

ACTA DE ACUERDOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO DE CONDICIONES PARA LA EXTINCION DE CONTRATOS POR MUTUO ACUERDO y PARA LA RENOVACION DE PLANTILLA Y CREACION DE EMPLEO JOVEN.

Por la Empresa CLH:

D. José Luis Conde Álvarez

Por UGT:

D. Francisco Luque Vargas

Por CC.OO.:

D. Ricardo Navarro Moya

Por C.G.T.:

D. Luis Miguel Sánchez Seseña

En el domicilio social de la **Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A.**, Calle Titán número 13 de Madrid, siendo las 12:00 horas del día 19 de febrero de 2015, reunidos la Empresa, representada por el Director Corporativo de Recursos Humanos, y las Secciones Sindicales en CLH de UGT, CC.OO. y CGT, representadas por los Delegados Sindicales que se relacionan al margen,

EXPONEN :

Que han valorado la conveniencia de configurar un acuerdo sobre un marco de condiciones para la extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo de empleados con edad superior a los 63, y, de otra parte, de empleados de 55 ó más años de edad que hubieran prestado servicios en la flota de CAMPSA/CLH o en otras navieras.

Que consideran este acuerdo un procedimiento idóneo para la renovación y rejuvenecimiento de la plantilla, que permitirá la incorporación a la empresa de un número significativo de jóvenes titulados de las universidades y centros de formación profesional de nuestro país con contratos a tiempo completo, inicialmente, siempre que sea posible, con contratos de Prácticas.

Acto seguido, y tras las oportunas deliberaciones,

ACUERDAN :

Establecer un marco regulador temporal en CLH para indemnizar con motivo de la baja en la Compañía como consecuencia de la extinción del contrato por mutuo acuerdo entre trabajador y la empresa, en los términos y condiciones que se especifican a continuación, todo ello con sujeción a la legislación aplicable en materia laboral.

1. VIGENCIA.-

Este acuerdo entrará en vigor a partir de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, o fecha posterior durante 2017, si fuera necesario por razones personales u operativas.

2. AMBITO PERSONAL.-

A) Podrán acceder a este programa de bajas por mutuo acuerdo en las condiciones establecidas en la presente acta de acuerdos, los empleados de convenio de CLH nacidos en los años 1952 y 1953, en las condiciones, y a partir de la edad que se especifica en el apartado siguiente.

B) Por otra parte, y con carácter excepcional, también podrán acogerse a este programa, en condiciones particulares, los empleados de convenio de CLH que, teniendo 55 o más años de edad, nacidos en 1952 o fecha posterior, acrediten cotizaciones en el Régimen Especial del Mar.

3. PROCEDIMIENTO Y CALENDARIO DE ADHESION

Como respuesta a la propuesta de la Empresa las personas de la plantilla que cumplan los requisitos expuestos en el apartado anterior y que deseen acordar con la empresa la extinción de su contrato de trabajo en las condiciones económicas recogidas en este documento, deberán comunicarlo a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos a partir de la firma de estos acuerdos.

- A) De manera orientativa el calendario de propuestas de extinciones, se articulará según las siguiente distribución temporal, durante 2015 a partir del cumplimiento de los 63 años para los nacidos en 1952 y durante 2016, a partir del cumplimiento de los 63 años, para los nacidos en 1953. Excepcionalmente por razones personales u operativas puede posponerse hasta el 2017 la entrada al programa para los nacidos a finales de 1953.

Las personas de la plantilla que ocupen un puesto de estructura en la plantilla de la empresa, cuya extinción de contrato requiera de contratación externa para gestionar su sustitución de forma directa o indirecta, deberán comunicarlo, siempre que sea posible, con una antelación mínima de 6 meses a la fecha de referencia de su cumpleaños, si se trata de personal técnico o PMER y de 4 meses para administrativos, especialistas y operarios cualificados.

