

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**2808** *Resolución de 16 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del Convenio colectivo de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA, (personal de tierra).*

Visto el texto del Acuerdo Parcial de modificación del Convenio colectivo de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A.–personal de tierra– (código de convenio 90000830011981), que fue suscrito, con fecha 10 de enero de 2018, 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, CC.OO. y CGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Parcial derivado del referido Convenio 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 Paritaria del Convenio.

Segundo.

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

Madrid, 16 de febrero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CLH, S.A.**

##### *Acta de acuerdos*

##### Acuerdo modificación parcial convenio colectivo

En el domicilio social de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., calle Titán, 13 de Madrid, siendo las doce horas del 10 de enero de 2018, se reúnen en este acto la representación de la Empresa y la de los Trabajadores para formalizar en Comisión Negociadora, como acuerdo parcial de convenio, los acuerdos que en materia de convenio habían alcanzado las partes el pasado día 19-12-17 al mismo tiempo que suscribían un nuevo acuerdo de ampliación de la ultraactividad del Convenio Colectivo 2010-2015 de CLH, con el compromiso de continuar sin interrupción el proceso de negociación colectiva en curso.

A tal efecto, y tras las oportunas deliberaciones, ambas representaciones, la de la Empresa y la de las tres Secciones Sindicales, UGT, CCOO y CGT que integran la Comisión Negociadora

## ACUERDAN

1. Modificar el artículo 3.—Ámbito personal, apartado 2.º, para fijar en el 33%, el porcentaje de personas de la plantilla total de la empresa susceptibles de ser excluidas de la aplicación de Convenio, incorporando a propuesta de la dirección de la empresa y con aceptación voluntaria y expresa del empleado a nuevo personal, que podrá retornar a petición propia al régimen retributivo de convenio sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, salvo que se trate de puestos de mando, de especial confianza y responsabilidad o de alta cualificación, determinados por la dirección de la empresa como excluidos de convenio. Asimismo se garantiza que este personal mantenga el acceso al disfrute de ayudas y beneficios sociales equivalentes a las recogidas en convenio.

2. Modificar el artículo 9.—Comisión Paritaria, para adecuar el número de miembros de cada representación en la Comisión Paritaria, que pasa de 8 a 5 por cada representación, y el número de miembros de cada representación en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, que pasará de 12 a 9, a partir de la firma del próximo convenio colectivo. También se actualiza el criterio de plantilla a considerar para establecer la asignación económica a las secciones sindicales firmantes del convenio para compensar los gastos que se deriven de su participación en las diferentes comisiones mixtas de administración del convenio, incluyendo junto a la plantilla fija a los contratos en prácticas en sustitución de los contratos de relevo actualmente inexistentes.

Asimismo, se contempla en la nueva regulación convencional, que la eventual reducción que pudiera experimentar esta asignación económica en años sucesivos como consecuencia del sistema de cálculo establecido en base a la evolución de la plantilla fija más los contratados en prácticas la diferencia se integrará, a partir del año 2018, en el Fondo de Pensiones, incorporándola como aportación extraordinaria, previa su distribución entre cada uno de los partícipes del Subplan A.

3. Modificar el artículo 14.—Puestos de Actividad Normal, para suprimir por obsoleto el segundo párrafo de este artículo, teniendo en cuenta que se acuerda en este mismo acto la creación de un puesto único de especialista en las instalaciones de CLH.

La relación de puestos de trabajo en cada grupo profesional a la fecha de la firma del acuerdo parcial de convenio así como las funciones de los mismos, es la que figura en la comunicación de fecha 19 de diciembre de 2017 de la Empresa a la Comisión Mixta de Clasificación y Desarrollo Profesional en atención a las competencias que esta comisión tiene atribuidas por el Artículo 23.5 apartado d) del Convenio y que sustituye a la referencia sobre esta materia contenida en el párrafo del artículo 14 que ahora se suprime.

4. Modificar el artículo 19.—Movilidad Funcional, para suprimir el último párrafo del apartado I de este artículo en el Convenio 2010-2015: »No tendrán la consideración de definitivos los cambios en los puestos de especialista de explotación de instalaciones y especialista de sala de control cuando dicha movilidad venga establecida por cuadrante anual conjunto», toda vez que se contempla en este acuerdo parcial de convenio la desaparición del cuadrante anual conjunto C.A.C. referido en la anterior redacción del artículo 25. III, y la configuración de un puesto único en instalaciones, el de Especialista de Explotación, que supera la diferenciación entre puestos que establecía el párrafo a suprimir y otros apartados del convenio.

