

de reposición que podrá interponerse ante la Ministra de Educación, Cultura y Deporte en el plazo de un mes.

Decimotercero.—En ningún caso el disfrute de beca-colaboración tendrá efectos jurídico-laborales entre el becario y el Estado o la Universidad correspondiente.

Decimocuarto.—Las Universidades velarán por el cumplimiento de la colaboración asignada a cada uno de los becarios y comunicarán a la Dirección General de Cooperación Territorial y Alta Inspección los posibles casos de incumplimiento a los efectos de apertura de expediente y revocación, en su caso, de la beca concedida.

Decimoquinto.—Los Centros Docentes Universitarios procurarán la máxima difusión de la presente convocatoria, exponiéndola en los tablones de anuncios.

Decimosexto.—Serán supletoriamente aplicables a las becas-colaboración objeto de la presente convocatoria las normas reguladoras de las becas de carácter general, para el curso académico 2002-2003.

Decimoséptimo.—Queda autorizada la Dirección General de Cooperación Territorial y Alta Inspección para aclarar las normas contenidas en la presente Resolución, así como para dictar aquellas que sean precisas para su desarrollo.

Decimoctavo.—Contra esta Resolución se podrá interponer, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», recurso contencioso-administrativo, también podrá interponerse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes ante el Secretario de Estado de Educación y Universidades.

Disposición final única.—La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de junio de 2002.—El Secretario de Estado, Julio Iglesias de Ussel.

Ilma. Sra. Secretaria general de Educación y Formación Profesional e Ilmo. Sr. Director general de Cooperación Territorial y Alta Inspección.

#### ANEXO

Universidades	Número de becas
A Coruña .....	30
Alcalá .....	42
Alicante .....	55
Almería .....	21
Autónoma de Barcelona .....	72
Autónoma de Madrid .....	110
Barcelona .....	148
Burgos .....	14
Cádiz .....	33
Cantabria .....	25
Carlos III de Madrid .....	25
Castilla-La Mancha .....	25
Complutense de Madrid .....	285
Córdoba .....	49
Deusto .....	3
Extremadura .....	44
Girona .....	20
Granada .....	138
Huelva .....	15
Islas Baleares .....	20
Jaén .....	30
Jaume I, de Castellón .....	30
La Laguna .....	55
La Rioja .....	8
Las Palmas de Gran Canaria .....	40
León .....	28
Lleida .....	26
Málaga .....	74
Miguel Hernández, de Elche .....	8
Murcia .....	66
Navarra .....	15
Oviedo .....	77
Pablo Olavide de Sevilla .....	2
País Vasco .....	3
Politécnica de Cartagena .....	5
Politécnica de Cataluña .....	60

Universidades	Número de becas
Politécnica de Madrid .....	91
Politécnica de Valencia .....	50
Pompeu Fabra .....	17
Pontificia de Comillas .....	3
Pontificia de Salamanca .....	3
Pública de Navarra .....	25
Ramón Llull .....	3
Rey Juan Carlos .....	4
Rovira i Virgili .....	19
Salamanca .....	78
Santiago de Compostela .....	108
Sevilla .....	154
Valencia .....	153
Valladolid .....	74
Vigo .....	55
Zaragoza .....	102
UNED .....	10
Total .....	2.650

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**13547** RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo Ercros (Acuerdo sindical de Adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química Española).

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Ercros (Acuerdos sindical de Adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química Española) (código de Convenio número 9007412), que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2002 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 CCOO, UGT y USO en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### PRIMER ACUERDO SINDICAL DEL GRUPO ERCROS, S.A. DE ADHESIÓN Y ADAPTACIÓN AL XIII CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA ESPAÑOLA. AÑO 2001-2003

#### I. PREÁMBULO

Las partes firmantes consideran que el ámbito, la naturaleza, la forma y el contenido de este Acuerdo, son los más convenientes y adecuados en razón de las circunstancias industriales, económicas y financieras en que se encuentra el Grupo Ercros.

Asimismo, las partes ratifican ante sí y ante terceros la plena validez jurídica de este Acuerdo de ámbito superior por entender que es fiel reflejo de los usos y costumbres vigentes en el Grupo Ercros en las relaciones históricas entre los Sindicatos, a todos los niveles y la Dirección de la empresa.

