsa global.

Artículo 73. Facultades del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

1. Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.
2. Conocerá las bases de las pruebas de promoción mencionadas en el artículo 23, que le serán comunicadas por la Compañía.
3. La Compañía informará anualmente al comité sobre la contratación de personal eventual e interino, así como de las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.
4. Será informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.
5. Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.
6. Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.
7. Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión Paritaria regulada en el artículo 68, conozca cualquier posible incumplimiento del convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la Compañía.
8. Participará en el Comité de Seguridad y Salud con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.





9. Deberá ser informado semestralmente sobre las tasas de absentismo y causas presuntas.

10. Será informado sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del personal.

11. Se le comunicarán las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal y se le concederá la intervención regulada por la ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia, en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.

12. Participará, por medio de las oportunas comisiones delegadas, en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en la concesión de avales para la adquisición de viviendas, en la ayuda por familiares con minusvalías o en otros aspectos análogos, conforme a lo prevenido en la Disposición Adicional Tercera.

13. Entenderá, con carácter previo, en las reclamaciones que el personal formule en materia de clasificación profesional.

14. Gestionará, directamente o a través de la comisión creada al efecto, los programas relativos a:

- a) Ayuda por vacaciones.
- b) Campamentos.

A estos efectos, la Compañía dotará del correspondiente presupuesto (regulado en el artículo 109) y medios materiales, y contribuirá con 1 persona de apoyo a la gestión de los programas mencionados designada por el Comité Intercentros.

15. Participará, mediante la correspondiente comisión delegada en las gestiones o decisiones relativas a las materias que seguidamente se enuncian, cuando las mismas tengan extensión o alcance nacional:

- a) Adquisición de prendas de vestuario.
- b) Transporte colectivo.

16. Tendrá acceso informativo al libro de registro de solicitudes de traslados.

Artículo 74. Facultades de los comités de empresa y delegados de personal.

Los comités de empresa y delegados de personal tendrán, además de las facultades que expresamente se les otorgan en el articulado del convenio, las atribuciones siguientes:





1. Las señaladas en los números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10, 11 y apartado b) del número 15, del artículo 73, referidas al Comité Intercentros, cuando las mismas tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales están hechas a los locales. La información sobre horas extraordinarias será facilitada mensualmente.

En los casos de duda la competencia específica para decidir a quien está atribuida la materia, tanto en los casos de conflicto entre comités locales y delegados de personal, como en los que se susciten entre alguno de éstos y el Comité Intercentros, corresponderá a este último, dado el superior rango representativo del mismo.

2. Intervendrán en la administración de los comedores de sus respectivos Centros de trabajo.

3. Se les concederá la intervención que la Ley regule y, en todo caso, un plazo preclusivo de audiencia cuando se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros.

4. Conocerán, al menos semestralmente, los cambios de destino, el movimiento del personal en la dependencia respectiva, las vacantes existentes y las altas y bajas de los interinos y eventuales.

5. Podrán entrar o permanecer en sus respectivos centros de trabajo fuera de su horario; en situaciones de huelga se estará a la legislación vigente.

Artículo 75. Locales y medios.

La Compañía pondrá a disposición del Comité Intercentros y comités de empresa un local adecuado para el desempeño de sus funciones, dotado del mobiliario necesario y medios materiales suficientes, pudiéndose facilitar, en su caso, un local para uso de varios centros cuando ello no dificulte el cumplimiento de los respectivos deberes representativos.

Igualmente, se pondrá a disposición de los Comités Intercentros, comités de empresa y delegados de personal el correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de los mismos. Asimismo, se le facilitará el uso de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones representativas.

Artículo 76. Horas y desplazamientos.

Los miembros de comités de empresa y delegados de personal dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de representación, del número de horas que regula el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ausentarse, a





tal fin, del centro de trabajo, efectuando el correspondiente preaviso al mando inmediato superior con 24 horas de antelación; el citado preaviso será de 48 horas para los trabajadores en régimen de turnos. Por razones excepcionales, debidamente justificadas, podrán reducirse los tiempos de preaviso anteriormente indicados.

Los representantes de los trabajadores que hubieren de desplazarse de la población en que están destinados, para acudir a reuniones de comités conjuntos de los cuales sean miembros, tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas.

Artículo 77. Asambleas de representantes del personal.

Los representantes del personal tendrán derecho a reunirse en asamblea conjunta en los términos y con los requisitos previstos en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que prefieran ejercitar dicho derecho de reunión separadamente, mediante convocatoria del correspondiente Sindicato, en relación con los representantes afiliados, complementada, en su caso, con la convocatoria de reunión independiente de los no afiliados.

Cualquiera que sea la opción ejercitada, la reunión deberá ser anual, con un máximo de tres días de duración y ausencia del puesto de trabajo, debiéndose comunicar con una antelación mínima de 15 días, bien por el Comité Intercentros, bien por el sindicato convocante o bien, por el conjunto o comisión delegada de los no afiliados y no serán computadas con cargo al crédito de horas previsto en el artículo 78.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales, como cupo adicional al regulado en el artículo 78, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a las asambleas reguladas en el presente artículo se imputarán a las Secciones Sindicales con cargo a su bolsa global.

La Compañía, para atender a los gastos de celebración de la asamblea anual, dotará, a las centrales sindicales representativas en CLH, con la cantidad que resulte de multiplicar 598,32 euros para 2010 y 607,89 euros para 2011, por el número de representantes de personal legalmente acreditados al día uno de septiembre de cada año. La cantidad resultante se hará efectiva en el transcurso del citado mes de septiembre.

Capítulo segundo. De los Sindicatos en la empresa.

Artículo 78. Secciones sindicales.

I. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.





A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna central sindical o sindicato y pertenecientes a una sección sindical reconocida según el apartado anterior, la Compañía descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador remitirá a la jefatura un escrito solicitando que se le efectúe el descuento, señalando igualmente que acepta las variaciones de cuotas que, en cada momento, establezca el sindicato, el cual comunicará a la dirección de la Compañía las variaciones que se produzcan en este sentido.

La Compañía pondrá a disposición de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, un tablón de anuncios en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.

En los centros de trabajo o provincias con más de 200 trabajadores, facilitará a estas secciones sindicales un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades».

II.1. Los sindicatos que tengan al menos un 10% del total de representantes de personal a nivel empresa, podrán constituir una Sección Sindical Intercentros que estará formada por el Delegado Sindical Estatal y los restantes miembros de la ejecutiva del Sindicato en el ámbito de la empresa.

II.2. La Sección Sindical Intercentros gestionará la utilización de la bolsa de horas sindicales, regulada en el epígrafe II.4 del presente artículo, siguiendo los criterios fijados en este artículo.

Trimestralmente, las secciones sindicales contrastarán con la empresa información sobre las horas sindicales utilizadas así como los trabajadores que hayan hecho uso de dichas horas.

Todas las funciones de representación, así como las competencias y atribuciones, se reconocen al Delegado Sindical Estatal, considerándose a los restantes miembros de la ejecutiva como personal de apoyo al citado delegado.

Respecto a las garantías de los miembros de la ejecutiva que no tengan la condición de representantes de personal o sean delegados sindicales (estatales, provinciales ó de centro), la empresa reconoce a un máximo de 12 personas el mismo régimen de garantías previsto para los representantes de personal, por el Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo que permanezcan en situación de liberados.

Las 12 personas referidas en el apartado anterior serán designadas, por las secciones sindicales con un mínimo del 10% del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de comités de centros y delegados de personal que tenga cada una de ellas.





II.3. Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán la facultad de negociar los convenios colectivos, interviniendo cada una de ellas en función de su representatividad.

A los efectos de la mencionada negociación, la Compañía dotará con una cantidad, a tanto alzado, de 62.396,93 euros en valor de 2010, que se distribuirá entre los Sindicatos participantes en las negociaciones y proporcionalmente a su representación en la Comisión Negociadora. Si la negociación del convenio se prolongara más de tres meses, se negociará una cantidad adicional por el tiempo que exceda de los referidos tres meses.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se revisará para negociaciones colectivas posteriores en el mismo porcentaje en que varíe el IPC de cada año, salvo pacto en contrario.

II.4. La empresa reconoce a favor del conjunto de las secciones sindicales que tengan un mínimo del 10% del total de representantes de personal, un cupo anual de horas, para actividades sindicales, que se obtiene de restar del 1,5% del total nominal de las horas anuales de los trabajadores de plantilla las que legalmente correspondan a los miembros de comités de empresa y delegados de personal, quedando adicionalmente a disposición de las secciones sindicales las horas no utilizadas por los miembros de comités de empresa y delegados de personal de dichas Secciones Sindicales. Las horas que se empleen en la negociación de los convenios colectivos por los miembros de las respectivas comisiones negociadoras así como las que utilicen la totalidad de los representantes sindicales y de personal, salvo lo dispuesto en los artículos 68, 72 y 77 del Convenio Colectivo, serán con cargo a dicho cupo.

El mencionado porcentaje del 1,5% del total nominal de las horas de la plantilla, pasará a ser del 1,35% a partir del 1 de enero de 2012 y del 1,25% a partir del 1 de enero de 2013.

A estos efectos, la plantilla a considerar a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo será de 1.173 personas, considerando la plantilla fija a tiempo completo más la temporal con contrato de relevo, manteniéndose constante dicha cifra hasta finalizar la vigencia del convenio, salvo en el supuesto de cesión de actividades. De darse este último supuesto, se minorará el cupo anual de horas sindicales en proporción directa al número de trabajadores que hayan causado baja con motivo de la cesión.

El anterior cupo de horas sindicales se distribuirá, en su totalidad, entre las secciones sindicales con un mínimo del 10% del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de comités de centro y delegados de personal que tenga cada una de éstas.



La utilización de las horas sindicales pactadas en el presente artículo se ajustará a las normas y criterios siguientes:

a) Los sindicatos titulares de la bolsa de horas comunicarán, a través de las Secciones Sindicales Intercentros, a la dirección de la empresa la distribución trimestral de las mismas; esta comunicación deberá efectuarse con una antelación de 15 días al inicio de cada período trimestral, especificando el nombre de los trabajadores que quedarán liberados, por esta causa, en el citado período. La asignación de horas a trabajadores liberados no podrá revisarse hasta que haya transcurrido el trimestre, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

b) Sin perjuicio de la comunicación trimestral, las Secciones Sindicales Intercentros comunicarán, por escrito, la asignación individual de las restantes horas por centro de trabajo, con los siguientes tiempos de preavisos, para ausencias al trabajo:

Superiores a 7 días y hasta 3 meses: Preaviso con 7 días de antelación.

De entre 4 y 7 días: Preaviso con 4 días de antelación

Inferiores a 4 días: Preaviso con 48 horas de antelación

c) La utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo se llevará a cabo sin menoscabo del normal desarrollo del proceso productivo, y deberá recaer, preferentemente, en los trabajadores que tengan la condición de representantes del personal o sean Delegados Sindicales (Estatad, Provincial o de Centro) ó miembros de la ejecutiva de la Sección Sindical Intercentros.

d) Se garantiza el devengo del salario base y demás complementos salariales que correspondería a la situación de actividad normal a los trabajadores que no asistan al trabajo por la utilización de estas horas sindicales en los términos prevenidos en el presente artículo.

e) Durante el tiempo de la utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo, los miembros de las Secciones Sindicales que dispongan de dichas horas podrán entrar o permanecer en su centro de trabajo fuera de su jornada laboral, así como mantener reuniones con sus afiliados y desarrollar acción sindical fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

II.5 Para compensar los gastos que se deriven de la actividad sindical, la empresa asignará a las secciones sindicales la cantidad de 39.880,27 euros/mes durante 2010 y de 10.518,36 euros/mes durante 2011, salvo que se produzca cesión de actividades. En este caso, se minorará dicha cantidad global en la misma proporción que haya disminuido la plantilla por este motivo. La cantidad indicada





para 2011 se vincula a una plantilla de 1.173 personas, considerando el personal fijo a tiempo completo más el personal temporal con contrato de relevo. Para años sucesivos, la citada cantidad será revisada, con efectos del 1 de enero de cada año, en la misma proporción en que varíe la plantilla de personal, computada de la misma forma indicada anteriormente. A su vez, el monto de la asignación resultante se actualizará y revisará en los mismos porcentajes que se pactan en convenio con carácter general para los incrementos salariales.

La anterior cantidad se distribuirá, en su totalidad, entre las Secciones Sindicales con un mínimo del 10% del total de representantes del personal y proporcionalmente al número de miembros de comités de empresa y delegados de personal de cada una de éstas.

Artículo 79. Delegado sindical estatal.

Las centrales sindicales o sindicatos con secciones sindicales reconocidas según el artículo anterior, designarán un Delegado Sindical Estatal, quien ostentará la representación de la central o sindicato designante dentro de la Compañía.

El Delegado Sindical Estatal deberá ser trabajador en activo en la empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la central o sindicato y la dirección de la Compañía.
2. Podrá asistir a las reuniones del Comité Intercentros, Comité de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio, con voz pero sin voto.
3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el convenio colectivo a los miembros del Comité Intercentros, recibiendo la misma información y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que al citado Comité Intercentros.
4. Podrá mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical fuera de las horas de trabajo.
5. Será informado y oído por la Compañía con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar





sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

Artículo 80. Delegados sindicales provinciales o de centro.

En aquellos centros de trabajo con 200 ó más trabajadores, las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan representatividad a nivel de empresa, en al ámbito provincial o de centro de que se trate, y siempre de acuerdo con la LOLS, podrán elegir un delegado sindical.

Igualmente, se podrán sumar los trabajadores de los centros de cada provincia, con el fin de alcanzar el citado número para tener derecho a un Delegado Sindical Provincial aunque quedan excluidos de la citada acumulación los centros de trabajo que tengan elegido delegado sindical propio.

Artículo 81. Participación sindical.

Quedará constituida una Comisión de Seguimiento de los Planes Industriales de la Compañía con representantes de la Dirección de la Empresa y las Centrales Sindicales que tengan representatividad a nivel de empresa, de acuerdo con la LOLS para el ámbito estatal. Los representantes de los trabajadores en la mencionada comisión tendrán los derechos de información y consulta que hasta el 30 de Septiembre de 1996 correspondían a los representantes sindicales en el Consejo de Administración.

Título tercero

Régimen de retribuciones

Capítulo primero. Incrementos salariales globales.

Artículo 82. Salarios años 2010-2015.

El incremento salarial a aplicar, en cada uno de los años de vigencia del presente convenio, sobre los salarios de 2009, será el siguiente:

Año 2010: IPC real.

Año 2011: IPC + 0,1 %.