5. Modificar el artículo 25.I.—Duración y Cómputo de Jornada, para:

– Recoger, al tiempo que se acuerda dejar sin efecto el apartado 4 de la Disposición Transitoria Sexta, el acuerdo sobre la duración y cómputo anual de jornada para todo el personal de los distintos grupos profesionales, que queda establecida en el siguiente número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual, con inicio y finalización en el centro de trabajo:

a) Para Técnicos Ayudantes, Especialistas y Operarios Cualificados la jornada anual para 2016 y 2017 de 1.691 horas, se establece para 2018 en 1.688 horas y para 2019 en 1.685 horas.

b) Para el personal de éstos mismos grupos profesionales adscrito a un régimen de 3 turnos 365 días al año, la jornada queda establecida en 1686 horas para los años 2016 y 2017. En 2018 esta jornada pasará a ser de 1.685 horas, en 2019 de 1.683 y en 2020 de 1.680.

c) Para el personal de los grupos de Técnicos Superiores, Técnicos Medios y Administrativos la jornada queda establecida a partir de 2016 en 1.678 horas en cómputo anual.

– Considerar a partir de 2018, los días 24 y 31 de diciembre como días de libranza, sin perjuicio del cumplimiento efectivo de la jornada anual pactada, adaptando individualmente en lo necesario la duración de la jornada diaria durante el resto del año para ajustarse al cómputo anual de jornada. Por otra parte, estos mismos días se equiparán a días festivos, según el artículo 95 del Convenio, a los efectos de compensación, al personal que por su puesto de trabajo deba prestar servicio en esas fechas.

– Reconocer a partir de la firma del acuerdo parcial de convenio a todo el personal, con excepción del que tenga establecida una jornada inferior a seis horas diarias, el derecho al disfrute de 25 minutos diarios de descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo. Este tiempo de descanso únicamente podrá ser acumulable parcialmente hasta completar una jornada completa de descanso, en los centros de control de oleoductos y de instalaciones, cuando no se pueda disfrutar de la totalidad del descanso, y con carácter restrictivo y muy excepcionalmente, en el resto de instalaciones y centros de trabajo de la Compañía.

– La Compañía reconocerá, a partir del 1 enero de 2016, el derecho a devengar un día de descanso adicional por cada semestre natural en que el trabajador mantenga una asistencia ininterrumpida al trabajo, a disfrutar dentro del semestre natural siguiente. A estos efectos sólo serán considerados los días de trabajo efectivo y los de vacaciones y descansos reglamentarios, por lo que cualquier otro tipo o causa de ausencia, impedirá que se devengue el derecho al disfrute en cada semestre del referido descanso adicional, al que se reconoce la naturaleza de «premio por continuidad». Y en el supuesto de que, en lo sucesivo dicha asistencia ininterrumpida se mantenga a lo largo de los dos semestres del año, se devengará el derecho a un día de descanso adicional, a disfrutar en el primer semestre del año siguiente.

El personal que ya hubiera disfrutado el anterior premio de asiduidad, regulado en el convenio anterior, durante los años 2016 y 2017, le será de aplicación de forma efectiva este premio de continuidad a partir de 2018, quedando subsumido en el primero el nuevo premio por continuidad correspondiente a los años 2016 y 2017.

6. Modificar también el artículo 25, apartado III (mover al II, vacío) para actualizar la redacción teniendo en cuenta la desaparición a partir del 1 de enero de 2018, del régimen de trabajo asociado al cuadrante anual conjunto C.A.C. y la nueva organización del trabajo en instalaciones con la configuración de un puesto único de Especialista de Explotación, que integra los anteriores puestos de Especialista de Sala de Control, Especialista de Explotación de Instalaciones y Especialista de Explotación de Oleoductos, y que desarrollará en cada instalación, líneas de oleoductos y puntos de carga y descarga de BB/TT en las que opere CLH, todos los trabajos inherentes a la explotación de las instalaciones y oleoductos, atendiendo a la naturaleza y actividad de cada una de ellas.

A este personal se le reconoce el derecho a percibir un complemento específico denominado Plus de Explotación, a partir del 1 de enero de 2018 que se regula en un nuevo artículo 97, en tanto permanezca adscrito a estas condiciones de trabajo.

