

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

9624 *Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ercros, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa ERCROS, S.A. (de adaptación y mejora del XIX Convenio colectivo de la Industria Química), Código de convenio n.º: 90007412011992, que fue suscrito, con fecha 13 de marzo de 2019, 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 USO, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo 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 Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 13 de junio de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA RELATIVA AL I ACUERDO MARCO DE ADAPTACIÓN Y MEJORA DEL XIX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA PARA ERCROS, S.A.

En Barcelona, a 13 de marzo de 2019.

REUNIDOS

Por Ercros, S.A.

Don Pedro Rodríguez Sánchez.
Don Joaquín Sanmartín Muñiz.
Don Iván Vallejo Conejo.
Don Ignacio Ledesma Puigercús.
Don Enrique Solano Chía.
Doña. Xelo Aranda Tomás.
Don Joan Carles Galiana Cot.
Don Mario Lorenzo Fera.
Don José López Aísa.
Don Ángel Domínguez Amaro.

Por la representación legal de los trabajadores de Ercros, S.A.

Por la Sección Sindical de U.G.T.:

Don Alberto Miñambres Morán.
Don Mateo del Blanco Pelaz.
Don José Luis Rodríguez Milo.
Don Ángel Ramón Visus Mainer.
Don José María Cermeño Melero.
Don Antonio Devis García.
Don Jordi Martí Mauri.

Por la Sección Sindical de CC.OO.:

Don Carlos Escobar Ángel.
Don M. Ángel Morales Cañizal.
Don Cristóbal Casado Villatoro.
Don Fco. Javier Martínez Lardies.
Don Enric Cervelló Pérez.

Por la Sección de U.S.O.:

Don Carlos Carretero Sánchez.

Asesores con voz pero sin voto

Por la representación legal de los trabajadores de Ercros, S.A:

Por la Sección Sindical de U.G.T.:

Don Ángel Clúa Baldellou.
Don Mateo del Blanco Roldán.

Por la Sección Sindical de CC.OO.:

Don Juan Huelva Enamorado.
Don Manel Candéal.

Por la Sección de U.S.O.:

Don Francisco Ballesta.

PREÁMBULO

Las partes firmantes consideran que el ámbito, la naturaleza, la forma y el contenido del presente Acuerdo, son las más convenientes y adecuadas en razón a las circunstancias industriales, económicas y financieras en que se encuentra Ercros, S.A. (en adelante, Ercros o la Empresa).

Asimismo, las partes convienen que este acuerdo es fiel reflejo de las negociaciones que han venido desarrollándose en Ercros durante todo su pasado. Relaciones que han permitido alcanzar importantes acuerdos en la historia y devenir de la compañía.

Las partes ratifican ante sí y ante terceros la plena validez jurídica de este acuerdo de ámbito general por entender que es fiel reflejo de los usos y costumbres existentes en Ercros en las relaciones históricas entre los Sindicatos y la Dirección de la Empresa.

El espíritu del presente Acuerdo es, por una parte, tender a la convergencia de las condiciones laborales en Ercros, S.A.; y por otra, la incorporación de medidas que mejoren la productividad y competitividad, contando con un cuerpo normativo único que recoja de forma estructurada las mejoras y condiciones de trabajo en Ercros respecto al XIX Convenio General de la Industria Química, siendo voluntad de las partes que este sea un primer avance hacia los objetivos establecidos.

Y todo ello de conformidad con el compromiso alcanzado entre la representación empresarial y la representación social en fecha 18 de noviembre de 2011, y ratificado y concretado en fecha 6 de julio de 2018.

Las materias que comprenden el presente Acuerdo Marco son las determinadas por las partes en el proceso de negociación, en los términos establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. En todo lo no regulado en el presente Acuerdo Marco se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito superior, el XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 8 de agosto de 2018), de aplicación general en todos los centros de trabajo de Ercros, y a lo dispuesto en el II Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, S.A. (BOE de 23 de noviembre de 2005) en su ámbito personal y territorial de aplicación. Asimismo, se mantendrá la aplicación de los pactos y acuerdos existentes en los distintos centros de trabajo en los términos establecidos en el presente Acuerdo Marco. En ningún caso, la aplicación del principio de respeto a las condiciones más beneficiosas preexistentes puede generar una duplicidad de derechos y/o cantidades.

Las partes señalan que suscriben este Acuerdo Marco con sujeción a las reglas de la buena fe, reconociéndose legitimación suficiente en todos los ámbitos a los que afecta el mismo.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza jurídica.*

El presente Acuerdo Marco de adaptación y mejora del XIX Convenio General de la Industria Química (en adelante, XIX CGIQ), tiene la naturaleza de un Convenio Colectivo de eficacia general, al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes se comprometen a colaborar para procurar su registro y publicación en los términos del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Partes que lo conciertan.*

El presente Acuerdo se concierta entre la Dirección de Ercros y las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes del XIX CGIQ y de aquellos que ostentan la mayoría de las representaciones unitarias en la totalidad de los centros de trabajo de Ercros, que son las partes legitimadas en los términos establecidos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, en relación asimismo con el artículo 1.2, apartado 2) del XIX CGIQ.

TÍTULO II

Ámbito de aplicación

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Acuerdo Marco regula las relaciones entre Ercros, S.A. y su personal, en las materias contenidas en el mismo, respondiendo a la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva y de libertad de contratación, dentro del marco de las disposiciones legales vigentes y con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Las condiciones establecidas en este Acuerdo serán aplicables a todos los trabajadores de Ercros.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

Su ámbito territorial de aplicación lo constituyen los actuales centros de trabajo de ERCROS. Respecto a los nuevos centros de trabajo que se puedan crear o incorporar en un futuro, se necesitará un acuerdo expreso de las partes legitimadas para que les resulte de aplicación el mismo.

Artículo 6. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Acuerdo entrará en vigor a partir de la firma del mismo y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo aquellas materias para las que se haya establecido una fecha de vigencia distinta.

A la finalización de su vigencia, que coincide con la vigencia del XIX CGIQ, el mismo se entenderá tácitamente prorrogado en caso de no mediar denuncia, por cualquiera de las partes, mediante comunicación fehaciente por la parte denunciante a la contraparte efectuada dentro de los tres últimos meses del año de su término o prórroga.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Acuerdo Marco una vez formulada la denuncia, aun cuando no se hubiese agotado su vigencia temporal. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Acuerdo Marco en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente Acuerdo Marco perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente. Dicha pérdida de vigencia no afectará a los Pactos y Acuerdos preexistentes a la firma de la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Todas las estipulaciones contenidas en el Acuerdo tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su aplicación e interpretación solo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Artículo 8. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9. *Pactos y convenios colectivos de Ercros.*

Las partes firmantes acuerdan respetar los actuales Pactos y Convenios en vigor, que subsistirán inalterados en sus ámbitos respectivos en todo aquello en lo que no se oponga a lo que establece el presente Acuerdo.

Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, solo podrán negociarse los temas propios y específicos de estos Pactos y Convenios en sus ámbitos respectivos, si no supone un incremento de costes salariales y en aquello que no se oponga al contenido del presente Acuerdo ni afecte a materias reguladas en el mismo o en el XIX CGIQ. Y ello salvo que la negociación venga exigida para dar cumplimiento a obligaciones de carácter legal que entren en vigor con posterioridad a la firma del presente Acuerdo o exista un acuerdo previo alcanzado en el seno de la Comisión de Seguimiento regulada en el Título X del presente Acuerdo.

Respecto a las condiciones en materia retributiva y de clasificación profesional, las partes acuerdan específicamente que, a los efectos de tender a la convergencia de condiciones laborales en el seno de Ercros, la Comisión de Seguimiento creará una Comisión de estudio para la aplicación de la clasificación laboral y armonización de conceptos y tablas salariales, contemplando la situación de cada Pacto de centro o Convenio Colectivo a que hace referencia la Disposición Final Primera del presente Acuerdo, en los términos establecidos en el artículo 38.

Artículo 10. *Condiciones retributivas.*

Se respetarán las condiciones retributivas en vigor a la firma del presente Acuerdo, establecidas en los Pactos y Convenios a nivel de centro de trabajo, con los incrementos establecidos en el XIX CGIQ y con las mejoras establecidas en el Título III siguiente.

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral máxima de referencia es la establecida en el artículo 42.1 del XIX CGIQ, si bien se respetarán aquellas condiciones de jornada más beneficiosas vigentes a la firma del presente Acuerdo, establecidas en los Pactos y Convenios a nivel de centro de trabajo.

TÍTULO III

Acuerdos económicos de mejora en materia salarial, extrasalarial y de beneficios sociales

Artículo 12. *Complemento extraordinario no consolidable.*

Las partes reconocen el esfuerzo realizado por todos los actores de la compañía durante los últimos años de crisis, esfuerzos que por parte de los trabajadores se tradujo en el plan de contención salarial para el período 2010-2012.

Como compensación a dicho esfuerzo se acuerda el pago de un complemento extraordinario no consolidable, sujeto al cumplimiento en cada uno de los años 2018, 2019 y 2020 de la condición de devengo y por la cuantía que se determinará a continuación:

a) Devengo: El complemento se devengará los días 1 de marzo de los años 2019, 2020 y 2021 siempre que, el EBITDA del ejercicio anual anterior (resultado bruto de explotación) sea superior a 30 millones de euros. La verificación del devengo será independiente en cada una de las fechas antes mencionadas. Esto es, el relativo a 2019 se determinará en función del EBITDA del ejercicio 2018, el de 2020 en función del EBITDA del ejercicio 2019 y el del 2021 en función del EBITDA del ejercicio 2020.

b) Derecho al complemento: Cumplida la condición de devengo, tendrán derecho a dicho complemento aquellos trabajadores que hayan estado de alta en la compañía en el ejercicio anterior por un periodo mínimo de 120 días ininterrumpidos. No tendrán derecho a este complemento los beneficiarios de la mejora salarial establecida en el artículo 13.

c) Importe del complemento: El complemento para aquel trabajador que haya estado de alta el año completo y a jornada completa ascenderá a 600 euros brutos. Para el resto de trabajadores el complemento será calculado de manera individual en función del número de días de alta del trabajador y su jornada en dichos días.

