

## ANEXO I

## Plan de acción para personas con discapacidad 2006

## Comunidad Valenciana

	Denominación	Entidades y Provincias	Municipio	Financiación		
				C.A.	AGE	Total
1	Centro de Día «Ateneu» para personas con daño cerebral sobrenvenido.	Castellón.		145.410,76	145.410,76	290.821,52
2	Residencia «San Rafael».	Alicante.		242.705,76	242.705,76	485.411,52
3	Programa para personas con discapacidad física.	COCEMFE C.V.		13.970,00	13.970,00	27.940,00
4	Apoyo a familias de enfermos mentales.	Valencia, Castellón y Alicante.		90.160,00	90.160,00	180.320,00
	Total .....			492.246,52	492.246,52	984.493,04

## ANEXO II

## Plan de acción para personas con discapacidad

Comunidades Autónomas	Financiación		
	C.A.	A.G.E.	Total
Andalucía .....	973.859,76	973.859,76	1.947.719,52
Aragón .....	171.368,85	171.368,85	342.737,70
Asturias .....	155.196,38	155.196,38	310.392,76
Balearias .....	95.501,66	95.501,66	191.003,32
Canarias .....	290.009,72	216.374,81	506.384,53
Cantabria .....	76.460,68	76.460,68	152.921,36
Castilla La Mancha .....	260.688,37	260.688,37	521.376,74
Castilla y León .....	377.456,59	377.456,59	754.913,18
Cataluña .....	703.428,33	703.428,33	1.406.856,66
Extremadura .....	171.022,65	171.022,65	342.045,30
Galicia .....	413.708,64	413.708,64	827.417,28
Madrid .....	568.558,82	568.558,82	1.137.117,64
Murcia .....	283.658,40	146.195,19	429.853,59
La Rioja .....	74.185,65	74.185,65	148.371,30
Valencia .....	492.246,52	492.246,52	984.493,04
Ceuta .....	24.728,55	24.728,55	49.457,10
Melilla .....	24.728,55	24.728,55	49.457,10
Total .....	5.156.808,12	4.945.710,00	10.102.518,12

## 3912

RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (provincias de Ávila, Guadalajara, Madrid, Segovia y Toledo) –Código de Convenio número 9901755–, que fue suscrito, con fecha 4 de diciembre de 2006, de una parte, por la Asociación Patronal Matritense de Notarios, en representación de las empresas afectadas, y de otra por las organizaciones sindicales APEN, CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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 Convenio Colectivo 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, 5 de febrero de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## II CONVENIO COLECTIVO MATRITENSE DE NOTARIOS Y EMPLEADOS

## TÍTULO I

## Disposiciones generales

## Artículo 1. Objeto y ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre los Notarios pertenecientes al Colegio Notarial de Madrid y sus empleados, sin perjuicio de las normas estatales que le sean de aplicación.

No obstante, subsistirán y se respetarán las condiciones laborales más beneficiosas, tanto las de carácter económico como las de cualquier otra naturaleza, y los derechos adquiridos que cualquier empleado viniera disfrutando individualmente a la entrada en vigor de este Convenio.

## Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Ilustre Colegio Notarial de Madrid, que comprende las provincias de Ávila, Guadalajara, Madrid, Segovia y Toledo.

## Artículo 3. Vigencia, duración, y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de la fecha de su publicación en el «BOE», siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2008.

Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos, de dos meses a la fecha de su expiración.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso. En tal caso, en el mínimo plazo posible, se reunirá la Comisión Paritaria para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo.

#### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Si la retribución total abonada al empleado fuese, en conjunto y cómputo anual, superior a la establecida por todos los conceptos en este Convenio, el exceso sobre ésta podrá ser utilizado para absorber y compensar los incrementos que resulten del expresado Convenio.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

## TÍTULO II

### Comisión Paritaria

#### Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

1. Funciones.—La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

Son también funciones que se le encomiendan:

Todas las que se le atribuyen en el texto del presente Convenio.

Emitir dictámenes e informes sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, a petición de cualquier interesado.

Y cualesquiera otras que resulten de las normas legales vigentes o que se establezcan en lo sucesivo y se refieran a la interpretación, cumplimiento o ejecución de este Convenio, así como determinar las reglas de su propio funcionamiento u organización interna.