No obstante lo acordado en los párrafos precedentes, excepcionalmente, en las Instalaciones no remotizadas y hasta el momento de su incorporación al sistema de control centralizado desde el CCI, los Especialistas de Sala de Control procedentes del anterior sistema de categorías laborales adscritos a estas instalaciones tendrán la opción de conservar la garantía funcional recogida en el Acta Final del Convenio 2010-2015, hasta la remotización de su instalación, de forma que su actividad se desarrollará fundamentalmente en la sala de control de su instalación. Por este motivo, quedarán excluidos de la aplicación

del Plus de Explotación, salvo que voluntariamente decidieran adscribirse a las nuevas condiciones de trabajo pactadas, previa comunicación a la empresa y superado el proceso de formación correspondiente para el desempeño del nuevo puesto de Especialista de Explotación.

7. Modificar el artículo 26. Calendarios y Cuadrantes, apartado 3, para suprimir la mención al Plus CAC en la medida que este plus desaparece, y también para modificar la referencia al número de días sueltos de vacaciones que pueden solicitarse, que pasa de 6 a 9.

8. Nueva redacción de los artículos 27. Desplazamientos de Jornada y 28. Desplazamientos de Descanso, para ampliar a nuevos supuestos las facultades de la empresa para ordenar desplazamientos de descanso, incorporando las ausencias por asistencia a cursos de formación y por utilización de horas sindicales o de crédito horario de los representantes de los trabajadores, y por la baja de empleados en la empresa, en este último caso durante un período máximo de dos semanas.

9. Nueva redacción del artículo 36. Licencias. A partir de la firma del acuerdo parcial de convenio para:

Modificar la actual regulación, desdoblado las licencias del anterior apartado b) en tres nuevos apartados b), c) y d), con objeto de contemplar nuevos supuestos de licencias estatutarias no contemplados hasta ahora en el Convenio tales como el accidente o enfermedad graves, y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario. Y para reconocer específicamente en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o hijos, una licencia en cualquier caso de seis días laborables.

Se reconoce además que los días de licencia a disfrutar sean laborables en lugar de hábiles.

Por otra parte se introduce, para la ampliación de los días de licencia por estos supuestos vinculados a contingencias familiares o por mudanza de domicilio del trabajador, un nuevo criterio gradualista en función de la mayor distancia del desplazamiento que precise realizar el trabajador por estos motivos, dependiendo si esta distancia, respecto de su residencia habitual, es mayor de 40 km, y mayor de 60 km o provincia.

Se reconoce, previa acreditación de las causas por parte de los trabajadores y trabajadoras de CLH, el acceso a las licencias reguladas en los nuevos apartados b), c) y d) de este artículo modificado, cuando estas contingencias afecten a la pareja de hecho o a sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que se disponga de la acreditación del registro público correspondiente y haya sido previamente comunicada a la Empresa.

Por otra parte, se reconoce un nuevo derecho en el Convenio a la acumulación del permiso de lactancia.

10. Modificar el artículo 37.–Vacaciones, para recoger la posibilidad de disfrutar de hasta nueve días sueltos de vacaciones al año, de acuerdo con la jefatura, supeditado a la atención de las necesidades del servicio. Asimismo, se suprime la restricción relativa a la exigencia de que medie una semana entre el disfrute de uno de los días sueltos y un periodo de vacaciones, siempre que quede garantizada la atención a las necesidades operativas del centro de trabajo.

11. Modificar el artículo 50.–Cobertura de Vacantes para suprimir las referencias a los puestos de ESC, EEI y EEO en el apartado I, A, b), una vez que en este mismo acto se acuerda la creación del puesto único de Especialista de Explotación en las instalaciones de la Compañía.

12. Modificar el artículo 78.II.4.–Secciones Sindicales, para actualizar la referencia de plantilla a partir del 1 de enero de 2018, considerando como indicador la plantilla total de la empresa a esa fecha, manteniéndose esa cifra hasta la firma del siguiente convenio colectivo, revisándose en todo caso a partir del 1 de enero de 2021.

13. Dejar sin contenido el artículo 81.–Participación Sindical, para suprimir la Comisión de Seguimiento de Planes Industriales, derivando este proceso de información

y consulta a los Delegados Sindicales, incorporándolo como una atribución más junto con las que ya tienen reconocidas en el artículo 79 el Delegado Sindical Estatal.