Año 2012: IPC + 0,2 %.

Año 2013: IPC + 0,3 %.

Año 2014: IPC + 0,4 %.



Año 2015: IPC + 0,4 %.

Los salarios a fijar con efectos del 1 de enero de cada uno de los años de vigencia de convenio, a partir del 2011, experimentarán los siguientes incrementos a cuenta, a partir de los salarios regularizados del año anterior:

Año 2011: 1,5 % + 0,1 % sobre 2010.

Año 2012: 1,5 % + 0,2 % sobre 2011.

Año 2013: 1,5 % + 0,3 % sobre 2012.

Año 2014: 1,5 % + 0,4, % sobre 2013.

Año 2015: 1,5 % + 0,4, % sobre 2014.

Dichos incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales, excepto a aquellos para los que se pacta un valor específico con efectos a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo: el del Plus CAC, el del quinquenio, el de los complementos de turnicidad y nocturnidad del Anexo 1A.1, del convenio; el de trabajo en festivos especiales; el de los desplazamientos de descanso a domingos o festivo y a festivos especiales; y los del nuevo primer tramo de edad de la ayuda escolar, así como el de los módulos II y III de la ayuda por estudios, que serán actualizados y revisados en los porcentajes indicados anteriormente, a partir del 1.1.2012.

Los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y resto de percepciones vigentes en la empresa para los años 2010 y 2011, son los que expresamente se recogen en el presente Convenio Colectivo, resultando los valores que figuran respectivamente en las tablas de los Anexos 1B.1 y 1A.1 y en los correspondientes artículos y anexos del convenio.

Artículo 83. Revisión salarial.

La cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto a la subida a cuenta pactada, operará para los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015, en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al 1,5 %, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Si el IPC real es inferior al 1,5 %, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50% de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Capítulo segundo. Salario y complementos salariales.



Sección 1.ª Salario Base

Artículo 84. Salario base.

Es el salario mensual asignado a cada grupo profesional y nivel o subnivel retributivo, con los valores que para 2010 y 2011 figuran en los Anexos 1B.1 y 1A.1. del presente convenio.

Sección 2.ª Complementos personales

Artículo 85. Complemento de antigüedad.

A) El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años. El importe del quinquenio será de 70,12 euros mensuales para el año 2010 y de 71,24 euros desde 1 de enero de 2011 hasta la fecha de la firma del presente convenio, en que dicho valor se fijará en 84,56 euros.

B) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Compañía, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Asimismo, se estimarán como trabajados, a estos efectos, aquellos períodos de tiempo en que el interesado haya permanecido en las siguientes situaciones:

Excedencia forzosa, regulada en el artículo 42.

Prestación del Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio.

Período de prueba.

Tiempo trabajado en calidad de aprendiz, eventual o interino u otra modalidad de contratación, siempre que la interrupción entre contratos no haya sido superior a seis meses.

Permiso sin sueldo.

El período a que se refiere el artículo 43.1 del presente convenio -excedencia por nacimiento o adopción de hijo-, se computará a efectos de antigüedad.

Por el contrario, no se devengará antigüedad durante el tiempo en que se permanezca en situación de excedencia voluntaria, cualquiera que sea su causa.

En el caso de que un trabajador cause baja por voluntad propia, sin solicitar y obtener excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la Compañía,





el cómputo de antigüedad se iniciará a partir de la fecha de nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad que en su momento pudiera haber obtenido.

Sección 3.ª Complementos de puesto de trabajo

Artículo 86. Por desempeño en puesto de mando y especial responsabilidad.

Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva al grupo profesional y nivel de desarrollo que tengan asignado, la Compañía otorgará un complemento especial a quienes sean designados y ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad.

Los complementos que se establecen para los puestos de mando y especial responsabilidad, comenzarán a devengarse a partir del momento en que se produzca la incorporación al puesto y dejarán de percibirse en el momento de cesar en el mismo, salvo lo dispuesto en el último párrafo del presente artículo, y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

Guardan íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgan, cualquiera que sea el grupo profesional y nivel de desarrollo de quienes lo desempeñen.

Sus cuantías serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la Compañía.

Se percibirán exclusivamente en cada una de las doce mensualidades normales y no se computarán a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que correspondan al grupo profesional y nivel de desarrollo del perceptor.

Se computarán para el cálculo de las indemnizaciones derivadas por accidente de trabajo, si así procediere.

En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose. A su vez, tampoco tendrán el carácter de compensables y absorbibles por las futuras mejoras económicas que pudieren corresponder a los interesados por razón exclusiva de su grupo profesional y nivel de desarrollo.

El complemento por puesto de mando y especial responsabilidad que se establece actualmente, en niveles cuya asignación queda indicada en el Anexo 2, es el siguiente, para los años 2010 y 2011:

Pmer	2010	2011
I	1.184,59	1.203,54
II	938,65	953,67
III	813,64	826,66

IV	717,14	728,61
V	648,80	659,18
VI	524,18	532,57
VII	423,59	430,37
VIII	306,40	311,30
IX	283,62	288,16
X	245,94	249,88
XI	183,41	186,34

Quienes el día 2 de julio de 1981 ostentaran puesto de mando y especial responsabilidad mantendrán su derecho a la consolidación de la asignación que les corresponde (por haber transcurrido dos años desde el inicio de su percepción), al cesar en el puesto para el que fue designado, salvo que el cese obedezca a petición del interesado o a un expediente disciplinario.

Artículo 87. Complemento de turnicidad.

El personal que esté adscrito, en forma rotativa regular de modo habitual y continuado, a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al percibo de un complemento de turnicidad diario, en los días que trabaje efectivamente en el turno de mañana o en el de tarde, así como en los días de descansos reglamentarios que correspondan y en período de vacaciones. Este complemento es compatible pero no acumulable con el complemento de Nocturnidad por lo que los días en que se trabaje en turno de noche se tendrá derecho solamente a percibir el correspondiente complemento de Nocturnidad, dentro de las condiciones señaladas en el epígrafe I del artículo siguiente, que trata de este último.

Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

Dicho complemento de Turnicidad se percibirá exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, con un valor diario para cada nivel retributivo cuya cuantía para los años 2010 y 2011 figura, respectivamente, en los Anexos 1B.1 y 1A.1.

Artículo 88. Complemento de nocturnidad.



I. El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las 21 horas y las 8 horas del día siguiente, bien sea en forma fija bien sea en forma rotativa regular, pero siempre de modo permanente, percibirá un complemento diario, exclusivamente durante el período de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites horarios antes citados, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) El trabajador adscrito permanentemente de forma fija al turno de noche percibirá este complemento los días en que trabaje efectivamente durante la noche, los días de descanso reglamentarios y durante el período de vacaciones.

b) El trabajador adscrito permanentemente a los tres turnos de forma rotativa regular percibirá el complemento de Nocturnidad, expresamente, los días de trabajo efectivo en turno de noche, así como los días de descanso reglamentarios que correspondan al citado período de trabajo nocturno.

II. En aquellos casos en que no se den alguno de los requisitos condicionantes establecidos en el epígrafe I de este artículo (singularmente, trabajo permanente, en forma fija o rotativa regular, en turno de noche y con horarios íntegramente comprendido entre las 21 horas a las 8 horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Dichas horas se satisfarán incrementadas en los valores que, para los diferentes niveles retributivos, se relacionan para los años 2010 y 2011 en los Anexo 1B.1 y 1A.1 respectivamente.

III. Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

IV. Este complemento se devengará exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año con un valor diario con un valor diario para cada nivel retributivo cuya cuantía para los años 2010 y 2011 figura, respectivamente, en los Anexos 1B.1 y 1A.1.

Artículo 89. Complemento por ejecución de trabajos de grupo superior.

El personal que, por necesidades del servicio, realice trabajos de grupo superior, de conformidad con lo establecido en el artículo 19.2 del Convenio Colectivo y 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá durante el tiempo que realice de manera efectiva dichos trabajos, un complemento consistente en el importe





diferencial, en valor diario, del nivel retributivo al que está asignado y el nivel retributivo inmediato superior, sin que éste pueda ser inferior al nivel de entrada de GP cuyas funciones desempeña de forma transitoria.

Artículo 90. Complemento a monitores.

Los monitores, cuando, con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 15,80 euros diarios durante 2010 y de 16,05 euros diarios durante 2011. Si dicha actuación la realizan fuera de la jornada de trabajo, la mencionada gratificación diaria será, respectivamente, de 23,74 euros y de 24,12 euros durante los años 2010 y 2011. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de junio y navidad y por participación en beneficios.

Artículo 91. Complemento salarial en el área de informática.

Con independencia de las retribuciones correspondientes al grupo profesional y nivel de desarrollo, la Compañía podrá establecer un complemento especial y a título personal a quienes, dentro del área de Informática desempeñen alguno de los siguientes puestos: Técnico de Planificación y Control, Analista Programador, Analista Técnico, Técnico de Sistemas y Analista Funcional.

No obstante lo anterior, y para los puestos de trabajo de, Técnico de Planificación y Control, Analista Programador, Analista Técnico de entrada, Técnico de Sistemas de entrada, y Analista Funcional se establecerá este complemento, con un valor mínimo de 1.451,56 euros anuales durante 2010 y de 1.474.78 euros anuales durante 2011. Este complemento será percibido por los trabajadores que desarrollen los puestos anteriormente relacionados.

El mencionado complemento se percibirá fraccionadamente en cada una de las doce mensualidades del año, no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse cuando el trabajador cese en el desempeño del puesto en el que se percibe.

La Compañía fijará anualmente la cuantía de estos complementos, sin que lo percibido por cada trabajador en el año anterior sea consolidable para el año siguiente.

Sección 4.ª Complementos por calidad o cantidad de trabajo

Artículo 92. Horas extraordinarias.

1. En los casos de realización de horas extraordinarias, los valores a percibir para cada nivel retributivo y cada hora extraordinaria realizada, son los que figuran en los Anexos 1B.1 y 1A.1, respectivamente, para los años 2010 y 2011.





Se entenderá como hora extraordinaria de tipo A cada una de las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal en día laborable, correspondiendo las de tipo B a las realizadas a partir de la quinta hora en día laborable y las que se realicen entre las 21 horas y las 7 horas del día siguiente, así como las efectuadas en día festivo.

2. Alternativamente a su abono como horas extraordinarias, éstas podrán compensarse con descanso de idéntica duración y abono de una compensación económica consistente en el 0,428 del valor de la hora extra tipo A y del 0,500 del valor de la hora extra tipo B.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen empresa y trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a aquél en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias a compensar.

De no alcanzarse dicho acuerdo se compensará en la forma prevista en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 93. Complemento por desplazamiento de jornada.

En los casos de desplazamiento de jornada previstos en el artículo 27 del presente Convenio, el personal afectado tendrá derecho a la compensación económica que se regula para cada nivel retributivo en los Anexos 1B.1 y 1A.1, respectivamente, para los años 2010 y 2011, con los distintos valores que se indican dependiendo de si el desplazamiento se produce a horario diurno o nocturno.

A estos efectos, se considerará jornada nocturna aquella que se realice en más de su mitad entre las 21 y 7 horas. Las restantes se considerarán diurnas.

Esta compensación no se aplicará a las horas extraordinarias que en estos casos, además, pudieran efectuarse, las cuales se cobrarán exclusivamente con los recargos que procedan a tenor de las normas generales del artículo anterior y será incompatible con el percibo del complemento de Nocturnidad.

Artículo 94. Complemento por desplazamiento de descanso.

En los casos de desplazamiento de descanso, regulados en el artículo 28, el personal afectado tendrá derecho a una compensación de 76,70 euros y de 77,93 euros, durante los años 2010 y 2011, respectivamente, por día de descanso desplazado.

No obstante, cuando el descanso desplazado coincida con domingo o día festivo, la citada compensación será de 78,60 euros y de 79,86 euros, durante los años 2010 y 2011, respectivamente. Esta compensación por desplazamiento de descanso a día festivo o domingo, a partir de la firma del presente convenio, será



de 92,81 euros, y de 113,44 euros cuando el desplazamiento de descanso se produzca a cualquiera de los siguientes días considerados festivos especiales: 1 y 6 de enero, 1 de mayo, 15 de agosto, 6, 8 y 25 de diciembre.

Dicho complemento es incompatible con el percibo del complemento por trabajo en domingo o festivo y con el percibo de horas extras si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria así como con el de Desplazamiento de jornada.

Artículo 95. Compensación por trabajo en domingo y festivo.

El personal que, por así establecerlo los respectivos cuadros-horarios, trabaje de manera efectiva en domingo o festivo, de acuerdo con el cuadrante establecido, percibirá un complemento salarial, por jornada completa de trabajo, de 78,60 euros durante 2010 y de 79,86 euros durante 2011; el citado complemento será incompatible con el percibo de horas extraordinarias si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria.

Esta compensación, a partir de la firma del presente convenio será de 113,44 euros, cuando se trabaje en algunos de los siguientes festivos especiales: 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 15 de agosto, 6 de diciembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre.

Artículo 96. Compensación por jornada irregular y horas extraordinarias.

Durante 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015, el importe de las compensaciones por jornada irregular y horas extraordinarias que devenguen quienes estén afectos a esta situación se incrementarán y revisarán, como promedio, en los mismos porcentajes que los restantes conceptos retributivos.

Estas compensaciones no se computarán para calcular el importe de las gratificaciones de junio y navidad y por participación en beneficios.

Artículo 97. (Sin contenido).

Artículo 98. Plus de relevo.

El personal adscrito a un régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos, deberá relevarse en el puesto de trabajo y percibirá un complemento por relevo de 101,77 euros al mes durante 2010 y de 103,40 euros al mes durante 2011. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de junio y navidad y por participación en beneficios, ni se devengará en vacaciones ni en supuestos de I.T. A este respecto y por cada día en que el trabajador se encuentre en las situaciones de I.T. o vacaciones mencionadas anteriormente se le deducirá la cantidad de 3,39 euros durante 2010 y de 3,44 euros durante 2011.

El relevo se establece para garantizar la continuidad del proceso productivo, requiriendo la coincidencia de forma efectiva en el puesto de trabajo, entre el personal entrante y saliente, al objeto de que, sin paralización de la actividad, se puedan transmitir las incidencias, observaciones e instrucciones necesarias, percibiéndolo, exclusivamente, el personal saliente.

El tiempo de solape no será superior a 15 minutos por cada relevo, considerándose el posible tiempo adicional como prolongación de jornada.

Artículo 99. Complemento de disponibilidad Supervisiones de entregas (Control de entradas).

