

**15839** *RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican los Acuerdos del Convenio colectivo de CLH Aviación, S.A., sobre la modificación del convenio y otros acuerdos en materia de empleo.*

Visto el texto de los Acuerdos del Convenio Colectivo de la empresa CLH Aviación, S.A. (publicado en el BOE. de 27.04.2006), sobre la modificación del convenio y otros acuerdos en materia de empleo (Código de Convenio n.º 9011372), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 13 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**ACTA DE ACUERDOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CLH AVIACIÓN, S.A. 2004-2009, SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y OTROS ACUERDOS EN MATERIA DE EMPLEO**

En el domicilio social de CLH Aviación S.A., calle Méndez Álvaro número 44 de Madrid, siendo las 11:00 horas del día 24 de julio de 2007, reunidas las representaciones de la Empresa y la de los Trabajadores que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de CLH Aviación, S.A. 2004-2009, y tras proceder a la designación de D. Julián Martín Nieto, como nuevo Presidente-Secretario de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo,

**EXPONEN**

Que atendiendo a las propuestas de la Comisión de Empleo, constituida según lo dispuesto en el Acta de Acuerdos de fecha 21-06-2006, por la Empresa y los Secciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo 2004-2009, ambas representaciones coinciden en la conveniencia de acometer en CLH Aviación un proceso de adecuación de la plantilla a las nuevas necesidades organizativas, técnicas y de producción de la Empresa, para lograr en los próximos años un dimensionamiento óptimo y flexible de los recursos teniendo en cuenta el entorno cambiante y de libre competencia en el que se ha de desarrollar la actividad de CLH Aviación, a partir de la entrada de nuevos operadores en el negocio de la puesta a bordo de combustible de aviación, así como las adjudicaciones o pérdidas de concesión previstas en diversos aeropuertos para la explotación de la instalación fija o como agente de puesta a bordo.

A tal efecto, ambas representaciones analizan las diferentes alternativas para configurar un plan de empleo que propicie, la renovación y rejuvenecimiento de plantilla, procurando a su vez dotar al conjunto de la actual plantilla de CLH Aviación de un mayor grado de estabilidad en el empleo en aquellas instalaciones que tengan asegurada la actividad durante un período de tiempo razonablemente amplio, asegurando asimismo, mediante las oportunas modificaciones del Convenio Colectivo vigente, la implantación de unas condiciones de trabajo con la flexibilidad necesaria que permita a la Empresa abordar con éxito los retos futuros y garantizar su continuidad.

Acto seguido, tras las oportunas deliberaciones,

**ACUERDAN**

1. Modificación de artículos y disposiciones del Convenio Colectivo de CLH Aviación, S. A., 2004-2009.

1.1 Desarrollo de carreras profesionales.

Se acuerda establecer plazos, condiciones y criterios básicos para la aplicación del Desarrollo Profesional de los Oficiales Cualificados. A tal efecto, se acuerda modificar los artículos 17 y 18 del Convenio Colectivo, que quedan redactados como sigue.

Artículo 17. *Desarrollo de carreras profesionales.*

1. La asignación de personas a los niveles de desarrollo en los Grupos Profesionales de Técnico Superior y Técnico Medio será de libre competencia de la empresa atendiendo al grado de cualificación profesional requerida en cada puesto de trabajo.

2. En los demás Grupos Profesionales el desarrollo profesional se ajustará al seguimiento y aprovechamiento de los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a necesidades organizativas de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo.

3. En el Grupo Profesional de Oficiales Cualificados, el desarrollo profesional se acomodará a los siguientes criterios:

3.1 Al Nivel de Desarrollo 1, se accederá al cumplir 2 años de permanencia en el Nivel Básico, a través de la experiencia y el seguimiento de las acciones de formación y desarrollo profesional que se establezcan.

3.2 Al Nivel de Desarrollo 2, se podrá acceder al cumplir los tres 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. Se valorará el conocimiento avanzado de los cometidos y funciones propias del puesto de trabajo asignado y la competencia profesional.

3.3 Al último nivel de desarrollo del Grupo de Oficiales Cualificados, donde se integrarán las personas con potencial teórico para ocupar posiciones de mando intermedio, se accederá a través de un procedimiento de valoración de conocimientos y evaluación del desempeño en funciones de mando intermedio.