2. Composición.—La Comisión Paritaria estará compuesta por 8 miembros, es decir, 4 miembros designados por la Asociación Patronal Matritense de Notarios, y otros 4 elegidos por la representación legal de los trabajadores firmantes de este Convenio (2 de APEN, 1 de UGT y 1 de CC.OO.). Cada miembro tendrá un voto que podrá delegar (por escrito o verbalmente) en otro miembro de su misma representación. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse, como mínimo, una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

La Comisión nombrará de su seno un Presidente y un Secretario que no podrán pertenecer a la misma organización. Ambos cargos se turnarán entre las respectivas representaciones.

Los cargos tendrán la duración que se establece para la vigencia del Convenio.

3. Normas de funcionamiento.—La Comisión Mixta se constituirá y podrá adoptar acuerdos cuando estén presentes, al menos, componentes que representen al menos dos votos de cada parte (patronal y sindical). Al comienzo de cada sesión se determinarán los asistentes que tienen derecho a voto (propio o delegado).

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos reunidos (mitad más uno).

El domicilio de la Comisión Mixta se ubica en el Colegio Notarial.

4. Resoluciones.—En materias de su competencia, las cuestiones que se le sometan habrán de formularse en escrito fundamentado.

La Comisión Mixta resolverá en el plazo de treinta días hábiles a contar desde la fecha en que reciba el escrito, previa audiencia de los interesados y práctica de pruebas que estime pertinentes.

No podrán intervenir en la deliberación y votación los miembros que sean parte interesada en la cuestión sometida a debate.

## TÍTULO III

### Contratación, ingresos y ceses

#### Artículo 7. *Contratación laboral.*

1. Ambas partes declaran su voluntad de tratar de fomentar la estabilidad en el empleo, con respeto a la libertad de contratación. De igual manera podrán celebrarse cualquier tipo de modalidad de contrato temporal, recogido en la legislación laboral vigente en cada momento, y conforme a los requisitos exigidos por dicha legislación.

2. Los trabajadores contratados por tiempo determinado o a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza, jornada y duración de su contrato.

3. Dadas las características del sector, y al amparo de lo previsto en el artículo. 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

4. Igualmente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo. 12, apartado 5.c) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, para los contratos celebrados a tiempo parcial, podrá ampliarse el pacto de horas hasta un 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, sin que en ningún caso la suma de las horas ordinarias y las complementarias pueda exceder de la jornada de trabajo de otro trabajador a tiempo completo comparable.

Cuando la jornada pactada por esta modalidad de contrato no exceda del 50 por 100 de la jornada de trabajo de otro trabajador a tiempo completo comparable, el horario deberá ser continuado (si la jornada excede del 50 por 100 el horario será el que acuerden las partes).

5. La retribución garantizada para los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato para la formación será del 65 y 80 por 100 del salario fijado en el presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

A estos efectos, los puestos de trabajo susceptibles de ser cubiertos bajo esta modalidad contractual, serán los pertenecientes a los Grupos Profesionales 2.b), 2.c) y 3.

6. La retribución garantizada para los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato en prácticas, será del 65 y 80 por 100 del salario fijado en el presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

A estos efectos, los puestos de trabajo susceptibles de ser cubiertos bajo esta modalidad contractual, serán los pertenecientes a los Grupos Profesionales 1 y 2.

El número total de contratos temporales (exceptuando los formativos y los de interinidad) no podrá exceder del 30 por 100 de la plantilla. Extinguidos dichos contratos temporales (exceptuando los formativos y los de interinidad) por expiración del tiempo convenido, siempre y cuando la duración inicial se haya prorrogado al menos en una ocasión, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la proporción de doce días por año trabajado o su parte proporcional.

#### Artículo 8. *Período de prueba.*

El período de prueba podrá ser de hasta:

Siete meses para los contratos suscritos con empleados incluidos en el Grupo 1.

Cinco meses para los contratos suscritos con empleados incluidos en el Grupo 2.

Tres meses para los contratos suscritos con empleados incluidos en el Grupo 3.

#### Artículo 9. *Ceses.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador precisará que éste preavise con la siguiente antelación:

Grupo 1: Dos meses.

Grupo 2: Un mes.

