

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17792 *Resolución de 18 de octubre de 2022, 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, SA (de adaptación y mejora del XX Convenio colectivo de la Industria Química), código de convenio n.º 90007412011992, que fue suscrito, con fecha 25 de julio de 2022, 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., USOC y SOA, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 18 de octubre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA RELATIVA AL I ACUERDO MARCO DE ADAPTACIÓN Y MEJORA DEL XX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA PARA ERCROS, SA

Barcelona, 25 de julio de 2022.

REUNIDOS

Por ERCROS, SA:

Don Joaquín Sanmartín Muñiz.
Don Iván Vallejo Conejo.
Don Juan Ignacio Ledesma Puicercús.
Don Alfonso Segura Silva.
Don Enrique Solano Chía.
Doña Xelo Aranda Tomás.
Don Joan Carles Galiana Cot.
Don Ángel Domínguez Amaro.
Don Rafael Mancho Guerrero.

Por la representación legal de los trabajadores de ERCROS, SA:

Por la Sección Sindical de U.G.T.

Don Sergio Lalaguna Ota.
Don José María Cermeño Terol.
Don Antonio Devis García.
Don Jordi Martí Mauri.
Doña Marta González Forcada.
Don Santiago Costa Ferrer.

Por la Sección Sindical de CC.OO.

Don Carlos Escobar Ángel.
Don Miguel Ángel Morales Cañizal.
Don Cristóbal Casadó Villatoro.
Don Javier Martínez Lardies.
Don Jordi Cervelló Galcerá.

Por la Sección de U.S.O.C.:

Don Carlos Carretero Sánchez.

Por la Sección Sindical de SOA:

Don Eduardo Giménez Larraz.

Asesores de la representación legal de las personas trabajadoras, con voz pero sin voto:

Por la Sección Sindical de U.G.T.

Don Mateo del Blanco Roldán.
Don Alberto Miñambres Morán.

Por la Sección Sindical de CC.OO.

Don Juan Huelva Enamorado.
Don Raúl Martínez Fernández.

Por la Sección de U.S.O.C.

Doña Yatsil Zamudio Barrera.

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, SA (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.

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 XX Convenio

Colectivo General de la Industria Química (BOE de 19 de julio de 2021), de aplicación general en todos los centros de trabajo de ERCROS, y a lo dispuesto en el II Acuerdo Sindical del Grupo ERCROS, SA (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 XX Convenio General de la Industria Química (en adelante, XX 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 XX 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 XX CGIQ.

TÍTULO II

Ámbito de aplicación

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Acuerdo Marco regula las relaciones entre ERCROS, SA 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 todas las personas trabajadoras 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 2023, 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 XX 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, se estará a lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores. 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 sólo 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, sólo 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 XX 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 41.

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 XX 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 XX 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.

Artículo 12. *Desconexión digital.*

El derecho a la desconexión digital en el marco de la empresa se rige por la Política de desconexión digital en el ámbito laboral en Ercros, SA, de fecha 30 de marzo de 2021, acordada con la representación legal de los trabajadores, que se incorpora como Anexo V (Documento 1).

TÍTULO III

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

Artículo 13. *Complemento extraordinario no consolidable.*

En el contexto de mantenimiento íntegro de la actividad económica durante la pandemia se justifica una gratificación lineal en reconocimiento al esfuerzo realizado en un entorno sanitario y económico de gran incertidumbre.

A tal efecto, las partes acuerdan que el citado complemento extraordinario se rija por los siguientes términos y condiciones:

a) Derecho al complemento. Se acuerda el pago de un complemento extraordinario con carácter ex novo no consolidable y de naturaleza temporal, sujeto al cumplimiento en cada uno de los años 2022, 2023 y 2024 de una doble condición: (i) que el resultado bruto de explotación de la compañía (EBITDA) en cada ejercicio anterior sea igual o superior a 45 millones de euros y (ii) que los trabajadores hayan estado de alta en la compañía en el ejercicio anterior por un periodo mínimo de 120 días ininterrumpidos.

La verificación del cumplimiento del EBITDA será independiente en cada una de las fechas antes mencionadas. Respecto al 2022, se ha cumplido el EBITDA requerido en 2021 y por tanto el pago será efectivo. El de 2023 se verificará en función del EBITDA del ejercicio 2022 y el del 2024 en función del EBITDA del ejercicio 2023.

Cumplida la primera condición de pago- vinculada a los resultados de la compañía-, sólo tendrán derecho a dicho complemento aquellas personas trabajadoras que hayan estado de alta en la compañía en el ejercicio anterior por un periodo mínimo de 120 días ininterrumpidos.

b) Importe del complemento. El importe del complemento será de 1.000 euros brutos en cada uno de los tres pagos, para aquellas personas trabajadoras que presten servicios a jornada completa. Aquellas personas trabajadoras a jornada parcial o reducida recibirán la parte proporcional del mismo. Igualmente será proporcional al número de días de alta en el año anterior siempre que se superen los 120 días ininterrumpidos antes mencionados

c) Pago. El complemento se pagará, si se cumplen los dos requisitos anteriores, en la nómina del mes de agosto del año 2022 y en la nómina de los meses de febrero de los años 2023 y 2024.

d) 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».

e) Vigencia. Este complemento tiene naturaleza temporal, siendo su período de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 14. *Prima de asistencia extraordinaria.*

Se acuerda eliminar con efectos de 30 de junio de 2022 el actual incentivo de reducción del absentismo (que se abona en nómina bajo el concepto incentivo de absentismo) y se establece su sustitución por otro nuevo que se denominará Prima de Asistencia Extraordinaria, y que tendrá una vigencia limitada de 18 meses, esto es, desde el 1 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Este incentivo se registrará por los siguientes términos y condiciones:

a) **Cuantía máxima y modo de cálculo.** El incentivo consistirá en una prima de asistencia por un importe total de hasta 1.000 euros brutos por persona trabajadora por el periodo de vigencia de este, descontándose la parte proporcional correspondiente por cada día de ausencia en el trabajo por las siguientes causas: incapacidad temporal, excedencia, ausencias injustificadas, licencias no retribuidas y licencias retribuidas relativas a todas las relaciones de parentesco por razón de afinidad, salvo cónyuge o pareja de hecho. No se producirá descuento en ningún caso con motivo del disfrute de crédito horario sindical o del período vacacional.

b) **Pago.** El importe total del incentivo se abonará en dos pagos. El primero, en la nómina del mes de abril de 2023, por importe total de hasta 500 euros brutos en su cuantía máxima y el segundo, en la nómina del mes de enero de 2024, por importe total de hasta 500 euros brutos en su cuantía máxima.

Para el cobro íntegro del incentivo en cada periodo temporal se requerirá que la persona trabajadora no se haya ausentado al trabajo ninguno de los días del calendario laboral oficial que le resulta de aplicación por alguna de las razones mencionadas en el apartado a) anterior.

c) **Vigencia.** Este incentivo es de naturaleza temporal, siendo su período de vigencia desde el 1 de julio 2022 hasta el 31 de diciembre 2023, fecha en que la dirección de la empresa evaluará la efectividad de la medida.

Artículo 15. *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 con 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 XX CGIQ.