Desde este nivel de desarrollo, se podrá acceder cuando existan vacantes, al desempeño efectivo de las funciones de Grupo de Técnicos Ayudantes quienes hayan obtenido una evaluación más favorable en el desempeño del puesto. Dicha evaluación se realizará al finalizar los seis primeros meses del desempeño provisional del puesto de técnico ayudante.

4. El acceso a puestos de trabajo de Grupo Profesional de Técnicos Ayudantes, no obstante lo citado en el apartado 3.3 anterior, podrá producirse, una vez acreditada la competencia de los candidatos desde cualquier nivel de desarrollo (incluidos el de entrada y el básico) de los grupos de Oficial Cualificado, correspondiendo a los candidatos que superen las acciones de desarrollo y las preceptivas evaluaciones de desempeño, el nivel retributivo inmediato superior al que tuvieran asignado.

Artículo 18. *Participación sindical.*

Se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de dos representantes de la Dirección y dos de los Sindicatos mayoritarios para el debido seguimiento del desarrollo de carreras profesionales e ingresos y con las siguientes competencias:

Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de D.C.P. elaborados y definidos por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la Organización.

Colaborar en el diseño de las carreras profesionales aprobadas: requisitos, fases y acciones básicas de formación de las mismas.

Participar en el diseño del instrumento o instrumentos de Evaluación del Desempeño a utilizar por el Mando. Se entenderá que se establecerá conjuntamente por la Representación de los Trabajadores y la Empresa en el seno de la Comisión Mixta.

Comprobar que el cumplimiento de los distintos D.C.P. se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

Analizar y proponer soluciones a la Dirección, referentes a cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en la aplicación concreta de los distintos D.C.P.

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del Sistema.

Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos Grupos Profesionales

Los efectos de la promoción a Nivel de Desarrollo 1 acordada en el nuevo artículo 17 del Convenio Colectivo, para los empleados que ya tengan acreditados los dos años de permanencia en el Nivel Básico, será la de la fecha de firma de los presentes acuerdos por la Comisión Negociadora

1.2 Horarios de trabajo y cuadros horarios.

Teniendo en cuenta la variabilidad de las condiciones operativas y de servicio en que ha desenvolverse la actividad de CLH Aviación para atender las necesidades de sus clientes, así como los requerimientos de la Autoridad Aeroportuaria, o el propio carácter estacional de algunos aero-

puertos, se acuerda ampliar las franjas horarias de referencia establecidas en el artículo 25.2 del vigente Convenio, para aeropuertos con régimen de funcionamiento de 24 horas ininterrumpidas.

En consecuencia, se modifica el apartado 2. del artículo 25 del Convenio Colectivo, para introducir las nuevas franjas horarias, resultando del siguiente tenor literal:

Artículo 25. *Cuadros horarios y cuadrantes.*

2. Durante la vigencia del Convenio y en aquéllos aeropuertos donde no se apliquen cuadrantes anuales, se elaborará un cuadrante anual en el que figure los días de vacaciones correspondientes a cada trabajador y el horario base de referencia al que queda adscrito.

Al personal fijo con jornada completa se le establecerá un cuadrante orientativo anual de descansos. En los cuadrantes cuatrisesmanales se fijarán definitivamente los días de descanso sin que la modificación con respecto al cuadrante orientativo suponga coste alguno para la Compañía.

En los aeropuertos con régimen de funcionamiento de 24 horas ininterrumpidas, los turnos de trabajo se fijarán dentro de las siguientes franjas horarias de referencia: 6 a 15, 13 a 24, y 21 a 7.

Los descansos semanales y la adscripción de cada trabajador a los turnos de trabajo correspondientes se planificarán y computarán cuatrisesmanalmente, comunicándose con quince días de antelación al inicio de cada periodo.

Se efectuará una planificación cuatrisesmanal de descansos y turnos para el personal fijo discontinuo y temporal que podrá ser modificada en los respectivos cuadrantes semanales, que se publicarán los jueves de la semana anterior. Una vez publicados, las modificaciones que se produzcan se compensarán según lo previsto en Convenio.

