

1292

BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 20 de enero de 1988

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	112,845	113,127
1 dólar canadiense	87,670	87,890
1 franco francés	20,099	20,149
1 libra esterlina	202,089	202,595
1 libra irlandesa	180,224	180,676
1 franco suizo	83,336	83,544
100 francos belgas	324,893	325,707
1 marco alemán	67,805	67,975
100 liras italianas	9,242	9,266
1 florin holandés	60,359	60,511
1 corona sueca	18,816	18,864
1 corona danesa	17,658	17,702
1 corona noruega	17,767	17,811
1 marco finlandés	27,895	27,965
100 chelines austriacos	965,292	967,708
100 escudos portugueses	82,657	82,863
100 yens japoneses	88,430	88,652
1 dólar australiano	80,250	80,450
100 dracmas griegas	85,044	85,256
1 ECU	140,115	140,465

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1293

RESOLUCION de 4 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de noviembre de 1987, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC. OO. en la Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 4 de diciembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO SUPERIOR AL CENTRO DE TRABAJO 1987-90 DE «UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, SOCIEDAD ANONIMA»

PREAMBULO

Sujeción al AMSE

El presente Convenio se subordina en todo su articulado al contenido del Acuerdo-Marco de Solidaridad para el Empleo (AMSE), de fecha 3 de abril de 1987, que será en todo caso de aplicación obligatoria y prioritaria y que se adjunta como anexo I.

Artículo 1.º *Objeto y ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco del AMSE y de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las partes afectadas por el presente Convenio acuerdan no promover convenios o pactos de ámbito inferior.

Por tanto, este Convenio será de aplicación a los siguientes Centros de trabajo: Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Alumbres (Murcia), Amoníaco Urea (Huelva), Asúa (Vizcaya), Camas (Sevilla), Cartagena (Murcia), Castellón (Castellón), Centros de Investigación (Huelva) y Tres Cantos (Madrid), delegaciones (en diversas localidades de España), El Garrobo (Sevilla), Gomecha (Alava), Guardo (Palencia), Guturribay (Vizcaya), Huelva Abonos (Huelva), Iruña de Oca (Alava), La Felguera (Asturias), La Manjoya (Asturias), Luchana (Vizcaya), Montgat (Barcelona), Nules (Castellón), Oficinas Centrales (Madrid), Oyarzun (Guipúzcoa), Tablada (Sevilla) y Tarragona (Tarragona).

Igualmente se aplicará a aquellos Centros de trabajo que se rigen en la actualidad por la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas y que no hayan suscrito pacto o convenio propio cuando soliciten su adhesión a este Convenio.

Para que la adhesión al presente Convenio surta plenos efectos habrá de solicitarse mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa en el que se manifieste el acuerdo expreso de la mayoría de los miembros que teóricamente componen la representación de los trabajadores del Centro que desea adherirse, la conformidad de sus respectivas direcciones y que la petición de adhesión sea aceptada por la Comisión Mixta, que se constituya con arreglo a la disposición final segunda de este Convenio.

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 este Convenio con posterioridad a la adhesión y durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todos los trabajadores de los Centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto Consejeros y personal de alta Dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del Convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso los 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 donde presta sus servicios, 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 prerrogativas 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 AMSE; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1990. Llegada esa fecha se producirá la denuncia automática del mismo, sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes.

Inmediatamente después de terminada su vigencia, se iniciará la negociación de un nuevo Convenio, en la fecha concreta que fije la Comisión Mixta a que se refiere la disposición final segunda.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e 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 Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Art. 7.º *Garantías personales.*—Se respetarán a título exclusivamente individual aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 9.º *Ascensos.*—Salvo los puestos de confianza y mando, todos los demás ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición.

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que implique mando o jefatura serán en todo caso de libre designación por la Empresa, así como los de Técnicos Titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD. Los puestos considerados de confianza son los siguientes:

Analista de Proceso de Datos.
Inspector y Delegado de Ventas.
Conserje.
Cajero.
Cobrador.
Secretaría de Relaciones Industriales.
Chófer de Dirección.
Secretaría de Dirección.
Guarda Jurado.

Todo el personal fijo de cada Centro de trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla, sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente, siempre que sea para acceder a un puesto de superior categoría o nivel, dentro del ámbito de cada Centro de trabajo.

Todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se exijan, único procedimiento para valorar las aptitudes de cada aspirante, en caso de igualdad en la calificación obtenida, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

- El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento, Servicio, Sección, Planta o Unidad donde exista la vacante.
- El más antiguo en la Empresa.

Convocatorias:

Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud se darán a conocer al personal mediante publicación en los tablones de anuncios del Centro de trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener vacantes o puestos a cubrir, fechas en que se efectuarán los ejercicios y programa a desarrollar.

Los trabajadores interesados podrán presentar su solicitud a la/s vacante/s anunciada/s durante un plazo que, iniciándose en el momento de publicación de la convocatoria, finalizará en la fecha que sea acordada por el Tribunal calificador, previa a la que estuviese anunciado el primer ejercicio de los previstos.

Composición del Tribunal:

El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud estará constituido por un Presidente, que será el Director del Centro o persona en quien delegue; dos Vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores de entre sus componentes, si los hubiera, y, en caso contrario, de entre el resto de la plantilla y que, en todo caso, deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse, y el Jefe de Relaciones Industriales del Centro o persona en quien delegue.

Actuará de Secretario un representante de la Dirección, que será el Jefe de Planta, Unidad, Sección, Servicio o Departamento donde se vaya a cubrir la plaza, quien redactará tres alternativas de pruebas, claramente diferenciadas, a que se han de someter los aspirantes, y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto. En todo caso habrá de respetarse lo que sobre la puntuación prevé el apartado siguiente de este artículo.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobres cerrados, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

Puntuación:

La puntuación de las pruebas, que podrán adoptarla en cada Centro de trabajo, por acuerdo expreso entre su Dirección y representantes legales de los trabajadores, se realizará sobre un máximo de cien puntos, de la forma siguiente:

Primero.-Valoración de los Jefes inmediatos: Máximo de 10 puntos, no pudiendo ser inferior a cinco en ningún caso.

Segundo.-Valoración de las pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas: Máximo de 80 puntos. El mínimo exigido de puntuación será el 50 por 100 de los valores asignados a cada uno de los grupos de pruebas (psicotécnicas, teóricas y/o prácticas). Si no se supera alguno de estos mínimos, no se podrá optar al puesto que se pretenda cubrir.

Tercero.-La antigüedad según el baremo siguiente:

De uno a tres años de antigüedad: Un punto.
De cuatro a seis años de antigüedad: Tres puntos.
De siete o más años de antigüedad: Cinco puntos.

Cuarto.-Asimismo, dada la importancia que las partes reconocen a la formación para el desarrollo de aptitudes y capacidades profesionales de los trabajadores de la Empresa, y para dar adecuado cumplimiento a las previsiones del AMSE en esta materia, los cursos de formación específicos y relacionados con el puesto a ocupar que hubiere realizado el candidato, así como el aprovechamiento de los mismos, serán factores a considerar según el criterio del Tribunal calificador que, en todo caso, se ajustará a los acuerdos específicos que sobre esta materia se adopten, en el ámbito de sus respectivas competencias, en el seno de la Comisión de Seguimiento del AMSE o en la Comisión Mixta. A salvo de estos acuerdos, la puntuación máxima asignada por este motivo no podrá ser superior a cinco puntos.

El Tribunal calificador tendrá en su poder, en sobre cerrado y antes de las pruebas, las puntuaciones correspondientes a los apartados 1.º y 4.º, en su caso.

Provisión de vacantes:

Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal calificador las corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando en acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedarán en expectativa de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de dos meses, con la retribución correspondiente al nuevo puesto sin que ello suponga la modificación de la clasificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de pruebas, el Tribunal calificador evaluará los resultados de la misma, y caso de haberla superado favorablemente, será promocionado a la categoría y/o nivel correspondiente. En caso contrario, el trabajador se reincorporará a su puesto de procedencia, volviendo a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, o el concurso-oposición se declarara desierto, la Dirección podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al Centro de trabajo.

Para cubrir mediante ascenso las vacantes que se puedan producir en los puestos de personal de Informática, Administración de Personal, Encargados y Contramaestres, se seguirá el procedimiento de concurso-oposición ya descrito, si bien, de entre los cinco trabajadores que hayan obtenido las mayores calificaciones dentro de los declarados aptos, la Dirección designará a aquel que debe ocupar el puesto, no operando, por tanto, el orden de puntuación obtenido.

No será necesario el concurso-oposición cuando, previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores de cada Centro de trabajo, se modifique la clasificación profesional de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto, ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

Art. 10. *Trabajos de categoría superior.*-En caso de necesidad, la Dirección del Centro de trabajo podrá destinar a cualquier trabajador a puestos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal puesto de trabajo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario anterior. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos o noventa alternos dentro del año natural; cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrir la por el procedimiento establecido en el artículo 9.º (ascensos).

Constituyen una excepción de lo dispuesto en este artículo las sustituciones por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, ausencias de cargos sindicales, licencias y excedencias especiales, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos casos la retribución será la que corresponda al puesto que va a ocupar si ésta resultase superior.

Art. 11. *Garantías del puesto de trabajo.*-No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria, la Dirección estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible reintegro en la Empresa del trabajador afectado.

Art. 12. *Personal de capacidad disminuida.*—La Dirección del Centro de trabajo, si no estableciere algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acoplar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del Servicio Médico de Empresa con respecto a la legislación vigente en la materia y oída la representación de los trabajadores.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre la de su antiguo puesto y la correspondiente al nuevo puesto de trabajo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que puedan corresponder a su nuevo puesto de trabajo.

Art. 13. *Servicio militar.*—El personal fijo que lleve un año o más en la Empresa, al ingresar en el servicio militar tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de treinta días de sueldo base, complemento de antigüedad y plus de calidad o plus de Convenio.

La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar, y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo, cuando obtenga un permiso temporal, en jornadas completas o por horas, siempre que medie, en cualquier caso, la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Si por disposición legal se estableciera el servicio social o civil sustitutorio del militar, se entenderá, a los efectos de aplicación del presente Convenio, que los trabajadores que se acogen a dicho servicio en las condiciones legal o reglamentariamente establecidas, tendrán los mismos derechos que se reconocen en este Convenio para los que cumplan el servicio militar obligatorio.

Art. 14. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.
- Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su cónyuge. Los dos días naturales deberán disfrutarse seguidos, excepto cuando se produzca la hospitalización del familiar del trabajador, en cuyo caso podrán disfrutarse por separado y mientras dure la hospitalización. Cuando con tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 100 kilómetros de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de cuatro días.
- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador, que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 100 kilómetros de su residencia habitual se ampliará el permiso hasta un total de tres días.
- Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

f) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

g) Todo trabajador que curse estudios en Centros oficiales con titulación oficialmente reconocida tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de diez días al año.

Será imprescindible, para tener derecho a este permiso retribuido, la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de diez días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a), b) y c), en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Se entenderá por salario real en jornada ordinaria el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo, horas extraordinarias, doblajes, llamadas) ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus de distancia, desplazamiento, kilometraje).