## II. NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Naturaleza jurídica.*

El presente Acuerdo tiene eficacia general, y se establece al amparo del Título III 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.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Los consejeros y el personal de alta dirección, no estarán afectados por el contenido de este Acuerdo.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD incluido en el presente Acuerdo no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del mismo. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse además a todos los efectos económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el centro de trabajo, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y beneficios que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

Si el trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado en el presente Acuerdo, en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El Acuerdo afectará a todos los actuales centros de trabajo del Grupo Ercros, así como a los nuevos centros que se puedan crear en el futuro en el territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo entrará en vigor, a partir de la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2001.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Por ello, si la autoridad competente ya sea administrativa o judicial, modificase, alterase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del presente Acuerdo, a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por convenios colectivos de ámbito distinto a este, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Acuerdo.

Artículo 7. *Adhesiones al acuerdo.*

Las empresas en las que el Grupo Ercros participe al menos en un 51 por 100 de su capital social, podrán adherirse al presente Acuerdo, siendo necesario, para que la adhesión surta plenos efectos un acuerdo expreso de las Representaciones de los Trabajadores de las empresas que deseen adherirse, la conformidad de las respectivas Direcciones y que la petición

de adhesión sea aceptada por la Comisión de Seguimiento que se crea en el artículo 24 del presente Acuerdo.

La adhesión habrá de ser total y sin condiciones, sin que en ningún caso pueda significar la apertura de un proceso negociador de ámbito inferior al establecido en el Acuerdo, con posterioridad a la adhesión y durante la vigencia del mismo.

Artículo 8. *Pactos y Convenio Colectivo de Minas de Cardona-«Ercros Industrial, Sociedad Anónima».*

Las partes firmantes acuerdan respetar los actuales Pactos y Convenio en vigor, que subsistirán en todo aquello que no se oponga a lo que establece el presente Acuerdo de adhesión y adaptación del Grupo Ercros al XIII Convenio General de la Industria Química española.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, solo podrán negociarse los temas propios y específicos de estos Pactos y Convenio de Minas de Cardona, en sus ámbitos respectivos y en condiciones de homogeneidad, siempre que no se opongan al contenido del presente Acuerdo y con sujeción a sus cláusulas.

Por todo lo anterior el Acuerdo será de aplicación obligatoria y prioritaria en todo el ámbito del Grupo Ercros, sobre lo establecido en los Pactos y Convenios Colectivos que a continuación se relacionan:

Dichos Pactos y Convenios Colectivos son:

a) Por «Ercros Industrial, Sociedad Anónima»:

Pacto del Centro de Trabajo de Fyse-Ercros Industrial, fábrica de Aranjuez de 1 de junio de 1999.

Pacto de Empresa de «Ercros Industrial, Sociedad Anónima», para los Centros de Trabajo de Flix, Barcelona, Madrid, Sevilla, Zaragoza, Bilbao y Valencia de 28 de julio de 1999.

Convenio Colectivo de Minas de Cardona-Ercros Industrial de 18 de octubre de 1999.

Pacto articulado de Potasy y Derivados-Ercros Industrial de Cartagena de 22 de julio de 1999.

Pacto de la fábrica de Tarragona de 22 de noviembre de 1999.

b) Por «Agrocros, Sociedad Anónima»:

Pacto de 22 de junio de 1999, para sus centros de Silla y Catadau (Valencia) y Huelva

Durante la vigencia del presente Acuerdo solo podrán negociarse en el ámbito de los anteriores Pactos y Convenios, que estarán subordinados a lo establecido en el presente Acuerdo general, las materias propias y específicas de cada centro de trabajo, y que no se refieran a los siguientes puntos:

Incrementos salariales.

Disminuciones de la jornada efectiva de trabajo, salvo aquellas que estén determinadas por el ordenamiento jurídico.

Creación o modificación de conceptos retributivos o de estructura salarial en general, salvo los incrementos por mejoras de productividad y/o cambio organizativo de las condiciones de trabajo.

Variaciones de cualquiera de los beneficios extrasalariales que sean comunes a todo el grupo y que puedan suponer incrementos de costes o de retribuciones en especie indirectas en condiciones de homogeneidad, por encima de los incrementos globales pactados en este Acuerdo.