14. Modificar el artículo 82.—Incremento Salarial para aplicar un Incremento Salarial para el año 2016 del 2,2 % con efectos retroactivos desde el 01-01-16, sobre los valores de las tablas revisadas de 2015.

Para 2017, se aplicará un incremento salarial equivalente al IPC real de 2017 sobre todos los conceptos salariales, indemnizaciones, y resto de percepciones vigentes en la empresa durante 2016.

15. Modificar el artículo 94.—Complemento por Desplazamiento de Descanso, para establecer el valor del Complemento por Desplazamiento a Festivo Especial en 145,39 euros a partir de la firma del Acuerdo Parcial de Convenio.

16. Modificar el artículo 95.—Compensación por Trabajo en Domingo o festivo para considerar, a partir de la firma del Acuerdo Parcial de Convenio los días 24 y 31 de diciembre como días festivos según el artículo 95 del Convenio, a los efectos de compensación, al personal que por su puesto de trabajo y cuadrante deba prestar servicio en esas fechas, para el resto del personal serán días de libranza conforme a lo previsto en el artículo 25.

Asimismo y con la misma fecha de inicio de vigencia, se acuerda incluir 3 nuevos festivos en la relación de festivos especiales: el Viernes Santo y los días 12 de octubre y 1 de noviembre.

17. Incorporar al artículo 97, actualmente sin contenido, la regulación del nuevo Plus de Explotación y su importe, que viene a sustituir al actual Plus CAC del artículo 25.III y al de «Otras Compensaciones Salariales» de los antiguos especialistas de sala de control que prestan servicio en instalaciones remotizadas, así como al Complemento de Condiciones Especiales de Porto-Pi y de Mahón, y se hace extensivo a los actuales Especialistas de Explotación de Instalaciones y Especialistas de Explotación de Oleoductos que presten servicio en cualquier instalación de CLH, cualquiera que sea su actual o anterior denominación, ya fuera de almacenamiento, portuaria o de oleoductos, definiéndose el puesto de Especialista de Explotación como el puesto único de explotación de instalaciones, prestando su trabajo con un cuadrante anual ordinario independientemente de que la instalación esté o no incorporada al sistema de control centralizado desde el CCI, para realizar todos los trabajos de explotación de las instalaciones que opere CLH y de las líneas de oleoductos conectadas a las mismas, así como en los puntos de carga y descarga de BB/TT.

Se establece un valor para este plus de 110 euros mes a percibir en las 12 mensualidades ordinarias del año. Este complemento comenzará a percibirse a partir de la firma del acuerdo parcial de convenio.

18. Modificar el artículo 112.—Anticipos, para reducir de 9 a 6 meses del tiempo de carencia para la solicitud de un nuevo anticipo a partir de la fecha de cancelación de un anticipo anterior.

19. Suprimir del Convenio la disposición adicional cuarta.—Distancias máximas de residencia con respecto a Instalaciones de Oleoductos, y suprimir asimismo el último párrafo del artículo 104.—Por Utilización de Vehículo Propio en relación con el mismo asunto. A tal efecto, la Empresa garantizará como condición más beneficiosa, mediante carta de garantía, a partir de la fecha de firma del acuerdo parcial de convenio, como complemento personal, la cantidad correspondiente a este concepto por un total de 210 jornadas, distribuido en doce pagos mensuales, al personal fijo y con contrato en prácticas adscrito en esa misma fecha a las instalaciones de Oleoductos. Dicho complemento, que no será absorbible ni compensable, se revisará anualmente con el mismo criterio de revisión salarial que se aplique al salario base.

20. Modificar la disposición adicional sexta.—Garantía en caso de pérdida del permiso de conducción, para suprimir la mención a puestos ya inexistentes en la estructura de la empresa y adaptar la referencia a los trabajadores adscritos a puestos de mantenimiento y explotación del área de Oleoductos, por la de puestos de trabajo que tengan

encomendado el mantenimiento y la explotación de oleoductos, al objeto de extender esta garantía a los nuevos Especialistas de Explotación.

21. Eliminar la disposición transitoria sexta en su apartado 4.–Duración y Cómputo de Jornada teniendo en cuenta los acuerdos sobre esta materia que se han incorporado en el Artículo 25.I del convenio sobre jornada anual, tiempo de bocadillo y premio por asiduidad que se sustituye por un nuevo premio de continuidad.