Art. 15. *Incrementos salariales.*—Los incrementos salariales, tanto en el tiempo como en la cuantía y forma de distribución, serán los previstos en el AMSE.

Las pagas extraordinarias de julio, octubre y diciembre se abonarán con las nóminas de junio, septiembre y diciembre, respectivamente.

Art. 16. *Horas extraordinarias estructurales.*—Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entiende por horas extraordinarias estructurales, a los efectos que establece el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, las siguientes:

- Las necesarias por períodos punta de producción: Se entienden por períodos punta de producción aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, Sección o Unidad de que se trate, que no son constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la Empresa.
- Las necesarias por ausencias imprevistas: Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos o licencias retribuidos y por el tiempo que para los permisos establece el artículo 14 del presente Convenio; bajas por incapacidad laboral transitoria, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los diez días, y ausencias injustificadas.
- Las derivadas de la naturaleza del trabajo: Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos no descansados; jornada especial del personal de Guardería; descansos no disfrutados (bocadillos); vacaciones del personal que trabaja en régimen de turnos continuos, y siempre que no se disfruten las vacaciones a lo largo de los doce meses del año; paradas generales de plantas o instalaciones para revisión o mantenimiento especial.
- Las de mantenimiento: Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o cuando, al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine graves perjuicios a la Empresa (entre éstas estarán incluidas las establecidas para casos de «llamada»).

La Dirección del Centro de trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y la distribución por secciones.

Las posibles discrepancias de criterios que pudieran existir a nivel del Centro de trabajo serán resueltas por la Comisión Mixta, a que se refiere la disposición final segunda de este Convenio.

Valor de las horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{Sueldo base sem.} + \text{compl. pers. sem.} + \text{compl. puesto trabajo sem.}}{1.776} + \frac{52}{52} \right) \times 1,75 + \frac{\text{Com. cal. y cant. sem.}}{1.776} = \text{valor H.E.}$$

El cociente de esta fórmula se adecuará automáticamente, salvo que la Comisión Mixta a que se hace referencia en la disposición final segunda decida otra cosa, a las siguientes jornadas anuales máximas previstas en el AMSE:

Año 1988: Mil setecientos sesenta y ocho horas anuales de trabajo efectivo.

Año 1989: Mil setecientas sesenta horas anuales de trabajo efectivo.

Año 1990: Mil setecientas cincuenta y dos horas anuales de trabajo efectivo.

La aplicación de la anterior fórmula supone adecuar el pago de las horas extraordinarias a lo establecido en el AMSE, Estatuto de los Trabajadores, legislación sobre ordenación de salario y una homogeneización en el tratamiento de este tema en los distintos Centros de trabajo afectados por el CASCT.

Art. 17. *Dietas, desplazamientos y kilometraje.*-Todos los viajes por cuenta de la Empresa deberán ser conocidos y autorizados previamente a su inicio por la Dirección de ERT (Directores generales, Delegados regionales, Directores de Centro de trabajo o personas en quienes deleguen). Estas personas conformarán las liquidaciones de viajes que se presenten, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de Intervención.

El cuadro de dietas, alojamiento y kilometraje vigente a partir del 1 de abril de 1987 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 Convenio Colectivo

Medios de transporte:

Avión: Clase turista.

Tren nocturno: Compartimento individual.

Tren diurno: Clase primera.

Automóvil propio: Sólo con autorización especial, 20 pesetas/kilómetro, con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.

Conceptos (*):

Habitación del hotel: Tres estrellas.

Desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel): 197 pesetas.

Almuerzo: 1.331 pesetas.

Cena: 1.331 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 mutuo acuerdo con el trabajador afectado, podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realice, sin superar en ningún caso las condiciones generales y máximas establecidas anteriormente en el presente artículo.

Los importes de desayuno, almuerzo y cena serán revisados anualmente a partir del 1 de enero de 1988, de acuerdo con el IPC previsto para cada año de vigencia, respectivamente.

Art. 18. *Accidentes y enfermedad.*-A partir de la firma del presente Convenio, en los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria.

Asimismo, se complementará hasta el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria en los casos de enfermedad común que exija hospitalización.

En los casos de enfermedad común que no exija hospitalización se seguirá el siguiente régimen de complementos sobre las prestaciones de la Seguridad Social:

Índice absentismo del semestre o trimestre anterior	Disminución absentismo por Centro de trabajo respecto al semestre o trimestre anterior según sea más favorable	Complementos sobre prestaciones de la Seguridad Social a abonar desde el primer día de enfermedad
Igual o menor al 5 por 100.	Igual o superior al 20 por 100 de dicho índice.	Hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria.
Entre el 5 y el 6 por 100.	Entre el 15 y el 20 por 100 de dicho índice.	Hasta alcanzar el 90 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria.
Superior al 6 por 100.	Por debajo del 15 por 100 de dicho índice.	Hasta alcanzar el 80 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria.

(* 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.

Los índices de absentismo se calcularán por semestres o por segundos trimestres de cada semestre natural, según sea más favorable. De acuerdo con las tablas anteriores se determinarán los complementos que se deriven. Los complementos que correspondan se abonarán en el semestre siguiente.

El índice de absentismo se computará en todos los casos por Centro de trabajo.

A los efectos del cálculo de este índice de absentismo por enfermedad común para el pago de los complementos que correspondan en su caso, no se incluirán las bajas correspondientes al personal acogido al Plan de Incentivación de bajas por incapacidad y las bajas por maternidad.

Para el abono de todos los complementos reflejados anteriormente será necesaria la aprobación expresa y previa del Servicio Médico de Empresa, y en el caso de informe negativo, trasladará copia confidencial del mismo a la Dirección del Centro y al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

Con independencia de los aspectos legales que obligan al trabajador en baja a presentar en la Empresa los correspondientes partes de baja, confirmación y alta emitidos por los organismos pertinentes de la Seguridad Social, será requisito indispensable para el abono de los complementos reflejados en este artículo el que dichos partes de baja, confirmación y alta hayan sido facilitados en tiempo y forma adecuada a la Unidad de Personal del Centro de trabajo.

Las presentes condiciones llevan implícita la desaparición de las aportaciones de la Empresa a las Cajas de Ayuda, Fondos de Socorro o cualquier otra similar establecida para estos fines. Dado el carácter condicional de este artículo, si las mejoras en él contenidas no se mantuvieran en años sucesivos, la Dirección volvería a reactivar las citadas aportaciones.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere el presente artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, dejando de percibirse tanto si es dado de alta para el trabajo, como si pasa a situación de invalidez provisional o invalidez permanente, ya sea total o absoluta.

Los complementos que se garantizan en el presente artículo no serán de aplicación al personal que se haya acogido al Plan de Incentivación de Bajas Voluntarias por Incapacidad, que se registró a estos efectos por las condiciones establecidas en la carta compromiso que a tal fin hayan suscrito o puedan suscribir con la Dirección de la Empresa.

La Comisión Mixta que se crea en la disposición final segunda y los Comités de Empresa o Delegados de personal de los Centros de trabajo serán informados periódicamente de la marcha y aplicación del sistema de complementos contemplados en este artículo y niveles de absentismo por Centros de trabajo. En cada Centro se facilitará mensualmente al Comité de Empresa relación de personas en situación de baja.

De forma excepcional y sin que pueda significar un precedente invocable por las partes para el futuro, la Empresa abonará, exclusivamente entre el 1 de enero de 1987 y el 30 de junio de 1987, hasta el 100 por 100 del salario real en jornada ordinaria desde el primer día de enfermedad en todos los casos.

Para el cómputo del índice de absentismo que fijará los complementos a percibir podrá elegirse en cada Centro el más favorable entre los correspondientes a los siguientes periodos:

Entre 1 de julio de 1987 y 31 de diciembre de 1987: Primer semestre de 1987 o segundo trimestre de 1987.

Entre 1 de enero de 1988 y 30 de junio de 1988: Segundo semestre de 1987 o cuarto trimestre de 1987.

Entre 1 de julio de 1988 y 31 de diciembre de 1988: Primer semestre de 1988 o segundo trimestre de 1987.

Entre 1 de enero de 1989 y 30 de junio de 1989: Segundo semestre de 1988 o cuarto trimestre de 1988.

Entre 1 de julio de 1989 y 31 de diciembre de 1989: Primer semestre de 1989 o segundo trimestre de 1989.

Entre 1 de enero de 1990 y 30 de junio de 1990: Segundo semestre de 1989 o cuarto trimestre de 1989.

Entre 1 de julio de 1990 y 31 de diciembre de 1990: Primer semestre de 1990 o segundo trimestre de 1990.

Todos estos índices serán facilitados periódicamente a la Comisión Mixta de este Convenio, regulada en su disposición final segunda.

Centro de trabajo	Índices de absentismo	
	Primer semestre 1987	Segundo trimestre 1987
Alcalá de Guadaíra	2,59	2,17
Alumbres	0,59	0,00

Centro de trabajo	Índices de absentismo	
	Primer semestre 1987	Segundo trimestre 1987
Amoniaco Urea	5,62	5,68
Asúa	3,87	2,10
Camas	3,79	6,64
Cartagena	7,42	6,23
Castellón	1,66	1,60
Centro de Investigación	3,04	2,44
Delegaciones	1,41	1,31
El Garrobo	0,55	1,07
Gomecha	3,99	3,37
Guardo	5,26	4,62
Guturribay	5,43	5,17
Huelva Abonos	4,47	4,13
Iruña de Oca	0,88	0,56
La Felgera	7,97	7,81
La Manjoya	3,75	4,00
Luchana	3,84	3,46
Montgat	6,85	5,37
Nules	3,74	3,10
Oficinas Centrales	1,70	1,56
Oyarzun	7,87	8,21
Tablada	6,13	5,22
Tarragona	3,45	2,66

Art. 19. *Jornada de trabajo.*—Las jornadas anuales máximas para todos los trabajadores afectados por este Convenio serán, de acuerdo con lo previsto en el AMSE, las siguientes:

Año 1987: Mil setecientos setenta y seis horas anuales de trabajo efectivo.

Año 1988: Mil setecientos sesenta y ocho horas anuales de trabajo efectivo.

Año 1989: Mil setecientos sesenta horas anuales de trabajo efectivo.

Año 1990: Mil setecientos cincuenta y dos horas anuales de trabajo efectivo.

A los efectos del párrafo anterior, no se considerará como horas de trabajo efectivo el tiempo asignado al descanso de bocadillo o cualquier otra concesión respecto a la jornada teórica que disminuya el tiempo efectivo de trabajo.

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

Art. 20. *Calendario laboral.*—La Dirección de cada Centro de trabajo, junto con los representantes legales de los trabajadores del mismo, confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el calendario laboral para cada año natural.

Art. 21. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales para todo el personal afectado por este Convenio. En el período vacacional necesariamente han de computarse un mínimo de cuatro sábados y cuatro domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos. Igualmente, cuando por necesidades del servicio, los trabajadores estén obligados a tomar sus vacaciones en forma partida, no se les computarán más de cuatro sábados y cuatro domingos para el personal de jornada normal y ocho descansos del cuadrante para el personal a turnos, respetándose, en todo caso, lo establecido en el artículo 19 de este Convenio.

En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado específicamente en cada Centro de trabajo, en tanto no se oponga a lo aquí establecido.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exijan su hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta de la hospitalización, ambos inclusive, debiendo presentar los oportunos justificantes.