Artículo 16. *Plus de dependencia por discapacidad.*

Las personas trabajadoras con contrato vigente tendrán derecho a percibir, por cada hijo con discapacidad, una ayuda económica de 4.329,36 euros brutos anuales en 2022, que se abonará bajo el concepto de «plus de dependencia» y que se revalorizará anualmente durante la vigencia del presente Convenio, con efectos de 1 de enero, en el importe de los incrementos salariales establecidos en los artículos 33 y 38 del XX 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 17. *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 18. 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

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 Aragonésas 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 19. 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**Contratación y Empleo****Artículo 20. Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

Se hace una total remisión a la regulación del Convenio General de la Industria Química vigente en cada momento.

Artículo 21. *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 22. *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 de 68 años, 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 medida de extinción del contrato se vincula, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de un nuevo trabajador o trabajadora por cada extinción por esta causa.

La implementación de tal causa de extinción no es automática al cumplimiento de la edad de 68 años, sino que podrá ser determinada por la Empresa a partir de dicha fecha, siempre de acuerdo con las necesidades concurrentes en cada momento.

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.

Artículo 23. *Jubilación parcial.*

El Real Decreto-ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, añade un

nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de determinados requisitos.

A tal efecto, resulta de aplicación en el seno de la empresa la Política marco de Ercros, SA, que regula el programa de jubilaciones parciales para personas trabajadoras de la industria manufacturera, de fecha 26 de julio de 2021, acordada con la representación legal de las personas trabajadoras.

TÍTULO V

Seguridad, salud laboral y protección medioambiental

Artículo 24. 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 XX 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 25. 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 XX 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 XX 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 XX CGIQ conforme a su artículo 72.

En esta materia se estará en lo regulado en el capítulo X del XX 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 artículo 70.6 del XX 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 XX 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 26. *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

Formación

Artículo 27. *Formación.*

Será de aplicación en lo no dispuesto en este título, el capítulo XIV del XX CGIQ.

Artículo 28. *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 29. *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 XX 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 XX 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 30. *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 31. *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 32. *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 33. *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 VII

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 34. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Será de aplicación, en lo no dispuesto en este título, el capítulo XVII del XX 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 trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación por razón de género, orientación o identidad sexual, la gestión de la diversidad en la empresa, la conciliación personal y laboral y la prevención del acoso sexual son puntales básicos de su política de responsabilidad social empresarial.

Artículo 35. *Plan de Igualdad.*

ERCROS cuenta con un Plan de Igualdad para el período 2022 a 2025, de conformidad con las previsiones establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.

Artículo 36. *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.

TÍTULO VIII

Teletrabajo

Artículo 37. *Teletrabajo.*

En materia de teletrabajo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo marco de teletrabajo de Ercros, SA, de fecha 30 de marzo de 2021, incorporado como Anexo V (Documento 2), que da cumplimiento a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el artículo 11 del XX CGIQ.

TÍTULO IX

De la acción sindical

Artículo 38. *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 XX 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 éstos los definidos en el artículo 78 del XX 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 39. *Sección Sindical Estatal.*

Se reconocerá la Sección Sindical Estatal de ERCROS a aquellos sindicatos que ostenten la mayor representatividad sindical fijada en el ámbito de la empresa, expresada en la obtención en dichos ámbitos del 10 por 100 del total de los delegados y miembros de los comités de empresa. Dicha Sección sindical 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 éstas, 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 40. *Delegado Sindical Estatal.*

Se reconocerá la figura del Delegado Sindical Estatal a aquellos sindicatos que ostenten la mayor representatividad sindical en el ámbito de la empresa, expresada en la obtención en dichos ámbitos del 10 por 100 o más del total de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa. Dicho Delegado Sindical 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 de 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 éstos 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 41. *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 42. *Procedimientos de solución de conflictos.*

Se aplicará lo establecido en el capítulo XVI del XX 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 XX CGIQ.

Artículo 43. *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 XX 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 XX CGIQ.

Disposición final primera.

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo resulta de aplicación el XX 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.

Anexo V (Documento 1). Política de desconexión digital en el ámbito laboral en Ercros, SA, de fecha 30 de marzo de 2021.

Anexo V (Documento 2). Acuerdo marco de teletrabajo de Ercros, SA, de fecha 30 de marzo de 2021.

Disposición final tercera.

El presente Acuerdo Marco de aplicación y mejora del XX 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 cuatro años para las Enseñanzas Universitarias de Grado y uno o dos 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 2022-2023:

Clase «P»: 46,77 euros por curso.
Clase «A»: 93,15 euros por curso.
Clase «B»: 131,89 euros por curso.
Clase «C»: 170,58 euros por curso.
Clase «D»: 247,97 euros 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 2022-2023:

Clase «C»: 93,27 euros por curso.
Clase «D»: 124,15 euros 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 XX 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)

Barcelona, 14 de junio de 2017.

REUNIDOS

Por Ercros, SA:

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 representación legal 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 Rubés.
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, SA 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, SA (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 sólo 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, SA 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 artículo 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, SA, 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 artículo 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, SA de fecha 04/11/1998.

El artículo 3 del desarrollo de la disposición adicional primera del Acuerdo de adhesión al Acuerdo Marco de Agrocros, SA 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 euros 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 euros brutos.

Huérfano supérstite que estuviera recibiendo prestación del Acuerdo Marco: 900 euros 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.

ANEXO V

Acta de acuerdo relativa a la política de desconexión digital en el ámbito laboral y al Acuerdo-Marco de teletrabajo en ERCROS, SA

Nota aclaratoria: Todas las referencias del Acta al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia –normativa en vigor en el momento de la firma del Acta– se sustituyen por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, a los efectos del registro del convenio colectivo.

Barcelona, 30 de marzo de 2021.

REUNIDOS

Por la Representación de los Trabajadores:

Por la Sección Sindical Estatal de U.G.T:

Don Alberto Miñambres Morán, Delegado Sindical Estatal.
Don Mateo del Blanco Roldán, Coordinador Sindical UGT.

Por la Sección Sindical Estatal de CC.OO:

Don Juan Huelva Enamorado, Delegado Sindical Estatal.
Don Manel Candéal Domínguez, Asesor Sindical CC.OO.

Por la Dirección de ERCROS, SA:

Don Joaquín Sanmartín Muñiz, Director de RRHH.
Don Iván Vallejo Conejo, Responsable de Administración de Personal.

EXPONEN

I. Que, en fecha 12 de febrero de 2021, ERCROS, SA trasladó a las Secciones Sindicales Estatales la propuesta de política de desconexión digital de ERCROS, SA.

Que, tras la revisión de la propuesta empresarial por parte de la representación sindical, se han negociado diversos aspectos de la política de desconexión digital, habiéndose alcanzado un acuerdo por ambas representaciones, dando por concluido el trámite de audiencia establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales.

II. Que, adicionalmente a lo anterior, en fecha 26 de febrero de 2021, ERCROS, SA trasladó a las Secciones Sindicales Estatales los aspectos principales de la política de teletrabajo que pretende implementar ERCROS, SA, habiendo debatido ampliamente el articulado contenido en el Acuerdo-Marco de teletrabajo de ERCROS, SA

Que las Partes, en los términos establecidos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (Ley 10/2021), entre otros aspectos, han discutido y negociado el mecanismo para la determinación y compensación de los gastos asociados al teletrabajo, habiendo presentado diversas propuestas y contrapropuestas.