Grupo 3: Quince días.

2. En caso de incumplimiento en el preaviso de extinción del contrato por parte del trabajador, será descontada la parte proporcional del salario que corresponda, en función de los días de preaviso que resten del cómputo de lo pactado, de la liquidación que se efectúe a causa de dicha extinción, o subsidiariamente el empleado deberá abonar dichos días.

#### Artículo 10. *No competencia, lealtad, conflictos de intereses y confidencialidad.*

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de los Notarios aceptan que su relación laboral se desarrollará con cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán realizar actividades por su propia cuenta o cuenta ajena, que puedan concurrir o competir con la actividad del Notario para el que presten sus servicios.

En el contrato de trabajo podrán las partes convenir, si así lo estimasen oportuno, cláusulas de no competencia o concurrencia con el Notario, para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos, condiciones y compensaciones que establezcan, y dentro de los límites legales.

Los empleados declararán por escrito inmediatamente al Notario cualquier situación de conflicto de intereses con el mismo.

Los empleados guardarán confidencialidad y discreción, no pudiendo divulgar o suministrar a cualquier persona, de forma directa o indirecta, información respecto a los procesos, operaciones, proyectos, clientes, proveedores y datos relacionados con el Notario o sus empleados, todos ellos conocidos por razón de su trabajo, especialmente frente a otros Notarios o empleados de los mismos.

Todos los documentos, ya sean escritos, o mediante soportes magnéticos, visuales o informáticos, elaborados por el trabajador o bajo su dependencia y coordinación, o que se encontrasen en su poder en cualquier momento, en relación con las actividades, negocios o finanzas del Notario y/o sus clientes y proveedores, serán y siempre seguirán siendo propiedad del Notario, debiendo ser devueltos cuando así le sean solicitados y, en cualquier caso, una vez extinguido su contrato de trabajo por cualquier causa.

#### Artículo 11. *Concepto de empleado y empleador.*

A efectos de este Convenio se consideran empleados las personas contratadas por un Notario del Ilustre Colegio Notarial de Madrid para prestarle servicios retribuidos en su despacho u oficina, en régimen de dependencia y bajo su dirección, con objeto de prestar sus servicios en el estricto ejercicio de su actividad notarial.

A efectos de este Convenio son empleadores todos los Notarios del ámbito territorial al que se circunscribe.

#### Artículo 12. *Bolsa de Trabajo.*

1. Las representaciones patronal y sindical firmantes del presente Convenio podrán ofrecer a los empleados de notarías la posibilidad de actuar como Bolsa de Trabajo.

2. En este sentido, cuando el Notario vaya a realizar la contratación de una persona con experiencia, comunicará a la Bolsa de Trabajo dicha situación, a efectos de que le remitan en el plazo de tres días siguientes posibles candidatos (detallándose los datos personales y el «cv» de dichos posibles candidatos).

3. Recibida dicha información por parte del Notario, éste incluirá en el proceso de selección a los candidatos que se adecúen al perfil profesional objeto del mismo, sin perjuicio de que la decisión final sobre la persona a contratar (que podrá proceder o no de la Bolsa de Trabajo) sea de la exclusiva competencia del Notario.

4. Asimismo, el Notario que ocupe nueva plaza se comprometerá a contar en el proceso de selección de su plantilla con la totalidad de los empleados del Notario al que sucede, siempre y cuando no se haya visto reducida dicha plantilla, salvo jubilación o fallecimiento, durante el año y medio inmediatamente anterior a la fecha de toma de posesión del Notario.

### TÍTULO IV

#### Organización del trabajo, clasificación profesional y movilidad

##### Artículo 13. *Organización del trabajo.*

Dentro de los límites establecidos en las legislaciones notarial y laboral y en el presente Convenio, la organización del trabajo corresponde exclusivamente al Notario en su propio despacho.

##### Artículo 14. *Clasificación profesional.*

A los efectos de este Convenio, el personal se clasificará en los siguientes grupos:

Grupo primero.—Se incluyen los siguientes empleados:

a) El empleado con conocimientos jurídicos y técnicos suficientes para redactar documentos de notoria dificultad bajo la dirección del Notario y atender con arreglo a las órdenes del mismo las consultas que se formulen y realice, efectivamente, dichas funciones.

b) El empleado con conocimientos técnicos y prácticos suficientes para llevar, bajo la dirección del Notario, la organización de la oficina.