En los centros donde el número de empleados que soliciten acogerse a este programa, en el mismo año y en el ámbito de la misma área de actividad (a título de ejemplo: el área de operaciones de una instalación) sea superior a 2, o afectara al 50% o más de los empleados de un mismo puesto de trabajo, la Empresa podrá posponer de forma escalonada, por periodos de 3 meses, la fecha de acceso al programa respecto de la fecha inicialmente prevista, al objeto de no perjudicar el normal desarrollo de la actividad de la empresa. En estos casos se establecerá un orden por el cual se podrá acoger en primer lugar el personal de mayor edad.

En cualquier caso, la efectividad de la baja en la empresa por mutuo acuerdo en las condiciones recogidas en los presentes acuerdos, queda condicionada a la disponibilidad de personal de sustitución y a la garantía de preservación de la continuidad de las operaciones y procesos corporativos en los que intervienen las personas interesadas en desvincularse de la empresa de entre las incluidas en el ámbito personal de este acuerdo. La Empresa desarrollará una política activa de selección de personal para la búsqueda de candidatos al objeto de minimizar al máximo los tiempos de espera.

La Empresa acusará recibo de las solicitudes que reciba, realizará las comprobaciones oportunas y se pondrá en contacto con el interesado o interesada por los medios que estime oportunos, para comunicarle si su solicitud es conforme a lo dispuesto en los presentes acuerdos, recabándole la documentación o datos precisos para ello. Una vez que se disponga de relevo y con una antelación mínima de 15 días a la fecha fijada por la Empresa, se le remitirá un escrito al trabajador informándole de la misma, junto con una hoja de cálculo orientativa con la estimación económica de cuál será la indemnización a satisfacer por CLH con motivo de su baja en la empresa.

Con posterioridad confirmará con el interesado la fecha de su baja en la empresa, y suscribirá el documento de extinción de contrato "por mutuo acuerdo de las partes", conforme al Artículo 49 a) del Estatuto de los Trabajadores.

- B) El personal de este colectivo, que hubiera prestado servicios en la flota de CAMPSA/CLH o, en otras navieras anteriormente a su ingreso en la empresa, podrá causar baja durante el periodo de vigencia de estos acuerdos, de forma inmediata si no precisa ser sustituido en su puesto de trabajo, previas las tramitaciones necesarias, o bien, en la fecha en que se disponga de un sustituto formado para cubrir su puesto cuando éste sea un puesto de estructura que precise de reposición.

4. DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DE LA INDEMNIZACIÓN .-

- A) El empleado que voluntariamente se acoja a este programa de desvinculación de la empresa percibirá en el momento de hacer efectivo el acuerdo de baja, además de la liquidación de haberes que legalmente le corresponda, una cantidad a tanto alzado expresada en euros brutos, en concepto de indemnización por cese de mutuo acuerdo en la empresa, sobre la que se aplicará la retención por IRPF que corresponda legalmente, atendiendo a la naturaleza de rendimiento obtenido de forma notoriamente irregular de dicha indemnización.

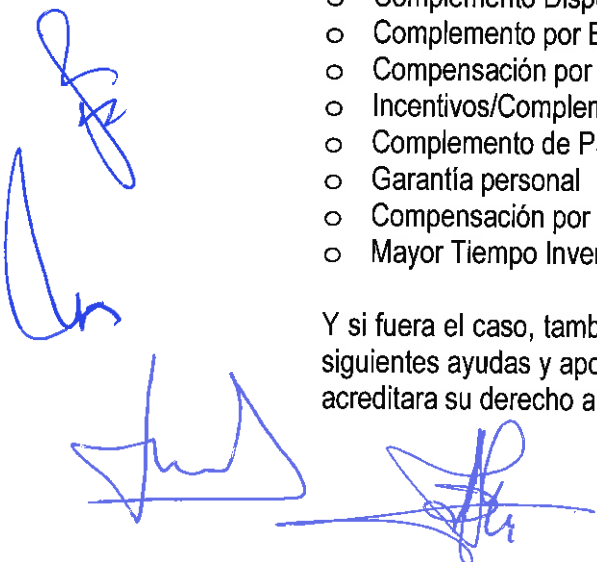
La citada indemnización, será el resultado de sumar dos compensaciones de cuantía variable, que se calcularán para cada empleado acogido a este programa de forma personalizada, de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1) Una primera indemnización económica equivalente al diferencial existente entre la cuantía de la pensión teórica de jubilación y el 90% del Salario Regulador integrado por los conceptos que se especifican en este mismo apartado, durante el período comprendido entre la fecha de su baja en la empresa por mutuo acuerdo y la fecha de cumplimiento de su edad ordinaria de jubilación.