En aquellos Centros o Departamentos que no sea posible interrumpir la actividad laboral para el disfrute de vacaciones, se podrán pactar entre la Dirección y representantes legales de los trabajadores, criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

Para el personal en jornada normal, se tendrá en cuenta que las fechas de disfrute de vacaciones no darán lugar a cómputos individualizados de la jornada efectiva anual para cada trabajador, considerándose a tal fin como computable por vacaciones un número igual de horas para todos los trabajadores del Centro de

trabajo, con independencia del horario diario correspondiente a la fecha en que se disfruten las vacaciones.

Art. 22. *Representación de los trabajadores en la Empresa.*—Se cumplirán en esta materia todo lo previsto en el AMSE, así como cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de los trabajadores en la Empresa.

Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

Siempre que las circunstancias lo aconsejen, ERT mantendrá contactos con las Centrales Sindicales presentes en ERT y facilitará su acción dentro de la Empresa de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Art. 23. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en el AMSE sobre esta materia.

Art. 24. *Repercusión en precios.*—Las mejoras pactadas en el presente Convenio implican un incremento de los costes, por lo que la repercusión en los precios se ajustará a lo preceptuado en las disposiciones vigentes.

DISPOSICION ADICIONAL

Las partes se comprometen a aplicar los nuevos sistemas de clasificación laboral y de conceptos y tablas salariales que resulten de la negociación que, para este fin, mantiene actualmente la Dirección de la Empresa con los representantes de los trabajadores, como culminación del proceso de homogeneización.

El acta que recoja los acuerdos finales de esta negociación será incorporada como anexo al presente Convenio Colectivo y formará parte integrante e indivisible de su cuerpo a todos los efectos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Las condiciones de trabajo no derogadas por el presente Convenio y establecidas en anteriores Convenios Colectivos de fábrica, pactos de Empresa, acuerdos de Jurado o Comités de Empresa y acuerdos individuales que no estén expresamente modificados ni se opongan a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán exclusivamente para los trabajadores del Centro en que tales acuerdos se hubiesen efectuado, no siendo de aplicación, ni transferibles ni reclamables por los demás trabajadores afectados por este Convenio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio o en cualquiera de los instrumentos citados, se estará a lo previsto en el AMSE y en el ordenamiento jurídico vigente en cada momento.

Segunda.—Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Formarán parte de esta Comisión, doce representantes de la Dirección de la Empresa y otros doce representantes de los trabajadores, designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

La representación de los trabajadores en la Comisión Mixta, cuando actúe sin la presencia de la representación de la Dirección de la Empresa, lo hará en calidad de Comité Intercentros, con las competencias que la Comisión Mixta pueda reconocerle, como consecuencia de la delegación expresa de funciones que en favor de este Comité Intercentros puedan efectuar los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los Centros de trabajo afectados por el Convenio.

Tercera.—El presente Convenio se remitirá para su registro y demás efectos a la autoridad laboral competente.

ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO SUPERIOR AL CENTRO DE TRABAJO 1987/1990 (CASCT 1987/1990)

«UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, SOCIEDAD ANONIMA» (ERT)

ACUERDO-MARCO DE SOLIDARIDAD PARA EL EMPLEO (AMSE)

PREAMBULO

Las partes firmantes consideran que el ámbito, la naturaleza, la forma y el contenido de este Acuerdo-Marco son los más convenientes y adecuados en razón de las circunstancias industriales, económicas y financieras en que se encuentra «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima», lo que a juicio de las partes exige que tanto la negociación salarial como el régimen de garantías de empleo contribuyan a resolver los problemas de todo tipo derivados de dichas circunstancias a lo largo del período pactado.

Asimismo, las partes ratifican ante sí y ante terceros la plena validez jurídica de este Acuerdo-Marco por entender que es fiel reflejo de los usos y costumbres vigentes en ERT en las relaciones históricas entre los Sindicatos, a todos los niveles, y la Dirección de la Empresa.

Artículo 1. Naturaleza jurídica.—El presente Acuerdo-Marco tiene eficacia general, en los ámbitos que más adelante se estipulan, y se establece al amparo del título III del vigente Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, con la naturaleza, contenido y eficacia de un Convenio Colectivo, en virtud de lo estipulado en el artículo 83.2 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.

Art. 2. Ambito funcional.—El presente Acuerdo-Marco contiene las condiciones generales por las que se regularán las relaciones laborales entre «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, así como las de las Empresas que se adhieran al mismo y sus trabajadores, en los términos que más adelante se fijan y conforme a los ámbitos que se establecen.

Art. 3. Ambito personal.—Las condiciones establecidas en este Acuerdo-Marco serán aplicables a todos los trabajadores de las Empresas afectadas por el mismo, salvo que en cada artículo se pacte otra cosa, sin perjuicio del respeto a las condiciones personales más beneficiosas existentes, siempre y cuando no se modifiquen por el presente Acuerdo-Marco.

Los Consejeros y el personal de alta Dirección no estarán afectados por el contenido de este Acuerdo-Marco.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del Acuerdo-Marco. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al AMSE a todos los efectos, incluso los 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 donde presta sus servicios, 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 prerrogativas 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 AMSE; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Art. 4. Ambito territorial.—El AMSE afectará a todos los actuales Centros de trabajo de ERT, en los términos que se establecen en los distintos artículos, así como a los nuevos Centros que ERT pueda crear en el futuro en el territorio nacional.

Asimismo afectará a todos los Centros de trabajo de las Empresas que se adhieran a este Acuerdo-Marco, conforme a lo establecido en el artículo 6 del mismo, que existan en el momento de la adhesión o se puedan crear en el futuro en el territorio nacional.

Art. 5. Ambito temporal.—El AMSE entrará en vigor el 1 de enero de 1987 y tendrá una vigencia de cuatro años, si bien los efectos económicos se aplicarán de acuerdo con lo establecido en los artículos correspondientes. Transcurridos los cuatro años de vigencia, es decir, a 31 de diciembre de 1990, se extinguirá sin necesidad de preaviso por ninguna de las partes.

Inmediatamente después de terminada su vigencia se iniciará la negociación de un nuevo acuerdo, en la fecha concreta que se fije por la Comisión de Seguimiento del AMSE, que se crea en el artículo 22.

Art. 6. Adhesiones al acuerdo.—Tanto las actuales Empresas integradas en el Sector Farmacia como todas y cada una de las Empresas en las que ERT participa al menos en un 51 por 100 de su capital social, podrán adherirse a este Acuerdo-Marco de Solidaridad para el Empleo, siendo necesario para que la adhesión surta plenos efectos, un acuerdo expreso de los Comités de Empresa 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 22 del AMSE.

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 AMSE con posterioridad a la adhesión y durante la vigencia del mismo.

Los Delegados sindicales estatales, las Secciones Sindicales estatales y las distintas Comisiones que se crean en este Acuerdo-Marco serán únicas para todo el ámbito del AMSE.

Art. 7. Vinculación a la totalidad.—Todas las estipulaciones contenidas en el AMSE tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e 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 Acuerdo-Marco a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

Art. 8. Supuestos judiciales máximos.—En el caso de que se produzca alguna situación judicial que limitase la capacidad jurídica de obrar u obligarse de ERT, o de alguna de las Empresas finalmente afectadas por el presente Acuerdo-Marco, los trabajadores respectivos tendrán las garantías económicas y de empleo que establezcan los compromisos adquiridos en este Acuerdo-Marco, con los límites establecidos en la legislación vigente, aplicable a la situación concreta de cada Empresa en cada momento.

Art. 9. Compensación y absorción.—Las mejores condiciones de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Acuerdo-Marco.

Art. 10. Convenios Colectivos.—Las partes firmantes del AMSE acuerdan respetar en sus propios términos los actuales Convenios Colectivos en vigor, que subsistirán en todo aquello que no se oponga a lo establecido en el presente Acuerdo-Marco. Desde el momento de la entrada en vigor del mismo y durante su vigencia las partes firmantes se comprometen a no iniciar, instar o promover ámbitos de negociación inferiores a los establecidos en el AMSE. Esta cláusula es también de obligado cumplimiento para los representantes de Empresas filiales que con posterioridad a la firma del AMSE acuerden adherirse al mismo.

En consecuencia, durante la vigencia del presente Acuerdo-Marco sólo podrán negociarse los temas propios y específicos de estos Convenios, en sus ámbitos respectivos y en condiciones de homogeneidad, siempre que no se opongan al contenido del presente Acuerdo-Marco y con sujeción a sus cláusulas.

Por todo lo anterior, el AMSE será de aplicación obligatoria y prioritaria en todo el ámbito de ERT y de las Empresas que se adhieran sobre lo establecido en los Convenios Colectivos que a continuación se relacionan, sin que ello signifique que sustituya a dichos Convenios, que continuarán vigentes en sus ámbitos, salvo en las materias que se regulan en este Acuerdo-Marco. Estos Convenios Colectivos son:

- Convenio de Ambito Superior al Centro de Trabajo (CASCT). Minas de Cardona.
- Páramo de Masa (Burgos).
- Potasas del Llobregat.
- Complejo Petrolífero de La Rábida.
- Valdemoro.
- Zuazo (Galdácano).

Durante la vigencia del AMSE sólo podrán negociarse en el ámbito de los anteriores Convenios, que estarán subordinados a lo establecido en el presente Acuerdo-Marco, las materias propias de la negociación colectiva, excepto las siguientes:

Incrementos salariales por encima de los límites establecidos en el presente Acuerdo-Marco.

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, que supongan incrementos de cualquier tipo de percepciones en condiciones de homogeneidad por encima de los incrementos globales pactados en este Acuerdo-Marco, salvo los incrementos por mejoras de productividad, que se regulan en el artículo 14, punto 5, del AMSE, y lo establecido en los acuerdos derivados de la homogeneización pendiente de aplicar.

Mejoras o variaciones de cualquiera de los beneficios extrasalariales que puedan suponer incrementos de costes o de retribuciones en especie o indirectas, en condiciones de homogeneidad, por encima de los incrementos globales pactados en este Acuerdo-Marco.

Cualquier otra condición que suponga desvirtuar el espíritu o en contenido de lo pactado en el AMSE.

Con independencia de todo lo anterior, en los Convenios citados se aplicarán las cláusulas pactadas en el presente Acuerdo-

Marco referidas a incrementos salariales y productividad, representación sindical, formación, seguridad y salud laboral, sistema de arbitraje para la resolución de conflictos, quejas y reclamaciones.

Art. 11. *Contratos de trabajo.*—Es aspiración y propósito compartidos por las partes firmantes de este Acuerdo-Marco 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 este Acuerdo-Marco lo permitan.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección podrá utilizar cuantas modalidades de contratos de trabajo contemple el ordenamiento jurídico, de acuerdo con las necesidades de recursos humanos que en cada momento exijan los distintos procesos productivos. De forma especial se fomentará el desarrollo de contratos de aprendizaje o formación para jóvenes entre dieciséis y veinte años, previo acuerdo con el Instituto Nacional de Empleo (INEM) e Instituciones docentes, completando su formación teórica con prácticas en nuestros Centros de trabajo. De conformidad con las necesidades de recursos humanos de la Empresa, es propósito de la Dirección crear para estos trabajadores oportunidades de empleo, en cualquiera de las modalidades de contratación y conforme a lo establecido en el presente Acuerdo-Marco. En todos los casos se respetará lo establecido en cada Convenio para «Ingresos de personal». Cuando sea posible se solicitará a los Organismos competentes el reconocimiento académico de los períodos de aprendizaje realizados en Centros de ERT, con convalidación de asignaturas y expedición del correspondiente título.