El personal adscrito a Supervisiones de entregas (Control de entradas, a partir de 2011) y mientras desarrolla dicha actividad percibirá un complemento de disponibilidad, como compensación de las especiales condiciones de trabajo según la regulación que figura en el Anexo 7 y con los siguientes importes mensuales:

	Año 2010	Año 2011
	Euros	Euros
Técnicos Superiores y Medios	537,75	546,35
Téc. Ayudantes y Especialistas	347,94	353,51

Artículo 100. Complemento por comida.

A las personas en régimen de jornada partida, y que no tengan ninguna otra compensación específica por este motivo, se les abonará, por cada jornada partida realizada, la cantidad de 10,41 euros durante 2010 y de 10,58 euros durante 2011.

Sección 5.ª Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Artículo 101. Gratificaciones extraordinarias (junio y navidad).

Todo el personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de junio y navidad. Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán sobre el salario base correspondiente al grupo profesional y nivel que ostente el interesado los días 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente, incrementados, en su caso, con el importe del complemento de antigüedad.

Serán exigibles y se harán efectivas: la gratificación extraordinaria de junio, el día 20 de dicho mes; la gratificación extraordinaria de navidad, el día 20 del mes de noviembre.

El personal que hubiese ingresado o cesado en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido en el semestre de



su devengo. La fracción de mes natural, en los casos de ingreso o cese, se computará como si hubiese trabajado el mes completo.

Artículo 102. Gratificación por participación en beneficios.

El personal percibirá, en concepto de gratificación consolidada por participación en beneficios, el importe de una mensualidad. Esta gratificación se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de junio y navidad, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate, y según el grupo profesional, nivel retributivo y antigüedad que se ostente el día 31 de mayo.

La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del Balance de la Compañía por la Junta General de Accionistas, si bien se hará efectiva antes del día 30 de Junio; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la Cuenta de Resultados de la Compañía.

Capítulo tercero. Compensaciones y suplidos.

Artículo 103. Por comisión de servicio.

De conformidad con lo regulado en el artículo 51, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por gastos de locomoción, a cuyo fin se le extenderá, y el trabajador desplazado deberá liquidar, una «Cuenta de Viaje», conforme a las siguientes condiciones y con las cuantías que se especifican a continuación:

a) Dietas compensatorias.

1. Dietas completas.-Se percibirán exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia o domicilio habitual, en comisión de servicio.

El importe de estas dietas será, para todo el personal, de 88,68 euros diarios durante 2010 y de 90,10 euros durante 2011.

No obstante, durante los dos primeros días de la comisión de servicio, la dieta completa tendrá un importe de 110,86 euros en 2010 y de 112,63 durante 2011. Si la comisión de servicio es itinerante, se percibirá esta misma cuantía durante los dos primeros días de estancia en cada localidad siguiente a la inicial. A partir del tercer día y los siguientes, esta dieta tendrá el importe de 88,68 euros durante 2010 y de 90,10 euros durante 2011.

En cualquier caso, cuando la pernoctación se realice con cargo a la compañía en el medio de transporte elegido para el desplazamiento, la dieta a percibir ese día tendrá un importe de 52,79 euros en 2010 y 53,63 euros en 2011.



2. Dietas reducidas.-Se percibirá dieta reducida si el regreso de la comisión de servicio tuviera lugar después de finalizar la jornada habitual, o bien después de comenzada la segunda parte de la jornada, si la misma es partida. El importe de las dietas reducidas tendrá los dos niveles que se indican a continuación.

Niveles	Año 2010 Euros	Año 2011 Euros
I. Jefes de unidades orgánicas	28,65	29,11
II. Resto de personal	23,91	24,29

Asimismo, se percibirá una dieta reducida adicional por importe de 23,91 euros durante 2010 y 24,29 euros durante 2011, en el supuesto de que el regreso de la comisión de servicio, (considerando la hora de llegada del medio transporte público utilizado: tren, avión o barco) tuviera lugar después de las 22:00 horas, que el servicio de cena no hubiera estado incluido en el importe del billete del medio de transporte utilizado, y que el viaje de retorno se hubiera iniciado con la mayor inmediatez posible después de realizado el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio.

3. Dietas extranjero.-La dieta a percibir en los desplazamientos al extranjero en comisión de servicio, será del 300 por 100 de la que habría de devengarse en el territorio nacional.

En los supuestos de asistencia a cursos de formación que organice la Compañía en los que esté incluido el alojamiento y media pensión, el trabajador percibirá una dieta reducida para la cena cuyo importe para los años 2010 y 2011, será de 17,80 y 18,08 euros respectivamente.

b) Compensación adicional en comisión de servicio.

La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 34.3 del presente convenio colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alzada de 34,19 euros durante 2010 y de 34,74 durante 2011.

c) Gastos de locomoción.

Los medios de locomoción que el personal podrá utilizar, opcionalmente, y cuyo importe exacto suplirá la Compañía, serán los siguientes:

Avión clase turista.

Trenes alta velocidad (AVE o similar) clase turista en viajes de duración prevista inferior a 4 horas, y clase preferente en viajes de duración prevista igual o superior a 4 horas. Resto de trenes, clase preferente, con suplemento de cama en viajes nocturnos.



Transporte público colectivo por carretera.

Vehículo propio (si se autoriza).

En caso de desplazamientos a las Islas Baleares e Islas Canarias, excepcionalmente podrá ser utilizado y suplido el barco.

Para la percepción de los correspondientes suplidos el trabajador deberá presentar, al liquidar la «Cuenta de Viaje», los billetes de los medios de transporte público utilizado, a fin de acreditar el importe exacto que consta en el billete, dada la opción de utilización de medios de que dispone.

Artículo 104. Por utilización de vehículo propio.

La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos en que se autorice este medio de locomoción, se establece en la cifra de 0,34 euros por kilómetro durante 2010 y de 0,35 euros durante 2011.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes:

Cuando la comisión de servicio comience y termine en el mismo día.

Cuando la comisión de servicio sea itinerante y se realice en distintas localidades y centros de trabajo.

Cuando no exista la posibilidad de utilizar servicios públicos y sea de suma urgencia.

Para la utilización de vehículo propio será preceptiva la previa autorización de la Jefatura correspondiente, en cualquier caso.

La misma compensación se percibirá por el personal que tenga que desplazarse a las Instalaciones de Oleoductos de Rota, El Arahal, Adamuz, Puertollano, Almodóvar, Poblete, Loeches, La Muela, Pobra de Mafumet y San Roque, teniéndose en cuenta lo regulado en la Disposición Adicional Cuarta.

Artículo 105. Compensación por situación de retén.

El personal de mantenimiento y/o explotación de oleoductos, el personal de mantenimiento de AA/SS y EE/S o adscrito al mantenimiento nacional y/o regional así como las personas del área de Informática que la Compañía designe para permanecer en situación de retén, percibirá una compensación por cada designación para este servicio.

En el caso de retenes de fin de semana, este comenzará a las 15 horas del viernes y finalizará a las 7 horas del lunes siguiente, con una remuneración de



198,42 euros durante 2010 y de 201,59 euros durante 2011.

En el caso de festivos intersemanal, con excepción del sábado, este comenzará a las 15 horas del día anterior y finalizará a las 7 horas del día posterior a dicho festivo, con una remuneración de 124,00 euros durante 2010 y de 125,98 euros durante 2011.

En el caso de dos festivos consecutivos entre semana, este comenzará a las 15 horas del día anterior y finalizará a las 7 horas del día posterior a dichos festivos, con una remuneración de 198,42 euros durante 2010 y de 201,59 euros durante 2011.

Dicha situación implica, además de la disponibilidad del trabajador designado para atender incidencias de explotación y/o mantenimiento apreciadas por la Jefatura del Centro, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Permanecer en un radio de 30 Km., del Centro de trabajo.
- b) Portar el medio de aviso personal que disponga la Compañía.
- c) Presentarse en el centro de trabajo en un plazo máximo de 45 minutos desde que reciba el aviso, utilizando su propio vehículo.

Artículo 106. Compensación en carga y descarga de buques-tanque.

El personal designado en día de descanso para atender servicios de carga y descarga de buques que no se incorpore al correspondiente turno de trabajo por decisión de la Empresa basada en razones operativas, percibirá, por la anulación mencionada, una compensación de 79,13 euros durante 2010, y de 80,40 euros durante 2011, computándose el mencionado día como de descanso a todos los efectos.

En todo caso, la Compañía deberá comunicar la anulación de cada turno con una antelación de ocho horas a la iniciación del turno correspondiente.

Capítulo cuarto. Pago de haberes.

Artículo 107. Pago de haberes.

La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de banco, caja de ahorros o entidad de crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurren los requisitos marcados por la normativa vigente.

La Compañía se obliga a entregar, o poner a disposición del empleado, el recibo de pago de salario, cuyo formato figura como Anexo 9, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años,

para las comprobaciones oportunas.

Título cuarto

Obras Sociales

Artículo 108. Ayudas sociales.

El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso, percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) Ayuda por estudios.

Corresponde a los empleados que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la Dirección y consistirá en el abono de las cantidades siguientes:

Nivel estudios	2010	2011	2011 (*)
Estudios de Master (Bolonia) y antiguas licenciaturas e ingenierías	559,28	568,23	568,23
Estudios de Grado (Bolonia) y antiguas diplomaturas e ing. técnicas	370,96	376,90	443,43
Restantes estudios	296,52	301,26	309,37

(*) A partir de la firma del convenio colectivo.

b) Ayuda Escolar.

1. El personal percibirá, en concepto de ayuda escolar, por cada hijo ó menor a su cargo en virtud de resolución administrativa ó judicial, las cantidades anuales siguientes:

Edad de los hijos	2010	2011	2011 (*)
Hasta 2 años (incluido)	187,30	190,31	335,15
De 3 a 5 años (ambos inclusive)	187,30	190,31	190,31
De 6 a 10 años (ambos inclusive)	327,76	333,00	333,00
De 11 a 14 años (ambos inclusive)	398,03	404,40	404,40
De 15 a 17 años (ambos inclusive)	485,84	493,61	493,61
De 18 a 21 años (ambos inclusive)	632,13	642,24	642,24

(*) A partir de la firma del convenio colectivo.

Las edades fijadas en la escala serán las cumplidas el 15 de agosto de cada año. Teniendo en cuenta la época de mayor incidencia en los gastos de escolaridad, el abono se efectuará, en una sola vez, el 20 de agosto de cada año.



2. Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 22 y 24 años (ambos inclusive) percibirán el importe de la matrícula oficial de los estudios de enseñanza, en los grados superior o medio, que cursen sus hijos, siempre que se acredite el debido aprovechamiento; las edades serán las cumplidas el día 15 de agosto de cada año.

c) Ayuda por familiares con minusvalías.

Aquellos trabajadores en situación de activo que tengan a su cargo hijos ó menores a su cargo en virtud de resolución administrativa ó judicial con minusvalías, percibirán la cantidad alzada, por cada hijo ó menor antes citado con minusvalías, de 316,32 euros mensuales durante 2010 y de 321,38 euros en 2011, en los doce meses naturales del año. Se entenderá por personas con minusvalías las así definidas por las normas de la Seguridad Social.

Esta ayuda se hará extensiva a los trabajadores cuyo cónyuge se encuentre en las circunstancias señaladas en el párrafo precedente, previa acreditación de un grado de incapacidad homologable con lo definido, a este respecto, por las normas de la Seguridad Social, y siempre que dicho cónyuge no sea beneficiario de prestaciones pasivas.

d) 1. La percepción de la ayuda por estudios y la ayuda escolar es incompatible en un mismo beneficiario, prevaleciendo en dicho caso el derecho del trabajador a la ayuda por estudios.

2. Las percepciones por cada beneficiario en la ayuda escolar y por familiares con minusvalías no se duplicarán en el caso de ser ambos cónyuges trabajadores de la Compañía.

Artículo 109. Ayuda económica para obras sociales.

I. La Compañía contribuirá con un fondo, para dedicarlo a los programas relativos a las obras sociales, a gestionar por el Comité Intercentros, relacionadas en el artículo 73 punto 14 de este Convenio, de 287.144,96 euros en 2010 y de 302.027,89 euros en 2011.

II. Para ejercicios siguientes, el fondo asignado a estas actividades en lugar de la cantidad fija establecida en el apartado primero del presente artículo, se calculará proporcionalmente al número de trabajadores fijos de plantilla existentes al día 1 de enero de cada año, comparándolo con el existente el día 1 de enero del año anterior, aplicándose, en todo caso, a la cantidad resultante de este cálculo las revisiones anuales que correspondan. Si como consecuencia del sistema de cálculo anterior el fondo resultante para cada año fuese inferior al del año anterior, la diferencia se integrará en el Fondo de

Pensiones, previa su distribución, en la cuota ordinaria, entre cada uno de los



partícipes del Subplan A.

A los efectos anteriores, se tendrá en cuenta que el número de trabajadores fijos de plantilla el día 1 de enero de los años 2010 y 2011, ha sido respectivamente de 1.276 y de 1.321.

Artículo 110. Comedores.

La Compañía se hará cargo de los gastos fijos, excepto víveres, de los comedores establecidos o que se establezcan, donde las necesidades del servicio lo requieran, a su juicio y previa audiencia del comité de empresa.

Igualmente, la Compañía abonará una subvención, por cada comida servida al personal, de 3,10 euros durante 2010 y de 3,15 euros durante 2011.

El horario del funcionamiento del comedor establecerá series o turnos entre las doce y quince horas.

El uso de los comedores se hará siempre fuera del horario de trabajo.

La comisión encargada de la administración de los comedores será designada por los representantes de los trabajadores.

Será obligación de la Compañía suministrar a la comisión administradora de comedores los medios necesarios para que este servicio se realice con toda regularidad y corrección.

Artículo 111. Avales para adquisición de vivienda.

La concesión de avales al personal, para la adquisición de viviendas, se regirá por las normas contenidas en el reglamento correspondiente.

Artículo 112. Anticipos.

Tomando en consideración el actual sistema de pagos establecido en la empresa, con devengos pendientes de liquidar a lo largo de todo el año, el personal con más de seis meses de antigüedad en la Compañía tendrá derecho a un anticipo de hasta dos mensualidades del salario base y complemento de antigüedad que el peticionario tenga asignados.

Los anticipos de salarios no devengarán interés alguno y el plazo para la devolución de los mismos será, como máximo, de dieciocho meses.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta transcurridos nueve meses de la cancelación del precedente.

La concesión de anticipos no excederá del 4 por 100 de la nómina mensual del





personal de CLH, siendo otorgados por orden cronológico de petición.