El pago se realizará, si se cumplen las condiciones de devengo, en la nómina del mes de abril de 2019 y de marzo de los años 2020 y 2021. Este complemento extraordinario no consolidable no se sumará a la base salarial sobre la que se calcula la aportación al «Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Ercros» o a la «Mutualidad de Previsión Social de Aragonesas a Prima Fija».

Artículo 13. *Acuerdo de convergencia salarial del centro de Tortosa.*

Las partes reconocen que históricamente el centro de Tortosa arrastra, en términos generales, diferencias en el nivel salarial medio respecto a otros centros de trabajo, que provienen de la etapa anterior a su pertenencia a Ercros.

En atención a lo anterior, a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, las partes acuerdan incrementar el salario de aquellos trabajadores del centro de Tortosa, con una retribución bruta anual inferior a 60.000 euros, en un importe de 600 euros brutos durante los próximos tres años en cómputo anual y a jornada completa. El citado incremento se efectuará con fecha de efectos de 1 de enero de los años 2019, 2020 y 2021.

Aquellos trabajadores con una retribución bruta anual igual o superior a 60.000 euros percibirán exclusivamente, si se cumplen los requisitos, el Complemento extraordinario no consolidable en los mismos términos redactados en el artículo 12.

Dicha cantidad de 600 euros brutos anuales en cómputo de jornada completa (o la parte proporcional que corresponda para jornadas inferiores), se integrará en el plus convenio o en el complemento personal de cada persona trabajadora con efectos de 1 de enero de cada año (fecha de este incremento) y se distribuirá y abonará proporcionalmente en las pagas ordinarias y extraordinarias a lo largo de todo el año.

Respecto al 2019 el incremento se abonará a partir de la nómina del mes siguiente a la entrada en vigor del presente acuerdo, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2019, siendo requisito para su devengo que el trabajador se encuentre de alta en la compañía a la fecha de pago.

El percibo de este incremento salarial excluye el devengo y abono del Complemento extraordinario no consolidable establecido en el artículo 12.

Artículo 14. *Gastos de viaje y desplazamientos profesionales.*

Todos los viajes por cuenta de la empresa deberán ser conocidos y autorizados previamente a su inicio por la dirección o persona delegada.

La Empresa confirmará las liquidaciones de viajes que se presenten de acuerdo a la Normativa interna sobre Gastos de Viaje aplicable en cada momento, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de control e intervención.

El cuadro de medios de transporte, dietas y alojamiento vigente a partir de la firma del presente Acuerdo será el que refleje la normativa interna de la Empresa en cada momento.

Las cuantías de dietas y kilometraje se revisarán en base a lo establecido en los artículos 33 y 38 del XIX CGIQ.

Artículo 15. *Plus de dependencia por discapacidad.*

Las personas trabajadoras con contrato vigente tendrán derecho a percibir, por cada hijo con discapacidad, una ayuda económica de 4.000 euros brutos anuales, que se abonará bajo el concepto de «plus de dependencia» y que se revalorizará con efectos de 1 de enero de 2019 en el importe de los incrementos salariales establecidos en los artículos 33 y 38 del XIX CGIQ. El citado plus se abonará de forma prorrateada en las 12 pagas ordinarias.

Para aquellas personas trabajadoras con cónyuge, padres o hermanos con discapacidad, el plus será del 50 % de la cantidad anterior. Es requisito para este segundo supuesto que las citadas personas con discapacidad convivan y dependan económicamente de la persona trabajadora.

La consideración de persona con discapacidad a efectos de la presente ayuda requiere el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Que el grado de discapacidad sea igual o superior al 33%;
- b) Que se acredite mediante certificado o resolución oficial expedida por el órgano competente.

Para el segundo supuesto existirá dependencia económica cuando el sujeto causante de la ayuda (la persona con discapacidad) no obtenga rentas anuales, incluidas las exentas de declaración del IRPF, superiores al salario mínimo interprofesional, siendo obligación de la persona trabajadora acreditar dicho requisito a los efectos de poder percibir la ayuda.

La obtención de la presente ayuda será incompatible con el percibo de pluses o cantidades en aquellos centros de la empresa que compensen cualquier grado de discapacidad de hijos, cónyuges, padres o hermanos.

El presente beneficio social tendrá el tratamiento fiscal y de seguridad social que en cada momento establezca la normativa vigente.

Acreditación y mantenimiento de los requisitos exigidos: Cuando la persona trabajadora solicite esta ayuda o cuando sea requerido por la empresa, deberá poner a disposición de la misma la documentación necesaria que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en este acuerdo, recabando el consentimiento de terceros a los efectos de dar cumplimiento a la normativa en materia de protección de datos de carácter personal. Concretamente:

- Consentimiento para trasladar datos de terceros. Formulario debidamente cumplimentado y firmado que será facilitado por Ercros.
- Parentesco. Fotocopia del libro de familia del trabajador o del familiar respectivamente.
- Parentesco de los hijos por razón de tutela o acogimiento legal: documento formalizado ante la autoridad pública competente en materia de protección de menores.
- Grado de discapacidad: certificado o resolución oficial expedida por el órgano competente.
- Dependencia económica: Declaración de renta anual de la persona trabajadora ya que el familiar (excepto los hermanos del trabajador) deben estar incluidos en ella a efectos del cómputo del mínimo familiar. Para los hermanos del trabajador se deberá aportar copia de los datos fiscales facilitados por la agencia tributaria.

La persona trabajadora se obliga a comunicar en el plazo máximo de un mes cualquier cambio de las condiciones en la situación del hijo, cónyuge o familiar con discapacidad que implique que se dejen de cumplir los requisitos exigibles para seguir percibiendo el presente plus. El derecho al percibo de dicho plus cesará con efectos del mes siguiente a que se dejen de cumplir los requisitos exigidos, con independencia de la fecha de comunicación de tal extremo por parte de la persona trabajadora.

La falta de esta comunicación generará la obligación de la devolución del exceso incurrido y la posibilidad de aplicación de las sanciones correspondientes por el incumplimiento de la presente normativa.

Artículo 16. *Ayudas al estudio.*

Se adjunta como anexo I el Reglamento que regula la concesión de ayudas al estudio de ERCROS.

La obtención de la presente ayuda será incompatible con el percibo de pluses o cantidades que puedan existir en centros de la empresa que retribuyan cualquier ayuda o compensación por estudios propios del trabajador y familiares.

El presente beneficio social tendrá el tratamiento fiscal y de seguridad social que en cada momento establezca la normativa vigente.

Artículo 17. *Seguro Colectivo de Vida-Temporal.*

La Póliza de Seguro de Vida-Temporal garantiza las contingencias y capitales que a continuación se señalan, para trabajadores fijos y temporales:

Coberturas a asegurar	Capital a asegurar - Euros
Principal-Fallecimiento	30.000,00
Fallecimiento en accidente (El pago de esta prestación será acumulativo a la prestación de fallecimiento)	30.000,00
Reconocimiento de una Incapacidad Permanente Total o Absoluta (incluye la Gran Invalidez), por los organismos competentes de la Seguridad Social y con carácter firme:	
Hasta 49 años de edad actuarial al 1 de enero de cada año	36.000,00
Entre 50 y 55 años de edad actuarial al 1 de enero de cada año	33.000,00
Más de 55 años de edad actuarial al 1 de enero de cada año	30.000,00

Las condiciones del Seguro Colectivo de Vida-Temporal entrarán en vigor el día 1 del inicio del trimestre siguiente a la firma del presente Acuerdo, condicionada a la aceptación por parte de la compañía de seguros que actualmente mantiene la Empresa. En caso contrario, entraría en vigor el 1 de enero de 2020.

La cuota a abonar por cada persona trabajadora se descontará en la nómina de cada mes, y asciende a 1,74 euros/mes (20,88 euros/año).

El presente beneficio social tendrá el tratamiento fiscal y de seguridad social que en cada momento establezca la normativa vigente.

La denegación por parte de la Compañía aseguradora actual o futura, de la inclusión de un asegurado o modificación de las coberturas o de capital, en la póliza de aseguramiento, o impago de una prestación, por causas ajenas a la empresa, no implicará para la empresa responsabilidad alguna, siempre y cuando esté al corriente del pago de las primas.

No será de aplicación, con carácter general, la Póliza de Seguro de Vida-Temporal, para aquellos trabajadores que se encuentran incluidos en la Mutuality de Previsión Social de Aragonesas a Prima Fija y se realizan aportaciones por parte de la Empresa a la misma.

En el anexo II del Acuerdo se contiene una regulación más detallada del presente beneficio social.

Artículo 18. *Plan de Pensiones.*

Las partes incorporan al presente Acuerdo, como fruto de la negociación colectiva, el «Plan de Pensiones del Grupo Ercros», que se regirá por sus propias normas de funcionamiento, así como el acuerdo de la comisión negociadora para la negociación de determinados aspectos y compromisos de la previsión social de Ercros, firmado el 14 de junio de 2017, que se adjunta como Anexo III.

El presente beneficio social tendrá el tratamiento fiscal y de seguridad social que en cada momento establezca la normativa vigente.

TÍTULO IV

Empleo

Artículo 19. *Medidas de protección del empleo.*

El objeto de este artículo es definir un conjunto de acciones y procedimientos mediante los cuales se pretende reducir las posibilidades de que una persona trabajadora, que quiera seguir prestando sus servicios en la empresa, pierda su puesto de trabajo, siempre que ello no se oponga a derecho, al interés colectivo de la misma o suponga una situación tal que la aplicación de estas medidas genere un abuso de derecho a la empresa o a terceros.

Todo lo cual ha de interpretarse en el sentido de que la empresa adquiere el firme compromiso en los términos que se establecen:

– Durante la vigencia del presente acuerdo y a partir de la firma del mismo, la empresa no planteará ninguna regulación de empleo que implique resolución de los contratos de trabajo sin previo acuerdo con los representantes de los trabajadores a quienes se refiere este acuerdo, salvo situaciones jurídicas, industriales o económicas que lo exigieran u obligasen a ello.