Grupo segundo.—Se incluyen en este grupo los empleados que, bajo la dirección y supervisión del Notario:

a) Tengan conocimientos jurídicos y técnicos suficientes para redactar documentos de dificultad bajo la dirección del Notario y atender con arreglo a las órdenes del mismo las consultas que se formulen. Asimismo, el empleado con conocimientos económicos y académicos suficientes que desarrolle la organización económico-contable del despacho notarial.

b) Tengan conocimientos técnicos suficientes para redactar documentos que requieran preparación jurídica y no revistan especial complejidad, o que desarrollen trabajos mercantiles, contables o económicos, bajo la dirección del Notario o la supervisión de otro empleado.

c) Tienen conocimientos técnicos suficientes para desarrollar trabajos específicos o de oficina y/o administrativos que no requieran una especial preparación.

Grupo tercero.—Se incluyen los siguientes empleados:

El empleado que realiza trabajos de carácter accesorio como recados, recepción, atención telefónica y otros análogos.

Se incluyen en este grupo, los empleados no comprendidos en ninguna de las otras categorías.

La asignación del empleado en un grupo y nivel determinados se efectuará de acuerdo con las funciones que éste desempeña en el despacho notarial.

Dicha asignación se entenderá sin perjuicio de que el Notario pueda encomendar a cualquiera de sus empleados, por necesidades del servicio u organización del despacho de los asuntos, y por el tiempo imprescindible para su atención, la realización de cualquier tipo de trabajo que sea necesario para el adecuado y eficaz funcionamiento de aquél.

En la disposición transitoria primera se establece la equiparación de las antiguas categorías a los nuevos grupos y niveles.

##### Artículo 15. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los Grupos profesionales. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, el Notario deberá dotar al trabajador de la formación necesaria. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

##### Artículo 16. *Trabajos de distinto Grupo.*

El Notario, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando el destino sea a un Grupo Profesional Superior, este cambio no podrá ser superior a un período de 6 meses en un período de 12, o de 8 en un período de 24 meses. Una vez superado dicho período y extinguidas las causas que dieron lugar al cambio, si se mantiene éste de forma no justificada, el trabajador consolidará el nuevo Grupo Profesional. En cualquier caso, el nivel retributivo será el correspondiente al nuevo Grupo Profesional.

Cuando se trate de un Grupo Profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a 2 meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prorrogarse, si así se acuerda expresamente entre el Notario y el trabajador afectado en base a razones que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se prolongue a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionará según el nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad del trabajador.



Artículo 17. *Promoción y ascensos.*

El ascenso hacía o dentro de los Grupos Profesionales se llevará a efecto, en la medida de lo posible, mediante un concurso de méritos, tomando como referencia la formación, experiencia, aptitud, actitud y conocimiento del puesto de trabajo que se pretende cubrir. La determinación del baremo correspondiente será de exclusiva competencia del Notario que deberá hacerlo público al objeto de que los empleados interesados puedan presentarse al concurso.

TÍTULO V

**Régimen económico**

Artículo 18. *Salario Base (SB).*

El Salario Base de cada Grupo Profesional se encuentra compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores en actividad normal o habitual.

Para el año 2006, los Salario Base a percibir por cada Grupo profesional, según el puesto tipo y el nivel, serán los siguientes:

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
<b>Grupo 1.º</b>				
Subgrupo a) . . . . .	24.452,79	23.170,40	20.320,22	18.421,10
Subgrupo b) . . . . .	24.452,79	23.170,40	20.320,22	18.421,10
<b>Grupo 2.º</b>				
Subgrupo a) . . . . .	21.850,17	20.054,75	18.720,26	16.387,25
Subgrupo b) . . . . .	19.143,52	18.520,82	15.642,94	14.493,11
Subgrupo c) . . . . .	16.301,92	15.584,70	13.210,22	11.536,75
<b>Grupo 3.º</b> . . . . .	12.012,28	11.720,75	10.958,68	10.400,86

La pertenencia al nivel salarial estará determinada por la ubicación geográfica del Notario, según la siguiente distribución:

- Nivel 1. Notarios de Madrid Capital.
- Nivel 2. Notarios de poblaciones clasificadas de 1.<sup>a</sup>
- Nivel 3. Notarios de poblaciones clasificadas de 2.<sup>a</sup>
- Nivel 4. Notarios de poblaciones clasificadas de 3.<sup>a</sup>

La pertenencia al subgrupo estará determinada por los criterios de clasificación establecidos en la disposición transitoria primera del presente Convenio.