La Comisión de Seguimiento del AMSE, a que se refiere el artículo 22, recibirá información periódica sobre los planes a corto, medio y largo plazo relativos a la selección, incorporación y formación de aprendices, de acuerdo con lo establecido en este artículo. En los casos en que al término del periodo de formación no sea posible ofrecer puestos en los Centros y Empresas acogidas al AMSE, la citada Comisión de Seguimiento estudiará y promoverá los sistemas de asesoramiento y orientación necesarios para ayudar a estos aprendices a encontrar empleos alternativos fuera del ámbito del AMSE de acuerdo con su capacitación profesional.

En el seno de dicha Comisión de Seguimiento se estudiarán fórmulas adecuadas para que, mediante la utilización de contratos interinos, se puedan cubrir ausencias prolongadas y previstas por I.L.T., al objeto de reducir las horas extraordinarias que pudieran provocar la cobertura de estas situaciones.

La Dirección de ERT utilizará en todo momento durante la vigencia del AMSE su capacidad de contratación de personal para promover, en la medida de las necesidades de la Empresa en su conjunto, el fomento del empleo en las zonas de población donde ERT tradicionalmente esté presente. Asimismo a través de esta contratación se potenciará el empleo de jóvenes, mujeres y desempleados.

Asimismo la referida Comisión de Seguimiento promoverá cualquier otro sistema alternativo de creación de empleo que sea posible a través de campañas organizadas y gestionadas con otras Empresas e Instituciones, con especial referencia a dichas zonas geográficas.

Art. 12. Régimen de garantías de empleo:

1. *Concepto:* Se entiende por régimen de garantías de empleo, a los efectos del presente Acuerdo-Marco 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 ERT pierda su puesto de trabajo, siempre que ello no se oponga al derecho.

Los límites de estas garantías son los establecidos en este Acuerdo-Marco, así como las propias limitaciones jurídicas, económicas, industriales y la subsistencia del ente que garantiza, esto es, ERT, sin perjuicio de la firmeza de este compromiso.

Todo lo cual ha de interpretarse en el sentido de que ERT y las Empresas que se adhieran al AMSE tienen el firme propósito y adquieren el firme compromiso de garantizar el empleo en los términos y condiciones previstos en este Acuerdo-Marco. Las medidas que se detallan en este artículo están encaminadas a garantizar el empleo en los términos que se establecen.

2. Principios generales:

1.º Durante la vigencia del presente Acuerdo-Marco y a partir de la firma del mismo, la Empresa no planteará ningún expediente de regulación de empleo que implique resolución de contratos de trabajo sin acuerdo previo con los representantes de los trabajadores a quienes se refiere este Acuerdo-Marco, salvo situaciones jurídicas que lo exigieran u obligasen a ello.

2.º El anterior compromiso opera tanto en el supuesto de mantenerse la estructura actual de la Empresa como si ésta se modificase dentro de la vigencia temporal del presente Acuerdo-Marco y se convirtiesen negocios o Centros de la Empresa en distintas sociedades anónimas, siempre y cuando ERT mantenga la mayoría del capital de esas posibles nuevas Sociedades. En los supuestos de ventas de Centros en que ERT transfiera temporal o definitivamente la titularidad mayoritaria de un Centro o negocio se estará a lo dispuesto más adelante.

3.º Las garantías de empleo establecidas en el presente Acuerdo-Marco operan en el conjunto del ámbito nacional y no referidas al lugar o zona donde los trabajadores afectados estuvieran prestando sus servicios.

3. Régimen de garantías:

1.º Plan de incentivación de bajas voluntarias:

Es el instrumento fundamental para hacer posible el empleo a aquellos trabajadores que deseen permanecer en ERT y para adecuar los recursos humanos a las necesidades de la Empresa durante la vigencia de este Acuerdo-Marco.

Para conseguir lo anterior, la Comisión de Seguimiento del AMSE y los Comités de Empresa de los respectivos Centros se comprometen a otorgar su conformidad en aquellos expedientes de regulación de empleo que se presenten como consecuencia de la aplicación del referido plan, ya se trate de bajas voluntarias o como paso previo para obtener la jubilación de los trabajadores afectados.

Asimismo, los representantes de los trabajadores, en la forma que lo decida la Comisión de Seguimiento del AMSE, apoyarán e informarán favorablemente las peticiones que la Dirección de la Empresa pueda efectuar a la Administración Pública para el resarcimiento, compensación o reintegro de las cantidades desembolsadas, tales como cotizaciones a la Seguridad Social en los casos de suspensión de contratos de trabajo, indemnizaciones y complementos o ayudas que hubieran percibido los trabajadores o vayan a percibir por aplicación de las distintas acciones previstas en el citado plan.

2.º Prioridades en la cobertura de vacantes:

En los casos en que, de acuerdo con las facultades que le son propias, la Dirección de la Empresa opte por cubrir cualquier vacante existente en los distintos Centros afectados por este Acuerdo-Marco, se seguirá el siguiente orden de prioridades:

1. Trabajadores fijos del Centro en que exista la vacante.
2. Trabajadores fijos de otros Centros de la misma Empresa que tengan suscritos con la Dirección acuerdos específicos sobre este mismo tema.
3. Trabajadores fijos de otros Centros de la misma Empresa.
4. Trabajadores fijos de otras Empresas adheridas al AMSE.

En cualquier caso, será necesaria la previa petición expresa del trabajador interesado.

En el caso en que hubiera varios trabajadores interesados en la cobertura de la vacante de que se trate y éstos tuvieran la misma prioridad, se seguirá el siguiente orden de prelación:

- a) La voluntariedad.
- b) Proximidad geográfica: 1.º, la ciudad; 2.º, provincia;
- 3.º, Comunidad Autónoma; 4.º, territorio nacional.
- c) Localidad de origen del trabajador en relación con la zona en que se encuentre ubicado el nuevo Centro de trabajo.
- d) Antigüedad en ERT.

Cuando una vacante de ERT no pueda cubrirse con personal de ERT tendrán prioridad para cubrirla los trabajadores excedentes del resto de Empresas afectadas por este Acuerdo-Marco, que aplicarán en su propio ámbito el sistema de prioridades aquí establecidas, en régimen de reciprocidad con ERT, por lo que los trabajadores excedentes de ERT también podrán optar a cubrir las vacantes que dichas Empresas no cubran con personal propio.

En el caso de que una vacante de una Empresa afectada por el ámbito de este Acuerdo no se cubra ni con personal de la propia Empresa ni con personal de ERT, podrá cubrirse con trabajadores excedentes de las otras Empresas afectadas por este Acuerdo-Marco.

3.º Movilidad interna:

El principio de movilidad funcional forma parte del sistema de garantías de empleo del AMSE, de acuerdo con lo establecido en el mismo y en los Convenios y normas internas aplicables en los distintos Centros de trabajo de la Empresa.

Los cambios de puesto de trabajo realizados a requerimiento de la Dirección que supongan cambio permanente de Centro de trabajo, pero no requieran cambio de residencia del trabajador, se considerarán también supuestos de movilidad interna; sólo en los casos en que el nuevo Centro de trabajo estuviese ubicado en término municipal distinto y a una distancia superior a 20

kilómetros del Centro de origen, se percibirá por el trabajador afectado una indemnización, por una sola vez, de 350.000 pesetas, salvo si resultara que el nuevo Centro de trabajo está más próximo al domicilio del trabajador que el Centro de procedencia. Esta indemnización se mantendrá fija durante la vigencia del AMSE.

4.º Movilidad geográfica:

La posibilidad por parte de ERT de absorber los excedentes de personal que pudieran existir en uno o varios Centros de trabajo de la Empresa y que no puedan ser resueltos mediante bajas voluntarias y jubilaciones, que tendrán preferencia sobre los traslados geográficos, está condicionada a la aceptación por los trabajadores y sus representantes del principio de movilidad geográfica, que supone el cambio de Centro de trabajo que obligue al trabajador a cambiar su residencia habitual.

Cuando existan excedentes de personal en algún Centro de trabajo y sea necesario proceder a su traslado para garantizar el empleo una vez agotadas las posibilidades de acoplamiento en otro Centro de trabajo de la zona, la Dirección de ERT lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento a que se refiere el presente Acuerdo-Marco, para su información y, en su caso, adopción de la decisión del traslado forzoso.

Una vez informada dicha Comisión de Seguimiento de la necesidad de proceder al traslado de los excedentes de personal que pudieran existir, la Dirección, antes de plantear en el seno de la Comisión de Seguimiento la decisión del traslado forzoso de estos trabajadores, les ofrecerá hasta tres posibilidades distintas de traslado, que dichos trabajadores podrán aceptar o rechazar libre y voluntariamente.

En caso de aceptación se procederá al traslado y, en caso de rechazarse las tres ofertas de traslado, la Comisión de Seguimiento decidirá si se procede o no al traslado forzoso del trabajador o trabajadores en cuestión. Si se decide el traslado forzoso, el trabajador afectado podrá optar entre trasladarse o causar baja definitiva en la Empresa, percibiendo las indemnizaciones previstas en el PIBV, y en ambos casos previo el expediente administrativo adecuado con el informe favorable de los representantes de los trabajadores, tanto en lo que se refiere a los Sindicatos integrantes de la Comisión de Seguimiento del AMSE, como a los Comités de Empresa o Delegados de Personal del Centro de trabajo al que pertenezca el trabajador cuyo traslado forzoso haya sido decidido.

En todo caso, la duración total del procedimiento de traslado forzoso no podrá ser superior a sesenta días naturales desde la notificación formal a la Comisión de Seguimiento del AMSE, salvo que ésta decida otro plazo.

Si la Comisión de Seguimiento del AMSE no decidiera el traslado forzoso, la Dirección podrá solicitar a la autoridad laboral la aprobación del traslado forzoso a través del oportuno expediente administrativo.

Como parte fundamental del sistema de garantías de empleo establecido en el AMSE, el personal afectado por un futuro traslado, ya sea voluntario o forzoso, podrá pasar previamente a una situación de suspensión temporal de su contrato de trabajo, hasta el máximo previsto legalmente. Este período de suspensión temporal es necesario para posibilitar la creación de la vacante en el Centro a que va a ser trasladado o para integrarse en un plan de formación que tenga por objeto conseguir su reconversión profesional. En estos casos la representación de los trabajadores que corresponda emitirá el informe favorable preceptivo.

En los casos de traslados forzosos y después de transcurridos seis años en el Centro de destino, el trabajador podrá solicitar un nuevo traslado.

Las condiciones económicas en que se realizarán los traslados serán las contenidas en el plan de incentivos de bajas voluntarias. No obstante y habida cuenta de las dificultades que puedan existir para el traslado de trabajadores a la cuenca potásica, la Dirección de la Empresa establecerá un paquete de condiciones especiales para incentivar los traslados a la mines de potasa, que será de exclusiva aplicación a estos traslados.