Los festivos, en aquellos aeropuertos en que no esté regulado, se planificarán en los cuadrantes cuatrisesmanales y se concederán de forma uniforme a lo largo del año.

1.3 Condiciones de trabajo personal fijo discontinuo y temporal.

Teniendo en cuenta las particularidades del plan de jubilaciones parciales con contrato de relevo que se regula en el apartado 2.1. del presente documento, se acuerda la ampliación de la moratoria para el acceso a la condición de fijo discontinuo recogida en el artículo 63 del vigente Convenio Colectivo, hasta el 31 de diciembre de 2009, coincidiendo con el periodo de vigencia del actual Convenio Colectivo. A tal efecto, se acuerda modificar el mencionado artículo para recoger la citada ampliación.

Asimismo, se acuerda introducir una nueva regulación de la jornada partida para el personal temporal, resultando la nueva redacción del artículo 63 del Convenio Colectivo, como sigue:

Artículo 63. *Contratación temporal.*

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

Con carácter general, el personal temporal que se contrate por temporada tendrá la consideración de fijo discontinuo al iniciar la tercera contratación. A estos efectos se considerará como temporada el año natural y como contratación la que haya tenido una duración mínima de tres meses. Asimismo el personal temporal tendrá la consideración de fijo discontinuo al inicio del 16.º mes de prestación de servicios a la Compañía bajo cualquier modalidad de contratación.

No obstante, teniendo en cuenta la actual situación de la empresa y las circunstancias que en un futuro próximo podrían afectar al volumen de empleo por la aparición de nuevos operadores y finalización de concesiones en varios aeropuertos, durante los años 2003 a 2009, ambos inclusive, queda sin efecto la regla general establecida en el párrafo anterior, que se entenderá automáticamente restablecida a partir del 1 de enero de 2010, siéndole reconocida la condición de fijos discontinuos a los trabajadores temporales que, a partir de esa fecha, reúnan los requisitos establecidos en el párrafo anterior, sin que computen a estos efectos los periodos de contratación que hubieran tenido en los ejercicios de 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, periodo afectado por la presente moratoria.

El personal de aeropuertos 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 les fijará sus condiciones de trabajo (jornada, horarios, descansos, etc.) en los respectivos contratos individuales.

Podrán establecerse en los contratos de trabajo, del personal fijo discontinuo y temporal, horarios en jornada partida, de acuerdo con las necesidades de cada aeropuerto, entre las 08:00 y las 20:00 horas con una interrupción de jornada no superior a 3 horas.

Los contratos del personal fijo discontinuo se prorrogarán en el tiempo necesario para que se complete el disfrute de las vacaciones y de los descansos pendientes.

A efectos de lo previsto en el artículo 15.8 del texto refundido de 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.

Al personal referido en el párrafo anterior, la Compañía cursará comunicación escrita al trabajador correspondiente, haciendo constar en la misma, la fecha de incorporación al puesto de trabajo, periodo de duración de la prestación de servicios y las condiciones reguladas en su contrato.

Siempre con referencia al Centro de Trabajo y después de los fijos discontinuos, el orden de contratación en su caso del resto de personal temporal, será como sigue:

1. Personal eventual con anterior contrato temporal en la Compañía, conforme al orden de puntuación alcanzado en las pruebas de selección celebradas en su momento, siempre que la evaluación de su prestación laboral haya sido positiva.

2. Personal de nuevo ingreso, conforme al orden de puntuación alcanzado en las pruebas de selección celebradas al efecto.

En atención al carácter estacional de la actividad, se podrán concertar contratos eventuales de duración determinada por circunstancias de la producción con una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho a partir del momento en que se producen dichas causas, de conformidad con lo establecido el XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química.

1.4 Compensación por comida.

Habida cuenta las nuevas franjas horarias acordadas en el nuevo artículo 25.2, se hace preciso adecuar la redacción del artículo 92 relativo a la compensación por comida

Artículo 92. *Compensación por comida o cena.*

A las personas en régimen de jornada partida, y que no tengan otra compensación específica por este motivo, se les abonará por cada jornada partida realizada, la cantidad de 8,62 euros durante 2004, de 8,96 euros durante 2005 y de 9,17 euros durante 2006.