Cualquier otra condición que suponga desvirtuar el espíritu o el contenido del presente Acuerdo general.

## III. INCREMENTOS SALARIALES Y REVISIÓN SALARIAL

Artículo 9. *Incrementos salariales.*

1. Incremento salarial para el año 2001: Los sueldos y salarios así como el resto de los conceptos quedarán incrementados en el 3,2 por 100, a partir de 1 de enero de 2001.

2. Incremento salarial para el año 2002: Se procederá a incrementar los sueldos y salarios así como el resto de los conceptos de acuerdo con el IPC previsto por el Gobierno más un 1 por 100.

3. Incremento salarial para el año 2003: Se incrementarán los sueldos y salarios así como el resto de los conceptos de acuerdo con el IPC previsto por el Gobierno más un 0,9 por 100.

Artículo 10. *Cláusula de revisión salarial.*

1. Cláusula de revisión salarial para el año 2001: En caso que el índice de precios al consumo (IPC real) establecido en el INE registrase al 31

de diciembre de 2001 una variación respecto al 31 de diciembre de 2000, superior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento que en su caso proceda se abonará con efectos de 1 de enero de 2001, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2002.

2. Cláusula de revisión salarial para el año 2002: En caso que el índice de precios al consumo (IPC real) establecido en el INE registrase al 31 de diciembre de 2002 una variación respecto al 31 de diciembre de 2001, superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento que en su caso proceda se abonará con efectos de 1 de enero de 2002, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2003.

3. Cláusula de revisión salarial para el año 2003: En caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido en el INE registrase al 31 de diciembre de 2003 una variación respecto al 31 de diciembre de 2002, superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento que en su caso proceda se abonará con efectos de 1 de enero de 2003, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2004.

#### IV. JORNADA DE TRABAJO

##### Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral máxima para todo el personal durante la vigencia del presente Acuerdo será de 1.728 horas/año de trabajo efectivo.

A partir del día 1 de enero de 2004 se fija una jornada máxima anual de 1.720 horas de trabajo efectivo.

En cualquier caso, se respetarán las jornadas anuales que han venido rigiendo con anterioridad en cada uno de los centros de trabajo y que, computadas en horas efectivas de trabajo resulten inferiores a las establecidas anteriormente.

#### TÍTULO II

##### Empleo

##### Artículo 12. *Contratos de trabajo.*

Es aspiración y propósito compartidos por las partes firmantes de este Acuerdo, que los trabajadores de la plantilla de la empresa, tengan las máximas garantías de empleo previstas en el mismo. No obstante lo anterior, la propia naturaleza de los negocios y actividades de la empresa hace necesaria la incorporación de personal no fijo. En todo caso la empresa, en la medida de sus posibilidades tratará de realizar contratos fijos siempre que las circunstancias y la eficacia de las garantías de empleo establecidas en el presente Acuerdo lo permitan.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección podrá utilizar cuantas modalidades de contrato de trabajo contemple el ordenamiento jurídico y en las condiciones especificadas en el XIII CGIQ, de acuerdo con las necesidades de recursos humanos que en cada momento exijan los distintos procesos productivos.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo recibirá información periódica sobre el desarrollo de las distintas acciones referentes a empleo, selección, incorporación y formación de trabajadores de nuevo ingreso.

##### Artículo 13. *Transformación de contratos temporales en indefinidos.*

Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes manifiestan su propósito de transformar una serie de contratos de duración limitada en indefinidos, teniendo en cuenta las necesidades de recursos humanos, resultante de la reestructuración de plantas y actividades de la empresa, en especial del Acuerdo de cese de la actividad de la fábrica de «El Hondón» (Cartagena), de 20 de noviembre de 2001.

Los trabajadores/as afectados/as que cuenten al menos con tres años ininterrumpidos de presencia en la empresa y cuyo puesto de trabajo desempeñado sea de carácter necesario y permanente, pasarán automáticamente a fijos, bien directamente o bien a través de la modalidad de contrato de relevo.