5.º Venta de Centros de trabajo:

En el supuesto de que ERT transfiriese total o parcialmente, temporal o definitivamente, la titularidad total o al menos mayoritaria de cualquiera de sus Centros de trabajo actuales y para el supuesto de que en la nueva Empresa, durante un plazo de tres años a partir de la transferencia, se plantease la extinción de la relación laboral de los trabajadores que tuviesen la condición de fijos de plantilla en ERT en el momento de la transferencia, se les garantizará su acoplamiento en algún puesto de trabajo de ERT, lo más acorde posible con su experiencia y formación profesionales en ERT y teniendo en cuenta su situación personal, siempre que dicha extinción se plantee a través de un expediente de regulación de empleo aprobado por la autoridad laboral competente y no tenga por objeto conseguir la jubilación del trabajador y, de cualquier forma, siempre de conformidad con el espíritu y contenido del presente Acuerdo-Marco.

A este objeto, y para dar tiempo a la generación de vacantes en ERT, si no existiesen en el momento de producirse la condición que hace nacer la opción a reincorporarse a ERT, el trabajador se mantendrá en situación de desempleo por el período máximo legal.

Al término de ese período de desempleo, que podrá ser utilizado para la reconversión profesional del trabajador en los términos que se especifican en este Acuerdo-Marco, el trabajador se incorporará al nuevo puesto de trabajo que se le pueda asignar dentro de ERT, siéndole aplicable, en su caso, lo establecido en el apartado 4.º del presente artículo sobre movilidad geográfica. La no aceptación del ofrecimiento del puesto de trabajo supone la renuncia definitiva por parte del interesado a reingresar en ERT.

Los trabajadores que mediante este procedimiento se reincorporen a ERT lo efectuarán en las siguientes condiciones:

Categoría o nivel: Se les asignará el del puesto de trabajo que vayan a cubrir.

Antigüedad: Se les reconocerá sólo el tiempo que hubiesen permanecido en ERT. A los solos efectos de tener derecho al Premio de Fidelidad en el Empleo, también se computará el tiempo en que la titularidad del Centro hubiera sido de otra Empresa.

Salario: Será el que corresponda en el momento de su reincorporación a la categoría o nivel del nuevo puesto que se le asigne.

Restantes condiciones de trabajo: Las establecidas y vigentes para el centro al que se reincorporen.

Los trabajadores afectados por el contenido del presente apartado deberán solicitar acogerse a las garantías del mismo, por escrito dirigido al Director general corporativo de Personal y Asuntos Sociales de ERT y a la Comisión de Seguimiento del AMSE, en el plazo máximo de un mes desde que la resolución extintiva de sus contratos de trabajo sea firme, acompañando copia de la mencionada resolución extintiva de su contrato de trabajo.

La Dirección de ERT responderá al trabajador en el plazo máximo de un mes desde la recepción de su carta, informándole de fechas y Centros de trabajo posibles para su reincorporación a la Empresa, así como de cualquier otro extremo de interés para el trabajador. De esta comunicación enviará copia a la Comisión de Seguimiento del AMSE.

6.º Integración en la Empresa pública:

Si algún Centro de trabajo o negocio de ERT se integrase en cuanto a estructura organizativa o titularidad en el sector empresarial público, la Dirección y los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo-Marco se comprometen a iniciar conversaciones con los organismos gerentes de dichas Empresas públicas, con el fin de conseguir un régimen de garantías de empleo, similar al descrito en este Acuerdo-Marco para el supuesto de «Ventas de Centros de trabajo», para los trabajadores de ERT, siempre y cuando, como consecuencia de dicha integración en el sector empresarial público y durante el plazo de tres años, los trabajadores procedentes de ERT pudieran ver resueltos sus contratos de trabajo en dicha Empresa.

En dichas negociaciones se contemplará asimismo la posibilidad de que la Empresa pública jubile a los trabajadores transferidos que cumplan los requisitos del PIBV y cubrir los puestos que queden vacantes por esta acción con personal sobrante de ERT.

Estas nuevas transferencias se realizarán aplicando las condiciones establecidas en el PIBV.

7.º Cierre de Centros:

En los supuestos de cierre total o parcial de un Centro de trabajo, la Dirección aplicará el régimen de garantías de empleo previsto en este artículo para la recolocación de los excedentes de personal que puedan producirse. Cuando los trabajadores afectados permanezcan en esta situación y hasta su acoplamiento en otro Centro de trabajo, se les respetarán la categoría profesional y retribuciones en jornada ordinaria, salvo los complementos específicos del puesto de trabajo, tales como turnicidad, nocturnidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad y riesgo, que serán los que correspondan al puesto que estén ocupando en cada momento, de acuerdo todo ello con los Convenios y pactos vigentes en cada Centro de trabajo. Las primas, si las hubiere, se regirán por lo que esté establecido en el Convenio Colectivo aplicable a cada Centro de trabajo.

En los casos en que la recolocación de estos excedentes se realice por medio de un traslado a otro Centro de trabajo distinto, el salario garantizado en cómputo anual y por todos los conceptos en jornada ordinaria, excepto las primas e incentivos, será el del puesto que el trabajador afectado estuviese ocupando en el momento en que se produjo el cierre de las instalaciones. Esta garantía se extiende durante un plazo máximo de seis meses desde que se produjo el cierre, salvo que se hubiese acordado con anterioridad a este límite su traslado definitivo a otro Centro de trabajo.

Art. 13. Fomento de empleos alternativos.—Las partes firmantes de este Acuerdo-Marco consideran, como parte del régimen de garantías de acuerdo establecido en el mismo, que deben fomentarse sistemas que posibiliten la creación de empleos alternativos para aquellos trabajadores que puedan quedar excedentes. A tal fin se establecen dos sistemas básicos:

a) Programa de creación de microempresas:

La Empresa, dentro de sus planes económicos y su disponibilidad, promoverá la creación de Centros de microempresas, por sí misma o en colaboración con otras Empresas o Instituciones, alrededor de las localidades donde tradicionalmente tiene ERT presencia industrial y existan excedentes laborales de la Empresa.

Dentro de las normas de funcionamiento de estos Centros de microempresas y en función de sus contratos específicos de explotación, la Dirección negociará que los trabajadores de ERT tengan preferencia para cubrir los puestos que puedan crearse con estos programas, en cuyo caso podrán reintegrarse a un puesto de trabajo en ERT, una vez transcurridos cinco años, si así lo desearan y hubiera vacantes adecuadas.

Para la organización y gestión de estos programas podrá utilizarse el asesoramiento y colaboración de Empresas e Instituciones públicas o privadas especializadas en la creación de microempresas.

Los Sindicatos firmantes de este Acuerdo-Marco, a través de sus representantes en la Empresa, tendrán información de la implantación y evolución de estos programas, estableciéndose para cada uno de ellos los apoyos y colaboraciones que se estimen adecuados.

Durante los primeros cinco años de cada uno de estos programas, ERT, dentro de sus posibilidades, podrá prestar las siguientes ayudas:

Gestionar ante sus proveedores y clientes acuerdos preferenciales para apoyar a las demandas u ofertas de servicios que pudieran precisar las Empresas creadas, especialmente en su fase de lanzamiento.

Ayudar a los proyectos concretos de microempresas con posibilidad de contratos, contactos comerciales con otras Empresas, asesoramiento técnico y económico.

Facilitar contratos de suministro o de servicios con las Empresas que se creen, en la medida que ello sea posible.

Aquellas otras que sean posibles dentro de las normas y limitaciones de la Empresa y que no sean contrarias a derecho.

b) Bolsas de trabajo:

Se podrán crear bolsas de trabajo para trabajadores de ERT que pudieran quedar excedentes, en las que participen otras Empresas con las que se establezcan compromisos de empleo para los trabajadores de ERT voluntariamente interesados en las vacantes que puedan tener o puedan crear estas Empresas, mediante planes propios de bajas voluntarias y jubilaciones establecidos en colaboración con ERT.

Los acuerdos con otras Empresas se podrán hacer fundamentalmente en las zonas geográficas donde ERT esté presente y no pueda mantener el actual volumen de empleo.

La Comisión de Seguimiento, a que se refiere el artículo 22 del AMSE, establecerá los procedimientos adecuados, mediante los cuales se regularán las condiciones y el funcionamiento de estas bolsas de trabajo. Como principio orientador general, las partes firmantes se comprometen a crear sistemas que posibiliten el réingreso en la Empresa, transcurridos seis años desde su baja en la misma, de aquellos trabajadores que se hubieran incorporado a otras Empresas, mediante el sistema de las bolsas de trabajo.

La Dirección de ERT realizará cuantas gestiones fueran necesarias para lograr acuerdos profesionales de empleo para sus trabajadores con las Empresas con quienes mantiene relaciones comerciales.

Art. 14. Incrementos salariales:

1. Sueldos y salarios: El importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios vigentes a 31 de diciembre de 1986 se incrementará para 1987 en un 5 por 100. La aplicación de este incremento se realizará a partir de 1 de enero de 1987.

A estos efectos se consideran sueldos y salarios los conceptos siguientes:

Sueldo base.

Complementos personales.

Complementos de puestos de trabajo.

Complementos de calidad y cantidad, con excepción de las horas extraordinarias y de los conceptos de primas variables, es decir, aquellos complementos cuyos importes devengados dependen de la cuantificación de la producción, rendimiento o calidad de la misma u otros sistemas de medición del trabajo.

Indemnizaciones y suplidos en nómina, con excepción de premios, becas, ayudas al estudio, indemnizaciones de vivienda por

traslado y otros complementos incluidos en los beneficios extrasalariales.

Pagas extraordinarias.

En los años sucesivos de vigencia del AMSE y con efectos desde 1 de enero de cada año, el importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios vigentes a 31 de diciembre del año anterior se incrementará en un porcentaje igual al IPC previsto para cada año natural.

Cuando el IPC de carácter general establecido por el INE para cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo-Marco fuera superior al previsto para cada uno de esos mismos períodos de tiempo, y que ha servido de base para establecer los incrementos salariales, se efectuará una revisión salarial aplicando, con efectos desde 1 de enero del año que corresponda, el porcentaje corrector de cada año por la diferencia entre el IPC real y el previsto.

2. Primas variables de producción: Se consideran primas variables de producción aquellos conceptos cuyo importe viene determinado por la producción o rendimientos efectivamente alcanzados.

Estas primas se incrementarán globalmente en porcentajes iguales a los establecidos para sueldos y salarios, si bien su forma de aplicación se determinará entre la Dirección y la representación de los trabajadores de cada Centro, asegurando, en todo caso, que se mantenga el carácter de incentivo de la producción para el que fueron creadas.

3. Horas extraordinarias: Los valores de las horas extraordinarias a 31 de diciembre de cada año se incrementarán en los mismos porcentajes establecidos para sueldos y salarios.

4. Beneficios extrasalariales: La Empresa atenderá a los beneficios extrasalariales comprometidos con terceros (comedores, economatos y transporte del personal).

El importe global de los restantes beneficios extrasalariales, que son los que dependen de decisión de ámbito de Empresa, se incrementará en los mismos porcentajes y fechas que los sueldos y salarios, en condiciones de homogeneidad de plantillas. El incremento global así establecido no se revisará en el supuesto de que varíe el IPC real sobre el previsto.