Que, en fecha 12 de marzo de 2021, la dirección de la empresa presentó el texto del Acuerdo-Marco de Teletrabajo, que recogía los aspectos discutidos entre las partes y que se adecuaba al contenido establecido en la normativa de referencia, para su valoración por la representación sindical.

Que, tras la valoración por la representación sindical y las Secciones Sindicales/ Delegados Sindicales de los sindicatos más representativos en Ercros, de los distintos centros de trabajo, ésta ha mostrado conformidad al articulado del Acuerdo-Marco de Teletrabajo.

III. Que, en el día de hoy, 30 de marzo de 2021, las Partes han alcanzado un Acuerdo, por unanimidad, respecto a ambos textos.

IV. Que las Partes han convenido levantar una única acta que recoja el proceso seguido y que ha culminado con el acuerdo alcanzado.

V. Que, en virtud de todo lo expuesto, reconociéndose la capacidad y legitimidad suficiente, las Partes:

ACUERDAN

Primero. *Política de Desconexión Digital en el ámbito laboral de ERCROS, SA.*

1.1 Dar por concluido el trámite de negociación previo a la aprobación de la Política de desconexión digital de ERCROS, SA, cuyo texto se incorpora a la presente Acta como Documento 1, formando parte integrante de la misma.

1.2 La política de desconexión digital de ERCROS, SA, con el contenido aprobado por ambas representaciones, entrará en vigor el día de su firma.

1.3 La citada política da cumplimiento a lo establecido en el artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales.

1.4 Respecto a la parte del apartado 6 de la Política de Desconexión Digital, que se transcribe «También se podrá contactar con el personal necesario para mantener la seguridad de las instalaciones, la continuidad de la producción, el servicio a los clientes y a los proveedores ante incidencias y otros servicios considerados esenciales en el funcionamiento de la compañía», tras las manifestaciones efectuadas por la Representación Legal de los Trabajadores, las Partes convienen en que estas situaciones son excepciones al derecho de desconexión digital que no deben tener un carácter habitual, ni podrán convertirse en una excepción rutinaria.

Sin embargo, respecto a la parte del mismo apartado 6, donde se dice «concretamente en los supuestos que sea necesario cubrir absentismos sobre la planificación prevista en los calendarios laborales», también son excepciones al derecho de desconexión digital que a diferencia de las anteriores sí ocurren de manera habitual y rutinaria por la propia operativa de las fábricas.

1.5.- Las partes se comprometen a reunirse a petición de cualquiera de ellas para analizar y velar por la correcta aplicación de los acuerdos de teletrabajo y desconexión digital.

Segundo. *Acuerdo-Marco de Teletrabajo en ERCROS, SA.*

2.1 Las Partes dan por concluido el trámite de negociación previo a la aprobación del Acuerdo Marco de teletrabajo de ERCROS, SA, cuyo texto se incorpora a la presente Acta como Documento 2, formando parte integrante de la misma.

2.2 El Acuerdo-Marco de teletrabajo en ERCROS, SA, con el contenido aprobado por ambas representaciones, entrará en vigor el día de su firma (30 de marzo de 2021), si bien desplegará sus efectos a medida que se vayan suscribiendo los acuerdos

individuales de teletrabajo, que requerirán el mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

2.3 El Acuerdo-Marco de teletrabajo da cumplimiento a lo establecido en la Ley 10/2021 y normativa concordante.

2.4 Respecto a la situación de teletrabajo como medida de contención del COVID-19, implantado excepcionalmente de conformidad con el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020 y normativa concordante y mientras éste se mantenga, le seguirá siendo de aplicando la normativa laboral ordinaria, de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 10/2021, en los términos establecidos en el Pacto 2.2. del Acuerdo Marco («La Ley 10/2021, en su Disposición transitoria tercera, excluye de su ámbito de aplicación a los casos de trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19. Por lo tanto, estas situaciones quedan también fuera del ámbito de aplicación del Acuerdo»).

No obstante lo anterior, la Representación Legal de los Trabajadores, en aras a la equidad interna y de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 10/2021 («En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.»), ha solicitado a la Dirección de ERCROS, SA que se extiendan a este supuesto las compensaciones establecidas en el Pacto 7 del Acuerdo- Marco de Teletrabajo.

Tras un amplio debate, y pese a las distintas posturas mantenidas respecto a si han existido o no gastos en estos casos, las Partes acuerdan que, con efectos económicos a partir de la entrada en vigor del Acuerdo-Marco de Teletrabajo de ERCROS, SA, las personas trabajadoras que están en situación de teletrabajo como medida de contención del COVID-19 tendrán derecho a percibir las compensaciones establecidas en el Pacto 7 del Acuerdo-Marco en los mismos términos y condiciones.

Tercero.

Que, dándose lectura al texto final, las partes se ratifican en su contenido y proceden a la firma de cuatro ejemplares del Acta y de los Anexos.

Y para que conste a los efectos oportunos, en prueba de conformidad con el contenido, firman la presente Acta de Acuerdo, por unanimidad, en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la Representación Legal de los Trabajadores:

Nombre y apellidos	DNI	Firma
Alberto Miñambres Morán, Delegado Sindical Estatal UGT.	18.014.202-G	
Mateo del Blanco Roldán, Coordinador Sindical UGT.	12.712.039-P	
Juan Huelva Enamorado, Delegado Sindical Estatal UGT.	51.884.154-H	
Manel Candeal Domínguez, Asesor Sindical CC.OO.	38.504.269-S	

Por la Representación de ERCROS, SA:

Nombre y apellidos	DNI	Firma
Joaquín Sanmartín Muñiz (Director de RRHH).	44.079.648-X	
Iván Vallejo Conejo (Responsable de Administración de Personal).	46.743.887-K	

DOCUMENTO 1. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN ERCROS, SA

ERCROS, SA – Política de desconexión digital

Introducción:

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo, mudando los escenarios de desarrollo de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

La política de conciliación de Ercros, firmada el 21 de diciembre de 2015, es un principio de actuación de Ercros que viene recogida en su política general de responsabilidad empresarial.

Los pilares en los que se asienta son:

Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia

Adoptar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral

Facilitar la aplicación de estas medidas siempre y cuando se asegure el servicio a la compañía.

Velar porque no se produzca ninguna represalia o discriminación a la persona que haya optado por acogerse a alguna medida de conciliación.

Existen dos concreciones de esta política: (i) el teletrabajo y (ii) el derecho a la desconexión digital que, además, están estrechamente relacionadas entre sí puesto que comparten elementos comunes.

El teletrabajo se define como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física de la persona trabajadora en la empresa durante una parte importante de su horario laboral.

La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre la persona en teletrabajo y la empresa

La desconexión digital se define como el derecho que las personas trabajadoras tienen a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter puramente profesional durante sus períodos de descanso. Este derecho afecta tanto a aquellas personas que trabajan presencialmente como en la modalidad de teletrabajo.

Ambos casos comparten elementos comunes:

Son medidas de conciliación laboral.

Los dispositivos digitales juegan un papel fundamental.