El Salario Base será objeto de Revisión Anual, aplicándose de manera automática y desde enero de cada año, 2007 y 2008, un incremento igual al IPC real del año anterior.

Artículo 19. *Complemento de Antigüedad.*

1. En razón a los años de servicios prestados, el Salario Base establecido en el artículo 18 será incrementado en la siguiente proporción:

Empleados con:

- Más de cuatro años de servicios, un 5 por 100.
- Más de ocho años de servicios, un 10 por 100.
- Más de doce años de servicios, un 15 por 100.
- Más de quince años de servicios, un 20 por 100.
- Más de dieciocho años de servicios, un 25 por 100.
- Más de veintiún años de servicios, un 30 por 100.
- Más de veinticuatro años de servicios, un 35 por 100.
- Más de veintisiete años de servicios, un 40 por ciento.
- Más de treinta años de servicios, un 45 por ciento.
- Más de treinta y tres años de servicios, un 50 por ciento.

2. A efectos de la determinación de los complementos de antigüedad se observarán las siguientes reglas:

- a) Se sumarán a los años de servicios que el empleado acredite con el Notario que le tenga contratado, los prestados a otro u otros Notarios, desde la fecha en que obtuvo su primera categoría censal, con excepción de lo previsto en la letra c).
- b) Se computarán los períodos en que el empleado hubiera estado en situación de cesantía, con excepción de lo previsto en la letra c).
- c) No obstante, perderá la antigüedad que tuviese reconocida, el empleado que perciba cualquier indemnización como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo con un Notario.

d) El porcentaje total resultante de incremento por antigüedad se aplicará escalonadamente en relación con el tiempo que el empleado haya permanecido en cada categoría, tomando como base de cálculo el Salario Base correspondiente a cada categoría ostentada, según el último Convenio vigente. La fracción de cuatrienio o trienio no completado en una categoría determinada, se aplicará a efectos del cálculo correspondiente, a la categoría inmediatamente superior ostentada por el empleado.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

La retribución bruta anual pactada en el artículo 18 podrá ser prorrateada, de mutuo acuerdo entre el Notario y sus empleados, entre 16 y 12 pagas, que serán percibidas en los meses acordados libremente por las partes. En defecto de tal acuerdo, la retribución se percibirá en 16 pagas, abonándose las extraordinarias en los meses de abril, julio, octubre y diciembre de cada año.

Artículo 21. *Pago de Salarios.*

El pago del salario establecido se abonará por períodos mensuales, el último día hábil de cada mes. Las pagas extraordinarias se harán efectivas el día 15 del mes que corresponda.

Artículo 22. *Anticipos sobre haberes.*

Los empleados tendrán derecho a un anticipo sobre haberes del mes en curso de hasta el 50 por 100 del salario devengado.

Se establece idéntico criterio para las pagas extraordinarias, entendiéndose como tal la posibilidad de anticipación de hasta el 50 por 100 de éstas, con la única limitación de no poder pedir anticipos sobre la paga de navidad hasta que se haya cobrado la de verano y viceversa.

Artículo 23. *Inaplicación de los incrementos pactados.*

Al objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, en situaciones excepcionales los porcentajes de incremento salarial pactados, no serán de aplicación para los empleados de aquellos Notarios que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

Los Notarios que aleguen dichas circunstancias tendrán la obligación de presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique el tratamiento salarial diferenciado. En caso de no existir representación de los trabajadores, será suficiente con la mera comunicación a éstos, con copia de la misma a la Comisión Paritaria del Convenio.

Los trabajadores y sus representantes están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido anteriormente, observando, por consiguiente y respecto de todo ello, sigilo profesional.

En cualquier caso, los Salario Base contemplados en el presente Convenio serán de obligatorio cumplimiento.