– El anterior compromiso opera tanto en el supuesto de mantenerse las actuales estructuras de la empresa, como si estas se modificasen dentro de la vigencia temporal del presente acuerdo, como consecuencia de venta y/o compra parcial o total, y fusiones.

– Las medidas de protección de empleo establecidas operan en el conjunto del ámbito de la empresa y por tanto, afectan a todas las personas trabajadoras.

– Para dar cumplimiento eficaz de los compromisos adquiridos, ambas partes, siempre y cuando las problemáticas industriales y económicas lo aconsejen, coinciden en la necesidad de negociar la aplicación de las medidas contractuales, planes de prejubilación anticipada, bajas incentivadas, incapacidad laboral, o sistemas de movilidad funcional y geográfica. Estos planes procurarán preferentemente aplicarse en el orden establecido en este apartado.

– Dicho cumplimiento efectivo y la prelación del mismo en todo caso quedará supeditada a la situación económica de la empresa en todo momento.

Artículo 20. *Extinción del contrato por cumplimiento de la edad legal de jubilación.*

La Empresa podrá proceder a la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que la persona trabajadora afectada por la extinción contractual cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, en los términos establecidos en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

La implementación de tal causa de extinción no es automática al cumplimiento de la edad legal de jubilación, sino que podrá ser determinada por la Empresa a partir de dicha fecha, siempre de acuerdo con las necesidades concurrentes en cada momento.

La medida de extinción del contrato se vincula con los siguientes objetivos coherentes de política de empleo:

a) Transformación de contratos temporales en indefinidos, en un número igual al de los contratos extinguidos por esta causa, preferiblemente en el centro de trabajo de adscripción de la persona trabajadora cuyo contrato se extingue por esta causa.

b) O, en su caso, contratación de nuevos trabajadores en un número igual al de los contratos extinguidos por esta causa.

La empresa notificará a la Comisión de Seguimiento:

1. Con carácter previo, las extinciones que se produzcan por este motivo así como la celebración de los contratos vinculados a tales extinciones.

2. Con carácter posterior, las causas justificativas por las cuales no se haya extinguido la relación laboral de aquellos trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación.

TÍTULO V

Seguridad, Salud Laboral y Protección medioambiental

Artículo 21. *Los firmantes del presente Acuerdo convienen que la protección de la salud de las personas trabajadoras, así como el equilibrio de los sistemas naturales constituye un objetivo básico y prioritario.*

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores serán de aplicación las disposiciones contenidas en el XIX CGIQ, excepto en lo especificado en este título, y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del Real Decreto 374/2001, sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Artículo 22. Órganos de coordinación y control.

a) Delegados de prevención: Todos los delegados de prevención de la empresa, serán elegidos conforme a lo establecido en el Capítulo IX del XIX CGIQ y tendrán los mismos derechos independientemente del número de trabajadores del centro de trabajo.

La Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente de Ercros, podrá establecer para toda la empresa el sistema de designación de delegados de prevención que considere más adecuado, sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como tiempo de ejercicio de las funciones de representación previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores, siendo considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario pero con la misma remuneración, el correspondiente a las reuniones de los distintos Comités de Seguridad y Salud Laboral y Medioambiente y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales y medioambiente, así como el destinado a las visitas según lo dispuesto en las letras a) y c) del apartado 2 del artículo 36 de la Ley 31/95.

En caso de que los delegados de prevención no sean miembros del Comité o Delegados de Personal tendrán el mismo crédito horario que los respectivos miembros de Comité o delegados de Personal del Centro de Trabajo.

b) Comité de Seguridad, Salud del centro de trabajo: Dicho Comité es el órgano de participación y de consulta regular y periódica que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación, garantizando así, los derechos de participación, información y consulta establecidos en las normas legales aplicables, así como las descritas en el XIX CGIQ.

La Comisión de Seguridad, Salud y Medioambiente de Ercros, podrá establecer unas normas de funcionamiento comunes para todos los Comités de Seguridad, Salud Laboral y para los Comités de Medioambiente de los centros de trabajo, siendo éstas una base de mínimos.

La designación de los presidentes de los Comités de Seguridad, Salud y de los de Medioambiente de los centros de trabajo corresponderá a la representación de la Dirección y la designación de los secretarios a la representación de los trabajadores.

c) Delegado de Medioambiente: El delegado de medioambiente será designado de entre los delegados de prevención en los términos establecidos por el XIX CGIQ conforme a su artículo 72.

En esta materia se estará en lo regulado en el capítulo X del XIX CGIQ.

d) Comité de Seguridad y Salud Intercontratas: La coordinación de las actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos establecidos en el artículo 24 de la Ley 31/1995 y normativa de desarrollo, se vehiculará a través del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas de cada centro de trabajo.

En esta materia se estará a lo regulado en el Art. 70.6 del XIX CGIQ.

e) Comisión de Seguridad, Salud y Medioambiente de Ercros: Como desarrollo de lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley 31/1995 y en el artículo 70.4 del XIX CGIQ, se constituirá una Comisión de Seguridad, Salud y Medioambiente, única para todo Ercros, con participación de las Centrales Sindicales que ostentan la mayoría de las representaciones unitarias en la totalidad de los centros de trabajo.

Su composición será paritaria formada por seis miembros en representación de la Dirección y seis por parte de los Sindicatos.

Para su funcionamiento esta Comisión podrá estar asistida por asesores designados por cada una de las partes.

Se dotará a este órgano de la documentación necesaria para su funcionamiento y se reunirá de forma ordinaria cada cuatro meses, y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las partes, levantándose actas del contenido de dichas reuniones.

Sus funciones y facultades serán:

- Velar, a nivel de la Empresa, por el cumplimiento de la normativa legal aplicable en materia de Seguridad, Salud y Medioambiente y en especial de la existencia y correcto funcionamiento de los órganos de representación previstos.
- Recibir información por escrito sobre la situación de la Seguridad, Salud y Medioambiente en la Empresa, tanto en lo que se refiere a accidentalidad como a enfermedades profesionales.
- Ser informado y participar, a petición de una de las partes, en las investigaciones de accidentes considerados graves y muy graves que ocurran en los centros de trabajo, así como en las investigaciones de accidentes o incidentes medioambientales graves o muy graves que se produzcan en los centros de trabajo y que afecten tanto a las instalaciones de la empresa, como al exterior de las mismas.
- Conocer y participar, a petición de una de las partes, en las auditorías internas y externas en materia de Seguridad, Salud y Medioambiente, en cualquiera de los centros de trabajo de Ercros, pudiendo a tal fin realizar las observaciones que consideren oportunas.
- Recibir información por escrito sobre los Planes de Prevención y Protección de los distintos centros de trabajo y elaborar propuestas tendentes a la homogeneización de los mismos. Asimismo, recibir información sobre los presupuestos dedicados a estos planes y su evolución.
- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes de formación de Ercros en materia de Seguridad, Salud y Medioambiente.
- Recibir información sobre los Planes de Formación de Ercros en materia de Seguridad, Salud y Medioambiente y elaborar propuestas alternativas o complementarias a los mismos, para lo que se podrá solicitar ayuda externa a la Empresa.
- Emitir informes a petición de los Comités de Seguridad y Salud y/o Delegados de Prevención en aquellas materias que afecten directa o indirectamente a la Seguridad, Salud y Medioambiente.
- Colaborar en la gestión ante las autoridades correspondientes (Administración Central, Administraciones Autonómicas, Administraciones Locales, etc.) de las ayudas de cualquier tipo que se puedan destinar a estos fines.

Igualmente, será considerado en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, pero con la misma remuneración, el tiempo empleado en las reuniones y trabajos designados expresamente por esta Comisión.

Artículo 23. *Formación específica.*

En cada centro se establecerán, en esta materia, programas anuales de formación para los trabajadores y se dará continuidad a la política de formación en materia de Seguridad, Salud y Medioambiente, a todos los niveles.

Previamente la Comisión de Seguridad, Salud y Medioambiente de Ercros elaborará un documento de criterios generales de formación y un calendario de aplicación, que servirá como guía para dar cohesión a la política de formación en esta materia de la empresa.

En los Planes de formación se incluirán en un apartado específico, la formación que habrán de recibir los diferentes Delegados de Prevención, Delegados de Medioambiente y los miembros de los Comités de Seguridad y Salud de los Centros y de la Comisión de Seguridad, Salud y Medioambiente de Ercros, que habrá de ser específica y adecuada para el mejor desempeño de sus funciones.

TÍTULO VI

Absentismo

Artículo 24. *Medidas de corrección de absentismo.*

Las partes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción a través de medidas pactadas en la negociación colectiva implica un objetivo de primera magnitud.

De igual forma las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía y productividad de la empresa produce el absentismo en los niveles actuales.

Por tanto, en aplicación del artículo 36 del XIX CGIQ, una vez se han constatado que los niveles de absentismo superan el 3%, las partes acuerdan la negociación y aplicación de un plan de acción de reducción del absentismo a nivel de empresa, donde se incluirá el desarrollo de medidas tales como la introducción de una prima vinculada a la reducción del absentismo. Dicho plan de acción se negociará durante los primeros 3 meses tras la firma del presente Acuerdo.

La negociación del plan de acción será competencia de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, quién designará una Comisión ad hoc para este asunto.

En el supuesto de que las partes no acuerden el plan de acción de reducción del absentismo o que las acciones acordadas no supongan una disminución efectiva de los niveles de absentismo por debajo del 3% a la finalización del periodo de vigencia establecido en el plan de acción, la empresa se reserva la facultad de desplegar la aplicación del artículo 36.5 del XIX CGIQ en los términos establecidos por el mismo. Con carácter previo a la aplicación del artículo 36.5 del XIX CGIQ se reunirá la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo.

TÍTULO VII

Formación

Artículo 25. *Formación.*

Será de aplicación en lo no dispuesto en este Título, el capítulo XIV del XIX CGIQ.

Artículo 26. *Objeto de la formación.*

Las partes reconocen el carácter estratégico de la formación, como instrumento de desarrollo de las aptitudes, actitudes y capacidades, tanto profesionales como personales, de todas las personas que trabajan en Ercros, que permitan asegurar la adecuada competitividad en que opera o pueda operar la compañía en el futuro.