Su desarrollo involucra diferentes departamentos de la compañía, debido a que suponen cambios organizativos, requieren el uso de dispositivos digitales, exigen el establecimiento de protocolos preventivos y se fundamentan en políticas de responsabilidad social y bienestar de los empleados.

Alcance:

El presente documento detalla la política de desconexión digital adoptada por Ercros y adicionalmente da unas pautas y recomendaciones con relación al teletrabajo (Anexo I) y sobre el uso adecuado y seguro de las herramientas digitales en el trabajo (Anexo II).

Ámbito normativo:

El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras.

Este derecho ha sido recogido en el art. 20 bis al Estatuto de los Trabajadores y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales a través de su artículo 88.

Criterios:

Como se ha mencionado anteriormente, cualquier medida de conciliación debe conjugarse con el normal desarrollo de las actividades de la compañía. Por tanto, hay que tener en cuenta que la conciliación no puede desarrollarse desde una perspectiva únicamente del empleado y su interés personal; sino que ha de tener en cuenta también los servicios o actividades necesarias para el normal funcionamiento de la compañía.

Concretamente, el desarrollo del derecho de desconexión y teletrabajo no puede abstraerse de que Ercros es una compañía fabril del sector químico, con procesos de producción continua en todas sus fábricas, 24 horas al día durante los 365 días al año y con procesos que, dados los riesgos inherentes a la actividad, exigen un control, supervisión y coordinación de manera exhaustiva y continuada.

De este modo, las medidas que se adopten deben ser consistentes con la naturaleza de la actividad de Ercros permitiendo el normal desarrollo de la actividad de esta.

Un caso muy claro de lo que hemos expuesto son las guardias y retenes que se producen en el seno de la compañía en el transcurso del año por parte de diferentes personas trabajadoras en todos los centros de trabajo. Las mismas suponen una puesta a disposición del empleado e incluso requieren de su intervención en algunos momentos fuera de su jornada ordinaria, que no pueden ser limitados por medidas de desconexión digital dado que la conexión del empleado con la fábrica es fundamental para el normal desarrollo de la actividad.

Otro caso similar al anterior, son los protocolos internos de actuación en caso de accidente grave o de emergencia. En estos casos se exige una rápida respuesta de una parte importante de la organización y, por tanto, respecto a determinado profesional y determinadas casuísticas, la desconexión no puede ser absoluta.

En definitiva, el desarrollo de estas medidas queda supeditado en todo momento a la condicionalidad mencionada y en todo caso antes de ser adoptadas, se debe analizar cómo impacta en las actividades y servicios que desarrolla cada persona trabajadora.

Normas que garantizan el derecho a la desconexión digital

Salvo por circunstancias excepcionales (accidentes, averías, paros inesperados, finalización de plazos legales, situaciones que generen un grave perjuicio empresarial, riesgo para las personas, atenciones puntuales a clientes y/o proveedores por motivo de desfase horario, etc):

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a no atender los requerimientos que reciba por medios electrónicos, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, teams, etc.), una vez finalizada su jornada laboral. En este mismo sentido, las personas trabajadoras tendrán el mismo derecho a no atender los requerimientos que reciba por medios electrónicos fuera del horario oficial establecido como consecuencia de la flexibilidad horaria de otros trabajadores.

2. Dicho derecho a la desconexión digital será extensivo al periodo que duren sus vacaciones, días de libre disposición, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos. En este sentido, se recomienda que la persona trabajadora active el mensaje de «ausente por descanso/vacaciones» en el correo electrónico corporativo, con indicación de la persona a la que puede dirigirse el usuario interesado en contactarle.

3. La convocatoria de reuniones de trabajo (incluidas las de carácter telemático), tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, proveedores u otras personas externas, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y procurando de manera efectiva que las reuniones no se extenderán más allá de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo.

4. Se evitarán las llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo del emisor y o receptor.

5. En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que este desempeñando.

6. Se podrá contactar con el personal necesario para mantener la seguridad de las instalaciones, la continuidad de la producción, el servicio a los clientes y a los proveedores ante incidencias y otros servicios considerados esenciales en el funcionamiento de la compañía, concretamente en los supuestos que sea necesario cubrir absentismos sobre la planificación prevista en los calendarios laborales

7. Finalmente se podrá contactar en cualquier momento con aquellas personas trabajadoras que estén de retén, guardia o situaciones asimiladas, las cuales, en estos casos, estarán asimismo obligadas a mantener su disponibilidad y conexión digital.

ERCROS garantiza que el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los términos anteriormente descritos no puede conllevar medidas sancionadoras en contra de las personas trabajadoras ni puede influir de manera negativa en sus procesos de evaluación y valoración.

ANEXO I

Teletrabajo, conciliación y salud laboral

El cambio de la oficina como lugar de trabajo por el propio hogar genera una situación nueva que, por un lado, puede favorecer la integración de la vida laboral y personal, pero por otro lado puede incrementar el problema de que no haya límites claros entre el trabajo y la vida personal, y esto, puede llegar a generar resultados negativos, como un mayor nivel de estrés y una percepción de una carga de trabajo mayor (riesgo psicosocial).

A continuación, se proponen una serie de recomendaciones a fin de favorecer la integración del de la vida profesional y la personal.

Evitar conflictos en situación de teletrabajo:

Ante esta nueva situación, nos cuesta más diferenciar entre vida personal/familiar y laboral y es posible que los miembros de la familia no siempre sean conscientes de que para trabajar se necesita «paz y tranquilidad», tanto física como mentalmente. La situación es más compleja cuando se tienen niños u otras personas a nuestro cuidado en casa. Por estas razones es necesario:

Marcar los límites entre lugar de trabajo y casa. Se debe negociar un espacio y tiempo, tanto con la familia como con la empresa.

Tener un lugar de trabajo bien definido dentro de casa en la medida de lo posible, y mantener fuera de ese espacio cualquier distracción durante el horario de trabajo.

Limitar la permeabilidad de ambos entornos al mínimo posible. De este modo, cuando se realiza una actividad, bien sea laboral o personal, no se debe interrumpir por la actividad del otro rol. (p. ej., llamadas de amigos, redes sociales, actividades familiares o del quehacer del hogar durante actividad laboral; así como no mirar ni responder mensajes y tampoco mantener conversaciones telefónicas laborales durante la actividad personal).

Informar a cada miembro familiar y amistades sobre el horario de trabajo a fin de que no interfieran en el desarrollo de la jornada laboral.

Recoger y guardar todos los materiales de trabajo en un lugar que evite interactuar con ellos durante el tiempo dedicado a la familia. La presencia de materiales de trabajo en áreas visibles durante la vida familiar o personal incrementa la permeabilidad.

Utilizar preferentemente auriculares para las conversaciones laborales. La falta de espacio y la interferencia de nuestras conversaciones laborales con los otros miembros de la familia pueden generar conflicto.

Realizar actividades que se asocien al inicio y fin del trabajo. Esto ayudará a realizar una transición más clara entre uno y otro rol. Estos eventos de transición deberían tener un significado muy simbólico para cambiar entre la esfera doméstica y laboral.