Igualmente, se percibirá dicha compensación en el caso de realizar una jornada continuada en el turno de tarde, cuya hora de finalización sea posterior a las 23:30, así como en los supuestos establecidos en el artículo siguiente.

La fecha de efectos de la modificación incorporada a la anterior redacción del artículo 92, será la de la firma de los acuerdos por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

1.5 Garantía de empleo.

Teniendo en cuenta los nuevos escenarios económicos y empresariales, en que se ha de desenvolver la actividad de CLH Aviación, se hace preciso adecuar y actualizar la garantía de empleo contenida en la Disposición transitoria sexta, acordándose una nueva redacción para la misma:

Disposición transitoria sexta. *Garantía de empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia, salvo en el supuesto de tener que afrontar reducciones sustanciales de actividad, bien sea por pérdida de la concesión para operar las instalaciones fijas o por la entrada de nuevos operadores en el negocio de puesta a bordo de combustible de aviación, en cuyo caso, se negociarán con la representación de los trabajadores las medidas de empleo necesarias para resolver la situación planteada, considerando prioritariamente en la negociación las posibilidades de empleo y recolocación previstas en la Disposición Adicional Sexta, así como las medidas de prejubilación necesarias que, con carácter voluntario, resulten más adecuadas a tal fin.

Para el personal fijo de plantilla en la empresa (incluidos los fijos discontinuos) a la fecha de la firma de la presente acta de acuerdos, cualquier tipo de baja que, en última instancia, pudiera acordarse en estos supuestos, 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.

## 2. Otros acuerdos en materia de empleo.

### 2.1 Plan de jubilaciones parciales con contrato de relevo.

Se acuerda establecer un plan que permita el acceso a la jubilación parcial del personal que cumpla las condiciones exigidas por la legislación vigente y el relevo de estos trabajadores a través de la contratación externa de personal de nuevo ingreso o de personal actualmente vinculado a la empresa con contrato temporal, en los términos y condiciones que se especifican a continuación. Todo ello con sujeción a la legislación vigente en materia laboral y de seguridad social.

#### 2.1.1 Vigencia.

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

#### 2.1.2 Personal afectado.

Podrán acogerse al presente Plan los empleados de Convenio de CLH Aviación, S. A., que ocupen puestos de estructura en la plantilla de la empresa, en las condiciones y a la edad que se especifica en el apartado siguiente, siempre que reúnan las condiciones exigidas por la legislación vigente para acceder a la jubilación parcial y no pertenezcan a Aeropuertos con previsión de cierre o de pérdida de concesión, antes del 1-1-2012, que con carácter general, resultan excluidos de su ámbito de aplicación.

Asimismo, la empresa se reserva la aplicación del plan de jubilaciones parciales en aquellos centros en los que, aun no concurriendo los supuestos anteriores, se vean afectados por una disminución sustancial de la actividad.

#### 2.1.3 Incorporación al plan.

A partir de la firma de los presentes acuerdos por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, los trabajadores considerados por la Empresa como relevables, conforme a las previsiones del apartado anterior, que deseen acogerse a la jubilación parcial, deberán comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista en cada caso, de acuerdo con el siguiente calendario:

Año	Fecha jubilación parcial	Personal afectado
2007	De octubre a diciembre.	Nacidos entre el 01-01-43 y el 31-12-44.
2008	De enero a mayo. De octubre a diciembre.	Nacidos entre el 01-01-45 y el 30-06-46. Nacidos entre el 01-07-46 y el 31-12-47.
2009	De enero a mayo. De octubre a diciembre.	Nacidos entre el 01-01-48 y el 30-06-48. Nacidos entre el 01-07-48 y el 31-12-48.

En los Aeropuertos donde el número de trabajadores que solicitan acogerse a la jubilación parcial en el mismo año fuera superior al 30 % de los empleados de un mismo puesto de trabajo, la Empresa, previa comunicación a la Comisión de Empleo, podrá posponer de forma escalonada, por períodos de 2 meses, la fecha de entrada en la jubilación parcial, respecto de las fechas inicialmente previstas, al objeto de no perjudicar el normal desarrollo de los servicios. En estos casos se establecerá un orden por el cual se podrá acoger en primer lugar el personal de mayor edad.