Artículo 27. *Comisión de Formación.*

Las partes constituirán la Comisión de Formación con carácter paritario y único para todo el ámbito del acuerdo. La parte social de dicha comisión, formada por cuatro miembros, será designada por los miembros de las secciones sindicales firmantes del presente Acuerdo. Dicha comisión tendrá carácter asesor y técnico.

La comisión se reunirá anualmente, coincidiendo con la elaboración del plan general de formación, y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes.

Las funciones de la Comisión de Formación, se establecerán en el seno de la Comisión de Seguimiento del acuerdo y, entre otras, además de las previstas en el artículo 91 del XIX CGIQ, tendrá las siguientes:

– Velar por el cumplimiento, desarrollo y puesta en práctica de todo el Capítulo de formación de este Acuerdo, así como del Capítulo XIV del XIX del CGIQ.

- Conocer los métodos empleados por la dirección para la detección de las necesidades formativas.
- Conocer, ser oído, y en su caso emitir informe sobre el plan anual de formación.
- Recibir información sobre el seguimiento del plan anual de formación.
- Realizar propuestas sobre programas de formación.
- Conocer la previsión y evolución de gastos de los distintos programas de formación y las propuestas de subvención que se presentan a los organismos oficiales, así como las cantidades finalmente concedidas.
- Establecer posibles contactos con departamentos o servicios especializados de formación de otras Empresas o Instituciones, que puedan organizar programas de interés para la Empresa.
- Mediar en casos de posibles discrepancias en materia de formación.
- Informar ante el organismo competente de las solicitudes que realice la Empresa de subvenciones de ayudas a la formación, cualquiera que sea el ámbito de las mismas, que será refrendado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

Artículo 28. *Comisiones de formación en los centros de trabajo.*

En cada uno de los centros de trabajo de Ercros se constituirá una comisión sindical de formación cuya función será la de impulsar, participar y velar por la aplicación del plan de formación del centro de trabajo.

Las respectivas comisiones de formación participaran activamente como órgano consultivo, en todo el proceso de elaboración de los planes a realizar en cada centro, especialmente en la detección de necesidades formativas y en el seguimiento de las acciones propuestas, siguiendo los criterios que se acuerden en la comisión de formación de Ercros.

La dirección de cada centro informará a los representantes de los trabajadores del centro respecto a las acciones formativas que vayan a implementarse y fomentará la participación en las actividades formativas programadas. A tal efecto los Planes de Formación de centro deberán ir visados por la comisión de formación del centro, que a su vez podrá adjuntar al mismo, un informe para ser valorado por la Comisión de Formación de Ercros.

Artículo 29. *Plan anual de formación.*

La dirección realizará anualmente una detección de las necesidades de formación de las personas trabajadoras, derivadas tanto de los procesos productivos como de la innovación tecnológica y la evolución de los mercados.

En función de los resultados de las necesidades de formación detectadas, la dirección elaborará un plan anual de formación, entregando una copia del mismo a los delegados de la Comisión de Formación.

Para la puesta en práctica de las acciones previstas en el plan anual de formación, se emplearán preferentemente recursos propios de la empresa, tanto técnicos como humanos, incluyendo el diseño, la organización y la ejecución de las acciones formativas.

El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puestos, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes, actitudes y conocimientos.

Quienes participen en las acciones formativas, se comprometerán a aprovechar y aplicar al máximo la formación para potenciar sus capacidades y conocimientos, de forma que pueda llevar a cabo con éxito sus responsabilidades dentro de la organización.

La empresa en caso de necesitar personal técnico titulado, considerará la posibilidad de cubrir dichas necesidades mediante los miembros de su plantilla que posean la titulación, formación y experiencia requeridas para el puesto, abriendo en dicho caso un proceso interno de cobertura de vacantes.

Artículo 30. *Desarrollo de la actividad formativa.*

El desarrollo de las acciones formativas, siempre que sea posible, se llevará a cabo dentro de la jornada laboral. Cuando las acciones formativas se realicen dentro de la jornada de trabajo, se procurará que estas no generen horas extraordinarias o que las producidas estén originadas por razones de evidente necesidad, poniéndose en conocimiento de la representación sindical tales circunstancias.

La Comisión de Formación podrá establecer las condiciones en las que se desarrollará la formación impartida fuera de la jornada de trabajo y en su caso su compensación económica o descanso correspondiente, dietas y desplazamientos del trabajador.

Artículo 31. *Criterios para la elaboración de los Planes de Formación.*

1. Todas las acciones formativas que se promuevan por parte de la empresa se impartirán en base a criterios objetivos, respetando en todo momento los principios de equidad y no discriminación. Las acciones formativas que se lleven a cabo facilitarán por igual el desarrollo de habilidades y competencias de todas las personas de la compañía, sin ninguna distinción.

2. Las acciones formativas que se programen de forma anual, velarán por el desarrollo tanto profesional como personal de quienes participen.

3. En la elaboración de los planes de formación anuales se tendrán en cuenta situaciones nuevas o consolidadas en los puestos de trabajo, así como aquellas que impidan un normal rendimiento o desarrollo de la actividad.

4. Se procurará un equilibrio en el acceso a la formación de todos los niveles de la organización.

5. Las acciones formativas que formen parte del plan anual de formación no incluirán ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando estereotipos.

TÍTULO VIII

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 32. *Igualdad de oportunidades y no discriminación*

Será de aplicación, en lo no dispuesto en este Título, el capítulo XVII del XIX CGIQ.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que «las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral».

Ercros considera que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación por razón de sexo, la conciliación personal y laboral y la prevención del acoso sexual son puntales básicos de su política de responsabilidad social empresarial.

Artículo 33. *Plan de Igualdad.*

Ercros cuenta con un Plan de Igualdad a nivel de empresa, que forma parte integrante del presente Acuerdo, y que será objeto de revisión durante la vigencia del mismo.

Artículo 34. *Comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Con el fin de abordar los compromisos asumidos en materia de igualdad, se crea la Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuya función principal será velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la organización.

Dicha comisión tendrá carácter paritario, tanto en género como en número salvo fuerza mayor, y estará compuestas por cuatro miembros de las secciones sindicales o de la representación unitaria (Delegados de Igualdad) y por cuatro miembros en representación de la empresa. La comisión se reunirá anualmente con carácter ordinario, y de forma extraordinaria, cuando cualquiera de las partes lo solicite.

Las funciones de la Comisión de Igualdad de oportunidades y no discriminación son, entre otras, las siguientes:

- Velar y realizar un seguimiento de posibles situaciones de discriminación, tanto directas como indirectas.
- Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad.
- Garantizar los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección/promoción, formación o evaluación del rendimiento.
- Elaborar acuerdos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Canalizar los posibles conflictos de igualdad y no discriminación que se produzcan en la organización, a la comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades del convenio general de química.
- Realizar propuestas a la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo sindical de Ercros.
- Recoger propuestas en materia de igualdad de oportunidades de personas trabajadoras de la compañía.
- La Comisión de Igualdad será el ámbito para desarrollar el plan de igualdad, que será aprobado por la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo sindical.

TÍTULO IX

De la acción sindical

Artículo 35. *De la acción sindical.*

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente, en materia de representación de los trabajadores de la Empresa, con especial referencia a la Ley Orgánica de Libertad Sindical y al capítulo XIII del XIX CGIQ.

Especialmente, ambas partes, expresan su convencimiento de que el diálogo permanente entre la Dirección y los Sindicatos más representativos, y firmantes del presente acuerdo, en el conjunto de la Empresa es un instrumento fundamental en la política de Relaciones Industriales del Grupo y el cauce idóneo para resolver las diferencias que pudieran presentarse. Especialmente, los firmantes del presente Acuerdo se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertad sindical y de libre empresa.

En materia de crédito horario de los representantes de los trabajadores, entendiéndose por estos los definidos en el art. 78 del XIX CGIQ, las partes se remiten a la legislación vigente, manteniendo aquellas condiciones más favorables establecidas por pacto explícito o implícito en los respectivos Centros de Trabajo.

Para aquellos trabajadores que formen parte de alguno de los órganos de participación de nivel superior al Centro de Trabajo, la empresa facilitará su asistencia a dichos órganos concediéndoles el crédito horario necesario y asumiendo los costes de dichas horas, así como los gastos del desplazamiento en su caso.

Artículo 36. *Sección Sindical Estatal.*

Se reconocerá la Sección Sindical Estatal de Ercros a aquellos sindicatos que ostenten la mayor representatividad sindical en el ámbito de la empresa, expresada en la obtención en dicho ámbitos del 10 por 100 o más del total de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa. Dicha Sección ejercerá sus funciones sin menoscabo de las

que pudieran corresponder a las Secciones Sindicales del centro de trabajo y tendrán los mismos derechos, garantías y competencias que estas, pero extensivos a nivel del Grupo.

La Empresa facilitará, dentro de sus posibilidades, el acceso al correo electrónico para facilitar las comunicaciones de las distintas Secciones Sindicales, hacia las respectivas Centrales Sindicales, Federaciones de Industria y otras instancias.

Artículo 37. *Delegado Sindical Estatal.*

Se reconocerá la Sección Sindical Estatal de Ercros a aquellos sindicatos que ostenten la mayor representatividad sindical en el ámbito de la empresa, expresada en la obtención en dicho ámbitos del 10 por 100 o más del total de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa. Dicho Delegado Estatal tendrá competencias en todo el ámbito de Ercros.

El Delegado Sindical Estatal ostenta la representación institucional de su Sindicato ante la Dirección de Ercros y cada una de las Direcciones de los centros de trabajo, con las mismas competencias en estos ámbitos inferiores que las recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical para los Delegados Sindicales y asumiendo plenamente las funciones de estos en aquellos centros de trabajo de Ercros, donde el Sindicato no los haya designado.

El Delegado Sindical Estatal, tendrá los mismos derechos y garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales de Centro.

TÍTULO X

Comisión de Seguimiento

Artículo 38. *Comisión de Seguimiento.*

Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento, que con carácter general se reunirá cada 6 meses y tendrá de carácter paritario, para la interpretación, aplicación, conocimiento, desarrollo y seguimiento de lo pactado durante la vigencia del presente Acuerdo general.