No obstante lo prevenido en los dos párrafos anteriores, la Comisión de Bienestar Social podrá informar favorablemente la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de otros anticipos en casos de urgente necesidad.

Título quinto

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 113. Seguridad y salud laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en éste artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales.

1.1 De la Acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquéllos que no se puedan evitar.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.





Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

1.2 Evaluación de riesgos.

En cuanto a la evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en CLH, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración fuera la de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas, se aplicarán en los lugares de trabajo los límites de exposición indicados en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España» y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En cuanto a agentes físicos serán de aplicación los valores establecidos en la legislación vigente.

1.3 Planificación de la prevención.

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los





resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

1.4 Vigilancia de la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los reconocimientos médicos que se efectúen por los servicios médicos, propios o concertados, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

Artículo 114. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. Las secciones sindicales podrán designar hasta un máximo de un 10%, de entre los trabajadores que se consideren cualificados aún sin ser miembros de los comités de empresa ó delegado de personal. Los así designados no devengarán horas



sindicales. En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 115. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

La dirección de la empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas así como para la preparación y



circulación de la información necesaria para las reuniones del comité, y todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser ésta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

1. Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

Planificación.

Organización del trabajo.

Introducción de nuevas tecnologías.

Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

2. Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los Servicios de Prevención en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.





e) Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la empresa.

Artículo 116. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

1. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, creado de conformidad con lo previsto en el apartado 3, párrafo segundo, del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, asumirá las competencias y facultades correspondientes a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, cuando la materia o asuntos de que se trate sea de ámbito superior al de un Centro de trabajo.

2. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, de composición paritaria en las representaciones de empresa y trabajadores, establecerá sus propias normas de funcionamiento.

3. Adicionalmente a las recogidas en el apartado 1, constituyen competencias y facultades del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

a) Entender sobre las materias de seguridad y adopción de medidas que procedan cuando afecten a más de un centro de trabajo.

En los casos de conflicto, sobre la competencia y facultad específica para entender de determinadas materias o asuntos entre delegados de prevención; comités de seguridad y salud y Comité Intercentros de Seguridad y Salud, la competencia para entender de dicha materia o asunto corresponderá a este último, dado el mayor ámbito funcional y competencial del mismo.

b) Participar en la elaboración del sistema de análisis de incidentes y de accidentes, en el que se contemplará la participación conjunta de Empresa y delegados de prevención.

c) Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en los centros de trabajo de CLH.

d) Recibir información sobre incidentes y accidentes ocurridos durante la ejecución de contratos.

e) Recibir información, y seguimiento de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, que cubran las citadas contingencias al personal de CLH.

f) Intervenir en la elección de calzado y ropa de trabajo.

Artículo 117. Formación en materia de prevención.

1. De los trabajadores.



Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. De los delegados de prevención.

Los delegados de prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los comités de seguridad y salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las organizaciones sindicales para sus delegados.

Artículo 118. Consulta y participación.

Deberá consultarse con la debida antelación, a los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 119. Protección a la maternidad.

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo, éste se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden:

Dentro del departamento con el mismo horario.

Dentro del departamento con distinto horario.

En otro departamento y con el mismo horario.

En otro departamento y con distinto horario.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Artículo 120. Protección de los menores.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Artículo 121. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

Artículo 122. Medio ambiente.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma

responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de medio ambiente, así como de sus programas generales.

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el medio ambiente y la seguridad en general.

Título sexto

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 123. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

1. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de la Comisión Paritaria de la empresa.

Mediación.

Arbitraje.

2. Intervención previa de la Comisión Paritaria de la empresa.

La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria establecida en el artículo 9 del Convenio Colectivo. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

3. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Se acuerda expresamente adherirse al «IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-IV)» de 10 de febrero de 2009, estableciendo su eficacia directa en CLH.



En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en CLH, que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4º de su texto, de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 (intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio).

4. Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC-IV.

Los conflictos laborales que se susciten en un sólo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente Título, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.

Quedan expresamente excluidas del procedimiento de solución extrajudicial regulado en este Acuerdo las reclamaciones económicas y de clasificación profesional que tenga un carácter marcadamente individual. Estas reclamaciones serán tramitadas por los interesados directamente ante las instancias legalmente previstas.

5. Procedimientos.

Agotados el trámite previo de resolución fijado en el apartado 2, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.

El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los supuestos a que se refiere el apartado 4 y siempre que la demande una de las partes del conflicto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de común acuerdo, lo soliciten por escrito.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las tres instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 152 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Iniciados los procedimientos de mediación o arbitraje, y durante el plazo fijado para su desarrollo, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas medidas de presión como huelga o cierre patronal.

6. La Mediación.





El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito pre procesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes.

Igualmente, antes de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la convocatoria de huelga deberán transcurrir al menos setenta y dos horas, sin que ello implique la ampliación de los plazos legales.

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las discrepancias que hubieran surgido durante el periodo de consultas, si así lo exigiera al menos una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales.

7. Procedimiento de mediación.

Cualquiera de las partes una vez agotado el trámite fijado en el apartado 2, iniciará el procedimiento proponiendo mediador entre los expertos que figuren en las listas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

La designación de mediador recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de mediadores del SIMA. De no llegarse a un acuerdo, actuarán como mediadores los propuestos por cada una de las partes.

La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador designado. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

8. Finalización del procedimiento.

El procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

Avenencia.-El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la Autoridad Laboral para su registro.

Desavenencia.-El mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo, dando por cumplido el trámite.

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.





9. El procedimiento de arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación, o durante su transcurso, o tras su finalización.

La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y acordar su aplicación corresponderá a las partes en conflicto, que lo decidirán de mutuo acuerdo.

La iniciación del procedimiento de arbitraje se comunicará a la Autoridad Laboral a efectos informativos. Una vez iniciado el procedimiento, las partes no podrán renunciar al mismo hasta la emisión final del laudo arbitral.

La designación de árbitro recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros del SIMA. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativa y sucesivamente uno de los nombres hasta que quede uno solo.

En el cumplimiento de su función el árbitro podrá pedir el auxilio de las partes o de expertos externos, y garantizará en todo caso los principios de audiencia y contradicción.

La duración del proceso arbitral será la que establezcan las partes, con un mínimo de diez días.

10. Finalización del procedimiento.

El procedimiento finalizará en uno de los siguientes resultados:

Emisión del laudo arbitral. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción por ambas partes. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva, contradiga normas constitucionales o legales, o se dicte fuera del plazo establecido al efecto por las partes.

El laudo arbitral tiene los efectos del convenio colectivo en el ámbito de representación de las partes, y excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta.

Renuncia del árbitro designado o imposibilidad acreditada de emitir laudo. En tal caso se procederá a una nueva designación por el procedimiento descrito en el apartado anterior.





Disposición adicional primera (sin contenido).

Disposición adicional segunda. Cambio de categoría.

Los trabajadores que hayan cambiado de grupo profesional por virtud de la promoción tendrán derecho a reintegrarse al grupo profesional de origen, en el mismo nivel y antigüedad que tenían en el momento de la promoción, salvo que por el tiempo transcurrido, les correspondiera un nivel superior.

Disposición adicional tercera. Comisión de Bienestar Social.

Creada con el fin de desarrollar y promocionar actividades sociales, actuará con arreglo a las siguientes normas:

1.ª La Comisión de Bienestar Social tendrá como objeto cooperar a una mejora constante del bienestar del trabajador y su entorno humano.

2.ª La Comisión de Bienestar Social entenderá, especialmente, en las siguientes cuestiones:

a) Consideración de los casos de Incapacidad Transitoria, en que concurren situaciones económicas carenciales.

b) Consideración de los costos de las matrículas oficiales correspondientes a los estudios universitarios, realizados por los trabajadores de la Compañía, cuando dichos costes rebasen la cuantía de la ayuda fijada para ayuda por estudios.

c) Actuación sobre las necesidades excepcionales de los trabajadores cuando no concorra lo que para la concesión de anticipos reglamentarios se señala en el convenio.

d) Promover las actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares con minusvalías, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge que se menciona en el artículo 108, apartado c) del Convenio.

e) Administración del fondo especial destinado a atender situaciones derivadas de la drogadicción.

f) Adopción de las medidas adecuadas a la ayuda para hijos de trabajadores que han sido trasladados en condiciones de pactado, forzoso o por expediente laboral.

Se tendrá en cuenta a este respecto, los estudios que realicen los hijos y las condiciones de mantenimiento de los mismos en la nueva localidad.

3.ª La Comisión de Bienestar Social estará integrada por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por la Dirección de la Compañía; uno de estos dos miembros ejercerá las funciones de presidente de la comisión.



Los otros dos miembros serán designados por las secciones sindicales de entre los delegados sindicales de empresa, siendo los gastos que originen dichos Delegados a cargo de las respectivas secciones sindicales; uno de ellos actuará como Secretario.

La Comisión de Bienestar Social celebrará reuniones ordinarias con periodicidad bimestral.

4.ª Los acuerdos de la Comisión de Bienestar Social, en relación con los temas anteriormente señalados, tendrán la consideración de ejecutivos, siempre que exista un presupuesto anual aprobado por la Dirección de la Compañía.

Disposición adicional cuarta. Distancias máximas de residencia con respecto a Instalaciones de Oleoductos.

El personal que se incorpore a partir del 28-8-86 a cualquiera de las Instalaciones de Oleoductos que se mencionan a continuación, percibirá la compensación por uso de vehículo propio, regulada en el artículo 104, considerándose las distancias que figuran en la siguiente relación como máximas, dado que las localidades que se señalan cuentan con los suficientes equipamientos educativos, sanitarios y de servicio.

Se mantendrán con carácter personal las condiciones que viniera disfrutando el personal destinado en dichos centros de trabajo con anterioridad al 28-8-86, conforme a convenios anteriores, mientras no varíe su localidad de residencia.

Centro	Localidad de residencia	Distancia (en Km.)
Rota	Puerto Santa María (Cádiz)	6,5
El Arahal	Alcalá de Guadaira	28,0
Adamuz	Montoro	33,5
Poblete	Ciudad Real	10,5
Puertollano	Puertollano	6,5
Almodóvar	Puertollano	10,0
Loches	Alcalá de Henares	16,0
La Muela	Zaragoza	24,0
Pobla de Mafumet	Tarragona	10,5
San Roque	La Línea	11,0

Disposición adicional quinta. Vestuario.

Las prendas de vestuario se entregarán en una sola vez al año y dentro del primer trimestre.

Disposición adicional sexta. Garantía en caso de pérdida del permiso de conducción.



En los casos de pérdida del permiso de conducción por los trabajadores adscritos a puestos de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS, conducción de vehículos ligeros, mantenimiento y explotación del área de Oleoductos y personal que desempeñe sus funciones en las áreas de mantenimiento regional y nacional, tanto si obedece a sanción por infracción como si se debe a incapacidad física, será de aplicación el siguiente régimen de garantías de empleo:

1. En los casos de pérdida temporal del carné de conducir, el trabajador desempeñará otro puesto de trabajo de su grupo profesional en su misma dependencia o en otra próxima que no le suponga cambio de domicilio, reintegrándosele a su anterior destino y centro al recuperarlo. Si la retirada es definitiva, ocupará otro puesto de trabajo en alguna de las dependencias de la zona logística de CLH a la que pertenece, suspendiéndosele de empleo y sueldo si la sanción va acompañada de privación de libertad y mientras dure dicha situación.

2. Retirada de carné por incapacidad física.

En los casos de incapacidad física o psíquica para la conducción de vehículos, se les dará opción a acceder a otro puesto de trabajo siempre que exista vacante y reúna el perfil profesional adecuado. Si dicha incapacidad permanente está formalmente reconocida por los servicios competentes de la Seguridad Social, se dará el tratamiento previsto, para el resto de trabajadores, para esta situación.

Disposición adicional séptima. Aportaciones al Plan de Pensiones.

A) Aportación ordinaria:

La aportación del Promotor al Plan de Pensiones será de un 3,5 % del salario computable, entendiéndose como tal la suma del salario base y los complementos de antigüedad, turnicidad, plus de relevo y el de PMER.

El porcentaje de la aportación obligatoria del trabajador será el 0,5% de su salario computable y del 1% a partir de los 45 años.

B) Aportación extraordinaria consolidada para los años 2011 y siguientes:

A partir de la firma del Convenio Colectivo, la empresa reconoce una aportación extraordinaria anual al Plan de Pensiones a favor de los trabajadores con relación laboral en la empresa a partir del 1 de agosto de 1997. Dicha aportación extraordinaria tendrá los valores que, en función de la edad de cada trabajador a 30 de junio de cada año, se indican en el Anexo 1A.2 para el año 2011.

Los citados valores se actualizarán y revisarán, para años sucesivos de conformidad con los criterios fijados en los artículos 82 y 83 del convenio.



El exceso de aportación, si lo hubiere, derivado de la aplicación de la revisión prevista en el artículo 83, se destinará a aportación de ahorro del partícipe.

Esta aportación se ingresará en el Plan de Pensiones en la primera quincena del mes de enero de cada año.

Disposición adicional octava. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones, pactado de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si los Organismos competentes alterasen de manera sustancial o dejaran sin efecto alguna de las condiciones establecidas en los artículos, disposiciones o anexos, que se citan más abajo, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Se consideran expresamente vinculados a la totalidad, por suponer su alteración la ruptura del equilibrio negocial alcanzado en el presente convenio colectivo los siguientes:

Del título primero «Ordenación Laboral», los capítulos segundo, tercero, quinto y octavo.

Del título tercero «Régimen de Retribuciones», el capítulo segundo.

Disposición transitoria sexta.

En todo caso y sin perjuicio de lo anterior, en los supuestos de declaración de nulidad de alguno de los preceptos restantes del convenio, las partes se comprometen a constituir nuevamente y de forma inmediata la Comisión Negociadora del presente convenio al objeto de adecuar o sustituir el artículo o artículos afectados por la declaración de nulidad.

Disposición adicional novena. Incorporación de trabajadores fijos discontinuos.

A los efectos de lo prevenido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, el orden de llamada del personal que tenga la condición de fijo discontinuo será el de la antigüedad y según las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo.

La Compañía cursará comunicación escrita al trabajador correspondiente, haciendo constar en la misma, la fecha de incorporación al puesto de trabajo, período de duración de la prestación de servicios y las condiciones de contratación referidas en el apartado cuarto del artículo 67 del presente Convenio.

Disposición adicional décima. Cobertura de riesgos del personal con





fecha de ingreso posterior a 31-7-97.