22. Modificar el anexo número 6.–Condiciones Especiales de trabajo para los Especialista de Mantenimiento de Aparatos Surtidores y Estaciones de Servicio y el personal adscrito al mantenimiento nacional y/o regional, para adecuar su enunciado y contenido a la desaparición en nuestra empresa de la actividad de Mantenimiento de Aparatos Surtidores y Estaciones de Servicio, así como a la desaparición del Puesto de Especialista de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS, y teniendo en cuenta además de que con la creación del puesto único de Especialista de Explotación en todas nuestras Instalaciones, es preciso actualizar la mención al personal de explotación de Oleoductos que se hace en esta disposición.

La redacción literal de los artículos o disposiciones afectadas por estas modificaciones que ahora se acuerdan, se recoge en el anexo de la presente Acta de Acuerdos.

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

Sin más asuntos que tratar se levanta esta sesión a las 13:00 horas del día de la fecha.

Y yo, como Secretario, de cuanto antecede doy fe.–Guillermo Hilla Merchán, Secretario de la Comisión Negociadora.–Por la Representación de la Empresa–Cristina Jaraba Delgado.–Por la Representación de los Trabajadores, Francisco Luque Vargas (Sección Sindical UGT) Ricardo Navarro Moya (Sección Sindical CCOO) Luís Miguel Sánchez Seseña (Sección Sindical CGT).

## ANEXO

### Texto de los artículos y disposiciones que se ven modificadas por Acuerdo Parcial de Convenio

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

1. 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. Quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas o por ocupar los puestos de especial confianza o responsabilidad que la empresa determine como excluidos de convenio, 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.

Adicionalmente, la empresa podrá ofrecer discrecionalmente la exclusión de convenio a otras personas de la plantilla que igualmente, caso de aceptar voluntariamente la propuesta de la empresa, tendrán en todo momento el derecho a reintegrarse al régimen establecido en el Convenio Colectivo en la situación laboral que ostentarían de haber permanecido ininterrumpidamente acogidos al mismo, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

El conjunto de todo este personal excluido de convenio, que mantendrá el acceso al disfrute de ayudas y beneficios sociales equivalentes a las recogidas en el convenio, no podrá superar el 33 % del total de la plantilla de la Compañía.

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

#### 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, cinco vocales representantes de la Compañía y cinco 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 28.641,48 euros/mes durante 2016, 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 2016 se vincula a una plantilla de 1.015 personas considerando personal fijo más el personal con contrato de relevo. La cantidad pactada para 2017 se vincula a una plantilla de 1.023 personas, considerando el personal fijo a tiempo completo más el personal con contrato en prácticas. 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.

Si como consecuencia del sistema de cálculo establecido, la cuantía resultante para un año fuese inferior a la del año anterior, la diferencia se integrará, a partir del año 2018, en el Fondo de Pensiones, incorporándola como aportación extraordinaria, previa su distribución entre cada uno de los partícipes del Subplan A.

De producirse esta situación, el diferencial individualizado resultante, incrementará los valores de la tabla correspondientes a la Aportación Extraordinaria al Plan de Pensiones, para su actualización en años sucesivos.

Para la negociación de los futuros convenios colectivos de CLH, la Comisión Negociadora estará constituida por un máximo de 9 miembros por cada representación. Las secciones sindicales que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán la facultad de negociar el Convenio Colectivo de CLH, designando a sus miembros en la mesa negociadora en función de su representatividad.

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 2018 así como las funciones de los mismos, es la que figura en la comunicación de la Empresa a la Comisión Mixta de Clasificación y Desarrollo Profesional de 19 de diciembre de 2017.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

(...)

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.

(...)

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

- I. Duración y cómputo de jornada.

A. La jornada de trabajo para el personal de los distintos grupos profesionales, queda establecida en el siguiente número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual, con inicio y finalización en el centro de trabajo.

a) Para Técnicos Ayudantes, Especialistas y Operarios Cualificados la jornada anual para 2016 y 2017 será de 1.691 horas, quedando fijada para 2018 en 1.688 horas, y para 2019 en 1.685 horas, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre 7 y 9 horas, según se establezca en el cuadro horario de cada centro.

b) Para el personal de éstos mismos grupos profesionales adscrito a un régimen de 3 turnos 365 días al año, la jornada queda establecida para 2016 y 2017 en 1.686 horas, quedando fijada para 2018 en 1.685 horas, para 2019 en 1.683 horas y para 2020 en 1.680 horas, siendo la duración de la jornada diaria de 8 horas.

c) Para el personal de los grupos de Técnicos Superiores, Técnicos Medios y Administrativos la jornada queda establecida para 2016 y 2017 en 1.678 horas, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre 6 y 8 horas, según se establezca en el cuadro horario de cada centro.