5. Incrementos por mejoras de productividad: Como consecuencia de las contrapartidas, que más adelante se detallan, acordadas con los Sindicatos se destinará, adicionalmente a los incrementos establecidos con anterioridad, para los trabajadores de cada Centro de trabajo afectados económicamente por el AMSE, un importe global de un 2 por 100 del total anualizado del conjunto de los sueldos y salarios de dichos trabajadores en jornada ordinaria a 31 de diciembre de cada año de vigencia de este Acuerdo-Marco y de las primas variables de producción en su valor medio de cada año. De este 2 por 100, un 1 por 100 se aplicará por las mejoras de productividad global de la Empresa y el otro 1 por 100 se aplicará por mejoras de productividad concretas en cada Centro de trabajo. Tanto unas como otras mejoras de productividad se detallan en los párrafos a) y b) siguientes de este mismo artículo.

Estos importes calculados sobre los sueldos y salarios al 31 de diciembre anterior, se aplicarán a partir de 1 de junio de cada año de vigencia, iniciándose con el correspondiente a 1 de junio de 1987.

La aplicación y formas de distribución de los importes globales destinados a cada Centro, serán acordados por la Dirección y la representación de los trabajadores del mismo. A estos efectos exclusivos se considerarán como un único Centro de trabajo a las oficinas centrales, Delegaciones y demás Centros de la red comercial de ERT.

Estos acuerdos serán sometidos a la Comisión de Seguimiento del AMSE para su ratificación antes de ser aplicados. La Comisión de Seguimiento comprobará que lo pactado se ajusta a lo establecido en el AMSE teniendo, en todo caso, funciones arbitrales respecto de los Centros de trabajo.

Con independencia de lo anterior, y para el caso en que surgieran diferencias entre la Dirección de un Centro de trabajo y los representantes de los trabajadores de ese Centro en la negociación o aplicación de estos importes, podrá utilizarse el procedimiento de resolución de quejas, reclamaciones y conflictos previsto en este Acuerdo-Marco.

La información, aplicación y desarrollo de las medidas a que se refieren los compromisos sobre mejoras de productividad se realizarán siempre conforme a los principios de la buena fe, el respeto mutuo de las partes, la representación de los intereses de los trabajadores que corresponde a los Sindicatos en el seno del AMSE y siempre de acuerdo con el espíritu y la letra de la legislación vigente. Estos compromisos son los siguientes:

a) Incrementos por mejoras de productividad global de la Empresa:

Los compromisos que adquieren los Sindicatos sobre mejoras de productividad global de la Empresa, deben entenderse que

siempre estarán ajustados a la legislación vigente y a los principios de buena fe y respeto mutuo entre las partes. Por tanto, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, mantienen todas las competencias que la legislación vigente contempla en relación con los expedientes de regulación de empleo, que se tramitarán en todos los casos con arreglo a lo establecido en los artículos específicos sobre esta materia del Estatuto de los Trabajadores (artículos 41 y 51 entre otros).

De acuerdo con el párrafo anterior y siempre que a juicio de las partes existan causas económicas, productivas, tecnológicas u organizativas que los justifiquen, los Sindicatos se comprometen a:

Apoyar e informar favorablemente los expedientes de regulación de empleo que sean planteados por la Dirección de la Empresa, de forma que éstos sean tramitados en el menor plazo posible. Estos expedientes de regulación de empleo en ningún caso se referirán a extinciones traumáticas de contratos de trabajo y serán siempre informados, tramitados y gestionados de acuerdo con la legislación vigente.

Las Direcciones de los Centros en que deban implantarse estas medidas informarán con carácter previo a sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, de las razones que justifiquen estas medidas y la duración de las mismas, de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico para este tipo de medidas.

Apoyar a la Dirección de la Empresa en la realización y puesta en práctica de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la adecuación de sus estructuras industriales y de recursos humanos a las necesidades de cada momento, respetando el ordenamiento jurídico vigente.

Establecer en los Convenios Colectivos que se deriven del AMSE, la movilidad funcional por grupos profesionales.

b) Incrementos por mejoras de productividad concretas en cada Centro de trabajo:

En cada Centro de trabajo y a propuesta de cualquiera de las partes, se negociarán entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal del mismo medidas concretas para mejorar la productividad y la calidad. El proceso de negociación y aplicación se atenderá a lo pactado en el AMSE y a lo previsto en el ordenamiento jurídico vigente, incluido expresamente el Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos los Sindicatos firmantes del AMSE se comprometen a defender y apoyar las mejoras de productividad concretas de cada Centro de trabajo, de acuerdo con los usos y costumbres vigentes en ERT. Dichas mejoras se referirán, entre otras, a aquellas que puedan quedar incluidas en las definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos estos acuerdos se remitirán a la Comisión de Seguimiento del AMSE para su ratificación. En caso de desacuerdo, la citada Comisión de Seguimiento tendrá funciones de arbitraje.

Art. 15. *Jornada de Trabajo.*—Las jornadas anuales máximas para todos los trabajadores afectados por este Acuerdo-Marco serán las siguientes:

Año 1987: Mil setecientos setenta y seis horas anuales de trabajo efectivo.

Año 1988: Mil setecientos sesenta y ocho horas anuales de trabajo efectivo.

Año 1989: Mil setecientos sesenta horas anuales de trabajo efectivo.

Año 1990: Mil setecientos cincuenta y dos horas anuales de trabajo efectivo.

A los efectos del párrafo anterior, no se considerará como horas de trabajo efectivo el tiempo asignado al descanso de bocadillo o cualquier otra concesión respecto a la jornada teórica que disminuya el tiempo efectivo de trabajo.

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

La Dirección de cada Centro de trabajo, junto con los representantes de los trabajadores del mismo, confeccionará el calendario laboral para cada año natural.

Art. 16. *Formación:*

1. Objeto de la formación: Las partes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes y capacidades profesionales de los trabajadores de la Empresa, que le permitan asegurar la adecuada competitividad en los mercados 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 y de los negocios.

En función de los resultados de dicho estudio y diagnóstico la Dirección elaborará un plan general de formación y desarrollo del personal, que se referirá, entre otros, a programas relacionados con:

Formación en técnicas y procedimientos de seguridad, control de daños y salud laboral.

Formación para la mejora de calidad a todos los niveles.

Formación sobre los actuales o nuevos procedimientos, técnicas y métodos de trabajo.

Formación en técnicas de gestión, mando y supervisión de personal.

Formación derivada de la instalación de nuevos equipos y de cambios tecnológicos en los procesos.

Formación para futuras profesiones que, previsiblemente, vaya a necesitar la Empresa.

Formación lingüística derivada de la ampliación de mercados y nuevas tecnologías.

Formación de formadores.

Programa de promoción cultural para facilitar el acceso a titulaciones oficiales.

Programa de acceso al estudio de enseñanzas superiores, a través de acuerdos específicos con Universidades y otras Instituciones.

La Comisión de Seguimiento, constituida de acuerdo con el artículo 22 del AMSE, estudiará y propondrá la elaboración de los procedimientos mediante los cuales la Dirección facilitará el acceso a todos estos programas.

En aquellos proyectos de creación de empleos alternativos que pueda promover la Dirección de la Empresa, ésta, dentro de sus posibilidades, ofrecerá programas específicos de formación para aquellos trabajadores de la Empresa que estén interesados en iniciar una actividad empresarial fuera de la misma.

Las partes firmantes acuerdan solicitar y promover la obtención de cuantas ayudas oficiales o de instituciones públicas o privadas puedan conseguirse para cualquiera de los programas incluidos en el citado plan general de formación. Para ello, los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo-Marco se comprometen a informar favorablemente y apoyar a la Empresa en sus solicitudes de ayuda y subvenciones de todo tipo a los programas y acciones de formación contemplados en el AMSE con cargo a fondos públicos o privados, nacionales o extranjeros.

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. En la medida que las circunstancias y necesidades de la Empresa lo aconsejen, se incrementarán las dotaciones de medios didácticos, equipos o instalaciones con que se cuente, para llevar a cabo 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 y conocimientos de conformidad con los acuerdos específicos que sobre esta materia se adopten en el seno de la Comisión de Seguimiento del AMSE.

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

Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la Empresa, estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años; si causara baja antes de finalizar este periodo, deberá compensar a la Empresa por los gastos causados durante dicho curso o cursos. Asimismo, los periodos de preaviso serán aumentados en todos los casos y categorías hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a cursos de formación a cargo de la Empresa.

3. Comisión de Formación y Promoción de Empleo: Al objeto de asegurar la participación de los representantes sindicales de los trabajadores en el proceso de formación y en el de promoción de empleo, se creará una Comisión de Formación y Promoción de Empleo, que será paritaria y única para todo el ámbito del AMSE.

La Comisión tendrá carácter asesor y técnico y estará compuesta de cinco miembros por cada parte:

Cinco miembros designados por los delegados sindicales estatales de los Sindicatos firmantes de este Acuerdo.

Cinco miembros designados por la Dirección de la Empresa.

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

Las funciones de la Comisión serán establecidas en el seno de la Comisión de Seguimiento del AMSE y, entre otras, tendrá las siguientes:

Realizar propuestas a la Comisión de Seguimiento del AMSE sobre programas de formación y promoción de empleo.

Recibir información sobre el seguimiento del plan general de formación y sobre los programas de fomento de empleos alternativos.

Velar por el cumplimiento, desarrollo y puesta en práctica de todo el capítulo de formación y promoción de empleo contenido en este Acuerdo-Marco.

Informar favorablemente ante el Organismo competente las solicitudes que realice la Empresa de subvenciones y ayudas a la formación y promoción de empleo, cualquiera que sea el ámbito de las mismas, que será refrendado por la Comisión de Seguimiento del AMSE.

Colaborar en la realización del inventario ocupacional de ERT, así como en la relación y estudio de los grupos profesionales, estableciendo los perfiles ocupacionales de cada tipo de puesto, con indicación de su proyección o desarrollo hacia los próximos años y estudiando las aptitudes ocupacionales que puedan ser necesarias en los próximos años, proponiendo la formación adecuada para conseguir el reciclaje y reconversión profesional.

Recibir información sobre el programa de aprendices y sus posibilidades de ingreso en algún Centro de trabajo al término de dicho programa.

Desarrollar el programa de promoción cultural.

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

Mantenerse en contacto con los Departamentos de formación y los Servicios especializados en formación de otras Empresas e Instituciones que organicen programas de interés para la Empresa.

Art. 17. Representación de los trabajadores en la Empresa.—Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de los trabajadores en la Empresa.

Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre Empresa.

Las competencias de los Comités de Empresa o, en su caso, de los delegados de personal, que se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, serán las siguientes:

a) Recibir información trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el Centro de trabajo sobre la situación de la producción y ventas del Centro y sobre su programa de producción y evolución del empleo.

b) Conocer anualmente cuantos documentos se den a conocer a los socios y, en especial, el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Empresa.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el Centro de trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los casos de despido.

g) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

h) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.

i) Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

j) Recibir información periódica, a través de la Comisión correspondiente, de los planes de formación que se realicen en la Empresa en el ámbito de su Centro de trabajo.

k) Ser informados periódicamente sobre las acciones llevadas a cabo relativas a alternativas de creación de empleo que afecte a su Centro de trabajo.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, y los delegados de personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la Empresa, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, o de ser delegado de personal, y, en especial, de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de

documento entregado por la Empresa a los representantes de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores serán los siguientes:

Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

Expresar colegialmente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección del Centro de trabajo.