TÍTULO VI

**Jornada, licencias y excedencias**

Artículo 24. *Jornada laboral.*

La jornada semanal será de 39 horas. Cada Notario, sin superar dicho límite, podrá fijar el horario que mejor se adapte a las circunstancias de la localidad y a las necesidades derivadas del ejercicio de su función, dejando libres las tardes de los viernes de jornada partida.

Dejando a salvo las necesidades excepcionales de servicio y los usos de la localidad, se establece para el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, con carácter general, la jornada continuada o ininterrumpida. Durante esta jornada se trabajará semanalmente a razón de 7 horas durante 4 días, y 8 horas (en jornada partida) durante 1 día (salvo en el mes de agosto en el que se trabajará semanalmente a razón de 7 horas durante 5 días).

Lo regulado en párrafos anteriores lo es con independencia de las guardias que el Notario venga obligado a realizar y que serán atendidas por las personas que en cada caso estime precisas.

Mediante acuerdo entre las partes (Notario y sus empleados), podrán establecerse sistemas de organización o determinación de la jornada o del horario de trabajo distintos de los regulados en el presente artículo.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Todas las horas que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo anterior, se considerarán como extraordinarias, a excepción de

las generadas según lo dispuesto en los párrafos tercero y cuarto del artículo anterior.

Su compensación se hará, preferiblemente, por descanso del personal (a razón de 1,75 horas por hora extra), acumulándose, prioritariamente, en los «puentes» en los que, según el calendario laboral, resulte posible.

No obstante, en los supuestos en los que no resulte, por cualquier motivo, posible su compensación por descanso, serán retribuidas económicamente por un importe del 175 por 100 del valor de una hora ordinaria.

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

Los empleados disfrutarán de 32 días naturales de vacaciones al año, que serán ininterrumpidas, salvo pacto en contrario entre el Notario y sus empleados.

El Notario determinará el número de empleados de cada categoría que resulte necesario para el mantenimiento del buen servicio del Despacho, y a continuación los empleados accederán a cada turno de vacaciones.

Cuando el número de empleados sea inferior a tres, las vacaciones de estos serán entre el día 1 de julio y el 31 de agosto. En los demás casos, el plazo para disfrute, será entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. No obstante, podrán exceptuarse de tales términos aquellos períodos que coincidan con los de mayor actividad en cada Despacho.

#### Artículo 27. *Licencias y permisos retribuidos.*

Todos los empleados, avisando con la suficiente antelación y justificando su ausencia adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente (en todos los casos, el disfrute de la licencia deberá coincidir con la fecha cierta de la causa por la que se genera):

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá el Notario pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por tres días laborables cada año, por asuntos propios, sin que en este solo supuesto precise el empleado justificar la causa de su ausencia. Los expresados tres días se compensarán en cómputo anual de las ausencias al trabajo en días laborales que, por costumbre o acuerdo, tengan lugar con ocasión de las fiestas de Navidad, Semana Santa u otras fechas festivas de hecho pero no de derecho. La determinación sobre jornada efectiva de trabajo y régimen de ausencias en tales ocasiones corresponde al Notario.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en este mismo artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del despacho Notarial generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Notario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la actividad.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al Notario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre Notario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute descritos serán resueltas por la jurisdicción competente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en el despacho del Notario.

Estos derechos se podrán ejercitar asimismo conforme al acuerdo entre el Notario y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas anteriormente.

#### Artículo 28. *Excedencias.*

El régimen de excedencias se regulará por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales para otro Notario, salvo autorización expresa y por escrito del primer Notario empleador. En caso de que el empleado en situación de excedencia voluntaria preste servicios para otro Notario (sin la autorización expresa escrita del primer Notario empleador) se considerará que causa baja voluntaria como empleado del primer Notario (desde la fecha de inicio de la prestación de servicios para el segundo Notario), debiendo abonar al primer Notario el preaviso previsto para el supuesto de baja voluntaria en el presente convenio (artículo 9).

## TÍTULO VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 29. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Notario de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 30. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Como criterio interpretativo en la aplicación del cuadro de faltas establecido en los artículos siguientes, a efectos de la calificación de la falta y de la graduación de la sanción, se tendrá en cuenta que, en atención a las especiales características de la actividad, el deber de lealtad del empleado se considera de muy especial relevancia.