##### Artículo 14. *Régimen de garantías de empleo.*

Se entiende por régimen de garantías de empleo, a los efectos de este Acuerdo, el conjunto de acciones y procedimientos mediante los cuales se pretende reducir al mínimo las posibilidades de que un trabajador, que quiera seguir prestando sus servicios en la empresa, pierda su puesto de trabajo, siempre que ello no se oponga a derecho.

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

1. 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 contratos de trabajo sin previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores a quienes se refiere este Acuerdo, salvo situaciones jurídicas que lo exigieran u obligasen a ello.

2. 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 parcial o total, y fusiones.

3. Las garantías de empleo establecidas operan en el conjunto del ámbito de la empresa y por tanto, afecta a todos los trabajadores.

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

#### TÍTULO III

##### Seguridad, salud laboral y protección medioambiental

##### Artículo 15.

Los firmantes del presente Acuerdo convienen que la protección de la salud de los trabajadores, así como del 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 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, y a lo regulado en el XIII Convenio General de la Industria Química, excepto en lo especificado en este Título.

Al Centro de Minas de Cardona, además de lo aquí regulado, le será de plena aplicación lo dispuesto en las disposiciones sobre materias aplicables a la Industria Minera, y las que en un futuro pudieran aplicarse, en concreto, el Real Decreto 3255/1983, por el que se aprueba el Estatuto del Minero y el Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores en las actividades mineras.

##### Artículo 16. *Órganos de coordinación y control.*

1. Delegados de Prevención: Todos los Delegados de prevención de la empresa, serán elegidos conforme a lo establecido y regulado en el XIII Convenio General de la Industria Química y tendrán los mismos derechos, independientemente del número de trabajadores de su centro de trabajo.

La Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros, podrá establecer para todo el grupo 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 previsto 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 la reuniones de los distintos Comités de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas según lo dispuesto en las letras a) y c) del artículo 36 de la Ley 31/1995.

En caso que los Delegados de Prevención no sean miembros de Comité o delegados de Personal tendrán el mismo crédito horario que los respectivos miembros de Comité o Delegados de Personal del centro de trabajo.

Complementariamente, los delegados de prevención dispondrán de ocho horas mensuales para realizar visitas a los diferentes lugares de su centro de trabajo, avisando previamente a la Dirección del centro, o persona que él delegue, que serán autorizadas para conocer la problemática que en estas materias pueda existir.

2. **Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente 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 en su ámbito de actuación. Asimismo se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la actividad del centro de trabajo, garantizando así, los derechos de participación, información y consulta establecidos en las normas legales aplicables.

La Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros, podrá establecer unas normas de funcionamiento comunes para todos los Comités de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de los centros de trabajo.

La designación de presidente del Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de los centros de trabajo, corresponderá a la representación de la Dirección y la designación de secretario a la representación de los trabajadores.

3. **Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros:** Como desarrollo de lo establecido en el último párrafo del punto 3.1 del artículo 66 del XIII CGIQ, se constituirá un Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, único para todo el Grupo Ercros, con participación de las Centrales Sindicales mayoritarias en la empresa y firmantes de este Acuerdo.

Su composición será paritaria formada por seis miembros en representación de la Dirección y seis por parte de los Sindicatos anteriormente mencionados y guardando la proporcionalidad de la representación sindical de cada uno.

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 grupo, por el cumplimiento de la normativa legal y convencional aplicable en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio ambiente y en especial de la existencia y correcto funcionamiento de los órganos de representación previstos.

Recibir información sobre la situación de la Seguridad y Salud en la empresa, tanto en lo que se refiere a accidentalidad como a enfermedades profesionales.

Recibir información sobre los planes de prevención y protección de los distintos centros y elaborar propuestas tendentes a la homogeneización de los mismos. Asimismo, recibir información sobre los presupuestos dedicados a estos planes y su evolución.

Recibir información sobre los planes de formación en materia de Seguridad, Salud y Medio ambiente 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 de los centros.

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 de esta Comisión.

#### Artículo 17. *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 Laboral y Medio Ambiente, a todos los niveles.

Previamente la Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros elaborará un documento de criterios generales de formación que servirá como guía y para dar cohesión a la política de formación en esta materia de la compañía.