En los Centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos, y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tablones de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, comunicándolo previamente a la Dirección del Centro de trabajo.

Previa comunicación a la Dirección, podrán disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral con la Empresa, con cargo a la reserva de horas previstas en la legislación y sin que ello perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan, para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés común.

Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o, en su caso, los restantes delegados de personal.

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o delegado de personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

Las garantías establecidas en el presente Acuerdo-Marco se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación de candidatos hasta un año después de la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión.

Dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección del Centro de trabajo o con ocasión de la negociación colectiva del presente Acuerdo-Marco.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal de un Centro de trabajo pertenecientes a un mismo Sindicato para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por su Sindicato, Instituto de formación u otras Entidades. El sistema de acumulación de horas se hará trimestralmente.

Art. 18. De la acción sindical.—Los Sindicatos de implantación mayoritaria en ERT y firmantes de este Acuerdo-Marco tendrán un delegado sindical estatal, con competencias para todo el ámbito del AMSE.

Asimismo, y para todo el ámbito del AMSE, los Sindicatos mayoritarios de ERT y firmantes del mismo podrán constituir una Sección Sindical de carácter estatal.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán los mismos derechos y garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa. Las funciones de los delegados sindicales serán las siguientes:

Ser el instrumento de comunicación entre la Central Sindical a que pertenezca y la Dirección del Centro de trabajo en que preste sus servicios, representando los intereses de su Central y afiliados a la misma.

Recibir la misma información a la que el Comité de Empresa tenga derecho de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y el contenido de este artículo, estando obligado a guardar sigilo profesional en las mismas condiciones que los miembros del Comité de Empresa.

Ser informados y oídos previamente a su aplicación sobre las sanciones muy graves y despidos que afecten a los afiliados a la Central Sindical a que pertenezca el Delegado. También respecto de

las decisiones tomadas sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado colectivo de los trabajadores e implantación o revisión de sistemas de Organización del Trabajo.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de Seguridad e Higiene en el ámbito de su Centro de trabajo, con voz pero sin voto. Igualmente podrán asistir a las reuniones de la Comisión de seguimiento, si bien, dada la dispersión de Centros de trabajo, tanto el sistema como la asistencia vendrán determinados por la naturaleza de los asuntos a tratar, siendo acordada por la propia Comisión de seguimiento.

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección del Centro, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.

En lo no especificado en el presente Acuerdo-Marco se estará a lo que disponga la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Dirección se compromete a estudiar con los Sindicatos mayoritarios en ERT y firmantes del AMSE, la posibilidad de ceder locales para uso de las Secciones Sindicales, en aquellos Centros de trabajo donde sea posible.

Art. 19. Mesas Industriales.—Las Mesas Industriales se configuran como órganos de información y consulta de los Sindicatos firmantes de este Acuerdo-Marco en relación con los efectos que de las acciones derivadas de la gestión de la Dirección de la Empresa puedan tener sobre los planes de reestructuración y sus posibles repercusiones en el empleo, dentro de su propio ámbito, que será el de cada negocio industrial de acuerdo con la organización establecida en ERT y las Empresas de su grupo que se adhieran al AMSE.

Las Mesas Industriales, como instrumentos de información y consulta de los trabajadores sobre la evolución industrial y económica de la Empresa, con especial atención a las posibles repercusiones en el volumen de empleo de cada uno de los negocios industriales en que se articula ERT, no tienen competencias delegadas de ningún otro órgano de representación de los trabajadores del AMSE, tales como la Comisión de seguimiento del AMSE, las Secciones Sindicales o los Comités de Empresa. Su labor es complementaria de la de estos órganos y eminentemente técnica. Por tanto, las Mesas Industriales respetarán en todo caso las competencias propias de los Comités de Empresa y demás órganos de representación de los trabajadores.

Su composición tendrá carácter paritario y en ellas estarán representadas tanto la Dirección de la Empresa, como las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo-Marco. Corresponde a los Sindicatos firmantes del AMSE la designación de sus representantes en dichas Mesas, de acuerdo con los siguientes criterios:

Serán miembros de las Mesas Industriales los Delegados sindicales estatales de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo-Marco y más representativas en el conjunto de ERT, más un número variable de representantes sindicales que sean Delegados sindicales de Centro de trabajo o pertenezcan a Comités de Empresa o sean Delegados de personal de los Centros de trabajo del negocio de que se trate, que serán designados por los citados Delegados sindicales estatales.

Las Mesas Industriales se reunirán con periodicidad cuatrimestral de manera ordinaria, o a instancia de cualquiera de las partes de forma extraordinaria, y todos los temas tratados estarán sujetos a sigilo profesional.

Art. 20. Resolución de conflictos individuales y colectivos.—Las partes firmantes del AMSE expresan su convencimiento de que el diálogo permanente entre la Dirección de ERT y los Sindicatos más representativos en el conjunto de la Empresa, así como un adecuado procedimiento de resolución de quejas, reclamaciones y conflictos, son cauces idóneos para resolver las diferencias que se pudieran presentar entre ambas partes.

En el ámbito de aplicación del AMSE la resolución de toda clase de conflictos colectivos se intentará, como trámite previo excluyente de cualquier otro, mediante el procedimiento interno de conciliación al que se refiere este artículo. En caso de no alcanzarse un acuerdo satisfactorio para las partes, éstas podrán someterse al arbitraje igualmente referido u optar por el procedimiento legalmente establecido.

Cualquier trabajador o grupo de trabajadores podrá utilizar voluntariamente el procedimiento interno de reclamación para formular quejas o reclamaciones individuales. Si no se aceptara la solución que se adopte, cualquiera de las partes podrá someterse al arbitraje aquí previsto o promover el procedimiento legalmente preceptuado.

El procedimiento interno de conciliación de conflictos colectivos o de reclamación de conflictos individuales, consistirá en un intento de solución amistosa a efectuar en el nivel que coincida con el ámbito del conflicto. Si no se alcanza un acuerdo satisfactorio para las partes, se repetirá sucesivamente en los dos niveles

inmediatos superiores. La especificación de dichos niveles, de los interlocutores que deban intervenir en cada uno y del procedimiento concreto a seguir se efectuará en el seno de la Comisión de seguimiento, a que se refiere el artículo 22 del presente AMSE, que igualmente detallará el método de arbitraje antes aludido. Todos estos procedimientos serán formales, escritos y gratuitos para los trabajadores.

Se establecerá una Comisión de resolución de quejas, reclamaciones y conflictos, de carácter paritario, en la que participarán los Sindicatos firmantes del AMSE y mayoritarios en ERT, para conocer y resolver estos conflictos, que podrá solicitar dictámenes y asesoramientos externos para mejor conocer las materias que se sometan a su arbitraje. Sus funciones concretas serán establecidas por la citada Comisión de seguimiento del AMSE. Asimismo, la Comisión de resolución de quejas, reclamaciones y conflictos podrá acordar, si así lo decide, la designación de árbitros externos para intervenir como asesores o como árbitros en cualquier tipo de reclamación o conflicto que las partes acuerden someter a su decisión. El procedimiento que establezca la Comisión de seguimiento del AMSE desarrollará cuanto se refiere a los árbitros externos.

Art. 21. Seguridad y salud laboral.—La Dirección de ERT y los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo-Marco consideran que la protección y la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores de ERT es una función fundamental de la actividad de la Empresa, encaminada a la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

En el concepto seguridad se incluye todo lo que se refiere a que las condiciones de diseño, construcción, métodos de trabajo, formación del personal, operación y mantenimiento de las instalaciones, procesos, maquinaria y elementos de la industria sean tales que se impida, en la medida de lo previsible, que se produzcan accidentes que provoquen daños a las personas o a los bienes de la Empresa.

En el concepto salud se incluye todo lo que se refiere a lograr que las condiciones ambientales de trabajo sean tales que se eviten, en la medida de lo técnicamente aplicable, agresiones por agentes físicos, químicos o biológicos que provoquen la pérdida de la salud de los trabajadores.

Para lograr esto, ambas partes acuerdan establecer un plan de prevención con una serie de acciones encaminadas a esta mejora de la calidad de vida, que se concretan en los siguientes aspectos:

1. Organos de coordinación y control:

1.1 Comités de Seguridad e Higiene:

En los Centros de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene cuya composición será la siguiente:

Por parte de los trabajadores: Centros de menos de 300 personas de plantilla: Tres Vocales elegidos por el Comité de Empresa. Centros de más de 300 y menos de 500 personas de plantilla: Cuatro Vocales. Centros de más de 500 personas de plantilla: Cinco Vocales.

Por parte de la Dirección: El Director del Centro o persona en quien delegue, que será el Presidente del Comité. El Coordinador de Seguridad y/o el Jefe del Servicio contra Incendios, si lo hay. El Médico de Empresa y/o el ATS más cualificado. El Jefe de Mantenimiento y el Jefe de Relaciones Industriales o Administrador, en su caso.

En los Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, el Comité de Empresa o los Delegados de personal, en su caso, nombrarán, de entre la plantilla, al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado de los programas que en materia de Seguridad en el Trabajo y Salud Laboral se establezcan en el Centro, así como del presupuesto destinado a los mismos.

Igualmente, se informará a dicho Comité de las decisiones que adopte la Dirección, respecto a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

Recibirán información periódica de los datos estadísticos tanto de accidentalidad como de las enfermedades que los Servicios Médicos consideren producidas como consecuencia de las condiciones de trabajo.

Para ejercer su función con la máxima eficacia los miembros del Comité recibirán la adecuada formación en estas materias.

Dentro de sus funciones podrán realizarse visitas a los diferentes lugares de su Centro de trabajo, avisando previamente a la Dirección del Centro o persona en quien delegue, para conocer la problemática que en estas materias pueda existir e informar oportunamente en las reuniones del Comité. Para ello dispondrán tanto los Vocales de los Comités como los Vigilantes de Seguridad de ocho horas mensuales, que se autorizarán con el preaviso correspondiente.

Este apartado 1.1 en su conjunto sólo es aplicable a los Centros mineros en lo que no se oponga a su legislación especial.

1.2 Comisión Sindical de Seguridad y Salud Laboral:

Se creará una Comisión de carácter sindical con la participación de las Centrales sindicales mayoritarias en ERT y firmantes de este Acuerdo-Marco y única para todo su ámbito que tendrá carácter consultivo y asesor.

Su composición será paritaria, formada por seis miembros por parte de dichos Sindicatos, guardando la proporcionalidad de la representación sindical de cada uno, e igual número de miembros representando a la Dirección.

Entre sus funciones estarán:

Recibir información sobre la situación de la seguridad y salud laboral mental en la Empresa.

Recibir información sobre los productos y procesos productivos que puedan entrañar riesgos para la salud de los trabajadores.

Elaborar propuestas para los planes de formación en materia de Seguridad e Higiene.

Recibir información sobre los estudios de análisis de riesgos de los nuevos proyectos.