Durante el periodo de tiempo que el citado personal mantenga vigente su relación con la Compañía y hasta tanto no reúna los requisitos exigidos en el «Reglamento del Plan de Pensiones de CLH, S. A.», para poder adquirir la condición de partícipe, la empresa contratará un seguro para que, a través del mismo, se les garantice un capital de 48.316,67 euros durante 2010 y 49.089,74 euros durante 2011, para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta, y de 73.050,26 euros durante 2010 y de 74.219,06 euros durante 2011 para el supuesto de incapacidad permanente total, reconocidas por los organismos competentes de la Seguridad Social y condicionadas las prestaciones por incapacidad a la baja del interesado en la empresa.

Para los años 2012, 2013, 2014 y 2015, dichas cantidades se actualizarán y revisarán conforme a lo dispuesto en los artículos 82 y 83 del Convenio

Disposición transitoria primera (sin contenido).

Disposición transitoria segunda. Vigilancia de Instalaciones.

Cuando legalmente sea posible, en aquellas Instalaciones que en la actualidad existe vigilancia jurada concertada con empresas de seguridad, los servicios de vigilancia y guardería serán desempeñados por personal excedente funcional, que mantendrá el grupo profesional y nivel de desarrollo que tenga asignados.

Disposición transitoria tercera. Economato.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encontrara destinado en la provincia de Vizcaya y viniera disfrutando de las condiciones de adhesión a economato laboral a que se hacía referencia en el artículo 119 del Convenio de CAMPSA de 1984, seguirán manteniendo el mencionado disfrute a título enteramente personal.

Disposición transitoria cuarta (sin contenido).

Disposición transitoria quinta (sin contenido).

Disposición transitoria sexta. Personal de CLH con fecha de ingreso anterior a 12-9-95.

Se mantienen para los trabajadores ingresados en CLH con anterioridad al 12-9-95, procedentes del anterior sistema de categorías laborales, las siguientes condiciones estipuladas en anteriores convenios colectivos de empresa:

1. Ascensos entre niveles y subniveles equivalentes a los anteriores grados de entrada y consolidado del anterior sistema de clasificación por categorías





laborales.

El personal de plantilla de la compañía ingresado con anterioridad al 12-9-95, tiene reconocido en caso de promoción, el derecho a ascender automáticamente a los cinco años, desde el nivel o subnivel retributivo equivalente al de entrada de las antiguas categorías, al nivel o subnivel equivalente al del grado de consolidación de dichas categorías, salvo para los técnicos superiores en que el período de permanencia en el antiguo nivel de entrada será de tres años.

2. Cobertura de vacantes personal excedente funcional.

En los supuestos que haya personal excedente funcional del mismo o grupo superior al asignado a las vacantes a cubrir, dicho personal podrá participar en procesos de selección que se realicen para la cobertura de las mismas, siendo opción del trabajador el mantenimiento de sus condiciones económicas y grupo de cotización a la Seguridad Social en el puesto de trabajo anterior o el ajustarlas a las establecidas para el nuevo puesto, recibiendo una compensación económica por una sola vez y a tanto alzado.

3. Trabajos de grupo superior.

El personal procedente del sistema de categorías una vez integrado en el nuevo sistema de clasificación por Grupos Profesionales, mantendrá el derecho a percibir el complemento por trabajos de grupo superior en los supuestos de movilidad funcional que impliquen el desempeño de un puesto que en el anterior sistema de clasificación profesional correspondía a una categoría superior, aun cuando en el nuevo sistema dicho puesto esté considerado como del mismo grupo profesional.

En estos supuestos, el importe del complemento será la diferencia salarial existente entre el nivel o subnivel correspondiente a su antigua categoría y el nivel o subnivel correspondiente al nivel de entrada (si lo hubiera tenido) o nivel único de la categoría laboral que, en el antiguo sistema, estaba asociada a dicho puesto.

Los valores diarios de este complemento para cada nivel o subnivel figuran en los Anexos 1B.7 y 1A.7, respectivamente para los años 2010 y 2011.

4. Duración y cómputo de jornada.

La duración de la jornada, con comienzo y finalización en el centro de trabajo, tendrá para este personal, los siguientes cómputos anuales:

a) De 1.678 horas/año para el personal de los grupos de técnico superior, técnico medio y administrativo, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre 6 y 8 horas, que, con carácter general, se realizará en horario continuado.





Por lo que se refiere al personal de Oficinas Centrales se estará, en cuanto a duración y tipo de jornada, a lo regulado en el apartado II del Art. 25 del Convenio.

b) De 1.699 horas/año para el personal de los grupos de técnicos ayudantes, especialistas y operarios cualificados, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre 7 y 9 horas. Sin embargo, para el personal perteneciente a los grupos mencionados en el párrafo anterior y que estén adscritos a un régimen de tres o más turnos, el cómputo anual de jornada será de 1.686 horas/año, siendo la duración de la jornada diaria de 8 horas.

La jornada de 1.699 horas/año, mencionada en el párrafo anterior, pasará a ser de 1.697 a partir de 2011, de 1.695 a partir de 2012, de 1.693 a partir de 2013 y de 1.691 a partir de 2014.

Asimismo tienen reconocidos el «premio de asiduidad», «tiempo no trabajado» y «tiempo de bocadillo», regulados en los artículos 64, 38 y 35, respectivamente, del Convenio Colectivo de CLH del año 1993.

Por otra parte, a los Especialistas de Sala de Control procedentes del anterior sistema de categorías laborales, no le aplicará la rotación de puestos inherente al nuevo régimen de trabajo de Cuadrante Anual Conjunto (CAC) previsto en el Artículo 25.III del Convenio.

Para el resto de cuestiones relacionadas con la duración y cómputo de jornada, se estará a lo dispuesto en el Art. 25 del Convenio.

5. Complemento de Antigüedad.

Percibirán el Complemento de antigüedad consistente en trienios. El importe del citado complemento vendrá determinado por la suma de los siguientes componentes:

a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 31-12-87 con los valores unitarios que para cada nivel o subnivel retributivo figura en los Anexos 1B.7, y 1A.7 para los años 2010 y 2011.

b) Los trienios perfeccionados con posterioridad al 31-12-87 con el valor único, para todos los trabajadores, por trienio y mes de 58,83 euros durante 2010 y de 59,77 euros durante 2011.

Para el cómputo de antigüedad se estará a lo regulado en el artículo 85 del Convenio.

6. Complemento de Turnicidad.

Los valores de este complemento para cada nivel o subnivel y trienios





perfeccionados figuran en los Anexos 1B.3 y 1A.3, respectivamente para los años 2010 y 2011.

Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el artículo 87 del Convenio.

7. Complemento de Nocturnidad.

Los valores de este complemento para cada nivel o subnivel y trienios perfeccionados figuran en la los Anexos 1B.4 y 1A.4, respectivamente para los años 2010 y 2011.

Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el artículo 88 del Convenio.

8. (Sin contenido).

9. Complemento por Desplazamiento de Jornada.

Para este personal, los valores de la compensación económica a percibir en los casos de desplazamiento de jornada previstos en el artículo 27 del presente Convenio, para cada nivel o subnivel y trienios perfeccionados, son los que figuran para los Desplazamientos de Jornada en los Anexos 1B.5-6 y 1A.5-6 respectivamente para los años 2010 y 2011.

Para la consideración de jornada diurna o nocturna y demás aspectos relacionados con los Desplazamientos de Jornada, se estará a lo dispuesto en los artículos 27 y 93 del Convenio.

10. (Sin contenido).

11. Complemento personal.

Este personal mantendrá la percepción del Complemento Personal que tienen reconocido por anteriores convenios colectivos, que comprende y absorbe los (antiguos) complementos de peligrosidad, asiduidad, transporte, de residencia en las islas Baleares, y por condiciones especiales de trabajo en aeropuertos, contemplados en el Convenio del año 1993, así como el plus de disponibilidad para los conductores de Villaverde; este último complemento absorbe y compensa, para este colectivo, el complemento de turnicidad.

En el presente Convenio, así como en años sucesivos hasta su extinción, el Complemento Personal se actualizará con los mismos criterios que el salario base.

12. (Sin contenido).

13. Aportaciones al Plan de Pensiones.



I. Aportación ordinaria.

1) La Compañía realizará al Fondo de Pensiones una aportación periódica mensual de 138,47 euros durante 2010 y de 140,69 euros durante 2011 por trabajador fijo de plantilla nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1937 y hasta que el mismo cause baja en la empresa.

2) Las aportaciones previstas en el número anterior para el año 2012, se revisarán conforme a lo regulado en el artículo 83 y se actualizarán y revisarán conforme a lo estipulado en los artículos 82 y 83 en años sucesivos en los mismos porcentajes que se actualicen y revisen los salarios base.

II. Aportación extraordinaria consolidada para los años 2010 y siguientes:

A partir de 1 de enero de 2001, la empresa reconoce una aportación extraordinaria anual al Plan de Pensiones a favor de los trabajadores con relación laboral en la empresa anterior a 1 de agosto de 1997. Dicha aportación extraordinaria tendrá los valores que, en función de la edad de cada trabajador a 30 de junio de cada año, se indican en los Anexos 1B.2 y 1A.2 respectivamente para los años 2010 y 2011.

Los citados valores se revisarán, en el año 2012 de conformidad con los criterios fijados en el artículo 83 y se actualizará en años posteriores según convenio.

El exceso de aportación, si lo hubiere, derivado de la aplicación de la revisión prevista en el artículo 83, se destinará a aportación de ahorro del partícipe.

Esta aportación se ingresará en el Plan de Pensiones en la primera quincena del mes de enero de cada año.

Disposición transitoria séptima. Personal con fecha de ingreso anterior al 1 de mayo de 1972.

Se mantiene para el personal con fecha de ingreso anterior a 1 de mayo de 1972 el derecho estipulado en anteriores convenios colectivos de empresa, a solicitar la excedencia voluntaria por tiempo ilimitado, no inferior a un año. Para el resto de condiciones y requisitos, se estará a lo regulado en el artículo 41 del Convenio.

Disposición transitoria octava (sin contenido).

Disposición transitoria novena (sin contenido).

Disposición transitoria décima. Garantía de empleo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia ni siquiera en los supuestos contemplados en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier tipo de



baja será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Para el personal no incluido en la estructura organizativa, la Compañía mantendrá el plan de bajas incentivadas con las condiciones y criterios que se vienen aplicando en la actualidad, propiciando la búsqueda de empleos alternativos para el personal sin ocupación.

Disposición transitoria undécima. Compensación congelada Factoría Villaverde.

Al personal destinado en la factoría de Villaverde que, en el momento de la vigencia de este convenio, se la abona una compensación económica por el tiempo invertido en el transporte al considerarlo como trabajado, continuará percibiendo la misma a título meramente personalísimo y transitorio, mientras permanezca en tal destino, congelando su actual cuantía económica.



ANEXO 1 A
Tabla de Salarios Base y Complementos de Convenio-Año 2011
(Euros en jornada completa)

Anexo 1 A. 1

Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2011 (euros)

Nivel / Subnivel	Salario Base - Año	Salario Base - Mes	H. Extra Tipo A	H. Extra Tipo B	Nocturnidad Horas	Nivel / Subnivel	Turnicidad Día		Nocturnidad Día		Desplazam. Jorn. Diurna	Desplazam. Jorn. Nocturna
							Hasta firma C.	Desde firma C.	Hasta firma C.	Desde firma C.		
1	51.300,63	3.420,04	38,21	43,69	2,82	1	15,24	17,27	30,44	34,50	47,84	95,69
2	47.209,46	3.147,30	33,69	38,71	2,37	2	13,53	15,33	27,08	30,68	43,43	86,86
3	43.141,22	2.876,08	30,78	35,37	2,13	3	12,36	14,02	24,74	28,04	39,71	79,37
4	39.109,17	2.607,27	27,89	32,08	1,98	4	11,22	12,71	22,41	25,40	35,99	71,95
5 A	36.198,68	2.413,24	25,27	28,90	1,98	5	10,66	12,07	21,32	24,16	34,77	68,52
5	35.118,52	2.341,24	25,27	28,90	1,87	6	9,97	11,29	19,93	22,59	33,41	66,92
6	33.321,63	2.221,44	23,21	26,49	1,76	7	9,32	10,55	18,60	21,09	33,41	64,36
7	31.617,87	2.107,86	23,21	26,49	1,68	8	8,97	10,16	17,94	20,34	32,06	63,47
8	30.666,96	2.044,47	23,21	26,49	1,61	9	8,49	9,63	17,00	19,26	31,36	59,73
9	28.999,19	1.933,28	21,12	24,13	1,48	10	8,08	9,16	16,14	18,30	31,18	58,72
10	28.049,93	1.870,00	21,12	24,13	1,40	11	7,59	8,60	15,19	17,21	30,74	55,02
11 A	27.270,47	1.818,03	21,12	24,13	1,34	12	7,17	8,12	14,34	16,25	29,52	52,48
11	26.398,24	1.759,88	18,63	21,31	1,34	13	6,87	7,78	13,72	15,55	28,33	52,48
12 A	26.010,75	1.734,05	18,63	21,31	1,31	14	6,55	7,42	13,12	14,86	27,13	51,60
12	25.920,17	1.728,01	18,63	21,31	1,28	15	6,28	7,12	12,54	14,21	25,55	48,41
13 A	25.296,21	1.686,42	18,63	21,31	1,26	16	6,28	7,12	12,54	14,21	23,99	47,07
13	24.854,83	1.656,98	18,63	21,31	1,21	17	5,91	6,70	11,82	13,39	22,96	45,51
14	24.003,22	1.600,21	17,41	19,89	1,15	18	5,50	6,23	11,00	12,46	22,41	39,87
15	22.693,45	1.512,90	15,33	17,51	1,11							
16	22.420,42	1.494,70	14,28	16,80	1,04							
17	21.335,55	1.422,37	13,32	16,23	1,01							
18	19.527,46	1.301,83	12,55	14,35	0,89							

Anexo 1 A. 2

Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2011 (euros)

Aportación extraordinaria al Plan de Pensiones de CLH

Edad	euros/año	Edad	euros/año
Hasta 25	90,77	45	212,49
26	91,19	46	226,69
27	91,55	47	240,62
28	91,97	48	259,87
29	92,36	49	266,72
30	92,76	50	288,71
31	93,21	51	312,78
32	93,99	52	341,81
33	95,28	53	353,48
34	97,20	54	382,96
35	99,74	55	565,53
36	100,49	56	603,83
37	101,30	57	632,23
38	106,50	58	671,35
39	111,60	59	719,37
40	124,01	60	761,16
41	128,45	61	821,27
42	132,24	62	853,68
43	138,95	63	932,29
44	152,87	64	947,54