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

#### TÍTULO IV

#### Formación

#### Artículo 18.

Será de aplicación en lo no dispuesto en este artículo, el capítulo XIII del Convenio General de la Industria Química.

1. **Objeto de la formación:** Las partes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes, actitudes y capacidades profesionales de los trabajadores de la empresa, que le permitan asegurar la adecuada competitividad en que opera o pueda operar en el futuro.

2. **Plan General de Formación y Desarrollo del Personal:** La Dirección realizará periódicamente un estudio y diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores, derivadas tanto de los procesos productivos como de la innovación tecnológica y la evolución de los mercados.

En función de los resultados de dicho estudio y diagnóstico, la Dirección elaborará un plan general de formación.

La Comisión de Seguimiento, constituida de acuerdo con el artículo 24 del presente Acuerdo, estudiará, propondrá, colaborará y coadyuvará la elaboración de los procedimientos mediante los cuales la Dirección facilitará el acceso a todos estos programas.

Para la puesta en práctica de las acciones previstas en el Plan General 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.

El trabajador se compromete a aprovechar y aplicar al máximo la formación para aumentar su profesionalidad y aptitudes en el desempeño de sus puestos de trabajo, así como la de las personas bajo su supervisión.

La empresa en caso de necesitar Técnicos titulados, considerará la posibilidad de tomarlos de miembros de su plantilla que posean títulos, formación y experiencia requerido para el puesto.

3. **Subcomisión de Formación:** Las partes facultan a la Comisión de Seguimiento para elaborar las reglas de funcionamiento por la que se regirá la Subcomisión de Formación que se creará en su seno, con carácter paritario y único para todo el ámbito del Acuerdo.

Dicha Subcomisión tendrá carácter asesor y técnico y estará compuesta por los miembros que designe cada parte.

La Subcomisión podrá contar, si así lo acuerdan las partes, con asesoramientos especializado en los temas de que se trate.

La Subcomisión se reunirá anualmente, coincidiendo con la elaboración del plan general de formación, y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes, para proponer y estudiar los posibles programas de promoción de empleo.

Las funciones de la Subcomisión de Formación, se establecerán en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo y, entre otras 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 XIII del GCIQ.

Conocer, ser oído, y en su caso emitir informe sobre el Plan General de Formación del Grupo.

Recibir información sobre el seguimiento del Plan General de Formación del Grupo.

Realizar propuestas sobre programas de formación.

Conocer la previsión y evolución de gastos de los distintos programas de formación.

Establecer posibles contactos con departamentos o servicios especializados de formación de otras empresas e Instituciones, que puedan organizar programas de interés para la empresa.

Informar ante el organismo competente 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.

4. Desarrollo de la actividad formativa: El desarrollo de las acciones formativas, siempre que sea posible, se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo. Cuando las acciones formativas se realicen dentro de la jornada de trabajo, se procurará que estas no produzcan 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 Seguimiento podrá establecer las condiciones en los que se desarrollará la formación impartida fuera de la jornada de trabajo, y en su caso compensación económica o descanso correspondiente, dietas y desplazamientos del trabajador.

#### TÍTULO V

##### De la acción sindical

###### Artículo 19.

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 XII del XIII Convenio General de la Industria Química Española.

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

En materia de crédito horario de los representantes de los trabajadores, entendiéndose por estos los definidos en el artículo 71.A del 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 20. *Sección Sindical Estatal.*

La Sección Sindical del Grupo, ejercerá sus funciones sin menoscabo de las que pudieran corresponder a las Secciones Sindicales del centro de trabajo y tendrán los mismos derechos, garantías y competencias que estas, pero extensivos a nivel de grupo de empresas.

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 21. *Delegado Sindical Estatal.*

Los Sindicatos de implantación mayoritaria y firmantes de este Acuerdo, tendrán un Delegado Estatal Sindical con competencias para todo el ámbito del Grupo Ercros.

El Delegado Sindical Estatal ostenta la representación institucional de su Sindicato ante la Dirección del Grupo y de cada uno de las Direcciones de la empresa.

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 VI

##### Beneficios extrasalariales

###### Artículo 22. *Seguro de Vida, Ayudas al Estudio, Premios de Vinculación en la Empresa.*

1. El Seguro de Vida para el personal en activo en plantilla asegurará las contingencias y capitales para los siguientes conceptos:

Muerte: 24.048,48 € (4.000.000 de pesetas).