El Salario Regulador, estará integrado por los conceptos que se indican a continuación, calculados en la misma proporción teórica anual que le hubiera correspondido de permanecer en activo.

- Salario Base
- Complemento Personal
- Complemento de Antigüedad
- Complemento de Turnicidad
- Plus de Relevé
- Plus CAC
- Complemento de PMER
- Complemento Salarial en el área de informática.
- Complemento Disponibilidad en Control de Entradas
- Complemento por Ejecución de Trabajos de Grupo Superior (*)
- Compensación por Utilización Vehículo Propio del personal de Oleoductos (D.A. 4ª)
- Incentivos/Complemento anual
- Complemento de Puesto
- Garantía personal
- Compensación por Jornada Irregular
- Mayor Tiempo Invertido

Y si fuera el caso, también se computarán para el cálculo, y durante el mismo período, las siguientes ayudas y aportaciones en el supuesto que el empleado las tuviera reconocidas o acreditara su derecho a las mismas en el momento de su baja en la Empresa:



- Aportación Ordinaria Fondo de Pensiones
- Ayuda Familiares Minusvalía
- Ayuda Escolar
- Bonificación Intereses Préstamo Vivienda

(*) Este complemento podrá considerarse a efectos de Salario Regulador, siempre y cuando el trabajador lo estuviera percibiendo en el momento de la extinción de su contrato y además lo hubiera percibido durante al menos 2/3 partes del tiempo durante los últimos 2 años.

Los cálculos serán suministrados por consultora externa, a partir de los datos facilitados por CLH, estimando una revisión del salario regulador inicial para años sucesivos, del 2% anual, sobre el utilizado en el momento de la baja en la Empresa.

Excepcionalmente, para el personal adscrito a un régimen de trabajo 365 días, 24 horas, o bien en régimen de disponibilidad mediante la percepción de retenes, este primer tramo de la indemnización, será completado con una compensación adicional bruta a tanto alzado de 4.000 €.

- 2) Una segunda indemnización consistente en el importe de capitalización de la diferencia entre la cuantía de la pensión utilizada para el cálculo de la indemnización definida en el apartado anterior y la cuantía de la pensión teórica calculada a la fecha de cumplimiento de su edad ordinaria de jubilación.

Los cálculos serán suministrados por consultora externa, aplicando criterios actuariales comúnmente aceptados, considerando una expectativa de vida según la Tablas de Mortalidad y Supervivencia PERM/F-2000 utilizadas por las entidades aseguradoras, y considerando un incremento anual de las pensiones de seguridad social para años sucesivos, del 1% anual sobre las calculadas inicialmente en el momento de la baja en la Empresa.

- B) A las personas del colectivo de empleados incluidos en el apartado 2. B) de estos acuerdos, que acreditan disponer de coeficientes reductores de la fecha de jubilación, que causen baja en la empresa de mutuo acuerdo con la Compañía, percibirán una única indemnización económica a tanto alzado equivalente al diferencial entre la cuantía de la pensión teórica por jubilación, suponiendo un 100% de la base reguladora, y el 85% del Salario Regulador integrado por los conceptos que se especifican en el apartado A) 1 anterior, durante el período comprendido entre la fecha de su baja en la empresa y la fecha de cumplimiento de 63 años; y hasta el 90% del Salario Regulador integrado por los conceptos que se especifican en el apartado A) 1 anterior, durante el período comprendido entre la fecha de cumplimiento de los 63 años y la fecha de cumplimiento de su edad ordinaria de jubilación.