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.

D. Se considerarán, a partir de 2018, los días 24 y 31 de diciembre como días de libranza, adaptando individualmente en lo necesario la duración de la jornada diaria durante el resto del año para ajustarse al cómputo anual de jornada, y equiparándolos a

días festivos según el artículo 95 del Convenio a los efectos de compensación, al personal que por su puesto de trabajo deba prestar servicio en esas fechas.

E. Se reconoce a partir de la firma del acuerdo parcial de convenio, a todo el personal con excepción del que tenga establecida una jornada inferior a 6 horas diarias, el derecho al disfrute de 25 minutos diarios de descanso dentro de la jornada, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Este tiempo de descanso en ningún caso será acumulable, con excepción de los puestos de Operador del Centro Control de Oleoductos y Especialista del Centro de Control de Instalaciones que, cuando por razones operativas no puedan disfrutar de la totalidad de los 25 minutos de descanso, podrán acumular la diferencia hasta un máximo de 10 minutos por día efectivo de trabajo.

No obstante, y con carácter restrictivo, tanto en los referidos centros de control, como en las instalaciones con turnos unipersonales, se podrá acumular el tiempo de descanso no disfrutado hasta acumular una jornada completa de trabajo, cuando por circunstancias excepcionales, acreditadas de forma fehaciente, no se hubiera podido disfrutar dicho descanso por haber tenido que hacer frente a situaciones singulares de emergencia o atención continua de incidencias sobrevenidas durante el turno.

Este descanso acumulado se disfrutará cuando se devengue una jornada completa y las necesidades del servicio lo permitan.

F. La Compañía reconocerá, como premio de continuidad, a partir del 1 de enero de 2016, el derecho al devengo de un día de descanso adicional por cada semestre natural en que el trabajador mantenga una asistencia ininterrumpida al trabajo, siendo disfrutable dentro del semestre natural siguiente. Y en el supuesto de que dicha asistencia ininterrumpida se hubiera mantenido a lo largo de los dos semestres del año natural, se devengará el derecho a un día de descanso adicional, a disfrutar en el primer semestre del año siguiente. A estos efectos sólo serán considerados los días de trabajo efectivo y los de vacaciones y descansos reglamentarios.

II. Con carácter general, el régimen de trabajo de los Especialistas de Explotación en las instalaciones de CLH, 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.

Atendiendo a la naturaleza y actividad de cada una de las instalaciones de CLH, y al objeto de optimizar la organización del trabajo, se establecerá un cuadrante anual de turnos y descansos, independientemente del número de turnos operativos aplicables en las distintas instalaciones y líneas de la red de oleoductos que tengan asignadas.,

Serán los Especialistas de Explotación, como puesto único, que integra a los anteriores puestos de Especialista de Explotación de Instalaciones, Especialista de Sala de Control y Especialistas de Explotación de Oleoducto, los encargados de realizar todos los trabajos inherentes a la explotación en las instalaciones en las que opere CLH y de las líneas de oleoductos conectadas a las mismas, así como de los puntos de carga y descarga de BB/TT.

A este personal se le reconoce el derecho a percibir un complemento específico denominado Plus de Explotación, en los términos y condiciones que se regulan en el Artículo 97, en tanto permanezca adscrito a estas condiciones de trabajo.

#### Artículo 26. *Calendarios y cuadrantes.*

(...)

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. El personal interesado, al objeto de atender a posibles necesidades personales sobrevenidas, puede solicitar que tres de sus posibles nueve 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.

(...)

#### 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., asistencia a cursos de formación, utilización de horas sindicales o de crédito horario de los representantes de los trabajadores, bajas de empleados en la plantilla (durante un periodo máximo de dos semanas en este caso), ausencias de carácter imprevisto y 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., asistencia a cursos de formación, utilización de horas sindicales o de crédito horario de los representantes de los trabajadores, y bajas de empleados en la plantilla (durante un periodo máximo de dos semanas en este caso), 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 36. *Licencias.*

A partir de la firma del acuerdo parcial de convenio, 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 laborables, en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días laborables en los casos de nacimiento de hijos o accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, del padre, madre, cónyuge, hijos, 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.

c) Durante tres días laborables en el supuesto de fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos, hermanos así como abuelos, padre, madre, hijos o hermanos políticos del trabajador o menores a su cargo en virtud de resolución administrativa o judicial.