Anexo 1 A . 3
Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2011 (euros)

Nivel/ Subnivel	Turnicidad (euros/día)																							
	Personal procedente del Sistema de Categorías Laborales																							
	Trienios																							
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	18,95	19,74	20,47	21,21	21,98	22,71	23,49	24,22	24,95	25,70	26,47	27,26	18,95	19,74	20,47	21,21	21,98	22,71	23,49	24,22	24,95	25,70	26,47	27,26
5A	13,14	13,63	14,16	14,70	15,21	15,74	16,27	16,77	17,29	17,82	18,37	18,91	13,14	13,63	14,16	14,70	15,21	15,74	16,27	16,77	17,29	17,82	18,37	18,91
5	12,46	12,93	13,42	13,90	14,42	14,89	15,38	15,86	16,40	16,97	17,54	18,15	12,46	12,93	13,42	13,90	14,42	14,89	15,38	15,86	16,40	16,97	17,54	18,15
6	11,56	12,01	12,49	12,95	13,41	13,86	14,28	14,74	15,22	15,71	16,18	16,70	11,56	12,01	12,49	12,95	13,41	13,86	14,28	14,74	15,22	15,71	16,18	16,70
7	9,33	9,66	10,01	10,38	10,73	11,12	11,46	11,87	12,23	12,60	12,98	13,39	9,33	9,66	10,01	10,38	10,73	11,12	11,46	11,87	12,23	12,60	12,98	13,39
8	10,63	11,07	11,47	11,90	12,31	12,72	13,17	13,59	14,02	14,47	14,94	15,40	10,63	11,07	11,47	11,90	12,31	12,72	13,17	13,59	14,02	14,47	14,94	15,40
9	9,74	10,12	10,49	10,89	11,26	11,65	12,05	12,45	12,85	13,26	13,68	14,11	9,74	10,12	10,49	10,89	11,26	11,65	12,05	12,45	12,85	13,26	13,68	14,11
10	8,80	9,10	9,45	9,81	10,15	10,46	10,85	11,18	11,52	11,89	12,25	12,62	8,80	9,10	9,45	9,81	10,15	10,46	10,85	11,18	11,52	11,89	12,25	12,62
11A	9,28	9,61	9,96	10,36	10,69	11,07	11,42	11,82	12,17	12,55	12,94	13,35	9,28	9,61	9,96	10,36	10,69	11,07	11,42	11,82	12,17	12,55	12,94	13,35
12A	8,69	9,05	9,42	9,74	10,06	10,42	10,74	11,12	11,47	11,84	12,21	12,60	8,69	9,05	9,42	9,74	10,06	10,42	10,74	11,12	11,47	11,84	12,21	12,60
12	7,79	8,09	8,41	8,69	9,03	9,35	9,62	9,95	10,27	10,62	10,97	11,33	7,79	8,09	8,41	8,69	9,03	9,35	9,62	9,95	10,27	10,62	10,97	11,33
13A	8,27	8,55	8,92	9,19	9,54	9,87	10,18	10,53	10,85	11,18	11,52	11,89	8,27	8,55	8,92	9,19	9,54	9,87	10,18	10,53	10,85	11,18	11,52	11,89
13	7,79	8,09	8,41	8,69	9,03	9,35	9,62	9,95	10,27	10,62	10,97	11,33	7,79	8,09	8,41	8,69	9,03	9,35	9,62	9,95	10,27	10,62	10,97	11,33
14	7,79	8,09	8,41	8,69	9,03	9,35	9,62	9,95	10,27	10,62	10,97	11,33	7,79	8,09	8,41	8,69	9,03	9,35	9,62	9,95	10,27	10,62	10,97	11,33

Anexo 1 A. 4
Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2011 (euros)

Nivel / Subnivel	Nocturnidad (euros/día)															
	Personal procedente del Sistema de Categorías Laborales															
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
1	37,94	39,43	40,93	42,45	43,95	45,42	46,90	48,43	49,93	51,49	53,09	54,73				
5 A	26,26	27,32	28,35	29,37	30,41	31,45	32,48	33,53	34,57	35,65	36,76	37,91				
5	24,87	25,85	26,86	27,84	28,81	29,80	30,77	31,76	32,71	33,67	34,66	35,67				
6	23,11	24,03	24,96	25,85	26,77	27,71	28,62	29,51	30,43	31,37	32,35	33,37				
7	18,53	19,27	20,02	20,75	21,49	22,23	22,96	23,68	24,41	25,18	25,94	26,75				
8	21,31	22,12	22,99	23,78	24,64	25,50	26,32	27,19	28,00	28,86	29,73	30,62				
9	19,49	20,25	21,01	21,77	22,55	23,30	24,06	24,85	25,59	26,37	27,15	27,96				
10	17,53	18,22	18,91	19,61	20,28	20,98	21,67	22,35	23,04	23,76	24,51	25,28				
11 A	18,48	19,21	19,92	20,67	21,41	22,12	22,86	23,58	24,30	25,03	25,82	26,60				
12 A	17,41	18,06	18,79	19,47	20,17	20,85	21,52	22,22	22,90	23,61	24,35	25,11				
12	15,62	16,17	16,79	17,44	18,02	18,63	19,26	19,89	20,50	21,13	21,78	22,45				
13 A	16,47	17,17	17,81	18,46	19,11	19,78	20,43	21,04	21,70	22,36	23,04	23,75				
13	15,62	16,17	16,79	17,44	18,02	18,63	19,26	19,89	20,50	21,13	21,78	22,45				
14	15,62	16,17	16,79	17,44	18,02	18,63	19,26	19,89	20,50	21,13	21,78	22,45				

Anexo 1 A. 5
Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2011 (euros)

Nivel / Subnivel	Trienios															
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
1	59,83	62,24	64,64	67,05	69,43	71,85	74,24	76,67	79,05	81,53	84,08	86,73				
5 A	41,78	43,40	45,10	46,77	48,42	50,07	51,73	53,40	55,07	56,76	58,51	60,33				
5	39,62	41,19	42,78	44,33	45,91	47,48	49,05	50,63	52,24	53,88	55,60	57,35				
6	37,20	38,65	40,09	41,55	43,03	44,48	45,95	47,40	48,88	50,39	51,98	53,60				
7	29,84	31,00	32,16	33,35	34,50	35,68	36,87	38,04	39,21	40,43	41,68	42,96				
8	36,12	37,44	38,79	40,15	41,48	42,85	44,18	45,54	46,87	48,25	49,67	51,15				
9	33,61	34,86	36,08	37,34	38,54	39,79	41,03	42,24	43,45	44,70	45,99	47,32				
10	36,15	37,42	38,73	40,03	41,31	42,61	43,92	45,21	46,47	47,79	49,14	50,52				
11 A	36,84	38,20	39,58	40,92	42,30	43,69	45,04	46,40	47,77	49,17	50,62	52,10				
12 A	29,70	30,83	31,90	33,01	34,12	35,21	36,32	37,41	38,53	39,67	40,85	42,07				
12	31,87	33,06	34,25	35,43	36,58	37,75	38,93	40,09	41,29	42,52	43,79	45,07				
13 A	28,62	29,64	30,69	31,73	32,80	33,84	34,88	35,92	36,94	38,01	39,11	40,24				
13	31,87	33,06	34,25	35,43	36,58	37,75	38,93	40,09	41,29	42,52	43,79	45,07				
14	31,34	32,46	33,61	34,76	35,92	37,05	38,22	39,38	40,55	41,75	42,98	44,27				

Anexo 1 A. 6
Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2011 (euros)

Nivel/ Subnivel	Trienios															
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
	Desplazamiento de jornada a turno nocturno (euros/día)															
	Personal procedente del Sistema de Categorías Laborales															
1	119,66	124,48	129,28	134,08	138,88	143,67	148,49	153,27	158,08	163,05	168,19	173,46				
5A	83,56	86,86	90,19	93,52	96,82	100,13	103,48	106,77	110,12	113,57	117,10	120,74				
5	79,24	82,36	85,54	88,68	91,81	94,97	98,13	101,25	104,41	107,68	111,03	114,49				
6	74,34	77,30	80,21	83,14	86,08	88,98	91,90	94,85	97,76	100,77	103,87	107,06				
7	59,65	61,98	64,31	66,67	69,01	71,36	73,72	76,08	78,41	80,80	83,27	85,81				
8	72,19	74,90	77,59	80,28	82,99	85,68	88,35	91,04	93,76	96,54	99,41	102,35				
9	67,26	69,71	72,16	74,65	77,10	79,56	82,02	84,50	86,94	89,46	92,04	94,68				
10	64,25	66,55	68,86	71,15	73,46	75,77	78,07	80,37	82,69	85,06	87,51	90,02				
11A	65,47	67,93	70,35	72,78	75,19	77,64	80,07	82,51	84,93	87,44	90,01	92,66				
12A	59,41	61,65	63,85	66,05	68,24	70,44	72,64	74,84	77,05	79,31	81,66	84,06				
12	56,67	58,76	60,85	62,93	65,01	67,10	69,21	71,31	73,40	75,56	77,75	80,03				
13A	57,23	59,33	61,38	63,47	65,57	67,65	69,75	71,81	73,91	76,07	78,27	80,57				
13	56,67	58,76	60,85	62,93	65,01	67,10	69,21	71,31	73,40	75,56	77,75	80,03				
14	55,67	57,69	59,76	61,80	63,87	65,90	67,96	70,00	72,06	74,18	76,33	78,57				

Anexo 1 A. 7
Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2011 (euros)

Personal procedente del Sistema de Categorías Laborales													
Compensación diaria por Trabajos de Categoría Superior													
Nivel Destino →	5 A	6	7	8	9	10	11 A	12	13 A	13	Nivel / Subnivel	Antigüedad	
Nivel Proced.											1	Trienio Antiguo	107,16
↓											5 A	74,20	
5			4,78								5	70,28	
6			10,79								6	65,31	
7			21,54	10,36							7	52,40	
8			21,69	9,97							8	60,13	
9			27,14	15,67	5,69						9	55,01	
10			31,93	20,52	10,55	4,68	4,68				10	49,47	
11 A			35,56	23,85	11,63						11 A	52,19	
12 A			38,41	27,39	16,44	10,92	10,92	4,83			12 A	49,15	
12			40,60	29,42	18,63	13,13	13,13	8,09	7,03		12	44,89	
13 A			40,78	28,48	18,88	13,12	13,12	7,31			13 A	46,60	
13			46,32	32,71	21,63	16,13	16,13	11,00	10,01	2,82	13	44,89	
14			47,71	35,95	24,52	19,10	19,10	13,81	12,87	5,48	14	44,01	
											Trienio post a 31/12/87	59,77	

X

Anexo 1 B . 2

Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2010 (Euros)

Aportación extraordinaria al Plan de Pensiones de CLH			
Edad	euros/año	Edad	euros/año
Hasta 25	89,34	45	209,14
26	89,75	46	223,12
27	90,11	47	236,83
28	90,52	48	255,78
29	90,91	49	262,52
30	91,30	50	284,16
31	91,74	51	307,85
32	92,51	52	336,43
33	93,78	53	347,91
34	95,67	54	376,93
35	98,17	55	556,62
36	98,91	56	594,32
37	99,70	57	622,27
38	104,82	58	660,78
39	109,84	59	708,04
40	122,06	60	749,17
41	126,43	61	808,34
42	130,16	62	840,24
43	136,76	63	917,61
44	150,46	64	932,62

Anexo 1 B.3
Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2010 (euros)

Nivel / Subnivel	Turnicidad (euros/día)																							
	Personal procedente del Sistema de Categorías Laborales																							
	Trienios																							
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	18,65	19,43	20,15	20,88	21,63	22,35	23,12	23,84	24,56	25,30	26,05	26,83	18,65	19,43	20,15	20,88	21,63	22,35	23,12	23,84	24,56	25,30	26,05	26,83
5A	12,93	13,42	13,94	14,47	14,97	15,49	16,01	16,51	17,02	17,54	18,08	18,61	12,93	13,42	13,94	14,47	14,97	15,49	16,01	16,51	17,02	17,54	18,08	18,61
5	12,26	12,73	13,21	13,68	14,19	14,66	15,14	15,61	16,14	16,70	17,26	17,86	12,26	12,73	13,21	13,68	14,19	14,66	15,14	15,61	16,14	16,70	17,26	17,86
6	11,38	11,82	12,29	12,75	13,20	13,64	14,06	14,51	14,98	15,46	15,93	16,44	11,38	11,82	12,29	12,75	13,20	13,64	14,06	14,51	14,98	15,46	15,93	16,44
7	9,18	9,51	9,85	10,22	10,56	10,94	11,28	11,68	12,04	12,40	12,78	13,18	9,18	9,51	9,85	10,22	10,56	10,94	11,28	11,68	12,04	12,40	12,78	13,18
8	10,46	10,90	11,29	11,71	12,12	12,52	12,96	13,38	13,80	14,24	14,70	15,16	10,46	10,90	11,29	11,71	12,12	12,52	12,96	13,38	13,80	14,24	14,70	15,16
9	9,59	9,96	10,32	10,72	11,08	11,47	11,86	12,25	12,65	13,05	13,46	13,89	9,59	9,96	10,32	10,72	11,08	11,47	11,86	12,25	12,65	13,05	13,46	13,89
10	8,66	8,96	9,30	9,66	9,99	10,30	10,68	11,00	11,34	11,70	12,06	12,42	8,66	8,96	9,30	9,66	9,99	10,30	10,68	11,00	11,34	11,70	12,06	12,42
11A	9,13	9,46	9,80	10,20	10,52	10,90	11,24	11,63	11,98	12,35	12,74	13,14	9,13	9,46	9,80	10,20	10,52	10,90	11,24	11,63	11,98	12,35	12,74	13,14
12A	8,55	8,91	9,27	9,59	9,90	10,26	10,57	10,94	11,29	11,65	12,02	12,40	8,55	8,91	9,27	9,59	9,90	10,26	10,57	10,94	11,29	11,65	12,02	12,40
12	7,67	7,96	8,28	8,55	8,89	9,20	9,47	9,79	10,11	10,45	10,80	11,15	7,67	7,96	8,28	8,55	8,89	9,20	9,47	9,79	10,11	10,45	10,80	11,15
13A	8,14	8,42	8,78	9,05	9,39	9,71	10,02	10,36	10,68	11,00	11,34	11,70	8,14	8,42	8,78	9,05	9,39	9,71	10,02	10,36	10,68	11,00	11,34	11,70
13	7,67	7,96	8,28	8,55	8,89	9,20	9,47	9,79	10,11	10,45	10,80	11,15	7,67	7,96	8,28	8,55	8,89	9,20	9,47	9,79	10,11	10,45	10,80	11,15
14	7,67	7,96	8,28	8,55	8,89	9,20	9,47	9,79	10,11	10,45	10,80	11,15	7,67	7,96	8,28	8,55	8,89	9,20	9,47	9,79	10,11	10,45	10,80	11,15