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

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

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

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

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

#### 2.1.4 Condiciones a garantizar.

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

a) Pensión de Jubilación Parcial por parte del INSS, consistente en el 85% de la base reguladora, calculada siguiendo el mismo proceso y sistema que el que se ha de aplicar para el cálculo de la jubilación ordinaria, sin coeficientes reductores por razón de la edad.

b) Salario correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial, consistente en el 15% de la retribución bruta anual, considerada en términos de un Salario Regulador, que estará integrado por los conceptos que se indican a continuación, calculados en la misma proporción teórica anual que le hubiera correspondido de estar en activo:

Salario Base.  
Complemento Personal.  
Complemento de Antigüedad.  
Complemento de Turnicidad.  
Plus de Relevo.  
Complemento por Ejecución de Trabajos de Grupo Superior (\*).  
Incentivos.  
Complemento de Puesto.  
Garantía personal.

c) Complemento de Empresa.–Si la suma de la pensión bruta de jubilación parcial y la retribución bruta del contrato a tiempo parcial, fuera inferior al 94 % de las percepciones salariales brutas, calculadas en términos de Salario Regulador, que le corresponderían al trabajador de haber mantenido su contrato de trabajo con prestación de jornada completa, la Empresa le abonará un Complemento que permita alcanzar dicho porcentaje del Salario Regulador.

d) Otras percepciones y garantías.–Los trabajadores acogidos a la Jubilación parcial, mantendrán las aportaciones, ordinaria y extraordinaria, al Plan de Pensiones en la misma medida que si estuvieran contratados a tiempo completo, así como la Bonificación de Intereses por Préstamo de Vivienda que tuvieran reconocida. Respecto a la Ayuda Escolar y la Ayuda por Familiares con Minusvalía, siempre que se acrediten los requisitos previstos en el Convenio Colectivo, se mantendrá su percepción por parte del trabajador contratado a tiempo parcial hasta su jubilación total.

Asimismo, el tiempo de permanencia en la empresa con contrato a tiempo parcial, hasta la jubilación total de los empleados que se acojan a la jubilación parcial, computará a los efectos del Premio por Continuidad en el Servicio y Premio por Servicio a la Compañía, regulados respectivamente en los artículos 51 y 53 del Convenio Colectivo vigente.

El Salario Regulador, y demás percepciones, se revisarán para su actualización, el mes de Enero de cada año de vigencia del Plan, en función de las previsiones contenidas en los artículos 77 y 78 del vigente Convenio Colectivo de CLH Aviación, S.A., o bien siempre que corresponda con motivo del cumplimiento de nuevos trienios.

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

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

Cuando el trabajador afectado cumpla la edad de 65 años.

En caso de fallecimiento del trabajador. En este supuesto la Dirección de la Empresa deberá comunicarlo a la Comisión de Empleo.

Por declararse al trabajador, con posterioridad al reconocimiento del complemento, afecto de una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez.

Por el comienzo de una actividad remunerada por cuenta propia o ajena.

Por cualquier otra causa legal que dé lugar a la rescisión del contrato a tiempo parcial celebrado con la empresa.

#### 2.1.5 Otras condiciones.

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

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

## 2.1.6. Contratos de relevo.

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

a) Se celebrarán a tiempo completo (100% de la jornada) y tendrán la consideración jurídica de temporales con conversión a indefinidos a su vencimiento, siempre y cuando la actividad de CLH AVIACION en el Aeropuerto donde preste servicios el relevista, estuviera garantizada a la finalización del contrato de relevo.

b) Teniendo presente el sistema de clasificación profesional y la movilidad funcional acordada en el vigente Convenio Colectivo, a efectos de celebración de contratos de relevo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 22.3 del E.T., se establecen las siguientes equivalencias:

Técnico Superiores con Técnico Medios.  
Técnicos Medios con Técnicos Ayudantes.  
Técnico Ayudantes con Operarios Cualificados.  
Operario Cualificados con Operarios.