Los tres días laborables señalados en los apartados b) y c) podrán ampliarse un día laborable adicional (hasta sumar cuatro), cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a otra localidad distante en más de 40 km respecto de donde tenga establecida su residencia habitual. Si este desplazamiento hubiera de producirse a otra provincia o a distancia mayor de 60 km, la ampliación será de hasta 3 días laborables adicionales (hasta sumar seis).

d) Durante seis días laborables en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos.

e) Se acuerda una extensión del derecho al disfrute de las licencias previstas en los supuestos regulados en los apartados b), c) y d) a los trabajadores y trabajadoras con pareja de hecho, siempre que se disponga de la acreditación del registro público correspondiente y haya sido previamente comunicada a la Empresa, cuando estas contingencias afecten a la pareja de hecho o a sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

f) Durante un día, por mudanza de su domicilio habitual. Este permiso será de dos días laborables cuando la mudanza del domicilio del trabajador a la nueva localidad de residencia está ubicada a más de 40 km, y de 3 días laborables si la nueva residencia está ubicada en provincia distinta o a distancia mayor de 60 km, respecto de la de residencia de origen del trabajador o trabajadora.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

Se reconoce el derecho específico al disfrute del permiso de lactancia de forma acumulada por parte de los trabajadores y trabajadoras de CLH.

j) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, riesgo durante el embarazo o lactancia y suspensión del contrato por paternidad, o cualquier otro supuesto no contemplado entre los mencionados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los días de licencia retribuida mencionados en los apartados b), c) y d) podrán ampliarse hasta con cuatro días más sin sueldo a petición del trabajador, previa comunicación a la empresa.

#### 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 nueve días al año, en una o más veces. En todo caso, entre el disfrute de alguno de los nueve días posibles de fraccionamiento y un período continuado de vacaciones, mediará, al menos, una semana. Esta restricción no aplicará si la atención a la solicitud del trabajador no impide que quede garantizada la atención a las necesidades operativas del centro de trabajo.

#### Artículo 50. *Cobertura de vacantes.*

(...)

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 o 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.

c) Trabajadores excedentes por nacimiento o 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.

(...)

#### Artículo 78. *Secciones sindicales.*

(...)

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 1,25% 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.

A estos efectos, la plantilla a considerar para los años 2016 y 2017 será de 1.173 personas, considerando la plantilla fija a tiempo completo, más el personal con contrato de relevo, establecida a la fecha de firma del convenio 2010-2015. A partir del 1 de enero de 2018, se revisará el referido número de personas considerando como indicador la plantilla total de la empresa a ese momento, manteniéndose constante dicha cifra hasta finalizar la vigencia del nuevo convenio, y en todo caso esta plantilla se revisará el 1 de enero de 2021, con el mismo criterio de revisión. Por otra parte, de darse un supuesto de cesión de actividades, 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 (Estatal, Provincial o de Centro) o 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 10.042,10 euros/mes durante 2016, 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 2016 se vincula a una plantilla de 1.015 personas, considerando al personal fijo a tiempo completo más el personal temporal con contrato de relevo, y la cantidad de 2017 se vincula a una plantilla de 1.023 personas, considerando el personal fijo a tiempo completo más el personal con contrato en prácticas. 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 para 2017. 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 que designa 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 revistan 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.
  - d) Acerca de los planes industriales de la empresa, con periodicidad anual.

#### Artículo 81. *(Sin contenido.)*

#### Artículo 82. *Salarios años 2016 y 2017.*

El incremento salarial a aplicar, en 2016 sobre los salarios revisados de 2015, será del 2,2 %. Dicho incremento se aplicará a todos los conceptos salariales, con efectos retroactivos desde el 1-1-2016.

Para 2017, se aplicará un incremento salarial equivalente al IPC real de 2017 sobre todos los conceptos salariales, indemnizaciones, y resto de percepciones vigentes en la empresa durante 2016.

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 85,35 euros durante el año 2016, por día de descanso desplazado.