Los cálculos serán suministrados por consultora externa, a partir de los datos facilitados por CLH, estimando una revisión del salario regulador inicial para años sucesivos, del 2% anual sobre el utilizado en el momento de la baja en la Empresa, y un incremento de las pensiones de seguridad social para años sucesivos, del 1% anual sobre las calculadas inicialmente en el momento de la baja en la Empresa.

Excepcionalmente, para el personal de este colectivo adscrito a un régimen de trabajo 365 días, 24 horas, o bien en régimen de disponibilidad mediante la percepción de retenes, la mencionada indemnización, será completada con una compensación adicional bruta a tanto alzado de 4.000 €.

Asimismo se acuerda incluir en el cálculo final, una compensación diferenciada a la fecha de su baja en la empresa para los integrantes de este colectivo B) de la siguiente cuantía:

| | | |
|------------|-------|---------------------------------|
| Nacidos en | 1954: | 1.000 € |
| " | " | 1955: 2.000 € |
| " | " | 1956: 3.000 € |
| " | " | 1957: 4.000 € |
| " | " | 1958: 5.000 € |
| " | " | 1959 o fecha posterior: 6.000 € |

Los empleados de este colectivo nacidos en 1952 y 1953, verán también incrementado el cálculo final de su indemnización en 1.000 €, si su baja en la empresa se produce antes de cumplir los 63 años.

Con el percibo de las mencionadas indemnizaciones, según corresponda a las personas de cada colectivo que soliciten acogerse a este programa y de la liquidación de haberes correspondiente, quedará extinguida a todos los efectos su relación laboral con CLH, lo cual se verá reflejado en el oportuno documento, que suscribirán ambas partes por duplicado ejemplar.

5. CONTRATOS DE SUSTITUCION.-

La Empresa se compromete a cubrir de forma directa, mediante contratación externa, o indirecta, mediante recolocación de otro personal de la empresa, los puestos de las personas de la empresa que causen baja, siempre que dichos puestos estén contemplados en la estructura de plantilla objetivo prevista para cada uno de los años de vigencia del plan.

Como regla general, los contratos de trabajo que sea preciso realizar, en los casos en que se requiera reposición de las personas que soliciten acogerse a la baja en la Empresa en las condiciones aquí establecidas, se concertarán a tiempo completo, con la modalidad de Prácticas, siempre que sea posible, convertibles en indefinidos a su finalización si el empleado acredita una evaluación favorable de sus superiores y su puesto de trabajo se mantiene en la estructura de plantilla objetivo de la Empresa. No obstante, en este último supuesto, la Empresa podrá ofrecer otro puesto con contrato indefinido, del mismo grupo profesional, en otro centro de trabajo de la empresa donde exista una vacante de estructura confirmada, respetando en todo caso las previsiones de cobertura de vacantes reguladas en Convenio Colectivo.

La empresa manifiesta que al menos un 60% de las personas afectadas por los presentes acuerdos, ocupan puestos de estructura que precisarán ser cubiertos mediante contratación externa o recolocación interna, si se acogen a la baja por mutuo acuerdo en la empresa.

6. OTRAS CONDICIONES.-

El marco de condiciones descrito en los presentes acuerdos, estará supeditado al mantenimiento de la regulación legal aplicable en esta materia, así como del sistema retributivo en vigor en CLH.

De producirse durante el período de vigencia de estos acuerdos variaciones sustanciales, en la regulación laboral, el mismo quedará en suspenso a requerimiento de cualquiera de las partes firmantes, que deberán proceder a la renegociación en su conjunto de las condiciones pactadas para establecer las indemnizaciones, sobre la base de preservar el mantenimiento de la equidad de las posiciones de ambas.

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

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

La efectividad de los presentes acuerdos, queda supeditada a su aprobación por el Consejo de Administración de la Compañía.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 13:30 horas del día 19 de febrero de 2015.

**POR LA REPRESENTACION DE
DE LA EMPRESA**

A single blue ink signature, appearing to be a stylized 'M' or similar character, enclosed within a hand-drawn blue rectangular box.

**POR LA REPRESENTACION
LOS TRABAJADORES**

Three distinct blue ink signatures, written in a cursive style, positioned above a long, horizontal blue ink flourish that spans across the width of the signature area.