Proponer mejoras para la calidad de vida en los Centros de trabajo.

Elaborar propuestas para los planes de protección y prevención.

Recibir información sobre los presupuestos dedicados a estos planes y su evolución.

Emitir informes a petición de los Comités de Seguridad o Secciones Sindicales de los Centros, visitando los mismos si esto fuera necesario.

Los miembros de la Comisión recibirán la formación específica adecuada para el mejor desempeño de sus funciones.

Para su funcionamiento podrá estar asistida de los asesores designados por cada una de las partes. Se dotará a la Comisión de la documentación necesaria para la consecución de sus fines y mantendrá reuniones periódicas, levantándose actas del contenido de las mismas.

2. Prevención y limitación de los riesgos:

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación, su emisión, su transmisión y, mientras esto no fuera posible, mediante la adopción de las adecuadas medidas de protección personal.

Mientras no haya legislación nacional referente a los valores admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el ambiente de trabajo, se considerarán como valores de referencia los valores límites empleados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Para poder detectar los puestos de trabajo en los que puede haber riesgos para la salud de los trabajadores se hará, de acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, un estudio higiénico de las condiciones ambientales que se consideren necesarias y estableciendo un orden de prioridades. La toma de muestras y los análisis de las mismas deberán realizarse con arreglo a métodos homologados para cada contaminante por laboratorios propios o externos (INSHT u otros).

En los puestos de trabajo para los que los resultados indiquen que se sobrepasan los niveles admisibles de contaminantes se adoptarán las medidas adecuadas para hacer desaparecer esas condiciones.

De los resultados obtenidos, así como de las soluciones a tomar y del calendario de ejecución de los mismos, se informará a los Comités de Seguridad e Higiene.

Mientras estas medidas no se lleven a cabo se dotará al trabajador de ese puesto de cuantos medios de protección personal sean necesarios para anular o reducir los riesgos.

En todo nuevo proyecto que pueda afectar a la seguridad y/o salud de los trabajadores se hará un estudio de los riesgos, procurando que el diseño y la tecnología utilizados minimicen los mismos e intentando la adaptación de los puestos de trabajo a las personas. De este estudio se informará a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores, a través de sus mandos o de los Comités de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a su salud. De este modo:

Todos los trabajadores serán apropiada y suficientemente informados acerca de los riesgos profesionales que puedan originarse en el trabajo, tanto por los productos que manejan como por los procesos y maquinaria que utilicen.

Asimismo se les facilitarán instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos y protegerse contra ellos.

3. Servicios médicos:

Para lograr la mejor coordinación entre los Servicios Médicos de los distintos Centros se creará el puesto de Director de Medicina

Industrial de ERT, que formará parte de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral a que se refiere este artículo, quien supervisará los programas y acciones realizadas a este respecto en los distintos Centros, así como el buen funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa en el ámbito del AMSE.

Los Servicios Médicos harán, además de los correspondientes reconocimientos periódicos generales y específicos para determinados puestos, estudios de salud para poder establecer la posible correlación entre las condiciones de trabajo y los daños a la salud.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen. Estos resultados le serán facilitados a cada trabajador por escrito por el Servicio Médico.

4. Seguimiento y vigilancia de los riesgos:

Se adoptarán especiales medidas de vigilancia respecto de aquellos trabajos en los que se hubiesen detectado riesgos para la integridad física o salud del trabajador, controlándose el estricto cumplimiento de cuantas medidas de prevención-protección se establezcan en cada caso.

Igualmente se realizará un seguimiento y control médico de modo particular con los trabajadores que por las circunstancias del trabajo que realizan tengan una mayor vulnerabilidad al riesgo.

Los Servicios Médicos de Empresa informarán a los Comités de Seguridad e Higiene del desarrollo de las acciones especiales por ellos realizadas de control, seguimiento y vigilancia de los trabajos y de los trabajadores referidos en los párrafos anteriores. Sobre esta información se tendrá que guardar el debido sigilo profesional.

Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social o por los Servicios Médicos del INSHT, como ocasionado por las condiciones de trabajo, será, a los efectos de este Acuerdo-Marco, considerada como enfermedad profesional.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará a la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se hagan por los servicios técnicos correspondientes de la Empresa, así como los que puedan remitir los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la Dirección al Comité de Seguridad e Higiene lo antes posible.

5. Formación específica:

Se dará continuidad a la política de formación en materia de seguridad e higiene a todos los niveles. En cada Centro se establecerán programas anuales de formación para todos los trabajadores con una duración mínima de ocho horas al año. En el caso en que no se pueda realizar esta formación en la jornada habitual de cada trabajador, se establecerá de mutuo acuerdo un sistema de movilidad horaria y de turnos que permita impartirla con la máxima eficacia. De estos programas, así como de su cumplimiento, se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Sindical de Seguridad y Salud Laboral a que se refiere este artículo.

Art. 22. Comisión de Seguimiento.—Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento de carácter paritario para la interpretación, aplicación, conocimiento y seguimiento de lo pactado durante la vigencia del presente Acuerdo-Marco.

Esta Comisión será única para todas las Empresas y conjunto de trabajadores que estén afectados por los distintos ámbitos del AMSE.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por doce trabajadores de ERT, en representación de los Sindicatos firmantes del Acuerdo-Marco y en la proporción correspondiente a su presencia en ERT, que serán designados por los mismos, y doce miembros en representación de la Dirección de ERT, que serán designados por la misma. También formarán parte de esta Comisión, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales estatales de los Sindicatos firmantes del AMSE y mayoritarios en ERT y los Secretarios generales de las Federaciones Sindicales firmantes del mismo. En función de la naturaleza y alcance de los temas a tratar, podrán asistir a las reuniones de esta Comisión, 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 o a algún Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales de ERT.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento o de cualquiera 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 AMSE, se establecerán sus normas de funcionamiento y competencias específicas, entre las que estarán:

Interpretar el contenido del presente Acuerdo-Marco de conformidad con la legislación vigente y los principios de la buena fe.

Velar por el cumplimiento del AMSE.

Recibir información, coordinar y seguir puntual y previamente las acciones derivadas del PIBV, y en especial conocer las solicitudes al Plan y la aceptación y/o denegación de la Dirección.

Establecer criterios objetivos para determinar en qué casos la Dirección denegará solicitudes de acogida al PIBV.

Impulsar las acciones precisas y proponer los medios adecuados para que se pueda acceder, en un plazo máximo de dieciocho meses desde la solicitud del interesado, a las peticiones de jubilación que se presenten.

Recibir información económica establecida por la legislación vigente relativa a ERT.

Conocer la evolución del contenido del Plan de Reestructuración Financiera de ERT y del Plan General Financiero de ERT.

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 regulaciones temporales de empleo ahora no previstas, así como posibles modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, indicándose por la citada Comisión de Seguimiento las oportunas negociaciones que puedan culminar en acuerdos sobre los mencionados expedientes 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.

Verificar los acuerdos a que se llegue entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada Centro de trabajo sobre las mejoras concretas de productividad a que se refiere el artículo 14, punto 5, párrafo b), del AMSE. En caso de discrepancias, la Comisión de Seguimiento podrá realizar funciones de arbitraje.

Verificar los acuerdos a que se llegue entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada Centro de trabajo sobre la aplicación y forma de distribución en dicho ámbito de los incrementos en el artículo 14, punto 5, del AMSE. En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá realizar funciones de arbitraje.

Recibir información y realizar propuestas concretas en todo lo relacionado con el fomento de empleos alternativos.

Realizar los estudios necesarios para la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas.

La Comisión de Seguimiento creará una Subcomisión de estudio para la aplicación de la clasificación laboral y unificación de conceptos y tablas salariales, contemplando la situación de cada Convenio a que hace referencia el artículo 10 del AMSE.

Aprobar las solicitudes de adhesión a este Acuerdo-Marco, cuando se realicen conforme a lo previsto en el mismo.

El resto de competencias contenidas en el texto del AMSE para la Comisión de Seguimiento,

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-El presente Acuerdo-Marco sustituye a las condiciones de trabajo pactadas en Convenios, acuerdos suscritos con los representantes de los trabajadores, reglamentos y demás pactos, en lo que se opongan al contenido del AMSE, respetándose los actuales Convenios y pactos en todo lo que no se oponga al mismo.

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

Segunda.-El presente Acuerdo-Marco se remitirá para su registro y demás efectos a la autoridad laboral competente.

1294 RESOLUCION de 4 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 4 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CENTRAL LECHERA VIZCAÍNA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*-El presente Convenio Colectivo afectará a «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», en sus centros de Bilbao y Logroño, acogida a la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas, y sus estipulaciones regirán y serán de aplicación a todo el personal que preste servicio en la misma o que en ella ingrese durante su vigencia.

Art. 2.º *Ambito personal.*-Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los altos cargos directivos de Director general, Gerente y Directores de Departamento.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*-Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 21 de diciembre de 1986 con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia de un año, salvo las excepciones que se señalen expresamente.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el día 21 de octubre de 1987. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de noviembre.

Art. 4.º *Incrementos pactados en el Convenio.*-En el presente Convenio ha sido pactado para 1987 un incremento del 5,5 por 100 que se aplicará con carácter porcentual sobre todos los conceptos económicos.

Art. 5.º *Derogaciones y modificaciones.*-El presente Convenio Colectivo por ser en su conjunto, tanto colectiva como individualmente, más favorable que los pactados anteriormente, deroga íntegramente a éstos.

No obstante, las mejoras concedidas individualmente o colectivamente se mantendrán con estricto carácter «ad personam».

Art. 6.º *Vigilancia del cumplimiento (Comisión Paritaria).*-Para resolución de las dudas de interpretación del presente Convenio Colectivo se formará una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa, entre los cuales uno de ellos será Delegado de Personal de la planta de Logroño, y otros cuatro miembros, designados por la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa estudiará las quejas de los productores respecto a la aplicación del presente Convenio Colectivo, antes de acudir a la citada Comisión.

CAPITULO II

Clasificación profesional y retribuciones

Art. 7.º *Salarios, complementos y otros conceptos.*

Salario base: Por cada categoría profesional será el que se establece en el anexo I de este Convenio Colectivo.

Plus de antigüedad: Consistirá en un 5 por 100 por cada quinquenio acumulado y calculado sobre el salario base, sin limitación del número de quinquenios.

Plus Convenio: Se establece un Plus Convenio según categorías, de acuerdo con la tabla del anexo II, que absorbe y compensa los siguientes conceptos: Prima de Productividad, Plus de Asistencia, Cuota fija común de gastos de locomoción y Lotería de Navidad. Este Plus está actualizado en la mencionada tabla.

Gastos de locomoción: Con arreglo a lo pactado en las normas en vigor, lo percibirán quienes causen derecho a extornos por este concepto sin deducción alguna.

Complemento de puesto de trabajo: Los servicios prestados por los trabajadores en las cámaras frigoríficas y en la Sección de Carga y Descarga en el último turno de noche, obtendrán un complemento económico de 9,30 pesetas por hora.

Gratificaciones extras: Se abonarán dos gratificaciones extras anuales en los días 21 de julio y 21 de diciembre, compuestas por treinta días de salario base y antigüedad.

Beneficios: El personal participará de manera directa en los beneficios del ejercicio mediante la percepción de treinta días de