Esta Comisión será única para todo Ercros y el conjunto de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación establecido en el Título II del presente Acuerdo.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por cinco (5) miembros de los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo que serán designados proporcionalmente en función de su representación y por cinco (5) miembros en representación de la Dirección de ERCROS designados por la misma. También formarán parte de esta Comisión, con voz pero sin voto, los representantes de las Federaciones Estatales de los Sindicatos firmantes del Acuerdo y los Delegados Sindicales Estatales.

En función de la naturaleza y alcance de los temas a tratar, podrán asistir a la reunión, con voz pero sin voto, técnicos de dichas Federaciones, en calidad de asesores.

La Comisión de Seguimiento podrá designar las Comisiones que estime convenientes por razón de la especialidad de los asuntos a tratar, y para facilitar el estudio y resolución de problemáticas complejas. Los miembros de estas subcomisiones pertenecerán a la Comisión de Seguimiento.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento o de cualquiera de las Comisiones que puedan crearse, estarán sujetos a las reglas y compromisos del sigilo profesional.

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, que tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la firma del Acuerdo, se establecerán sus normas de funcionamiento y competencias específicas, entre las que estarán:

- Interpretar el contenido y velar por el cumplimiento del presente Acuerdo general, de conformidad con la legislación vigente y los principios de la buena fe.
- Recibir información económica establecida por la legislación vigente, relativa a Ercros.

- Conocer la evolución del contenido del plan general financiero de Ercros.
- Recibir información sobre las ventas, fusiones y arrendamientos de centros de trabajo.
- Recibir información detallada de las circunstancias económicas, productivas, organizativas y de mercado y en todo caso de aquellas que puedan requerir reducciones temporales de empleo o futuros planes de incentivación de bajas voluntarias ahora no previstas, así como posibles modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, sin perjuicio de las competencias que a este respecto tienen los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los Centros de trabajo.
 - Acordar el acudir a la Administración para plantear conjuntamente determinados temas, reservándose las partes su derecho a acudir por separado cuando lo crean oportuno.
 - Recibir información y realizar propuestas concretas en todo lo relacionado con el empleo y la subcontratación laboral.
 - La Comisión de Seguimiento creará una Comisión de estudio para la aplicación de la clasificación laboral y armonización de conceptos y tablas salariales, contemplando la situación de cada Pacto de centro o Convenio Colectivo a que hace referencia la Disposición Final Primera del presente Acuerdo.
 - La Dirección entregará a la Comisión de Seguimiento, al finalizar el año, detalle de la situación de las plantillas de su personal, señalando el número de trabajadores por centro de trabajo, con indicación por categorías profesionales y unidades orgánicas, así como las modalidades contractuales que se apliquen.
 - Asimismo, en el seno de esta Comisión, se analizarán y examinarán la evolución de las plantillas en el año anterior, las previsiones para el año siguiente, así como la utilización de las diversas modalidades de contratación. Todo ello sin perjuicio de los derechos reconocidos, legalmente o por Acuerdos, a los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los Centros de trabajo.

Los representantes en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Sindical, analizarán cualquier discrepancia que se pueda producir en aplicación de este Acuerdo y en cualquier caso este paso será previo y obligatorio a la vía administrativa y/o judicial.

Esta Comisión de Seguimiento, por acuerdo entre las partes, podrá ejercer funciones de mediación y arbitraje respecto de aquellos temas que se propongan.

TÍTULO XI

Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 39. *Procedimientos de solución de conflictos.*

Se aplicará lo establecido en el Capítulo XVI del XIX CGIQ.

No obstante lo anterior, antes de acudir a cualquier instancia se acudirá con carácter previo y preceptivo a la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo Marco, salvo respecto a aquellas materias reservadas al XIX CGIQ.

Artículo 40. *Procedimiento para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo ex artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Se aplicará lo establecido en el artículo 35 del XIX CGIQ si afecta al citado Convenio Colectivo, y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto al resto de materias.

No obstante lo anterior, antes de acudir a cualquier instancia se acudirá con carácter previo y preceptivo a la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo Marco, salvo respecto a aquellas materias reservadas al XIX CGIQ.

Disposición final primera.

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo resulta de aplicación el XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química, de aplicación general, y el II Acuerdo Sindical del Grupo Ercros en su ámbito personal y territorial pactado.

Se respetarán asimismo las condiciones de trabajo pactadas en convenios, pactos o acuerdos suscritos con los representantes de los trabajadores manteniendo el actual ámbito de aplicación de los mismos, en lo que no se opongan al contenido del Acuerdo y en el bien entendido de que no podrán generar duplicidad de derechos y/o compensaciones.

Disposición final segunda.

El presente Acuerdo Marco contiene los siguientes anexos, que forman parte integrante del mismo.

Anexo I. Reglamento de Ayudas al estudio.

Anexo II. Seguro Colectivo de Vida-Temporal.

Anexo III. Acuerdo para la negociación de determinados aspectos y compromisos de la previsión social de Ercros.

Anexo IV. Traslado de centro de trabajo.

Disposición final tercera.

El presente Acuerdo Marco de aplicación y mejora del XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química, de eficacia general, se remitirá para su registro y demás efectos a la Autoridad laboral competente.

ANEXO I

Ayudas al estudio

I. *Preámbulo*

El presente Reglamento regula la concesión de ayudas al estudio en Ercros S.A., que se regirá por las siguientes

II. *Disposiciones*

Primera. *Ámbito de aplicación.*

Las ayudas al estudio establecidas operan exclusivamente en favor de:

Hijos de trabajadores de la Empresa cuya relación laboral con la Empresa sea mayor de un año o que de las cláusulas de su contrato de trabajo se desprenda que la relación laboral será superior a un año.

En ningún caso se concederán estas ayudas a escolares que estén trabajando y perciban compensación económica, tanto en la propia Empresa o Entidad ajena a esta, siempre que su contrato tenga una duración de seis meses o más.

Segunda. *Clases de ayudas y clasificación de estudios.*

Quedan establecidas cinco clases de ayudas, dependiendo de los estudios que se realicen.

Estas clases de ayuda al estudio son las siguientes:

- a) Clase «P»: Educación Infantil. Segundo Ciclo (P3-P4-P5).
- b) Clase «A»: Educación Primaria.
- c) Clase «B»: Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Ciclos Formativos de F.P. Básica, Ciclos Formativos de Grado Medio y Ciclos Formativos de Grado Superior.
- d) Clase «C»: Enseñanzas Universitarias de Grado.
- e) Clase «D»: Estudios de Máster.

Tercera. *Clasificación otros estudios.*

La adscripción de los distintos estudios o enseñanzas que se puedan cursar o de aquellos en los que aparezcan dudas en cuanto su encuadramiento, corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

Cuarta. *Estudios excluidos de ayuda.*

No se concederá la Ayuda de Estudios para la preparación de oposiciones o pruebas de ingreso para la obtención de plaza o puesto de trabajo, ni tampoco para la consecución de título de Doctorado, Especialidades o Cursos Monográficos.

En caso de duda, se deberá consultar con la Dirección de Recursos Humanos, a efectos de utilizar criterios uniformes en todos los Centros de Trabajo.

Quinta. *Requisitos para la concesión de ayudas al estudio.*

Los requisitos para la concesión de las ayudas al estudio serán:

1. Los hijos, deberán cumplir los requisitos personales que en cada momento les exijan los Centros en los que se cursen los diversos estudios.
2. Podrán aplicarse estas clases de ayuda siempre que no se tengan cumplidos los 26 años de edad a fecha 31 de mayo.
3. Las enseñanzas objeto de las presentes ayudas, deberán ser realizadas en Centros legalmente reconocidos (públicos o privados) y la titulación que se pretende obtener (y su correspondiente Plan de Estudios) deberá estar oficialmente reconocida.
4. En las Enseñanzas Universitarias de Grado o Estudios de Máster podrán aplicarse estas clases de ayuda mientras no se superen los años mínimos en los que las respectivas Facultades o Escuelas Universitarias hayan fijado para su realización. Con carácter general 4 años para las Enseñanzas Universitarias de Grado y 1 ó 2 años para los Estudios de Máster en función de si constan de 60 o 120 créditos respectivamente. El exceso en la duración de este carácter general deberá acreditarse suficientemente.
5. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos es causa suficiente para la denegación de la ayuda.

Supuestos excepcionales:

En aquellos casos en que las solicitudes fueran denegadas, presentadas fuera de plazo o que por no reunir los requisitos no fueran solicitadas pero que a criterio del interesado hayan concurrido «circunstancias excepcionales» que deberían ser tomadas en cuenta, se procederá de la siguiente forma:

1. Se presentará una solicitud por escrito, antes del día 20 de noviembre a la Dirección de Recursos Humanos del Centro de trabajo detallando los motivos y circunstancias que al respecto consideren convenientes.
2. La Dirección de Recursos Humanos del Centro de trabajo, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores, resolverá la petición y en caso de resolución favorable se pagará la Ayuda junto con la nómina del mes de diciembre.
3. En caso de desacuerdo, será la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Sindical la que resolverá en última instancia.

Sexta. *Importe de las ayudas.*

Se establecen dos importes distintos, según se conceda ayuda completa o media ayuda:

Ayuda completa para el curso escolar 2018-2019:

- Clase «P»: 43,21 € por curso.
Clase «A»: 86,06 € por curso.

Clase «B»: 122,02 € por curso.

Clase «C»: 157,60 € por curso.

Clase «D»: 229,10 € por curso.

Para poder optar a la ayuda completa, en las Clases «C» y «D», es necesario que la matrícula se refiera a un curso completo o a un mínimo de 5 asignaturas.

Media Ayuda para el curso escolar 2018-2019:

Clase «C»: 86,17 € por curso.

Clase «D»: 114,70 € por curso.

Para poder optar a media ayuda, la matrícula debe incluir como mínimo tres asignaturas o la mitad de los créditos previstos para el curso completo (60 créditos con carácter general).

Durante la vigencia del presente Acuerdo, los importes de las ayudas se revisarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 33 y 38 del XIX CGIQ.