Evitar el aislamiento laboral. Es necesario mantener contacto con compañeros, clientes y proveedores para evitar un aislamiento profesional. Es muy recomendable tener reuniones de seguimiento o coordinación periódica con los compañeros de trabajo (llamadas, videoconferencias por Teams, etc.).

El mejor lugar para trabajar:

El mejor lugar para trabajar desde casa es una habitación dedicada exclusivamente para ello y a ser posible con luz natural. Pero cuando no se tiene ese espacio disponible, hay que acomodarse en alguna estancia de uso común, por lo que hay que considerar los siguientes aspectos:

Ha de permitir la intimidad necesaria para concentrarse en el trabajo.

Ha de ser ergonómicamente aceptable para evitar lesiones posicionales.

Ha de interferir lo mínimo con los quehaceres del resto de habitantes de la vivienda.

Se han de adoptar las medidas, normas y recomendaciones de salud laboral establecidas por la compañía en el ámbito del teletrabajo.

Gestionar las pausas:

Cuando se trabaja en casa, a diferencia del trabajo en la oficina, no existen pausas que permitan «desconectar» de las tareas mentales que estamos realizando. Así que deberemos crearnos nuestras propias pausas. Las pausas permiten renovar energía para mantener la productividad en el trabajo; además, permiten reflexionar sobre los problemas y posibles soluciones y, sobre todo, descansar los ojos de la pantalla y activar el organismo.

Conclusión:

No gestionar correctamente el teletrabajo puede generar conflictos laborales, influyendo negativamente en las relaciones con nuestros responsables, compañeros, o con las personas que tenemos a cargo; y también, puede generar conflictos familiares que alteren nuestras relaciones y convivencia.

No obstante, el teletrabajo bien gestionado puede ser una oportunidad para mejorar nuestra conciliación entre la vida profesional y la vida personal-familiar.

ANEXO II

Herramientas para la «conexión digital»

Normas de uso, protección física y ciberseguridad

Herramientas tecnológicas en el teletrabajo:

El teletrabajo supone un cambio radical en la forma de comunicarse con todas las personas del entorno laboral, clientes y proveedores reduciéndose de forma drástica el contacto personal, siendo sustituido por el contacto a través de herramientas tecnológicas.

El mercado ofrece numerosas herramientas para la comunicación, por lo que es imprescindible definir unos estándares de uso de herramientas y comunicación entre las personas en el entorno empresarial:

Teléfono: Es la herramienta que nos permite resolver de forma rápida situaciones en las que el intercambio de correos se puede eternizar con sucesivos envíos y respuestas. También es adecuado para temas urgentes que precisen una respuesta rápida.

Whatsapp: Es una herramienta para conversaciones (chats) de uno a uno o para grupos, pero cuyo uso debe acotarse principalmente a la comunicación personal. Siempre que sea posible, las comunicaciones corporativas se deben canalizar a través de las herramientas habilitadas al efecto por la empresa: teléfono, correo electrónico corporativo u otras herramientas colaborativas, como teams.

Correo electrónico: Es la herramienta tradicional de comunicación que, tras la aparición de las herramientas colaborativas como teams, debería ser usada exclusivamente en aquellas conversaciones de las que sea necesario tener una constancia documental o bien deseemos archivar. También es adecuado para el intercambio de documentos.

Teams: Es la herramienta colaborativa adecuada para la comunicación interna de la compañía. Permite crear equipos bien sea para proyectos concretos o bien para grupos homogéneos y también comunicarnos de forma directa con cualquier persona de la compañía. Ofrece la posibilidad de chat, compartición de archivos, audio y videoconferencias y además permite señalar si estamos disponibles para conversar o estamos ocupados. Es una herramienta muy versátil que nos permite estar conectados con toda la organización.

Skype: Es una herramienta en desuso debido a que Microsoft, que es su propietario, está apostando por TEAMS, más potente y con más funcionalidades, por lo que Teams es la herramienta de uso preferente.

Buenas prácticas en el uso de las herramientas tecnológicas:

La falta de presencia física deberá ser compensada con buenas prácticas para mantener la productividad personal y evitar problemas de comunicación con nuestros colaboradores. A tal efecto es importante seguir las siguientes pautas:

Teams permite cambiar el estado entre varias opciones: disponible, ocupado, ausente, etcétera. Es importante señalar bien nuestro estado para que no suframos interrupciones indeseadas. Por otro lado, antes de hacer cualquier llamada es importante ver si nuestro interlocutor está disponible.

Antes de crear interminables epistolarios de correos y sus respuestas, evaluar si una llamada telefónica o una audio/video-conferencia resolverá antes el problema.

Al responder un correo electrónico en el que aparecen varios destinatarios, hay que evaluar si la respuesta debe enviarse a todos o únicamente al remitente, de lo contrario se genera una cantidad innecesaria de spam.

Mantener la cortesía. Las respuestas o mensajes escuetos son un indicador de órdenes despóticas o mensajes que se pueden considerar agresivos. Nunca estará de más iniciar una conversación con un hola, buenos días o similar y terminar con un saludo.

Seguridad en el uso de dispositivos móviles fuera del centro de trabajo:

Es necesario tomar ciertas medidas para mantener la seguridad y protección de los equipos informáticos fuera del centro de trabajo y, consecuentemente, de los datos que puedan albergar. De este modo:

No se deben dejar desatendidos los equipos portátiles en lugares públicos.

Se ha de evitar el acceso al ordenador corporativo por parte de terceros presentes en el mismo lugar (familiares o amigos).

No se deben usar WiFi públicas.

Hay que bloquear (bloqueo con contraseña) la pantalla del ordenador cuando no estemos trabajando, de lo contrario, su contenido queda expuesto a cualquier tercero.

Se debe extremar el cuidado en el uso de memorias USB, ya que son una puerta de entrada habitual de las infecciones de malware.

Aunque el sistema lo permita, no se deben instalar aplicaciones no corporativas en el ordenador proporcionado por la empresa. En caso de necesidad, se debe consultar con el equipo de soporte para su aprobación.

Es muy importante recordar que el ordenador portátil es una herramienta de trabajo y que solo las conexiones que se realizan mediante accesos corporativos gozan de la seguridad adecuada. Es por ello que se debe evitar el uso no profesional del ordenador y sólo se debe acceder a las páginas web necesarias para su labor.

Son buenas prácticas:

Cerrar todas las conexiones con servidores y webs recurriendo a «cerrar sesión» o «desconectar» cuando se haya acabado de trabajar con estos.

Eliminar la información temporal en carpetas de descarga, papelera de reciclaje, etc.

No almacenar contraseñas en el navegador.

No tener activadas las conexiones inalámbricas que no se estén usando (Bluetooth, NFC o WiFi).

Es obligatorio en el uso de tabletas y smartphones corporativos o propios para el trabajo proteger su acceso con contraseña numérica. Los patrones que se dibujan en pantalla son poco seguros.

Hay que ser tremendamente cauto con los correos y desconfiar de aquellos que no correspondan a las tareas profesionales y sobre todo a los que se envían en nombre de comercios, bancos, policía, etc., que deben ser eliminados directamente y borrados de la papelera de reciclaje sin abrirse

Deben revisarse las direcciones de los remitentes habituales y comprobar todos los caracteres verificando que no hay caracteres adicionales intercalados o al final de la dirección del remitente que indiquen que no es quien dice ser y por tanto están suplantando la identidad de nuestro contacto habitual. En caso de duda contacten con el equipo de soporte y no abran el correo ni los posibles ficheros adjuntos.