#### Artículo 31. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad no justificada hasta cuatro veces al mes.
2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, y siempre y cuando no afecte gravemente al servicio.
4. Falta de diligencia en la conservación del material, mobiliario, o enseres.
5. Falta de aseo y de limpieza personal.
6. Atender al público sin la corrección y diligencia debidas.
7. La alteración del clima normal de trabajo.

### Artículo 32. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves:

1. De cinco a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes, así como la falta de puntualidad no justificada, en una sola ocasión, por tiempo superior a treinta minutos.
2. La falta injustificada y sin previo aviso de asistencia al trabajo durante un día.
3. Realizar cualquier actividad ajena al trabajo, así como el empleo para usos propios de útiles o materiales del Despacho.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.
5. La falta de diligencia debida en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de siniestro para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción, aún cuando ésta hubiese sido verbal.
8. Las conductas que generen perjuicios graves y acreditados.
9. Simular la presencia de otro empleado fichando, o firmando por él.
10. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada y sin aviso previo.

### Artículo 33. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de siete faltas de puntualidad no justificadas en un período de un mes, o más de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días consecutivos, o tres alternos, en un período de noventa días.
3. La trasgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito.
4. La simulación de enfermedad, o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia, o ajena.
5. El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes, durante el trabajo.
6. Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados del Notario, o de los trabajadores, o revelar a extraños datos de reserva obligada.
7. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la del Notario. Asimismo dedicarse durante la jornada laboral a actividades diferentes de las que le hayan sido encomendadas o a actividades que procuren beneficios a terceras personas distintas del Notario.
8. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave.
9. El acoso sexual y acoso moral o psicológico.
10. Dar lugar a riesgo de siniestros graves, durante la jornada laboral, que dañen bienes materiales o personales.
11. La indisciplina o desobediencia al Notario.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
13. La reincidencia en falta grave, de dos faltas de idéntica naturaleza o tres de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de doce meses, y haya sido sancionada.
14. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas del Despacho, en cualquier momento, cuando sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos.
15. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el artículo 10 de este Convenio.

### Artículo 34. *Régimen de sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en faltas laborales serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

### Artículo 35. *Procedimiento sancionador.*

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

### Artículo 36. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Notario tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

## TÍTULO VIII

### Otras disposiciones

#### Artículo 37. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, incondicionalmente, a los Acuerdos Autonómicos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, que afecten a los trabajadores y Notarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### Artículo 38. *Formación Profesional.*

Se constituirá una comisión Paritaria Sectorial de Formación Continuada en el ámbito del presente Convenio, compuesta por un representante de UGT, uno de CC.OO., dos de APEN y cuatro de los notarios. La Presidencia corresponderá a la Asociación Patronal de Notarios.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Velar por el cumplimiento de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en el ámbito del presente Convenio Colectivo.
2. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector, orientación respecto de los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones formativas, criterios que faciliten la promoción profesional a través de la formación continua.
3. Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas.
4. Promover la formación continuada entre Notarios y trabajadores.
5. Favorecer el acceso a la formación de los trabajadores menos cualificados.
6. Realizar el seguimiento y evaluación de la formación continuada impartida en su ámbito.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continuada elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La formación a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, contribuirá a desarrollar la eficacia y competencia de los despachos notariales y la calidad de prestación del servicio, así como a adaptarse a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

A tal fin y con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector, las partes firmantes se comprometen a estudiar fórmulas que permitan desarrollar dicha formación.

#### Artículo 39. *Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*

Los notarios y los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; las demás disposiciones de desarrollo de la Ley; así como las especiales medidas de seguridad e higiene que pudieran ser de especial aplicación a la actividad específica del Notario.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales por parte del trabajador tendrá la consideración de



incumplimiento laboral y será sancionable en atención a las consecuencias y riesgos derivados de dicho incumplimiento.

Se podrá constituir una Comisión que tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector, así como la promoción de campañas de información y formación entre los notarios y los trabajadores.