Séptima. Pago de las ayudas concedidas.

El abono de las ayudas que se concedan se realizará en la nómina de noviembre.

Octava. Impreso de solicitud y plazo de presentación.

Se establece el modelo de solicitud:

Este impreso se pondrá a disposición de los solicitantes en los departamentos de Recursos Humanos de cada Centro de Trabajo.

Los impresos de solicitud, una vez cumplimentados por los interesados, deberán ser entregados, junto con la documentación justificativa correspondiente en el departamento de Recursos Humanos del Centro de Trabajo.

Es absolutamente indispensable acompañar a los impresos de solicitud toda la documentación exigida en la disposición quinta, por lo que en su defecto serán devueltas al interesado para que proceda conforme a lo establecido.

El plazo de presentación de solicitudes comienza el día 1 de Octubre de cada año y termina el día 25 del mismo mes.

Novena. Reconocimiento de la ayuda.

La concesión o reconocimiento de las ayudas se descentraliza a nivel de cada Centro de Trabajo.

En Fábricas, es responsabilidad de la Dirección del Centro decidir, a la vista de las solicitudes y documentación aportada, sobre la concesión o denegación de las ayudas, respetando en todo caso, lo establecido en la Disposición Quinta de este Reglamento.

En Oficinas Centrales y Delegaciones Comerciales, será la Dirección de Recursos Humanos la responsable de resolver las solicitudes.

En caso de denegación se informará debidamente a los solicitantes, como plazo máximo antes del día 10 de noviembre, mediante envío de fotocopia o escaneado del impreso de solicitud, haciendo constar las razones de la denegación en el apartado habilitado al efecto en el impreso.

Décima. Difusión.

Este Reglamento deberá ser objeto de la máxima difusión, además de ser exhibido en los tablones de anuncios de todos los Centros de Trabajo.

ANEXO II

Seguro Colectivo de Vida-Temporal

1. **Ámbito de aplicación:** Las condiciones del Seguro Colectivo de Vida-Temporal establecidas en el presente Acuerdo afectan exclusivamente al personal en activo y mientras mantenga la relación laboral con la Empresa.

No será de aplicación, con carácter general, la Póliza de Seguro de Vida-Temporal, para aquellos trabajadores que se encuentran incluidos en la Mutualidad de Previsión Social de Aragonesas a Prima Fija y se realizan aportaciones por parte de la Empresa a la misma.

2. **Entrada en vigor:** Las condiciones del Seguro Colectivo de Vida-Temporal entrarán en vigor el día 1 del inicio del trimestre siguiente a la firma del presente Acuerdo, condicionada a la aceptación por parte de la compañía de seguros que actualmente mantiene la Empresa. En caso contrario, entraría en vigor el 1 de enero de 2020.

3. **Seguro Colectivo de Vida-Temporal:** La Empresa solicitará la modificación de las coberturas y capitales para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, en los términos que se especifican en el punto 5 siguiente, todo ello sujeto a la aceptación por parte de la compañía de seguros que actualmente mantiene la Empresa y siempre que se cumplan, por parte de la persona trabajadora, las condiciones y requisitos que pueda imponer la compañía de seguros para el aumento de capital y coberturas.

4. **Aportación mixta Empresa y Trabajador:** El mayor coste de la prima, como consecuencia del incremento de las coberturas y capitales, será soportado por la Empresa. La persona trabajadora realizará una aportación mensual, con independencia de las coberturas y capitales suscritos individualmente, de 1,74 euros, doce meses al año (20,88 euros/año) y se descontará de su recibo de salarios. Dicho descuento, procederá realizarlo, igualmente, cuando el trabajador se encuentre en cualquiera de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo.

El presente beneficio social tendrá el tratamiento fiscal y de seguridad social que en cada momento establezca la normativa vigente.

5. **Coberturas y capitales:** Las coberturas y capitales a asegurar, son los siguientes:

Coberturas a asegurar	Capital a asegurar - Euros
Principal-Fallecimiento	30.000,00
Fallecimiento en accidente (El pago de esta prestación será acumulativo a la prestación de fallecimiento)	30.000,00
Reconocimiento de una Incapacidad Permanente Total o Absoluta (incluye la Gran Invalidez), por los organismos competentes de la Seguridad Social y con carácter firme:	
Hasta 49 años de edad actuarial al 1 de enero de cada año	36.000,00
Entre 50 y 55 años de edad actuarial al 1 de enero de cada año	33.000,00
Más de 55 años de edad actuarial al 1 de enero de cada año	30.000,00

El pago de una prestación por reconocimiento de una Incapacidad permanente, extinguirá automáticamente la cobertura del resto de garantías, salvo en el supuesto de que el Asegurado fuese declarado en situación de Incapacidad Permanente Total y le permitiera desarrollar otro tipo de actividad laboral dentro de la propia Empresa, en cuyo caso, podrá continuar en la póliza cubierto por la garantía de Incapacidad Permanente absoluta. Si con posterioridad el trabajador es declarado en Incapacidad Permanente, por causas distintas a la que originó la Incapacidad Permanente Total preexistente, podrá percibir el capital asegurado por la Incapacidad Permanente Absoluta. El pago de una prestación por Incapacidad Permanente Absoluta, no será acumulativo a cualquier otra prestación asegurada; por tanto el pago de esta prestación extinguirá automáticamente la cobertura del resto de garantías.

6. Exclusiones: Las personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del Seguro Colectivo de Vida-Temporal establecido en el presente Acuerdo, se encuentren, de baja por Incapacidad Temporal, en trámite de solicitar la declaración de incapacidad permanente o cualquier otra circunstancia en que se encuentre el contrato suspendido con reserva del puesto de trabajo, quedarán excluidos del mismo, mientras se mantengan las circunstancias anteriormente indicadas, y seguirán teniendo las mismas coberturas y capitales suscritos con anterioridad.

7. Exención de Responsabilidad de la Empresa: La denegación por parte de la Compañía de Seguros actual o futura, de la inclusión de un asegurado o modificación de las coberturas o del capital, en la póliza de aseguramiento, o impago de una prestación, por causas ajenas a la Empresa, no implicará para la Empresa responsabilidad alguna, ni tendrá que responder frente a la persona trabajadora de la posible falta de pago de la prestación.

8. Compromisos individuales o colectivos adicionales a los establecidos en el presente Acuerdo.

En aras a converger en un nivel de coberturas similar para el colectivo de empleados de la Empresa, respetando al mismo tiempo las condiciones más beneficiosas a título individual, los compromisos individuales o colectivos en vigor a la firma del presente Acuerdo, materializados a través de las pólizas de seguro colectivo que se referencian a continuación, se mantendrán a título individual, no incorporándose nuevos asegurados a partir de la firma del presente Acuerdo:

- Póliza 10028439-Auxilio por Defunción aplicable al personal de los centros de Aranjuez y Flix.
- Póliza 10028509 (Aragonesas-Técnicos-Nivel 7 y 8).
- Póliza 10029337 (Aragonesas-Plásticos).
- Póliza 10030539 (procedente de Delsa).
- Póliza 10042543 (procedente de Ceba-Aranjuez).

ANEXO III

Acta de acuerdo de la Comisión Negociadora para la negociación de determinados aspectos y compromisos de la previsión social en Ercros (BOE 10 de julio de 2017)

En Barcelona a 14 de junio de 2017.

REUNIDOS

Por Ercros, S.A.

Don Pedro Rodríguez Sánchez.
Don Joaquín Sanmartín Muñiz.
Don Iván Vallejo Conejo.
Don Xabier Larrañaga Cortés.
Don Enrique Solano Chía.
Don Juan Ignacio Ledesma Puicercús.

Por la legal representación de los trabajadores

Por la sección sindical de la U.G.T.:

1. Joan Baptiste Llurba Abella.
2. José María Cermeño Terol.
3. Antonio Devis García.
4. Rafael Díaz Otero.
5. Marta González Forcada.
6. Alberto Miñambres Morán.

Por la sección sindical de CC.OO.:

1. Carlos Alberto Escobar Angel.
2. Jaume Alcántara Aguilar.
3. Cristóbal Casado Villatoro.
4. Miguel Bazán Palazón.
5. Mariano Arruego Solanas.

Por la sección sindical de U.S.O.C.:

1. Carlos Carretero Sánchez.

Por la sección sindical de S.O.A.:

1. José Miguel Escudero Corzán.

Asesores con voz pero sin voto

Por la parte empresarial:

1. Vicente Calle Martínez.
2. Jesús Velilla Lafuente.

Por la representación legal de los trabajadores:

Por parte de U.G.T.:

1. Ángel Clúa Baldellou.
2. Mateo del Blanco Roldán.

Por parte de CC.OO.:

1. Jesús Ribera Rubiés.
2. Juan Huelva Enamorado.
3. Jordi Giménez Maluenda.

Por parte de U.S.O.C.:

1. Lucio Jesús Martín Jiménez.

Por parte de S.O.A.:

1. José Luis Sánchez Aso.

Antecedentes

Las mejoras voluntarias de las prestaciones de la Seguridad Social existentes en Ercros, S.A. tienen su origen en distintos compromisos, acuerdos y decisiones que se fueron adoptando históricamente en las diferentes sociedades que dieron lugar al Grupo Ercros y que finalmente se han consolidado en Ercros, S.A. (en adelante Ercros).

En la actualidad, esas mejoras voluntarias se encuentran instrumentadas principalmente por dos medios:

1. La Mutualidad de Previsión Social de Aragonesas a Prima Fija (la Mutualidad) que data de 1953, es un sistema de previsión mucho más complejo legal y administrativamente que los Planes de Pensiones, dado que se ve sometida al amplio entramado normativo y de cumplimiento propio de una entidad aseguradora que llevan a pensar que no es el instrumento más eficiente para soportar esos compromisos.

2. El plan de pensiones de los Empleados del Grupo Ercros (el plan de pensiones o el plan) que es el instrumento de presente y futuro, más actual conforme a los tiempos,

que sirve y servirá de cauce para estas mejoras voluntarias y que tiene su origen inmediato entre otros, en el Acuerdo-Marco de modificación de los compromisos por complementos para el personal pensionista-prejubilado y activo de la empresa Erkimia y sus filiales de 24 de marzo de 1997 (el Acuerdo Marco).