Se deben cumplir las normativas del departamento de Sistemas de Información vigentes en la compañía que están colgadas en el tablón virtual (dfs_corporación \TABLÓN VIRTUAL\09-PROCEDIMIENTOS\SISTEMAS DE INFORMACIÓN).

DOCUMENTO 2. ACUERDO MARCO DE TELETRABAJO EN ERCROS, SA

Acuerdo marco de teletrabajo de ERCROS, SA

Nota aclaratoria: Todas las referencias en el Acuerdo Marco al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia- normativa en vigor en el momento de suscripción del Acuerdo Marco- se sustituyen por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, a los efectos del registro del Convenio colectivo.

Barcelona, 30 de marzo de 2021.

El Acuerdo marco de teletrabajo en ERCROS, SA (el «Acuerdo») se rige con arreglo a los siguientes términos y condiciones:

Primero. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

Se reconoce el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, conforme lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el Convenio General de la Industria Química y lo previsto en el presente Acuerdo Marco.

La prestación de la actividad laboral a distancia no tiene impacto adverso en las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional (derecho a la formación y a la promoción profesional), por lo que está en igualdad de condiciones que el trabajo presencial.

Segundo. *Ámbito de aplicación.*

2.1 El Acuerdo Marco se circunscribe exclusivamente al personal de ERCROS que realice teletrabajo con carácter regular, según la definición dada en los artículos 1 y 2, apartados a y b, de la Ley 10/2021.

Se entenderá que es regular el teletrabajo que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del 30 % de la jornada de trabajo, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Por lo tanto, al personal que realice teletrabajo con carácter no regular no le será de aplicación el régimen establecido en la Ley 10/2021, ni lo establecido en el presente Acuerdo Marco, salvo lo dispuesto en el Pacto Décimo Tercero.

2.2 La Ley 10/2021, en su Disposición transitoria tercera, excluye de su ámbito de aplicación a los casos de trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19. Por lo tanto, estas situaciones quedan también fuera del ámbito de aplicación del Acuerdo.

Tercero. *Teletrabajo preexistente no vinculado al COVID-19.*

En la actualidad, pueden existir en ERCROS personas trabajadoras que parcial o totalmente se encuentran prestando servicios bajo la modalidad de teletrabajo con carácter regular, según la definición estipulada en los artículos 1 y 2, apartados a y b de la Ley 10/2021 y que tienen firmado con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley 10/2021 diferentes acuerdos de teletrabajo con la Empresa, regulando las condiciones laborales de esta situación.

A las personas trabajadoras que, con anterioridad a la firma del presente Acuerdo, tuvieran un acuerdo individual suscrito con la Empresa en materia de teletrabajo, se les respetará, a título individual, aquellas condiciones que mejoren o superen a las establecidas en el presente Acuerdo Marco. En cualquier caso, se realizará una adenda a dichos acuerdos individuales en la que se concreten las condiciones generales definidas en el presente Acuerdo.

Cuarto. *Voluntariedad y acuerdo individual.*

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, y requerirá la firma del Acuerdo Individual de Teletrabajo (en adelante, el «AIT»), que recoja las condiciones individuales de dicha forma de trabajo, teniendo en cuenta lo estipulado en la normativa de aplicación y en el presente Acuerdo Marco.

Quinto. *Reversibilidad.*

5.1 La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad implica la vuelta al trabajo presencial en las condiciones anteriores a la suscripción del AIT.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, incluso sin preaviso alguno.

5.2 Aquellas personas trabajadoras a las cuales el teletrabajo no formaba parte de la descripción inicial de su puesto de trabajo tendrán prioridad en el acceso a las vacantes que se produzcan en la empresa en puestos de trabajo que se realicen total o parcialmente de manera presencial.

5.3 Para aquellas personas trabajadoras que hubiesen accedido al teletrabajo en aplicación de la adaptación de jornada regulada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores no se les podrá aplicar la reversibilidad unilateral por parte de la empresa mientras se mantengan las causas que motivaron la adaptación de la jornada.

5.4 Si la Empresa apreciara cualquier actuación negligente, abusiva o no autorizada, podrá ejercer la reversibilidad con carácter inmediato, sin perjuicio de la adopción de las oportunas medidas disciplinarias que procedan, informando a la RLT de las circunstancias acaecidas.

Sexto. Condiciones y requisitos básicos del teletrabajo.

6.1 Perfil profesional y personal. Podrán solicitar acceso al Teletrabajo quienes ostenten un puesto susceptible de ser desempeñado bajo esta modalidad.

6.2 Solicitud. Realizada la solicitud escrita de Teletrabajo al departamento de Recursos Humanos correspondiente, la empresa contestará en un plazo máximo de 30 días naturales. La aceptación y las condiciones de su ejercicio corresponde exclusivamente a la empresa.

6.3 Lugar de Teletrabajo. Será el domicilio de la persona trabajadora u otro lugar libremente elegido por ésta (coworking o similar), teniendo en cuenta lo siguiente:

a) El lugar de teletrabajo ha de ser estable (no esporádico y/o cambiante). El lugar de teletrabajo debe quedar necesariamente determinado al inicio en el AIT. Cualquier cambio en el lugar de trabajo debe ser notificado a la empresa con suficiente antelación, para poder dar cumplimiento a la evaluación de riesgos laborales.

b) Deberá contar con las condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado y con una línea de datos o conexión wifi que permita una conectividad adecuada.

c) Además de los requisitos técnicos necesarios para la adecuada conexión a los sistemas de trabajo, deberá cumplir las exigencias en materia de confidencialidad de datos y prevención de riesgos laborales, no siendo posible, por lo tanto, desarrollar el teletrabajo desde bares, bibliotecas, etc.

d) El Teletrabajo en ERCROS se circunscribe, como regla general, al territorio español, por lo que el lugar de trabajo deberá estar necesariamente dentro de dicho territorio. Cualquier excepción a dicha regla general, aunque sea con carácter puntual y/o temporal, deberá ser objeto de una solicitud motivada y contar con la autorización previa de la Dirección de Recursos Humanos, teniendo en cuenta las implicaciones legales que se pueden derivar como consecuencia de la prestación de servicios desde el extranjero.

6.4 Duración. Con carácter general, el AIT se mantendrá en tanto no varíen las circunstancias que dieron lugar a su firma, sin perjuicio de los principios de voluntariedad y reversibilidad.

6.5 Tiempo de Teletrabajo y Disponibilidad. La prestación laboral se llevará a cabo dentro de los límites de la duración máxima de la jornada establecida, respetando los tiempos de descanso y garantizando la desconexión digital, en los términos previsto en el 20 bis del ET, artículo 88 de la LOPD y la Política de Desconexión Digital de ERCROS que esté vigente en cada momento.

