

Artículo 17. *Incremento retributivo durante la vigencia del Acuerdo.*

1. Primer año de vigencia:

Todos los conceptos retributivos, con la excepción de los que se indican en el apartado 3 de este mismo artículo, experimentarán el crecimiento del 0,60 por ciento respecto al I.P.C. previsto por el Gobierno (2 por ciento)

En el supuesto de que el I.P.C. a 31/12/2008 experimentara, respecto al 31 de diciembre del año anterior, una variación sobre el 2 por ciento previsto, se realizarán las revisiones necesarias para que el incremento definitivo sea igual al I.P.C. real más un 0,60 por ciento.

2. Segundo año de vigencia:

Todos los conceptos retributivos, con la excepción de los que se indican en el apartado 3 de este mismo artículo, experimentarán el crecimiento del 0,60 por ciento respecto al I.P.C. previsto por el Gobierno

En el supuesto de que el I.P.C. a 31/12/2009 experimentara, respecto al 31 de diciembre del año anterior, una variación sobre el I.P.C. previsto, se realizarán las revisiones necesarias para que el incremento definitivo sea igual al I.P.C. real más un 0,60 por ciento.

3. No experimentarán crecimiento los siguientes conceptos:

Plus de residencia.

Gratificación por manejo de fondos.

Compensación económica por kilómetro recorrido en desplazamientos con vehículo propio.

Artículo 65. *Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación.*

1. Composición:

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará integrada por siete miembros de la representación sindical y otros siete en representación de las Direcciones de Altadis S.A. y Logista S.A.

Los siete miembros de la representación sindical en la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación del Acuerdo Marco, que conforme a lo previsto en su Art. 65.1 son nombrados por las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, U.G.T, CC.OO. y C.T.I., en función de la representatividad sindical existente en el ámbito de cada una de las Empresas, lo serán 5 en representación de los Sindicatos de Altadis, S.A. y 2 de los de Logista, S.A.

La Comisión se constituirá en el plazo de un mes, a partir de la firma del presente Acuerdo Marco y deberá reunirse, de forma ordinaria, una vez cada cuatro meses, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que se convoquen a iniciativa de cualquiera de las partes, las cuales se celebrarán en un plazo máximo de diez días, a contar desde la fecha de la solicitud.

2. Funciones:

a) Con carácter general la Comisión tendrá la función de vigilancia e interpretación del Acuerdo Marco, a cuyo fin deberá someterse a los principios establecidos en los puntos II. 1, 2 y 3 de este texto. Igualmente está facultada para intervenir en cuantas cuestiones y conflictos colectivos le sean sometidos por las partes.

En los conflictos colectivos que surjan como consecuencia de la interpretación o aplicación del Acuerdo Marco, el intento de solución de los mismos a través de esta Comisión será trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el A.S.E.C. (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o, en su caso, a la vía judicial. A todos los efectos se entenderá que se ha cumplido el intento de solución cuando, transcurridos 20 días naturales, desde la fecha en que alguna de las partes haya solicitado la reunión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación, ésta no haya adoptado resolución alguna al respecto.

b) Asimismo, la Comisión entenderá de todos aquellos asuntos que le sean encomendados en virtud de lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco.

c) Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a poner en conocimiento de esta Comisión Paritaria cuantos conflictos colectivos pudieran plantear o tengan conocimiento en relación con los Convenios Colectivos de las empresas Altadis S.A. y Logista S.A., en materias propias del Acuerdo Marco o que directamente desarrollen las mismas, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, quedando, en todo caso, reflejado en Acta la posición de las partes al respecto.

d) Las partes firmantes se comprometen a incorporar, en los Convenios Colectivos de las Empresas Altadis S.A. y Logista S.A., la obligación de que la Comisión Mixta Interpretativa de los citados Convenios recabe el posicionamiento documentado de las partes a que se refiere el punto c) anterior.

e) Las partes firmantes se comprometen, igualmente, a que los acuerdos que se alcancen en el seno de esta Comisión Paritaria del Acuerdo Marco, se asuman por las Comisiones Paritarias Interpretativas de los Conve-

nios Colectivos de las Empresas Altadis, S.A. y Logista, S.A., incorporándolos como criterios interpretativos de sus respectivos Convenios, salvo que contravengan el contenido del Convenio Colectivo propio de cada ámbito.