3. La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco (la Comisión) se reunió el pasado 14 de marzo de 2017 para tratar diferentes temas relacionados con el mismo.

Esa reunión se realizó a convocatoria de U.G.T. y CC.OO. que solicitaron que además de los asuntos normales y que le son propios a la Comisión se incorporara un nuevo punto en el Orden del Día para que se incluyera a los trabajadores activos de los Centros de Trabajo de Almussafes, Barcelona (química intermedia, plásticos y tratamiento de aguas), Cerdanyola, Monzón, Tortosa, Vilaseca-2 y tratamiento de aguas (Sabiñánigo) al plan de pensiones en las mismas condiciones que el resto de trabajadores de Ercros.

La Empresa manifestó a su vez la necesidad de novar el actual art. 3 del Anexo al plan de pensiones del Acuerdo Marco, dada la incertidumbre sobre su resultado y las dificultades que plantea la ejecución del mismo para las partes.

En cuanto a la incertidumbre, porque existen varios factores que afectarán los resultados en los próximos años siendo los más relevantes los siguientes:

- a) La finalización el próximo 11 de diciembre, del plazo de cuatro años otorgado por la normativa comunitaria para eliminar la tecnología de mercurio en la producción de cloro, lo que supondrá unas inversiones de 63.70 millones de euros hasta el 2.020 y el cierre de las electrolisis de mercurio de las fábricas de Flix y Vilaseca.
- b) Las inversiones a realizar en materia de sostenibilidad y remedios medioambientales.
- c) El carácter cíclico del negocio y su sensibilidad al coste de la energía.

En cuanto a las dificultades de ejecución por cuanto:

- a) Es un concepto anual que solo se conoce en el segundo semestre de cada año.
- b) Para determinar la parte variable, hay que tener en cuenta las inversiones previstas que son muy cuantiosas en los próximos años y que hacen poco probable su materialización.
- c) En el momento en que por parte de la Comisión, se estableciera el criterio de reparto, habría que externalizarlo y ello con carácter anual.
- d) Las mejoras voluntarias percibidas, no serían continuadas en el tiempo, sino intermitentes y experimentarían variaciones al alza durante unos meses para luego volver a bajar, creando previsiblemente zozobra en un colectivo cuya edad media es superior a los 87 años.
- e) Resulta complejo mantener una actualización perfecta de las fe de vida del colectivo teniendo en cuenta la citada edad media.

Ambas partes estuvieron de acuerdo en que la mesa donde debe discutirse una propuesta que suponga una modificación siquiera parcial, del Acuerdo Marco, debe ser necesariamente de la misma naturaleza que aquella en la que fue constituido.

Es por ello por lo que se ha convocado esta negociación colectiva.

EXPONEN

Primero.

Con fecha 8 de junio, Ercros convocó a la representación legal de los trabajadores (RLT) a una negociación de acuerdo con el art. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para la negociación fundamentalmente de los puntos que se exponen a continuación, y de aquellos relacionados técnica o negocialmente con los mismos:

1. La aplicación a todos los empleados de Ercros del plan de pensiones y por lo tanto la unificación de este aspecto para todos los centros de trabajo, así como el incremento de la aportación empresarial al plan de pensiones.

2. El art. 3 del «Anexo plan de pensiones» del Acuerdo Marco.

Segundo.

Con fecha de hoy, la RLT comunica a la Empresa:

a) que la negociación la asumirán las secciones sindicales que ostentan la mayoría de las representaciones unitarias y en proporción a las mismas.

b) las trece personas que compondrán la representación social de la Comisión Negociadora.

Tercero.

Con anterioridad al 14 de junio, la Empresa envió a las secciones sindicales representadas que comprenden la representación social de la Comisión Negociadora, la siguiente información:

a) El Acuerdo Marco y su Anexo de Desarrollo de la Disposición Adicional Primera del Acuerdo.

b) Nota sujeción al RAI-Acuerdo Marco Pensionistas, establecidos en el artículo 3.A del Acuerdo, para la Empresa Erkimia y sus filiales adheridas a dicho Acuerdo.

c) Resumen por fecha de finalización de los compromisos marcados en el Acuerdo Marco para el personal pensionista y prejubilado, desde el año 2006 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Cuarto.

Que con fecha de hoy, las partes se han constituido formalmente como Comisión Negociadora con legitimidad y capacidad plena a los efectos de la presente negociación.

Quinto.

Que la articulación de esta negociación del modo que se ha planteado vía art. 82, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, se fundamenta en lo siguiente:

A. El «Acuerdo marco de modificación de los compromisos por complementos para el personal pensionista-prejubilado y activo de la empresa Erkimia, S.A. y sus filiales» de fecha 24 marzo de 1997, establece en su art 1. Naturaleza jurídica lo siguiente:

«El presente Acuerdo Marco tiene eficacia general, en los ámbitos que más adelante se estipulan y se establece al amparo del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la naturaleza, contenido y eficacia de un Convenio Colectivo, en virtud de lo estipulado en el artículo 82 y siguientes del citado texto legal como Acuerdo-Marco de Empresa General y de los principios de autonomía y reconocimiento mutuo, que las partes presentes en esta negociación se reconocen, sometiéndose en todos sus términos a las exigencias de buena fe, por lo que las partes firmantes, Sindicatos, Delegados sindicales y Empresa, están plenamente legitimadas y capacitadas para obligarse en el cumplimiento y aplicación del contenido del presente Acuerdo Marco.»

B. El citado Acuerdo Marco se encuentra incorporado en la disposición final cuarta, al II Acuerdo Sindical del Grupo Ercros publicado en el BOE de 17 de agosto de 2012, mediante «Resolución de la Dirección General de Empleo de fecha 3 de agosto de 2012, por que se registra y publica el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo del Grupo Ercros S.A. (Acuerdo de adhesión y adaptación al XIV Convenio General de la Industria Química)».

La citada Disposición final cuarta establece lo siguiente:

«El Acuerdo Marco para externalizar los compromisos para el personal pensionista, prejubilado y activo de fecha 24.03.97 queda incorporado al presente pacto a todos los efectos como parte integrante del mismo y su texto se incluye como Anexo y Convenio Colectivo de unificación de condiciones del personal pasivo de las empresas pertenecientes al grupo Ercros de fecha 18.02.2004.»

Por último, que se está siguiendo el procedimiento por el que fue constituido el Acuerdo Marco y que además y sin lugar a dudas es el procedimiento esencial para la negociación colectiva y que aporta mayores garantías a la misma.

Sexto.

Que la RLT ha ratificado su interés en ampliar la cobertura del «plan de pensiones de los Empleados del Grupo Ercros» (el plan de pensiones o el plan) a la totalidad del personal de Ercros, con independencia de la empresa de procedencia, así como en incrementar la aportación anual empresarial a dicho Plan por ser algo que beneficia en su opinión el interés general de los trabajadores.

Por su parte Ercros es sensible a la necesidad de potenciar la previsión social en la Empresa, siempre bajo el esquema vigente de aportación definida, por lo que está dispuesta a negociar lo solicitado ya que considera que el plan de pensiones es el instrumento más adecuado, eficaz y transparente para instrumentar las mejoras voluntarias a la seguridad social.

Por el contrario la Mutualidad es un sistema de previsión mucho más complejo legal y administrativamente que el Plan, dado que se ve sometida al amplio entramado normativo y de cumplimiento propio de una entidad aseguradora.

Séptimo.

Ercros quiere abrir la negociación para que se eliminen determinadas expectativas de aportaciones extraordinarias que están sujetas a la consecución de un determinado nivel de beneficios y a la no alteración del plan de inversiones, reguladas en el art. 3 del anexo del acuerdo marco.

El «Anexo plan de pensiones» del citado Acuerdo Marco, dispone lo siguiente:

«Artículo 3. *Sujeción al resultado antes de impuestos.*

Se establecen una serie de compromisos por parte de la Empresa, dependiendo de la situación económica en que se encuentre y de las inversiones previstas y sujeto al Resultado Antes de Impuestos del año anterior.

a) Para pensionistas: A partir del 1 de enero del 2007, la Empresa aportará: a) 84 millones de pesetas anuales a pagar en doce cuotas mensuales de igual importe, siempre que el año anterior la empresa haya tenido unos Resultados Antes de Impuestos superiores a 700 millones; b) el 3% del exceso de estos Resultados Antes de Impuestos sobre 700 millones previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento tras verificar que dicha aportación adicional no compromete el normal desarrollo de la empresa ni su plan de inversiones.

Las aportaciones anteriores, que serían distribuidas por la Comisión de Seguimiento, irán destinadas en primer lugar, a prolongar los derechos temporales de los pensionistas que hayan agotado los plazos establecidos en el artículo 10 A y 10 B del Acuerdo-Marco de Erkimia, S.A., y complementariamente, a revisar las cuantías de los complementos en relación a la reducción que se estableció en su momento, y según las disponibilidades evaluadas anualmente por la Comisión de Seguimiento.

Las aportaciones anteriores cesarán una vez el colectivo supérstite haya visto garantizada de forma vitalicia los complementos fijados, o los de futuro que pudieran

establecerse por la Comisión de Seguimiento, teniendo como límite máximo el complemento histórico.»

Esta decisión de abrir la negociación para eliminar este acuerdo, se basa en los problemas de incertidumbre y complejidad de ejecución descritos en los antecedentes.

Octavo.

Las partes, han mantenido en el día de hoy una larga reunión de negociación cuyo contenido se ha reflejado en el oportuno Acta y tras las discusiones oportunas han alcanzado un acuerdo global por mayoría al contar con los votos favorables de UGT y CCOO, lo que supone un 84,6% del total.

Los acuerdos alcanzados son los siguientes

ACUERDOS

Primero. *Ampliación del ámbito personal.*

Ercros acepta que las aportaciones empresariales al «Plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros» con fecha de efectos de 1 de julio de 2017, se extenderán y alcanzarán a los siguientes colectivos:

– A todos los trabajadores de la Empresa activos a esa fecha en los centros de trabajo existentes actualmente, incluidos los que hasta ese día no tenían porcentaje de aportación asignado en el Plan ni estaban incluidos en la Mutualidad.