Muerte por accidente: 24.048,84 € (4.000.000 de pesetas).

Incapacidad permanente Absoluta e Incapacidad permanente total:

30.050,61 € (5.000.000 de pesetas) (hasta 50 años).

27.045,54 € (4.500.000 pesetas) (entre 50 y 55 años).

24.048,84 € (4.000.000 de pesetas) (más de 55 años).

Cuota trabajador: 1,74 € (290 pesetas).

2. Los objetivos específicos y/o mejoras sociales de los centros de trabajo se mantendrán en sus actuales términos, incrementándose para 2001, 2002 y 2003 en el mismo porcentaje que los salarios y las tablas salariales, aplicándose la revisión salarial pactada en condiciones de homogeneidad de plantilla.

3. La Ayuda Minusválidos, la Ayuda al Estudio, las Becas para los Trabajadores y los Premios de Vinculación en la Empresa que en la actualidad rigen en los centros de trabajo, se mantienen en su totalidad y se aplicará el aumentos y la revisión salarial correspondiente.

#### TÍTULO VII

##### Dietas, desplazamientos y kilometrajes

###### Artículo 23.

Todos los viajes por cuenta de la empresa deberán ser conocidos y autorizados previamente a su inicio, por la Dirección o persona Delegada. Esta conformará las liquidaciones de viajes que se presenten, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de intervención.

El cuadro de dietas y alojamiento vigentes a partir de la firma del presente Acuerdo es el siguiente para viajes dentro del territorio nacional, siguiéndose el sistema de gastos pagados justificados en los viajes al extranjero.

Grupo único: Personal sujeto en todo al Acuerdo:

Medios de transporte:

Avión: Clase turista.

Tren nocturno: Compartimento individual.

Tren diurno: Clase primera.

Automóvil propio: Según circular de la Dirección de Recursos Humanos del año 1996.

Conceptos (1):

Habitación hotel: 3 estrellas.

Desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel): 2,85 € (475 pesetas).

Almuerzo: 18,45 € (3.070 pesetas).

Cena: 18,45 € (3.070 pesetas).

Varios: 6,01 € (1.000 pesetas).

Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador por un periodo superior a dos semanas ininterrumpidas, la Dirección de la empresa de mutua acuerdo con el trabajador afectado podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realicen sin superar en ningún caso las condiciones generales y máximas establecidas anteriormente en el presente artículo.

#### TÍTULO VIII

##### Comisión de Seguimiento

###### Artículo 24. *Comisión de Seguimiento.*

Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento 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 todas las empresas del Grupo Ercros y conjunto de trabajadores que estén afectados por el presente Acuerdo.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por los Delegados Sindicales Estatales y ocho trabajadores del Grupo Ercros en representación de los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo general, que serán designados por los mismos y por ocho miembros en representación de la Dirección 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.

(1) Los importes de desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel), almuerzo y cena, se incrementarán en un 20 por 100 en los desplazamientos a Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia.

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 subcomisiones 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 cualquier de las subcomisiones 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 al Grupo Ercros.

Conocer la evolución del contenido del plan general financiero del Grupo 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 que puedan requerir reducciones temporales de empleo o futuros planes de incentivos 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.

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 subcomisión 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 al artículo 8.º 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.

#### Disposición adicional.

La Dirección de la empresa concede a título individual única y exclusivamente para el año 2003 y sin carácter consolidable una licencia retribuida de ocho horas para cada trabajador, las cuales serán acordadas por el interesado con el responsable o encargado en coordinación con el Departamento de Relaciones Industriales del centro de trabajo y autorizado por la Dirección de la empresa.

#### Disposición final primera.

El presente Acuerdo sustituye a las condiciones de trabajo pactadas en Convenio, Acuerdos suscritos con los Representantes de los trabajadores y demás Pactos, en lo que se opongan al contenido del Acuerdo, respetándose los actuales Convenios y Pactos en todo lo que no se oponga al mismo.

En lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará a lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente, así como en los Pactos, Convenios, normas de carácter interno y demás acuerdos suscritos que estén vigentes.