3. Procedimiento de actuación:

La propia Comisión establecerá, en cada caso, los criterios de funcionamiento, buscando como objetivo que la tramitación y resolución de los asuntos se realice con la máxima objetividad y en un plazo máximo de 20 días.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. Régimen de funcionamiento de la Representación Sindical en la Comisión:

Con independencia de las funciones de interpretación y vigilancia del Acuerdo Marco recogidos en los apartados a) y b) del punto 2 anterior, la representación sindical en la Comisión ejercerá con carácter colegiado la función de interlocución permanente con la Dirección del Grupo de Empresas, en todas aquellas cuestiones que afecten a los intereses comunes y generales de los trabajadores en las dos Empresas del Grupo. Para ello, los citados representantes sindicales recibirán información periódica sobre la situación y evolución del Grupo de Empresas en los ámbitos económico, financiero y de empleo.

Además de las reuniones que sean necesarias para el desarrollo de la función de interpretación y vigilancia del Acuerdo Marco para el desarrollo del resto de las funciones recogidas en el apartado anterior, la representación sindical de la Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses, pudiendo celebrar reuniones de carácter extraordinario siempre que sea necesario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección del Grupo.

La representación sindical en la Comisión podrá utilizar los locales y tablones de anuncios y demás medios de comunicación que tengan a su disposición las Comisiones Sindicales de Empresa, así como el personal administrativo al servicio de éstas.

El régimen de gastos de desplazamiento y dietas será el mismo que se aplique a las Comisiones Sindicales de ambas Empresas.

**13825** *RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S. A., para el personal de tierra.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de modificación que afecta a varios artículos del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S. A., para el personal de tierra (publicado en el B.O.E. de 13-09-2006), (Código de Convenio n.º 9000830), que fue suscrito con fecha 8 de julio de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC. OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 24 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**ANEXO**

**ACTA DE MODIFICACIÓN DE CONVENIO (08-07-08)**

**Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 2004-2009 del Personal de Tierra de CLH, S. A.**

Artículo 24. *Formación profesional.*

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

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

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

1.º Elaboración del Plan de Formación:

Detectar necesidades formativas.

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

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

Determinar las características de la formación:

Interna o externa.

Autoformación.

Etc.

2.º Seguimiento del Plan de Formación:

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

Control de las personas asistentes previamente definido.

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

Control presupuestario del Plan de Formación.

3.º Verificación del Plan de Formación:

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

En los casos de formación obligatoria, a determinar por la Comisión de Formación, las horas que excedan de la jornada de trabajo se compensarán con descanso de idéntica duración y con el abono de una compensación económica con un importe por hora de 7,05 euros durante 2008.

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

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

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

Artículo 28. *Desplazamiento de descanso.*

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

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

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

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

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

Artículo 45. *Movilidad a instancia del trabajador.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. *Movilidad en caso de promoción.*

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

Igualmente, se aplicará la compensación por cambio de destino cuando la incorporación al nuevo Centro, con ocasión de la promoción, suponga un alejamiento con relación al domicilio, salvo que el trabajador ya tuviera solicitado previamente el cambio de destino al centro o localidad donde se produce la vacante a cubrir por promoción, en cuyo caso se aplicará lo previsto en el apartado 4 del artículo 45.

Artículo 50. *Cobertura de vacantes.*

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

Las vacantes pueden ser temporales o definitivas:

1. Se considera vacante temporal la ausencia de un trabajador en un puesto de trabajo de estructura, con motivo de vacaciones, licencias, asistencia a cursos de formación, incapacidad temporal, excedencia o

cualquier otra circunstancia que implique derecho a reserva de puesto de trabajo. Estas vacantes se cubrirán, a criterio de la Empresa, mediante movilidad funcional entre los trabajadores del mismo grupo profesional o bien con contratación interina, de acuerdo con los criterios recogidos en el artículo 19 del Convenio, referido a la movilidad funcional.

2. Se considera vacante definitiva la producida por la baja definitiva en la Empresa o en el centro de trabajo por cualquier motivo, del trabajador que ocupa un puesto de estructura en la plantilla, así como la que se deriva de su reclasificación o promoción a otro grupo profesional. Asimismo serán vacantes definitivas, las asociadas a puestos de nueva creación.

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

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

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

A. Preferente:

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

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

c) Trabajadores excedentes por nacimiento 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.

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

La obligación de anunciar las vacantes sólo existirá si en el periodo de seis meses precedentes no hubiere sido anunciada la misma u otra de puesto que se considere equivalente, de acuerdo con lo dispuesto el apartado I.A.b) de este artículo, dentro del mismo grupo y en la misma localidad.