Partiendo del principio de que el teletrabajo debe realizarse con los mismo estándares cuantitativos y cualitativos que el trabajo presencial, no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por lo tanto, la persona trabajadora deberá estar localizable y a disposición de la empresa durante el periodo de presencia obligada establecido en el calendario laboral y, en todo caso, dentro de su horario habitual de trabajo, garantizando la adecuada interacción con los clientes, proveedores, compañeros, mandos, etcétera. El nivel de servicio y atención con los clientes internos (responsables, compañeros, etc.) y externos, debe mantenerse y no verse afectado.

La persona trabajadora deberá personarse a reuniones, visitas de trabajo o para desarrollar tareas propias de su posición que exijan realizarse desde las oficinas, ya sea en el centro de trabajo o en otro lugar, mediando un preaviso de 24 horas. En estos supuestos los desplazamientos de las personas trabajadoras a sus centros de trabajo no generarán las compensaciones de gastos por desplazamiento, ya sean kilometrajes, dietas u otros gastos propios de los desplazamientos, salvo que estuviesen pactados en los acuerdos o pactos vigentes en los centros de trabajo a los que se les adscriba, sin que en ningún caso puedan superarse las condiciones que venían percibiendo en régimen de presencialidad.

Las festividades se ajustarán al calendario laboral vigente en la empresa y del centro de trabajo al que está adscrito la persona trabajadora.

Los horarios serán los propios de cada centro de trabajo, debiendo el trabajador ajustar el desempeño de su trabajo al horario establecido, sin menoscabo de que pueda disfrutar de las políticas de flexibilidad establecidas en cada centro si las hubiera.

6.6 En los AIT se contemplarán los mecanismos que faciliten cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo, en aras a mantener el vínculo con el equipo de trabajo y con la Empresa. La empresa informará a la RLT de estos mecanismos.

Séptimo. *Dotación de medios y compensación de gastos.*

7.1 De conformidad con lo establecido en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador o dispositivo equivalente.
- Teléfono móvil.
- Silla ergonómica homologada.
- Reposapiés.
- Atril elevador de pantalla del ordenador.
- Flexo con nivel de iluminación mínimo de 200 lux.

A petición de la persona trabajadora, se deberá facilitar también pantalla, ratón y teclado.

La selección de los medios, equipos y herramientas de trabajo será facultad exclusiva de la Empresa. A modo de ejemplo, será la Empresa quien decida el modelo de ordenador o dispositivo equivalente que se pone a disposición de la persona trabajadora.

Estos medios, equipos y herramientas puestos a disposición de la persona trabajadora, deberán ser devueltos en caso de finalizar la situación de teletrabajo regular (salvo los identificados en el Pacto 13.3 si se pasa a situación de teletrabajo no regular) y al causar baja en ERCROS, por cualquier causa.

Los medios materiales puestos a disposición de las personas trabajadoras son exclusivamente para uso profesional y vinculado a la relación laboral con ERCROS, sin excepción alguna.

El listado anterior es compatible con la eventual puesta a disposición de otro tipo de material específico, en aquellos casos en que la Empresa lo considere necesario para el correcto desempeño de las funciones y responsabilidades propias del puesto de trabajo (impresora, escáner, etc.).

7.2 Adicionalmente a la dotación de medios, como compensación por la totalidad de los gastos que, por cualquier concepto, pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una única compensación a tanto alzado, por importe de 3 euros brutos por cada día completo de teletrabajo (100 por 100 de su jornada diaria) en personas trabajadoras que presten servicios a tiempo completo. En caso de personas trabajadoras que presten servicios a tiempo parcial o con jornada reducida (por cualquiera de las causas legalmente previstas), se abonará la parte

proporcional que corresponda en función del porcentaje de jornada correspondiente, por cada día completo de teletrabajo.

Ejemplo: Por día efectivamente teletrabajado en contratos a tiempo completo se percibirán 3 euros brutos y por día efectivamente teletrabajado en un contrato parcial con un coeficiente de parcialidad del 50%, se percibirán 1,5 euros brutos.

Para establecer esta compensación se han tenido en cuenta aquellos gastos en los que se considera que incurriría la persona trabajadora, durante su jornada de trabajo, de manera suplementaria como consecuencia de la prestación de sus servicios en régimen de teletrabajo en su domicilio (gastos de luz, gas, líneas de datos o wifi, etc.). Por lo tanto, no se abonará ninguna cantidad adicional.

Dicha compensación, habida cuenta su naturaleza compensatoria y en ningún caso salarial, no se abonará durante los periodos de vacaciones, licencias, permisos o en periodos de suspensión del contrato de trabajo, por cualquier causa.

Estas cantidades, de naturaleza compensatoria/indemnizatoria y no salarial, cubren y compensan hasta su totalidad, cualesquiera eventuales costes directa o indirectamente originados por el teletrabajo, incluyendo los asociados a la adaptación de las instalaciones domiciliarias a las condiciones de trabajo y ambientales, gastos de conexión wifi o internet, material de papelería, electricidad, agua, calefacción, limpieza, etc., sin excepción alguna.

Este importe se revisará al alza a partir de 2022 en el mismo porcentaje que el IPC real del año anterior.

7.3 La persona teletrabajadora tendrá derecho a la compensación de gastos establecida en el apartado 7.2, exclusivamente desde la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco.

El abono de esta compensación del gasto se incorporará en el recibo de salarios correspondiente al mes siguiente a la prestación del trabajo a distancia.

7.4 La compensación de gastos aquí regulada absorbe y compensa, hasta donde alcance, cualesquiera otras establecidas por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, o que puedan establecerse en el futuro, que respondan a la misma finalidad compensatoria.

7.5 La compensación de gastos establecida es compatible con el devengo de los tickets de comida en los centros en los que exista este beneficio extrasalarial. Por tanto, durante el teletrabajo la persona trabajadora seguirá devengando los tickets de comida en los mismo términos y condiciones que en el trabajo presencial. En aquellos centros en los que existan comedores de empresa, durante el teletrabajo se compensará, por los días laborables que corresponda, el importe que, en el trabajo presencial, se refleja en nómina como retribución en especie por este concepto, ya sea a través de una fórmula indirecta (ticket de comida) o mediante compensación dineraria.

Octavo. *Mantenimiento de medios, equipos y herramientas.*

8.1 La Empresa asume el mantenimiento de los medios, equipos y herramientas facilitados para la realización del Teletrabajo, identificados en el Pacto 7.1 y Pacto 13.3, así como la atención precisa a la persona teletrabajadora, a través del servicio de Help-Desk interno, en el caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo.

8.2 En caso de que la persona teletrabajadora, por razones no imputables a ésta, no pudiera realizar la totalidad o parte de la jornada en régimen de teletrabajo, deberá avisar a la empresa con inmediatez para que se adopten las medidas técnicas u organizativas que procedan, incluyendo la prestación de servicios presenciales hasta que las dificultades existentes queden solventadas. La empresa garantizará que no sufrirán perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas en tiempo de trabajo o de retribución por las dificultades técnicas u otras no imputables a la persona y generadas por terceros.

Noveno. *Prevención de riesgos laborales.*

9.1 Todas las personas trabajadoras tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

9.2 A tal efecto, ERCROS, a través del Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales, efectuará una evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva específica teniendo en cuenta los riesgos característicos del trabajo a distancia, en los términos previstos por la normativa de aplicación.