#### Disposición final segunda.

El presente Acuerdo general del Grupo Ercros de adhesión y adecuación al XIII Convenio General de la Industria Química, se remitirá para su registro y demás efectos a la Autoridad laboral competente.

## 13548 RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2002, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se prorrogaba para el año 2002 el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el año 2001.

Por Resolución del Secretario de Estado de la Seguridad Social, de fecha 26 de abril de 2001 («Boletín Oficial del Estado» números 117 y 138, de 18 de mayo y 9 de junio), se aprobó el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el año 2001 y se instauró este instrumento como el medio a través del cual se dirigen y planifican las actividades preventivistas que desarrollan las Mutuas comprendidas en la acción protectora de la Seguridad Social, en uso de las facultades atribuidas a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social en los epígrafes d) y e) del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en relación con lo dispuesto en el artículo 6.1 de la Orden ministerial de 22 de abril de 1997, por la que se regula el funcionamiento de las Mutuas en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.

El apartado primero de la citada Resolución disponía que el período de vigencia del Plan General que por la misma se aprobaba se extendería al año 2001, con efectos iniciales en el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y añadía que, no obstante, las medidas establecidas en el mismo podrían extenderse al año 2002, en función del grado de cumplimiento de los objetivos que alcanzarán sus entes gestores.

De esta forma, la Resolución de 26 de abril de 2001 preveía la prórroga del Plan General al año 2002, ya que el número de empresas a las que se extendía, considerando únicamente las comprendidas en los distintos Programas de Actividades Preferentes, era de un volumen muy importante, ya que alcanzaba en primer lugar a la totalidad de las empresas del Estado español asociadas a las Mutuas de hasta 50 trabajadores que estuvieran en las situaciones de necesidad definidas, en segundo lugar a aquellas otras que tuvieran entre 50 y 250 trabajadores y hubieran obtenido un índice de accidentalidad superior en un 30 por 100 a la media alcanzada en la rama de la actividad a la que pertenecían, y, por último, al resto de las empresas de entre 1 y 249 trabajadores, a las cuales, una vez atendidas todas las empresas anteriores, se les debería distribuir una publicación básica que incorporara un manual de gestión. Todo ello suponía que el Plan General incluía en sus Programas de Actividades Preferentes al 88 por 100 de las empresas del Estado español y al 99 por 100 de aquellas que se encuentran asociadas a las Mutuas para la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, lo que resultaba un proyecto muy ambicioso.

Relacionado con lo anterior, es de considerar asimismo el nivel de dedicación que exige la dispensación de cada uno de los Programas de Actividades, al estar integrados por distintas actividades diseñadas para atender las necesidades que contempla cada Programa, así como las fechas en que se inició la puesta en marcha del Plan, en el segundo semestre del año 2001, ya que fue necesaria la previa elaboración por cada Mutua de sus Planes de Actividades respectivos, donde se recogieran las estimaciones y previsiones, tanto de actividades como de recursos económicos adscritos, Planes Individuales que resultaba preciso elaborar para la ejecución del Plan General con un mínimo de rigor y planificación y que asimismo constituyen el instrumento necesario para el control y seguimiento que debe efectuarse en el ámbito de esta Secretaría de Estado para analizar el grado de eficacia alcanzado, medido exclusivamente en función de los niveles de consecución de los objetivos asignados a cada Programa.

Por todo lo expuesto, resulta necesario prorrogar para el año 2002 el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social establecido en el año precedente, pues de otro modo serían tratadas de forma diferenciada las empresas que, a pesar de estar incluidas en las situaciones de necesidad contempladas en el Plan General del año 2001, no han podido ser atendidas en el mismo.

No obstante, el presente Plan General incorpora algunas modificaciones que responden a la necesidad de adecuar al momento presente los aspectos que se correspondían con requisitos temporales o medidas que han sido superadas por el transcurso del tiempo, como sucede con el período a computar para obtener los índices de incidencia que determinarán las ramas de las actividades económicas o bien el conjunto de empresas incluidas en los objetivos de primer grado de los Programas preferentes, que pasa de ser la media obtenida en el año 1999 a ser la obtenida en el año 2000, con las campañas de publicidad e información, que son medidas