– A todos los trabajadores que se incorporen a la compañía en cualquiera de los centros de trabajo existentes actualmente a partir de la misma fecha, con independencia del centro en el que lo hagan.

– A todos los trabajadores que en la actualidad se encuentran de alta en la Mutualidad, en los términos y condiciones específicos que se detallan en el acuerdo siguiente.

A partir del 30 de junio de 2017, Ercros dejará de hacer aportaciones a la Mutualidad en cualquiera de sus centros existentes actualmente, salvo para aquellas personas que a esta fecha se encuentren de alta en la misma. Para esas personas ya de alta en la Mutualidad, Ercros seguirá realizando aportaciones en las mismas condiciones que venían disfrutando hasta la fecha.

Por consiguiente, todas aquellas altas de trabajadores en cualquier centro de trabajo de Ercros, ya sea por nuevo ingreso o como consecuencia del traslado entre centros, generarán únicamente aportaciones al plan de pensiones y en ningún caso a la Mutualidad.

Los derechos de los trabajadores de nueva incorporación al Plan, que reúnan las condiciones previstas en las Especificaciones del mismo, surtirán efectos desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de recepción del documento de solicitud de alta, sin que por lo tanto pueda originarse derecho alguno para ellos u obligación económica o de pago para Ercros, por el periodo anterior a la fecha de efecto anteriormente indicada, incluso aunque hubieran podido ser empleados de la Empresa. Esta disposición prevalecerá sobre cualquier otra del Plan y la Mutualidad, ambas, respecto al régimen de aportaciones.

A los trabajadores de los centros de trabajo de Sabiñánigo y Vilaseca 1, que no se encuentren incluidos en la Mutualidad, se les garantiza la incorporación al seguro colectivo de vida que rige actualmente para el resto del personal de Ercros, con los mismos capitales y coberturas aseguradas. Siendo obligatorio la aportación de la cantidad de 1,74 euros mensuales por parte del trabajador.

Segundo. *Porcentaje de aportación.*

A partir del 1 de julio de 2017, Ercros aportará al plan de pensiones un 3%, para cada partícipe, de sus retribuciones fijas anuales percibidas, hasta los límites legales máximos

establecidos en cada momento y siempre que el trabajador reúna y acepte los requisitos establecidos en las especificaciones del plan de pensiones.

Se entiende por retribuciones fijas consideradas para la aportación al plan de pensiones, que posteriormente deberán ser desarrolladas por la comisión de control del plan de pensiones, los siguientes conceptos salariales generales:

Salario base, complementos salariales, condiciones personales del trabajador, condiciones personales al trabajo realizado, antigüedad, pagas extraordinarias, complementos del puesto de trabajo y primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo. Por el contrario, no serían considerados todos aquellos conceptos derivados de prolongaciones de jornada y realización de horas extraordinarias.

Para que los trabajadores de alta actualmente en la Mutualidad también se beneficien de la subida negociada en las aportaciones al plan, Ercros con efectos de 1 de julio de 2017, aportará al plan de pensiones un 1% sobre los conceptos retributivos por los que se realizan las aportaciones a la Mutualidad, hasta el límite en su conjunto, de los máximos legales establecidos en cada momento y siempre que el trabajador reúna y acepte los requisitos establecidos en las especificaciones del plan de pensiones.

Tercero. *Cambio voluntario al plan de pensiones.*

La Empresa, previa solicitud del trabajador que en la actualidad pertenezca a la Mutualidad, dejará de realizar aportaciones a la misma y pasará a hacerlas al plan de pensiones. Esas aportaciones se verán incrementadas en este caso, del 8% que se viene realizando a la Mutualidad, hasta el 9%, una vez considerado el 1% reconocido en el último párrafo del punto 4.2 del presente acuerdo, sobre los conceptos retributivos por los que se realizan las aportaciones a la Mutualidad hasta los límites legales máximos establecidos en cada momento y siempre que el trabajador reúna y acepte los requisitos establecidos en las Especificaciones del plan de pensiones.

En caso de cambio al plan de pensiones, el trabajador podrá dejar de realizar la aportación del 3% que venía realizando a la Mutualidad.

El trabajador deberá comunicar formalmente su decisión a la Mutualidad y a la empresa, entregando a la empresa copia del escrito realizado al efecto y suscribiendo la oportuna documentación de aceptación de este pacto y de adhesión al Plan, cuyos efectos surtirán a partir del día 1 del mes siguiente.

El cambio al plan de pensiones será irreversible, por lo que el trabajador que se decida por el cambio, no podrá retornar a la Mutualidad.

En este caso, los derechos económicos del trabajador respecto a la Mutualidad, serán de suspensión. Los derechos económicos se regularán por lo dispuesto en el art. 9.1 del Reglamento de Prestaciones de la Mutualidad.

Cuarto. *Novación del derecho previsto en el art. 3 del «Anexo plan de pensiones» del Acuerdo Marco de 24 de marzo de 1997 y Acuerdos conexos.*

El artículo 3.A del «Anexo del plan de pensiones del Acuerdo Marco de 24 de marzo de 1.997» queda suprimido y sin efecto alguno, con efectos 14 de junio de 2017.

De igual modo, quedan suprimidos:

El artículo 3 del desarrollo de la Disposición adicional primera del Acuerdo de adhesión al Acuerdo Marco de Minas de Cardona, S.L. de fecha 27/06/1997.

El artículo 3 del desarrollo de la Disposición adicional primera del Acuerdo de adhesión al Acuerdo Marco de FYSE, S.A. de fecha 04/11/1998.

El artículo 3 del desarrollo de la Disposición adicional primera del Acuerdo de adhesión al Acuerdo Marco de Agrocros, S.A. de fecha 18/06/1997.

Como contraprestación por dicha supresión, la Compañía abonará a cada uno de los pensionistas supérstites a la fecha de 14 de junio de 2017 las siguientes cantidades a tanto alzado pagaderas de una sola vez:

- Pensionista titular supérstite: 4.500 € brutos.
- Viuda/o supérstite de pensionista cuyo estado de viudedad se haya producido con posterioridad al Acuerdo Marco de 24 de marzo de 1997: 2.250 € brutos.
- Huérfano supérstite que estuviera recibiendo prestación del Acuerdo Marco: 900 € brutos.

Dichas cantidades también compensan los derechos o expectativas de derechos del artículo que aquí se suprime y que se deriven de ejercicios económicos anteriores al de la firma de este Acuerdo, al haberse tenido en consideración aquellos a la hora de pactar los importes fijos a abonar a los pensionistas, viudas o huérfanos supérstites. Esta cantidad se abonará en un único pago. Con la realización del mismo, la empresa cumplirá íntegramente este pacto, quedando total y completamente liberada de la obligación asumida.

Igualmente queda anulado y suprimido sin efecto alguno el artículo 3.B del «Anexo del plan de pensiones del Acuerdo Marco de 24 de marzo de 1.997».

Quinto. *Nulidad parcial o total del acuerdo.*

El presente acuerdo es global y vinculado a la totalidad. Si fuera impugnado judicialmente y se dejara sin efecto parcial o totalmente, la Empresa reunirá a las partes para tratar las posibles soluciones, aun pudiéndose otorgar el derecho a invalidar total o parcialmente los acuerdos aquí alcanzados y a reclamar en su caso la devolución de los pagos realizados en ejecución de los mismos.

Sexto. *Remisión del acuerdo al plan y a la Mutualidad.*

Resulta necesario que los acuerdos aquí alcanzados producto de la negociación colectiva, se remitan por las partes a los diferentes instrumentos de previsión social, para en la medida de lo necesario adaptarlos a los mismos:

1. A los diferentes instrumentos legales que regulan el plan de pensiones del Grupo Ercros.
2. A los diferentes instrumentos legales que regulan la Mutualidad.

Séptimo.

Las partes firmantes acuerdan apoderar a don Joaquín Sanmartín, para que si fuera necesario, proceda a realizar los trámites necesarios para la publicación de este acuerdo en el BOE.

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente acta en la fecha y lugar citados en el encabezamiento.

ANEXO IV

Traslado geográfico

En caso de que una persona trabajadora sea trasladada de centro de trabajo en virtud de una decisión unilateral de la Compañía, siempre que dicho traslado de centro implique cambio de residencia en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, el traslado será compensado exclusivamente como sigue:

- a) Una indemnización equivalente a 20 días de salario bruto anual previo al traslado por año de servicio, con el tope máximo de 12 mensualidades. Dicha indemnización total

se percibirá de forma fraccionada en 60 mensualidades, a partir de la nómina del mes en el que el traslado sea efectivo.

b) Previa justificación por parte de la persona trabajadora, la Dirección de la Empresa estudiaría la posibilidad de que dicha indemnización pudiese ser abonada de otra forma.

c) Percibirá unas dietas de acomodación equivalentes a 300 euros brutos mensuales, por un periodo de seis meses.

d) Los gastos de viaje de la persona trabajadora y familiares a su cargo, así como el transporte de mobiliario y enseres, previo presupuesto de los mismos.

e) El resto de las condiciones laborales, serán las de su nuevo centro de trabajo, incluida la estructura salarial vigente en el mismo, sin perjuicio de que se le respeten sus retribuciones actuales, si estas fueran más beneficiosas.

f) Se abonará los gastos correspondientes a un viaje, por cuatro días al trabajador y cónyuge, para conocer el centro de destino.

En los casos en que la decisión del traslado haya sido motivada por la voluntad del trabajador e implique cambio de residencia, el traslado será compensado exclusivamente como sigue:

a) Percibirá unas dietas de acomodación equivalentes a 300 euros brutos mensuales, por un periodo de seis meses.

b) Los gastos de viaje de la persona trabajadora y familiares a su cargo, así como el transporte de mobiliario y enseres, previo presupuesto de los mismos.

c) El resto de las condiciones laborales, serán las de su nuevo centro de trabajo, incluida la estructura salarial vigente en el mismo.

d) Se abonará los gastos correspondientes a un viaje, por cuatro días al trabajador y cónyuge, para conocer el centro de destino.