Anexo 1 B.4
Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2010 (euros)

Nivel/ Subnivel	Nocturnidad (euros/día)																							
	Personal procedente del Sistema de Categorías Laborales																							
	Trienios																							
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	37,34	38,81	40,29	41,78	43,26	44,70	46,16	47,67	49,14	50,68	52,25	53,87	37,34	38,81	40,29	41,78	43,26	44,70	46,16	47,67	49,14	50,68	52,25	53,87
5A	25,85	26,89	27,90	28,91	29,93	30,95	31,97	33,00	34,03	35,09	36,18	37,31	25,85	26,89	27,90	28,91	29,93	30,95	31,97	33,00	34,03	35,09	36,18	37,31
5	24,48	25,44	26,44	27,40	28,36	29,33	30,29	31,26	32,19	33,14	34,11	35,11	24,48	25,44	26,44	27,40	28,36	29,33	30,29	31,26	32,19	33,14	34,11	35,11
6	22,75	23,65	24,57	25,44	26,35	27,27	28,17	29,05	29,95	30,88	31,84	32,84	22,75	23,65	24,57	25,44	26,35	27,27	28,17	29,05	29,95	30,88	31,84	32,84
7	18,24	18,97	19,70	20,42	21,15	21,88	22,60	23,31	24,03	24,78	25,53	26,33	18,24	18,97	19,70	20,42	21,15	21,88	22,60	23,31	24,03	24,78	25,53	26,33
8	20,97	21,77	22,63	23,41	24,25	25,10	25,91	26,76	27,56	28,41	29,26	30,14	20,97	21,77	22,63	23,41	24,25	25,10	25,91	26,76	27,56	28,41	29,26	30,14
9	19,18	19,93	20,68	21,43	22,19	22,93	23,68	24,46	25,19	25,95	26,72	27,52	19,18	19,93	20,68	21,43	22,19	22,93	23,68	24,46	25,19	25,95	26,72	27,52
10	17,25	17,93	18,61	19,30	19,96	20,65	21,33	22,00	22,68	23,39	24,12	24,88	17,25	17,93	18,61	19,30	19,96	20,65	21,33	22,00	22,68	23,39	24,12	24,88
11A	18,19	18,91	19,61	20,34	21,07	21,77	22,50	23,21	23,92	24,64	25,41	26,18	18,19	18,91	19,61	20,34	21,07	21,77	22,50	23,21	23,92	24,64	25,41	26,18
12A	17,14	17,78	18,49	19,16	19,85	20,52	21,18	21,87	22,54	23,24	23,97	24,71	17,14	17,78	18,49	19,16	19,85	20,52	21,18	21,87	22,54	23,24	23,97	24,71
12	15,37	15,92	16,53	17,17	17,74	18,34	18,96	19,58	20,18	20,80	21,44	22,10	15,37	15,92	16,53	17,17	17,74	18,34	18,96	19,58	20,18	20,80	21,44	22,10
13A	16,21	16,90	17,53	18,17	18,81	19,47	20,11	20,71	21,36	22,01	22,68	23,38	16,21	16,90	17,53	18,17	18,81	19,47	20,11	20,71	21,36	22,01	22,68	23,38
13	15,37	15,92	16,53	17,17	17,74	18,34	18,96	19,58	20,18	20,80	21,44	22,10	15,37	15,92	16,53	17,17	17,74	18,34	18,96	19,58	20,18	20,80	21,44	22,10
14	15,37	15,92	16,53	17,17	17,74	18,34	18,96	19,58	20,18	20,80	21,44	22,10	15,37	15,92	16,53	17,17	17,74	18,34	18,96	19,58	20,18	20,80	21,44	22,10

Anexo 1 B.5
Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2010 (euros)

Nivel/ Subnivel	Desplazamiento de jornada a turno diurno (euros/día) Personal procedente del Sistema de Categorías Laborales															
	Trianos															
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
1	58,89	61,26	63,62	65,99	68,34	70,72	73,07	75,46	77,81	80,25	82,76	85,36				
5 A	41,12	42,72	44,39	46,03	47,66	49,28	50,92	52,56	54,20	55,87	57,59	59,38				
5	39,00	40,54	42,11	43,63	45,19	46,73	48,28	49,83	51,42	53,03	54,72	56,45				
6	36,61	38,04	39,46	40,90	42,35	43,78	45,23	46,65	48,11	49,60	51,16	52,76				
7	29,37	30,51	31,65	32,82	33,96	35,12	36,29	37,44	38,59	39,79	41,02	42,28				
8	35,55	36,85	38,18	39,52	40,83	42,18	43,48	44,82	46,13	47,49	48,89	50,34				
9	33,08	34,31	35,51	36,75	37,93	39,16	40,38	41,57	42,77	44,00	45,27	46,57				
10	35,58	36,83	38,12	39,40	40,66	41,94	43,23	44,50	45,74	47,04	48,37	49,72				
11 A	36,26	37,60	38,96	40,28	41,63	43,00	44,33	45,67	47,02	48,40	49,82	51,28				
12 A	29,23	30,34	31,40	32,49	33,58	34,66	35,75	36,82	37,92	39,05	40,21	41,41				
12	31,37	32,54	33,71	34,87	36,00	37,16	38,32	39,46	40,64	41,85	43,10	44,36				
13 A	28,17	29,17	30,21	31,23	32,28	33,31	34,33	35,35	36,36	37,41	38,49	39,61				
13	31,37	32,54	33,71	34,87	36,00	37,16	38,32	39,46	40,64	41,85	43,10	44,36				
14	30,85	31,95	33,08	34,21	35,35	36,47	37,62	38,76	39,91	41,09	42,30	43,57				

Anexo 1 B . 6
Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2010 (euros)

Nivel/ Subnivel	Desplazamiento de jornada a turno nocturno (euros/día) Personal procedente del Sistema de Categorías Laborales															
	Trimestros															
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
1	117,78	122,52	127,24	131,97	136,69	141,41	146,15	150,86	155,59	160,48	165,54	170,73				
5 A	82,24	85,49	88,77	92,05	95,30	98,55	101,85	105,09	108,39	111,78	115,26	118,84				
5	77,99	81,06	84,19	87,28	90,36	93,47	96,58	99,66	102,77	105,98	109,28	112,69				
6	73,17	76,08	78,95	81,83	84,72	87,58	90,45	93,36	96,22	99,18	102,23	105,37				
7	58,71	61,00	63,30	65,62	67,92	70,24	72,56	74,88	77,18	79,53	81,96	84,46				
8	71,05	73,72	76,37	79,02	81,68	84,33	86,96	89,61	92,28	95,02	97,84	100,74				
9	66,20	68,61	71,02	73,47	75,89	78,31	80,73	83,17	85,57	88,05	90,59	93,19				
10	63,24	65,50	67,78	70,03	72,30	74,58	76,84	79,10	81,39	83,72	86,13	88,60				
11 A	64,44	66,86	69,24	71,63	74,01	76,42	78,81	81,21	83,59	86,06	88,59	91,20				
12 A	58,47	60,68	62,84	65,01	67,17	69,33	71,50	73,66	75,84	78,06	80,37	82,74				
12	55,78	57,83	59,89	61,94	63,99	66,04	68,12	70,19	72,24	74,37	76,53	78,77				
13 A	56,33	58,40	60,41	62,47	64,54	66,58	68,65	70,68	72,75	74,87	77,04	79,30				
13	55,78	57,83	59,89	61,94	63,99	66,04	68,12	70,19	72,24	74,37	76,53	78,77				
14	54,79	56,78	58,82	60,83	62,86	64,86	66,89	68,90	70,93	73,01	75,13	77,33				

Anexo 1 B.7
Tablas Salariales Convenio CLH - Año 2010 (euros)

Personal procedente del Sistema de Categorías Laborales																									
Compensación diaria por Trabajos de Categoría Superior																									
Nivel Destino →	5 A	6	7	8	9	10	11 A	12	13 A	13	Nivel / Subnivel	Antigüedad													
Nivel Proced.											1	5 A	5	6	7	8	9	10	11 A	12 A	12	13 A	13	14	Trienio post. a 31/12/87
↓											1	5 A	5	6	7	8	9	10	11 A	12 A	12	13 A	13	14	Trienio post. a 31/12/87
5				4,70								1	105,47												
6			10,62								5 A	73,03													
7		21,20	10,20								5	69,17													
8		21,35	9,81								6	64,28													
9		26,71	15,42	5,60							7	51,57													
10		31,43	20,20	10,38	4,61						8	59,18													
11 A		35,00	23,47	11,45							9	54,14													
12 A		37,81	26,96	16,18	10,75	10,75	4,75				10	48,69													
12		39,96	28,96	18,34	12,92	12,92	7,96	6,92			11 A	51,37													
13 A		40,14	28,03	18,58	12,91	12,91	7,19				12 A	48,38													
13		45,59	32,19	21,29	15,88	15,88	10,83	9,85	2,78	2,06	12	44,18													
14		46,96	35,38	24,13	18,80	18,80	13,59	12,67	5,39	4,73	13 A	45,87													
											13	44,18													
											14	43,32													
											Trienio post. a 31/12/87	58,83													

Anexo 2

Ordenación funcional y personal. Puestos de mando y especial responsabilidad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Convenio, se establecen

los siguientes tipos de puestos de mando y especial responsabilidad (PMER) con los niveles de complemento especial susceptibles de asignación cada caso:

Jefaturas de Unidades Orgánicas (Niveles I a IV).

Responsables Técnicos y Coordinadores de Unidades Orgánicas (Niveles IV a VIII).

Jefes de Unidad Operativa /Jefes de Turno (Niveles VIII a XI).

ANEXO 3. A

Salario Base 2011		Tabla adecuación de Categorías a nueva estructura de Grupos Profesionales						
Nivel	€ Año	€ Mes	Técnico Superior	Técnico Medio	Técnico Ayudante	Administrativo	Especialista	Operario Cualificado
1	51.300,63	3.420,04	Tec. Sup. Desar. 4 Tit. Sup./Tec. Sup.					
2	47.209,46	3.147,30	Tec. Sup. Desar. 3					
3	43.141,22	2.876,08	Tec. Sup. Desar. 2					
4	39.109,17	2.607,27	Tec. Sup. Desar. 1					
5A	36.196,88	2.413,24	Tec. Sup. Desar. S 1 Tit. Med./Tec. Med.					
5	35.118,52	2.341,24	Tec. Sup. Básico	Tec. Med. Desar. 3				
6	33.321,63	2.221,44		Tec. Med. Desar. 2				
7	31.617,87	2.107,86	Tec. Sup. Entrada	Tec. Med. Desar. 1	Tec. Ayud. Desar. 3 A Tec. Delimitante			
8	30.666,96	2.044,47		Tec. Med. Básico	Tec. Ayud. Desar. 3 Tec. Seg. Patrim.	Admvo. Desar. 4 Administrativo		
9	28.999,19	1.933,28		Tec. Med. Entrada		Admvo. Desar. 3 A Admvo. de Entrada		
10	28.049,93	1.870,00			Tec. Ayud. Desar. 2	Admvo. Desar. 3		
					Of. Instrumentista			
					Analista Laboratorio			
					Of. Mant. Oleoductos			
11A	27.270,47	1.816,03			Tec. Ayud. Desar. 1 A			
					Técnico Auxiliar			
11	26.398,24	1.759,88			Tec. Ayud. Desar. 1			
12A	26.010,75	1.734,05						
					Admvo. Desar. 2 A Aux. Administrativo			
12	25.920,17	1.728,01			Tec. Ayud. Desar. S 1 Of. Especialista Mant.	Admvo. Desar. 2 Admvo. Desar. 2	Especialista Desar. 2 Of. Mant. AASS Of. Oper. Sala Control Of. Explotación Oleod.	
13A	25.296,21	1.686,42				Admvo. Desar. 1 A Aux. Admvo. Entrada		Op. Cualif. Desar. 1 A Of. Espec. Operaciones Of. Mant. Instalaciones Of. Conductor CCCC
13	24.854,83	1.656,98			Tec. Ayud. Básico	Admvo. Desar. 1	Especialista Desar. 1 Ensayista Laboratorio	Op. Cualif. Desar. 1 Of. Profesional Of. Manipulador Vigilante Seguridad
14	24.003,22	1.600,21				Admvo. Desar. S 1 Ordenanza		
15	22.693,45	1.512,90			Tec. Ayud. Entrada	Admvo. Básico	Especialista Básico	Op. Cualif. Básico
16	22.420,42	1.494,70						
17	21.335,55	1.422,37				Admvo. Entrada	Especialista Entrada	
18	19.527,46	1.301,83						Op. Cualif. Entrada

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

ANEXO 3. B

Salario Base 2011		Tabla de Niveles y Subniveles de Desarrollo nueva estructura de Grupos Profesionales						
Nivel	€ Año	€ Mes	Técnico Superior	Técnico Medio	Técnico Ayudante	Administrativo	Especialista	Operario Cualificado
1	51.300,63	3.420,04	Tec. Sup. Desarr. 4					
2	47.209,46	3.147,30	Tec. Sup. Desarr. 3					
3	43.141,22	2.876,08	Tec. Sup. Desarr. 2					
4	39.109,17	2.607,27	Tec. Sup. Desarr. 1					
5A	36.198,68	2.413,24	Tec. Sup. Desarr. S 1					
5	35.118,52	2.341,24	Tec. Sup. Básico	Tec. Med. Desarr. 3				
6	33.321,63	2.221,44		Tec. Med. Desarr. 2				
7	31.617,87	2.107,86	Tec. Sup. Entrada	Tec. Med. Desarr. 1	Tec. Ayud. Desarr. 3 A			
8	30.666,96	2.044,47		Tec. Med. Básico	Tec. Ayud. Desarr. 3	Admivo. Desarr. 4		
9	28.999,19	1.933,28		Tec. Med. Entrada		Admivo. Desarr. 3 A		
10	28.049,93	1.870,00			Tec. Ayud. Desarr. 2	Admivo. Desarr. 3		
11A	27.270,47	1.818,03			Tec. Ayud. Desarr. 1 A			
11	26.398,24	1.759,88			Tec. Ayud. Desarr. 1			
12A	26.010,75	1.734,05				Admivo. Desarr. 2 A		
12	25.920,17	1.728,01			Tec. Ayud. Desarr. S 1	Admivo. Desarr. 2	Especialista Desarr. 2	
13A	25.296,21	1.686,42				Admivo. Desarr. 1 A		
13	24.854,83	1.656,98			Tec. Ayud. Básico	Admivo. Desarr. 1	Especialista Desarr. 1	Op. Cualif. Desarr. 1 A
14	24.003,22	1.600,21				Admivo. Desarr. S 1		Op. Cualif. Desarr. 1
15	22.693,45	1.512,90				Admivo. Básico	Especialista Básico	
16	22.420,42	1.494,70			Tec. Ayud. Entrada			Op. Cualif. Básico
17	21.335,55	1.422,37				Admivo. Entrada	Especialista Entrada	
18	19.527,46	1.301,83						Op. Cualif. Entrada

Nota.- Los subniveles identificados con letra son a extinguir



Procedimiento para la cobertura de plazas por promoción

Cuando la Compañía considere necesario cubrir plazas correspondientes a determinado puesto de trabajo mediante promoción conforme a lo previsto en el artículo 50 del presente Convenio, se seguirá el procedimiento que se describe a continuación:

1. Determinación del puesto de trabajo.

La Dirección fijará las características del puesto de trabajo que precise ser dotado, definiendo su perfil y los requisitos personales de carácter funcional acordes con dicho puesto, así como, en su caso, el número de plazas a cubrir.