No obstante, cuando el descanso desplazado coincida con domingo o día festivo, la citada compensación será de 100,76 euros, y de 123,15 euros cuando el desplazamiento de descanso se produzca a cualquiera de los siguientes días considerados festivos especiales: 1 y 6 de enero, Viernes Santo, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre y 6, 8 y 25 de diciembre. Esta última compensación será de 145,39 euros a partir de la firma del acuerdo parcial de convenio.

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 87,47 euros durante 2016; el citado complemento será incompatible con el percibo de horas extraordinarias si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria.

Esta compensación, será de 123,15 euros cuando se trabaje en algunos de los siguientes festivos especiales: 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6 de diciembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre.

Artículo 97. *Plus de Explotación.*

Se asignará este Plus a los Especialistas de Explotación, que presten servicio en las instalaciones de CLH, cualquiera que sea su actual o anterior denominación, ya fuera de almacenamiento, portuaria o de oleoducto, definiéndose el puesto de Especialista de Explotación como el puesto único de instalaciones (que integra a los anteriores puestos de Especialista de Explotación de Instalaciones, Especialista de Sala de Control y Especialistas de Explotación de Oleoductos) prestando su trabajo con un cuadrante anual de turnos y descansos de carácter ordinario, independientemente de que la instalación esté o no incorporada al sistema de control centralizado desde el CCI, para realizar todos los trabajos inherentes a la explotación en las instalaciones de CLH y de las líneas de oleoductos conectadas a las mismas, así como en los puntos de carga y descarga de BB/TT.

Se establece para el año 2018, a partir de la firma del acuerdo parcial de convenio, un valor para este plus de 110 euros mes a percibir en cada una de las 12 mensualidades ordinarias de año.

Este plus, no computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de junio y navidad y por participación en beneficios, y su importe, que viene a sustituir al hasta ahora denominado Plus CAC del artículo 25.III del Convenio 2010-2015, y a los Complementos de Condiciones Especiales de Porto-Pi y de Mahón, así como al de «Otras Compensaciones Salariales» asignado a los Especialista de Sala de Control procedentes del antiguo sistema de categorías profesionales, con motivo de su reclasificación a Especialistas de Explotación de Instalaciones en el momento de la incorporación de sus instalaciones al sistema de control centralizado desde el CCI.

No obstante lo acordado en los párrafos precedentes excepcionalmente, en las Instalaciones no remotizadas y hasta el momento de su incorporación al sistema de control centralizado desde el CCI, los Especialistas de Sala de Control procedentes del anterior sistema de categorías laborales adscritos a estas instalaciones tendrán la opción de conservar la garantía funcional recogida en el Acta Final del Convenio 2010-2015, hasta la remotización de su instalación, de forma que su actividad se desarrollará fundamentalmente en la sala de control de su instalación. Por este motivo, quedarán excluidos de la aplicación

del Plus de Explotación, salvo que voluntariamente decidieran adscribirse a las nuevas condiciones de trabajo pactadas, previa comunicación a la empresa y superado el proceso de formación correspondiente para el desempeño del nuevo puesto de Especialista de Explotación.

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 seis 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.

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 0,37 euros por kilómetro durante 2016.

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.

Disposición adicional cuarta. *(Se deja vacía de contenido.)*

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 que tengan encomendado el mantenimiento y la explotación de oleoductos del área de Oleoductos, y personal que desempeñe sus funciones en las áreas de mantenimiento regional y nacional o de control de entradas, 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 transitoria sexta. *Personal de CLH con fecha de ingreso anterior a 12 de septiembre de 1995.*

4. (Se deja vacía sin contenido.)

## ANEXO 6

### Condiciones especiales de trabajo para el personal adscrito al mantenimiento nacional y/o regional

Los trabajadores del GP de 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 ó, caso de jornada completa, con la compensación de 85,35 euros durante 2016 por jornada realizada y día de descanso. Caso de que el desplazamiento se produzca en día festivo, la compensación será de 100,76 euros. Y de 123,15 euros si ese desplazamiento se produce en uno de los festivos especiales mencionados en el Artículo 28 del convenio. A partir de la firma del acuerdo parcial de convenio en 2018 ésta última compensación ascenderá a 145,39 euros.

d) En el caso del personal de mantenimiento regional y/o nacional, 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, 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 y con 18,93 euros durante 2016 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 16,12 euros durante 2016 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.

Al personal que realice operaciones relacionadas con la explotación de oleoductos, en materia de viajes en comisión de servicio le será de aplicación lo prevenido en el número 3 de este anexo.