#### Artículo 40. *Igualdad de oportunidades.*

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en el ámbito de aplicación del mismo, el principio de igualdad entre hombre y mujer, en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo, asumiendo el compromiso de evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

Parejas de hecho: A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se reconocen idénticos derechos para las parejas de hecho que cumplan los requisitos legalmente establecidos al efecto.

#### Artículo 41. *Representación sindical.*

En los despachos notariales se podrán elegir representantes de los trabajadores (delegados de personal) en los términos previstos por la normativa vigente.

#### Disposición transitoria primera. *Equiparación Profesional.*

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación de los empleados existente con anterioridad al nuevo regulado en el presente Convenio se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos Grupos y niveles:

Empleados provenientes de Notarios:

Grupo primero:

Letra a) y letra b) = Oficial primero.

Grupo segundo:

Letra a) = Oficial segundo.

Letra b) = Auxiliar.

Letra c) = Copista.

Grupo tercero = Subalterno.

Los empleados provenientes de los antiguos corredores de comercio se encuadrarán en la clasificación que les corresponda en atención a las funciones efectivamente realizadas. En caso de discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria.

#### Disposición transitoria segunda. *Jubilación.*

1. La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre el Notario y el Trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permite la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales. Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: La transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, o el sostenimiento del empleo.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

## 3913

**RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta sobre jubilación parcial con contrato de relevo en Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S. A., para el personal de tierra.**

Visto el texto del Acta de acuerdos sobre el establecimiento de un sistema de acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo en el Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S. A., para el personal de tierra («BOE» de 13-9-06) (Código de Convenio número 9000830), que fue suscrito, con fecha 14 de diciembre de 2006, 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, CC.OO. y CGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 de la citada Acta 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, 5 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### ACTA DE ACUERDOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CLH, S. A., SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE JUBILACIONES PARCIALES CON CONTRATO DE RELEVO EN CLH, S. A.

En el domicilio social de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S. A., calle Méndez Álvaro, número 44, de Madrid, siendo las 18:30 horas del día 14 de diciembre de 2006, reunidas las representaciones de la Empresa y la de los Trabajadores que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de CLH, S. A., 2004-2009.

#### EXPONEN

Que una vez finalizados los trabajos de la Comisión de Empleo y Rejuvenecimiento de Plantillas, constituida al amparo de lo dispuesto en el Acta Final de Convenio Colectivo 2004-2009 del personal de Tierra de CLH, S. A., y tomando en consideración sus conclusiones y propuestas, ambas representaciones coinciden en la conveniencia de acometer en CLH una adecuación de la plantilla a las nuevas necesidades organizativas, técnicas y de producción de la Empresa, permitiendo 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.

Acto seguido, tras las oportunas deliberaciones,

#### ACUERDAN

El establecimiento de un Plan de Jubilaciones Parciales con Contratos de Relevo de aplicación a CLH, S. A., en los términos y condiciones que se especifican a continuación, todo ello con sujeción a la legislación vigente en materia laboral y de seguridad social.

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

**Personal Afectado.**—Podrán acogerse al presente Plan los empleados de Convenio de CLH, S. A., que ocupen puestos de estructura en la plantilla de la empresa, en las condiciones y a la edad que se especifica en el apartado siguiente, siempre que reúnan las condiciones exigidas por la legislación vigente para acceder a la jubilación parcial y no pertenezcan a centros o actividades con previsión de cierre o reestructuración, que con carácter general, resultan excluidos de su ámbito de aplicación.

No obstante, en centros o actividades sujetas a procesos de reestructuración, la Empresa podrá concertar excepcionalmente contratos de relevo para la cobertura de puestos no amortizables o para los que no exista relevo interno, permitiendo la jubilación parcial de los trabajadores que los ocupen

**Incorporación al Plan.**—Los trabajadores considerados por la Empresa como relevantes que deseen acogerse a la jubilación parcial a partir de la firma de los presentes acuerdos deberán comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista en cada caso, de acuerdo con el siguiente calendario:

Año	Fecha prevista jubilación parcial	Fecha nacimiento personal afectado
2007	Durante el mes de marzo. En abril, con 62 años. De abril a septiembre, conforme se vayan cumpliendo los 62 años.	Los nacidos de enero 1943 a diciembre 1944. Los nacidos de enero a marzo de 1945. Los nacidos de abril a septiembre de 1945.