La evaluación de riesgos únicamente alcanzará a la zona habilitada para la prestación de servicios a distancia, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o el lugar elegido para el desarrollo del teletrabajo.

Cuando la evaluación de riesgos exigiera la presencia de los técnicos y/o Delegados de Prevención al domicilio y/o lugar en el que se desarrolla el trabajo será necesario la notificación previa a la persona teletrabajadora con 48 horas de antelación y autorización expresa de la misma.

9.3 Se seguirán en esta materia los Protocolos establecidos por el Servicio de Prevención Propio, con la participación de los Delegados de Prevención, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 16 de la Ley 10/2021.

Décimo. *Protección de datos, confidencialidad y seguridad de la información.*

Durante el teletrabajo, deberán cumplirse todas las instrucciones establecidas en ERCROS en el marco de la legislación sobre protección de datos, confidencialidad y seguridad de la información, medidas de las que la RLT será informada. No obstante, se recuerdan las siguientes obligaciones:

a) El espacio de trabajo debe garantizar la confidencialidad de los documentos y de los datos, debiendo proteger la información relacionada con su trabajo de otras personas, evitando asimismo que puedan observar y/u oír conversaciones de negocio, etcétera.

b) Al término de la jornada laboral o antes de ausencias prolongadas de su puesto de trabajo, toda la información relacionada con su trabajo deberá ser retirada de mesas y escritorios y puesta en lugar seguro y con acceso controlado.

c) No se podrá enviar/se información o documentación de la Empresa a direcciones de e-mail particulares ni a sistemas de almacenamiento particulares (disco externo o similar) o en la nube (Dropbox, Google Drive, etcétera).

d) En caso de ser necesario sacar documentación fuera de su lugar de trabajo se deberá actuar según los procedimientos al respecto establecidos en la empresa.

e) La Persona Trabajadora debe desempeñar su trabajo utilizando únicamente los sistemas y aplicaciones de la Empresa. No se debe instalar hardware o software ni realizar cualquier tipo de modificación (salvapantallas, antivirus etc.).

f) No debe permitir que ninguna persona no autorizada utilice equipos y/o aplicaciones móviles que tengan acceso directo a datos de la Empresa ni al portátil, Smartphone, tableta, etc., propiedad de la Empresa.

g) No debe dejar sin vigilancia los equipos informáticos de la Empresa. Por lo tanto, ordenadores, dispositivos móviles, tabletas y cualesquiera otros dispositivos que pudieran almacenar información propiedad de la Empresa, deberán quedar debidamente asegurados (bloqueo de sesiones, cajones cerrados con llave, etc.).

h) Los dispositivos digitales y Tecnologías de la Información son propiedad de la Empresa. Por ello, es esencial que se preste un cuidado especial para asegurar que todos ellos están protegidos de eventuales daños, hurtos y robos; dado que el usuario se hace responsable de ellos durante el tiempo en que los tiene a su disposición. En caso de robo, pérdida o sustracción, debe informar inmediatamente y presentar la

correspondiente denuncia ante la Autoridad (la denuncia deberá ser remitida de inmediato a la Compañía).

i) Se garantiza el derecho a la intimidad en relación con el entorno digital en los términos establecidos en el artículo 20 bis) del Estatuto de los Personas trabajadoras («ET»), el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y el artículo 18 de la Ley de Trabajo a Distancia, de conformidad con la política adoptada por la Empresa.

j) En el tratamiento de datos personales de la Persona Trabajadora se observarán todos los requerimientos legales existentes en la materia, y muy especialmente, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, así como en los artículos 20 y 20 bis del ET.

Undécimo. *Medios de vigilancia y control de la actividad.*

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas telemáticos necesarias con el fin de comprobar el óptimo rendimiento y seguridad de la red y que su utilización por las personas trabajadoras no deriva en fines extraprofesionales o conductas ilícitas, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad, siguiendo lo previsto en las políticas vigentes en cada momento. La RLT será informada de todas las medidas de verificación que la Empresa utilice.

Duodécimo. *Información y participación (derechos colectivos).*

12.1 La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los personas trabajadoras y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

12.2 Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello, se permitirá la comunicación por correo electrónico profesional de la RLT con las personas teletrabajadoras.

Adicionalmente, se permitirá el uso de las plataformas existentes en ERCROS para la realización de videoconferencias entre la RLT y las personas teletrabajadoras, en los términos siguientes:

Las citadas plataformas son de uso común no exclusivo de la RLT sin que esta utilización por parte de la RLT pueda perjudicar el uso empresarial para el que están destinadas dichas plataformas.

Por limitaciones técnicas no pueden desarrollarse videoconferencias masivas.

Resultarán de aplicación las reglas generales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en Ley Orgánica de la Libertad Sindical aplicables en el trabajo presencial respecto a la no perturbación de la actividad normal de la empresa ni alteración en el normal desarrollo de la producción.

12.3 Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

12.4 La RLT recibirá información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, y sobre las medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

12.5 Asimismo, la RLT recibirá información sobre los aspectos siguientes, de conformidad con lo previsto en los artículos 6 y 8 de la Ley 10/2021:

Solicitudes de teletrabajo recibidas por la empresa, identificando aquellas que han sido rechazadas.

Acuerdos individuales de teletrabajo y sus modificaciones.
Información sobre los supuestos de reversibilidad del teletrabajo.
Información sobre las vacantes que se produzcan en puestos presenciales.

Decimotercero. *Condiciones aplicables al teletrabajo no regular.*

13.1 El teletrabajo no regular es aquel que representa, en un período de tres meses, un porcentaje de la jornada de trabajo inferior al 30%, o al porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

13.2 El teletrabajo no regular es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, debiendo mediar un acuerdo escrito entre las partes con carácter previo a su ejercicio.

13.3 En el teletrabajo no regular la empresa dotará a la persona trabajadora de los siguientes medios, siempre que sean preciso para el desarrollo de la actividad profesional:

Ordenador o dispositivo equivalente.
Teléfono móvil.

Adicionalmente, resultará de aplicación la misma compensación total por gastos, por cada día de completo de teletrabajo o la parte proporcional que corresponda en función del porcentaje de jornada correspondiente, establecida en el Pacto 7.2 y lo dispuesto en el Pacto 7.3, 7.4 y 7.5.

Decimocuarto. *Vigencia del acuerdo.*

Este acuerdo entrará en vigor desde el día de su firma. La validez del presente Acuerdo será indefinida, comprometiéndose las partes a su revisión, de acuerdo con las reglas de la buena fe, en caso de actualización legislativa o convencional que entre en vigor durante su vigencia y que afecte a su contenido.

Decimoquinto. *Buena fe contractual.*

Ambas partes se comprometen a interpretar y a aplicar este acuerdo bajo las reglas de la buena contractual.

Y en prueba de conformidad, ambas representaciones firman el presente documento de acuerdo, en todas sus páginas, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por ERCROS, SA:

Don Joaquín Sanmartín Muñiz.
Don Iván Vallejo Conejo.

Por la Sección Sindical Estatal de U.G.T:

Don Alberto Miñambres Roldán.
Don Mateo del Blanco Roldán.

Por la Sección Sindical Estatal de CC.OO:

Don Juan Huelva Enamorado.
Don Manel Candéal Domínguez.