2. Tribunal calificador.

2.1 Tan pronto como la Dirección haya tomado la decisión pertinente, se designará y constituirá un Tribunal que tendrá la misión de presidir la realización de ejercicios, efectuar su calificación y proponer a la Dirección el candidato o candidatos más idóneos.

2.2 La Dirección designará el presidente y el 50 por 100 de los vocales, así como un Secretario que podrá actuar con voz pero sin voto.

2.3 Corresponderá a los sindicatos representados en la Comisión Mixta, la designación del 50 por 100 restantes de los vocales del Tribunal.

2.4 Asimismo se podrán incorporar al Tribunal, teniendo voz y no voto, expertos en las materias objeto de las pruebas no pertenecientes a la Compañía, siempre que no existan en la misma.

3. Bases de la convocatoria.

3.1 Constituido el Tribunal con la composición descrita, la Dirección le comunicará las características de que trata el punto 1.

3.2 El Tribunal procederá a continuación a elaborar las bases de la correspondiente convocatoria, con riguroso respeto de las características establecidas por la Dirección.

3.3 El Tribunal dará traslado de las bases que haya elaborado a la Dirección de Recursos Humanos, a los fines de revisión, aprobación y, en su caso, publicación.

3.4 Las bases de cada convocatoria expresarán su objeto, características del puesto de trabajo, número y ubicación de las plazas a cubrir, condiciones, títulos, diplomas, méritos u otros requisitos que, en cada caso, sean precisos para acreditar la capacidad profesional de los aspirantes, y sistema selectivo -que en los casos de selección o promoción estará siempre vinculado a la formación





regulada en el Capítulo Quinto, mediante cursillos o ejercicios de preparación y sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba selectiva-, así como de presentación de solicitudes y fecha previsible de realización de pruebas.

3.5 El Tribunal establecerá el contenido de las pruebas o ejercicios que, en cada caso, hayan de realizar los aspirantes, temario que, a tal efecto, será exigido y baremos de calificación, dándolos a conocer en las bases de la convocatoria.

3.6 Tras la celebración y calificación de las pruebas o ejercicios, el Tribunal propondrá a la Dirección de Recursos Humanos el candidato o candidatos que estime idóneos, a fin de que esta pueda adoptar las pertinentes decisiones.

Anexo 5 (Sin contenido)

Anexo 6

Condiciones especiales de trabajo para los especialistas de mantenimiento de aparatos surtidores y estaciones de servicio y del personal adscrito al mantenimiento nacional y/o regional

Los trabajadores del GP de Especialistas adscrito al Mantenimiento de AA/SS y EE/SS, así como los Técnicos y Técnicos Ayudantes, adscritos al mantenimiento nacional y/o regional estarán afectados por las condiciones especiales de trabajo recogidas en el presente anexo.

1. Quedarán encuadrados en un régimen de jornada partida.

2.a) El descanso semanal será en sábado y domingo si bien el trabajador quedará en situación de retén como máximo una de cada tres semanas, para atender incidencias en sábado, domingo y festivo que pudiera haber en la citada semana.

b) Dicha situación de retén implica, además de la disponibilidad del trabajador designado para atender incidencias en los días designados en la letra anterior apreciadas por la Jefatura, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

Permanecer en un radio de 30 kilómetros de su centro de trabajo.

Portar el medio de aviso personal que le facilite la Compañía.

Presentarse en su Centro de trabajo en un plazo máximo de 45 minutos desde que recibe el aviso, utilizando su propio vehículo lo que le dará derecho a la correspondiente compensación por kilometraje.

c) Las horas trabajadas en días de retén se abonarán como horas extraordinarias si la jornada es incompleta o, caso de jornada completa, con la compensación de 76,70 euros durante 2010 y 77,93 euros durante 2011, por jornada realizada y día de descanso. Caso de que el desplazamiento se produzca en día festivo, la



compensación será respectivamente de 78,60 y 79,86 euros. Y de 113,44 euros si es desplazamiento se produce en uno de de los festivos especiales mencionados en el artículo 28 del convenio.

d) En el caso de los Especialistas de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS, de existir necesidad de efectuar reparaciones durante los días de retén (festivo, sábado o domingo), las mismas se realizarán dentro del horario normal establecido para esta actividad en el resto de la semana.

Para el personal de mantenimiento regional y/o nacional, se seguirá el mismo criterio del párrafo anterior salvo que se trate de reparaciones urgentes que incidan sustancialmente en el funcionamiento operativo de las Instalaciones o se trate de situaciones de riesgo para las mismas.

3. El trabajador, una vez finalizada la reparación u orden de trabajo encomendada -bien sea para una Instalación en concreto o bien al término de un plan itinerante que comprenda varias Instalaciones- deberá regresar a su base de origen siempre que la finalización del viaje de retorno no supere en tres horas la hora de finalización de su jornada ordinaria. El exceso de tiempo empleado sobre la jornada ordinaria no tendrá la consideración de tiempo de trabajo y se retribuirá con 17,00 euros en 2010 y con 17,27 euros en 2011, por cada hora de exceso.

Igualmente, en los casos de viaje itinerante que comprenda varias Instalaciones y tenga duración superior a un día, una vez finalizado el trabajo encomendado en una de ellas deberá continuar viaje a la siguiente Instalación siempre que la finalización del viaje no supere en dos horas la hora de finalización de la jornada ordinaria. El exceso de tiempo empleado sobre la jornada ordinaria no tendrá la consideración de tiempo de trabajo y se retribuirá con 14,49 euros durante 2010 y con 14,72 años durante 2011 por cada hora de exceso.

4. Estos trabajadores, siempre que de forma efectiva queden adscritos a las condiciones de trabajo detalladas en los párrafos anteriores, percibirán el complemento de retén que corresponda de los que se regulan en el artículo 105.

5. Al personal de explotación de oleoductos, en materia de viajes en comisión de servicio se les aplicará lo prevenido en el número 3 de este anexo.

Anexo 7

Condiciones especiales de trabajo en las Supervisiones de Entregas (Control de Entradas)

Las condiciones de trabajo en las Supervisiones de Entregas (Control de Entradas, a partir de 2011) se adaptarán a los criterios contenidos en el presente anexo, en consideración a las circunstancias que inciden en esta actividad y que, consecuentemente, requieren adecuado tratamiento a causa de las peculiares





características que configuran este cometido. En los restantes diferentes aspectos de su relación laboral, este personal se regirá por el articulado del convenio colectivo vigente.

1. Condiciones particulares de trabajo.

1.1 Tiempo de trabajo: La realización de la jornada laboral se ajustará a las siguientes condiciones:

1.1.1 Jornada diaria: La realización de la jornada diaria oscilará entre un mínimo de 4 horas y un máximo de 12 horas, teniendo carácter de jornada ordinaria la duración que no exceda de 9 horas diarias; en el caso de rebasar dicho tope, los excesos hasta 12 horas diarias serán compensados dentro del cómputo de jornada de trabajo, mientras no se sobrepasen los límites respectivos fijados en el párrafo 1.1.3.

1.1.2 Fraccionamiento de la jornada diaria: En atención a las necesidades del servicio, la jornada diaria podrá ser fraccionada en dos períodos, sin que la duración de ninguna de ambas posibles fracciones pueda ser inferior a 3 horas, como mínimo, en cualquier caso.

1.1.3 Cómputo de la jornada de trabajo: La jornada de trabajo será computada por períodos de 4 semanas consecutivas.

1.1.4 Régimen de horario: El horario diario será flexible, estableciéndose en función de las necesidades diarias del servicio, de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, o de sus fracciones, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

1.2 Desplazamiento habitual al lugar de trabajo: Teniendo en cuenta que, generalmente, el puesto de trabajo no radica en Dependencias propias de la Compañía, sino que se ubica, normalmente, en las Refinerías, para los desplazamientos desde el domicilio al lugar de trabajo, y viceversa, así como para cualquier otro desplazamiento relacionado con sus funciones habituales, se seguirán las siguientes prescripciones:

1.2.1 Medios de transporte: Cada trabajador adscrito a una Supervisión de Entregas utilizará, conduciéndolo, su propio vehículo.

A este respecto, dichos trabajadores tendrán derecho a que la Compañía les conceda un crédito de hasta 12.020,24 euros, a amortizar en 5 años y con un interés del 50% del establecido, cada año, en la Ley de Presupuestos, para la compra del citado vehículo.

1.2.2 Compensación por transporte: La utilización del vehículo propio dará lugar a percibir la compensación regulada en el artículo 104 del Convenio Colectivo





vigente.

1.3. Complementos económicos: Se establece un Complemento de Disponibilidad, que será devengado por el personal adscrito a las Supervisiones de Entregas (Control de Entradas) y mientras desarrolle dichas actividades, como compensación de las especiales condiciones de trabajo reguladas en el presente anexo, con arreglo a las siguientes previsiones.

1.3.1 Devengo: El Complemento de Disponibilidad se percibirá únicamente en las 12 pagas mensuales ordinarias, dejándose de percibir en los mismos supuestos que se regulan, en el artículo 87, para el complemento de Turnicidad. El devengo y percepción del complemento de Disponibilidad cesará cuando finalice la adscripción del trabajador a la Supervisión de Entregas (Control de Entradas) y deje de desarrollar dichas actividades, cualquiera que sea el motivo que la ocasione.

1.3.2 Compensaciones y absorciones: La percepción del Complemento de Disponibilidad que se establece en el presente anexo compensa y absorbe, en su totalidad, los Complementos por Turnicidad (artículo 87) y Desplazamiento de Jornada (artículo 93) del Convenio Colectivo que, en su caso y para otro personal, pudieren entenderse devengables. En relación con el Complemento de Nocturnidad, se tendrá en cuenta lo estipulado en el artículo 88-II del convenio colectivo.

2. Complemento de Disponibilidad.

El complemento de disponibilidad que se establece en los párrafos anteriores tendrá los valores recogidos en el artículo 99.

Anexo 8 (Sin contenido)





ANEXO 9 Recibo de salarios

CLH		RECIBO DE SALARIOS	
Nombre de la empresa		Apellidos y Nombre	
Centro de Trabajo			
Domicilio			
C.I.F.	C.C Seguridad Social		
Entidad A.T./P.P.	Unidad Organizativa	Periodo de liquidación	Total días

Código	Concepto	Unidad/Base	Valor/Porcent	Devengo	Retención
Líquido a percibir		Totales		Devengos	
Entrega a cuenta mes siguiente(*)		Mensuales		Pagos	
Líquido a Transferir				Retenciones	
Domiciliación del cobro				Líquido mensual	
				Devolución entrega a cuenta	
				Líquido a percibir	
Determinación "bases de cotización" a la Seguridad Social					
Remunerac. comp.	Prorrata	Remunerac. com.	Base de Cotiz.	Base de Cotiz.	Acumulado
Contingenc. com.		A.T./E.P./Otros	Conting. Comu	A.T./E.P./Otro	Seguridad Soc.
Determinación I.R.P.P.			1.Vacaciones / 2.Descansos		
Periodo	Remuneraciones sujetas Base	Retención	Rendimientos especie Valoración Ingr.cuenta	Dietas exentas	Anter. Gener. Disfrut.Saldo
Mes					1
Acum.					2
Préstamos			Plan de pensiones		
Tipo	Importe	Plazos	Pendiente Capital Plazos	Acumulados Principal Intereses	Salario computable
					Aportaciones acumuladas
					Mes
					Acu.
Firma y sello de la Empresa		Recibí	N.I.P. / D.N.I.	Num. Afiliación	G.Cot. Num. Matri
			Categoría /Grupo Profesional	Nivel Código	T.Contr.
			Fecha antigüedad	Fecha ingreso	

* Estos importes no suponen la existencia de anticipo sobre haberes o préstamos



Convenio Colectivo de CLH

En Madrid, a 5 de mayo de 2011, aprueban y suscriben el texto que antecede:

Por la Representación de la Empresa

Don Basilio Navarro Sánchez.

Don Juan Rafael Bonilla Abascal.

Don Manuel Fuentes Rosillo.

Don Antonio Ros Mateo.

Don Adrián Marjalizo Anguís.

Don Ángel Montiel Raigada.

Don Fernando Pastor Fernández.

Doña Aránzazu Pérez de Madrid Utrilla.

Doña Pilar Page Martín.

Don Luis San Emeterio Pozueta.

Don Joaquín Navas Gómez.

Doña Cristina Cabo Lara.

Por la Representación de los Trabajadores

Sección Sindical de UGT:

Don Juan Manuel Dobón Pérez.

Don Francisco Matesanz Mate.

Don Francisco Luque Vargas.

Don Raúl López Afonso.

Don Sergio Cano García.





Andalucía

Exolum Corporation, S.A.

BOE 146, 20 de junio del 2011

Página 119 de 119

Don Antonio Cabezas Caballero.

Don Gorka Facio Valero.

Sección Sindical de CC.OO.:

Don Ricardo Navarro Moya.

Don José Carlos Rial Masso.

Don Fernando Guerrero García.

Sección Sindical de CGT:

Don Luis Miguel Sánchez Seseña.

Don Pedro Mayoral Téllez.

El Presidente de la Comisión Negociadora, Manuel Correa Carrasco.-El Secretario de la Comisión Negociadora, Julián Martín Nieto.