En el caso de concurrencia de solicitudes dentro del plazo otorgado en el anuncio, se concederá preferencia a la que corresponda al trabajador de mayor antigüedad de la Compañía.

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

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

No obstante, aun cuando se determine que el ámbito para la cobertura de la vacante sea el del centro de trabajo, la provincia o la zona de CLH donde existe la vacante, se admitirán las solicitudes de empleados de otros centros o ámbitos geográficos que tuvieran ya solicitado previamente el traslado voluntario a ese centro o localidad, si cumplen los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria. En su caso, el traslado queda condicionando a la obtención de la plaza por parte del

solicitante, una vez superadas las pruebas de promoción que se hubieran establecido al efecto y garantizada, sin rupturas, la correcta prestación del servicio en el centro de origen.

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

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

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

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

VI. A las vacantes que no queden cubiertas por el orden de prelación antes establecido, será destinado el personal de nuevo ingreso de acuerdo con sus preferencias, que serán atendidas siguiendo el orden en que figuren aprobados en las respectivas pruebas de aptitud.

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

#### Artículo 73. *Facultades del Comité Intercentros.*

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

1. Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.

2. Conocerá las Bases de las pruebas de promoción mencionadas en el artículo 23, que le serán comunicadas por la Compañía.

3. La Compañía informará anualmente al Comité sobre la contratación de personal eventual e interino, así como de las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.

4. Será informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.

5. Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.

6. Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

7. Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión Paritaria regulada en el artículo 68, conozca cualquier posible incumplimiento del Convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la Compañía.

8. Participará en el Comité de Seguridad y Salud con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

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

A estos efectos, la Compañía dotará del correspondiente presupuesto (regulado en el artículo 108) y medios materiales, y contribuirá con 1 persona de apoyo a la gestión de los programas mencionados designada por el Comité Intercentros.

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

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

16. Tendrá acceso informativo al Libro de Registro de Solicitudes de traslados.

#### Artículo 80. *Delegados sindicales provinciales o de centro.*

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

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

#### Artículo 81. *Participación sindical.*

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

#### Artículo 103. *Por comisión de servicio.*

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

- a) Dietas compensatorias:

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

El importe de estas dietas será, para todo el personal, de 84,00 euros diarios durante 2008.

No obstante, a partir del 1 de agosto de 2008, durante los dos primeros días de la comisión de servicio, la dieta completa tendrá un importe de 105,00 euros. Si la comisión de servicio es itinerante, se percibirá esta misma cuantía durante los dos primeros días de estancia en cada localidad siguiente a la inicial. A partir del tercer día y los siguientes, esta dieta tendrá el importe de 84,00 euros.

En cualquier caso, a partir del 1 de agosto de 2008, cuando la pernoctación se realice, con cargo a la compañía, en el medio de transporte elegido para el desplazamiento, la dieta a percibir ese día tendrá un importe de 50,00 euros.

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

Niveles	Euros año 2008
I. Jefes de Unidades Orgánicas . . . . .	27,22
II. Resto de Personal (excepto conductores de CC/C en los supuestos regulados en el anexo 5) . . . . .	22,70

Asimismo, a partir del 1 de agosto de 2008, se percibirá una dieta reducida adicional, por importe de 22,70 euros, en el supuesto de que el regreso de la comisión de servicio, (considerando la hora de llegada del medio transporte público utilizado: tren, avión o barco) tuviera lugar después de las 22:00 horas, que el servicio de cena no hubiera estado incluido

en el importe del billete del medio de transporte utilizado, y que el viaje de retorno se hubiera iniciado con la mayor inmediatez posible después de realizado el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio.

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

A partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo 2004-2009, en los supuestos de asistencia a cursos de formación que organice la Compañía en los que esté incluido el alojamiento y media pensión, el trabajador percibirá una dieta reducida para la cena cuyo importe, para 2008, será de 16,91 euros.

b) Compensación adicional en comisión de servicio: La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 34.3 del presente Convenio Colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alzada de 32,47 euros durante 2008.

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

Avión clase turista.

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

Transporte público colectivo por carretera.

Vehículo propio (si se autoriza).

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

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

**13826** RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (Código de Convenio n.º 9901095), que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 2008, de una parte por la Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos y Fedequim en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC. OO. (FITEQA-CC. OO.) y la Federación Estatal de Trabajadores del Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de U.G.T. (FETCHTJ-UGT) en representación de los trabajadores del mismo, 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, 24 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio regirán en todo el territorio del Estado español, salvo lo dispuesto en el artículo de concurrencia de convenios.