## 2.1.7 Comisión de seguimiento de los acuerdos.

La Comisión de Empleo se mantendrá operativa hasta la finalización del período de vigencia de los presentes acuerdos, para realizar el seguimiento de su aplicación y mantendrá reuniones semestrales de seguimiento a partir del mes de Diciembre de 2007, además de las que se soliciten por cualquiera de las partes con carácter extraordinario.

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

## 2.2 Medidas para la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo.

Además de lo establecido en el plan de relevos acordado en el apartado 2.1, se acuerda introducir mejoras en la estabilidad en el empleo del personal temporal de CLH Aviación, para lo cual se crearán durante los años 2007 a 2009 las siguientes plazas de empleo fijo a jornada anual completa dirigidas al personal fijo discontinuo, para su consolidación como fijos de plantilla a tiempo completo, en las instalaciones aeroportuarias que se detallan a continuación.

Instalación Aeroportuaria	2007	2008	2009
Asturias .....	1		
Badajoz .....	1		
Barajas .....	14		
Barcelona .....	2		
Gerona .....	2		
Ibiza (*) .....		1	
Jerez .....	1		
Málaga .....	1		
Palma de M. (**)	1	5	4
San Javier .....	1		
Valencia .....	1		
Vigo .....	1		
Zaragoza .....	1		

(\*) En el caso del Aeropuerto de Ibiza el pase a la plantilla fija a tiempo completo de 1 fijo discontinuo, conforme al calendario fijado, queda condicionado a que se produzca la correspondiente vacante.

(\*\*) En el caso del Aeropuerto de Palma, el pase a la plantilla fija a tiempo completo de 10 fijos discontinuos, conforme al calendario fijado, queda condicionado a que a que se produzcan las correspondientes vacantes y se alcance un acuerdo a nivel local entre la representación de la Empresa y la de los Trabajadores para el establecimiento de un nuevo Cuadro Horario.

Se hace constar expresamente, que la presente Acta de Acuerdos, anula y sustituye al Acta de fecha 27 de junio de 2007, sobre las mismas materias, suscrita por esta Comisión Negociadora.

Por último, por el Presidente-Secretario se da lectura del presente documento ante el Pleno de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de CLH Aviación, S.A. 2004-2009 que, no encontrando motivo para realizar observación alguna, procede a su aprobación firmando cinco ejemplares del mismo, uno para cada parte representada y uno más para su registro ante la Dirección General de Trabajo y posterior publicación en el B.O.E.

## BANCO DE ESPAÑA

## 15840

*RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2007, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 28 de agosto de 2007, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la Introducción del Euro.*

## CAMBIOS

1 euro =	1,3664	dólares USA.
1 euro =	157,55	yenes japoneses.
1 euro =	1,9558	levs búlgaros.
1 euro =	0,5842	libras chipriotas.
1 euro =	27,716	coronas checas.
1 euro =	7,4442	coronas danesas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	0,67890	libras esterlinas.
1 euro =	257,42	forints húngaros.
1 euro =	3,4528	litas lituanas.
1 euro =	0,7013	lats letones.
1 euro =	0,4293	liras maltesas.
1 euro =	3,8320	zlotys polacos.
1 euro =	3,2475	nuevos leus rumanos.
1 euro =	9,3721	coronas suecas.
1 euro =	33,754	coronas eslovacas.
1 euro =	1,6366	francos suizos.
1 euro =	87,20	coronas islandesas.
1 euro =	7,9475	coronas noruegas.
1 euro =	7,3232	kunas croatas.
1 euro =	35,0860	rublos rusos.
1 euro =	1,8128	nuevas liras turcas.
1 euro =	1,6552	dólares australianos.
1 euro =	1,4421	dólares canadienses.
1 euro =	10,3252	yuanes renminbi chinos.
1 euro =	10,6584	dólares de Hong-Kong.
1 euro =	12,837,33	rupias indonesias.
1 euro =	1,284,28	wons surcoreanos.
1 euro =	4,7742	ringgits malasio.
1 euro =	1,9197	dólares neozelandeses.
1 euro =	63,845	pesos filipinos.
1 euro =	2,0796	dólares de Singapur.
1 euro =	44,652	bahts tailandeses.
1 euro =	9,8993	rands sudafricanos.

Madrid, 28 de agosto de 2007.—El Director general, Javier Alonso Ruiz-Ojeda.