

trativo del Tribunal Supremo (Sección Séptima), con fecha 11 de noviembre de 1992, sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de doña María Jesús Rodríguez Molinero, contra el Real Decreto 895/1989, de 14 de julio, que rige la provisión de puestos de trabajo en Centros públicos de Preescolar, Educación General Básica y Educación Especial, sin hacer especial condena en costas.»

El Consejo de Ministros ha dispuesto conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad al citado acuerdo para general conocimiento.

Madrid, 30 de agosto de 1993.—El Secretario general técnico, José Luis Pérez Iriarte.

22742 *RESOLUCION de 30 de agosto de 1993, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace público el acuerdo de Consejo de Ministros, del día 16 de julio de 1993, sobre ejecución de sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Agustín Ignacio Sánchez García.*

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 16 de julio de 1993, adoptó el siguiente acuerdo:

En el recurso contencioso-administrativo número 3.975/1989, interpuesto por don Agustín Ignacio Sánchez García, contra el Real Decreto 895/1989, de 14 de julio, por el que se regula la provisión de puestos de trabajo en Centros públicos de Preescolar, Educación General Básica y Educación Especial, se ha dictado por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Séptima), con fecha 19 de octubre de 1992, sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de don Agustín Ignacio Sánchez García, contra el Real Decreto 895/1989, de 14 de julio, por el que se regula la provisión de puestos de trabajo en Centros públicos de Preescolar, Educación General Básica y Educación Especial, sin hacer especial condena en costas.»

El Consejo de Ministros ha dispuesto conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad al citado acuerdo para general conocimiento.

Madrid, 30 de agosto de 1993.—El Secretario general técnico, José Luis Pérez Iriarte.

22743 *RESOLUCION de 30 de agosto de 1993, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace público el acuerdo de Consejo de Ministros, del día 16 de julio de 1993, sobre ejecución de sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Angeles Díez Rodríguez.*

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 16 de julio de 1993, adoptó el siguiente acuerdo:

En el recurso contencioso-administrativo número 3.984/1989, interpuesto por doña María Angeles Díez Rodríguez contra el Real Decreto 895/1989, de 14 de julio, por el que se regula la provisión de puestos de trabajo en Centros públicos de Preescolar, Educación General Básica y Educación Especial, se ha dictado por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Séptima), con fecha 30 de noviembre de 1992, sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de doña María Angeles Díez Rodríguez contra el Real Decreto 895/1989, de 14 de

julio, por el que se regula la provisión de puestos de trabajo en Centros públicos de Preescolar, Educación General Básica y Educación Especial, sin hacer especial condena en costas.»

El Consejo de Ministros ha dispuesto, conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad al citado acuerdo para general conocimiento.

Madrid, 30 de agosto de 1993.—El Secretario general técnico, José Luis Pérez Iriarte.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22744 *RESOLUCION de 10 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima» (número de código 9007312), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y, de otra, por las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 10 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «UNION ESPAÑOLA DE EXPLOSIVOS, SOCIEDAD ANONIMA» (1993)

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 de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación a todos los Centros de trabajo de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», con excepción de la fábrica de Páramo de Masa (Burgos) y la fábrica de Zuazo (Galdácano).

Las partes afectadas por el presente Convenio acuerdan no promover Convenios o Pactos de ámbito inferior.

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 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 1993. 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 derivadas 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.

No obstante, la Dirección informará previamente a los representantes de los trabajadores de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en función de las variaciones que se produzcan en los sistemas productivos, técnicos u organizativos, pudiendo la citada representación emitir informe si así lo considerase oportuno.

Art. 9.º *Cobertura de vacantes.*—Los trabajadores fijos de los Centros de trabajo afectados por este Convenio tendrán prioridad, en el ámbito del mismo, para cubrir los puestos vacantes que la Dirección de cada Centro opte por cubrir, de acuerdo con las facultades que le son propias, siéndoles de aplicación las normas que en el presente Convenio regulan los ascensos.

Art. 10. *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 impliquen mando o jefatura serán, en todo caso, de libre designación por la Dirección, 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:

- a) El más antiguo en la categoría, dentro del departamento, servicio, sección, planta o unidad donde exista la vacante.
- b) 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 tableros 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 las vacantes anunciadas 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 adaptarla en cada Centro de trabajo por acuerdo expreso entre su Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se realizará sobre un máximo de cien puntos, de la forma siguiente:

- 1.º Valoración de los Jefes inmediatos: Máximo de diez puntos, no pudiendo ser inferior a cinco, en ningún caso.
- 2.º Valoración de las pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas: Máximo de ochenta 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.
- 3.º La antigüedad según el baremo siguiente:

De uno a tres años de antigüedad: Un punto.

De cuatro a seis años de antigüedad: Tres puntos.

Siete o más años de antigüedad: Cinco puntos.

4.º 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, 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. 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 prueba, el Tribunal calificador evaluará los resultados de la misma, y caso de haberla superado favorablemente, será promocionado a la cate-

goría 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 vacantes 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. 11. 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, o ciento veinte días alternos en dieciocho meses; cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por el procedimiento establecido en el artículo 10 (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. 12. 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, oída previamente la representación de los trabajadores, estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible reintegro en la Empresa del trabajador afectado.

Art. 13. Personal de capacidad disminuida.—La Dirección del Centro de trabajo, si no estableciese 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 respeto a la legislación vigente en la materia y oída previamente 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. 14. 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 acojan a dicho servicio en las con-

diciones legal o reglamentariamente establecidas, tendrán los mismos derechos que se reconocen en este Convenio para los que cumplan el servicio militar obligatorio.

Art. 15. 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 tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos. Caso de que estos tres días coincidiesen con tres días inhábiles a efectos de registro, se prolongará un día hábil más. Esta situación deberá ser justificada en su momento.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos y hermanos políticos del trabajador o de su cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días, siempre que el mismo supere un radio de 300 kilómetros, contados a partir del Centro de trabajo.

Los tres 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 citada hospitalización.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando por 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.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

f) 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 período 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 período 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.

g) 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.

h) 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), c) y d), 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, plus festivos, retén, etc.), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus de distancia, desplazamiento, kilometraje, etc.).

Art. 16. Incrementos salariales.—El importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios vigentes a 31 de diciembre de 1992 se incrementará para 1993 en un 4,25 por 100. La aplicación de este incremento se realizará con efectos desde 1 de enero de 1993.

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

En el anexo I se especifican las tablas salariales resultantes para 1993.

Art. 17. *Revisión salarial*.—Cuando el IPC de carácter general establecido por el INE para 1993 fuese superior al 4,5 por 100 se efectuará una revisión salarial, sobre sueldos y salarios a 31 de diciembre de 1992 y con efectos desde 1 de octubre de 1993, aplicando el 90 por 100 sobre el porcentaje corrector de la diferencia entre el citado IPC y el 4,5 por 100.

Art. 18. *Horas extraordinarias*.—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 entienden por horas extraordinarias estructurales a los efectos que establece el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, las siguientes:

1. Las necesarias por períodos punta de producción.—Se entiende 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.

2. Las necesarias por ausencias imprevistas.—Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos o licencias retribuidas y por el tiempo que para los permisos establece el artículo 15 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.

3. 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.

4. 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 horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{Sueldo base sem.} + \text{comp. pers. sem.} + \text{comp. puesto trabajo sem.}}{1.752} + \frac{\text{pagas extras}}{52} \right) \times 1,75 + \frac{\text{Comp. cal. y cant. sem.}}{1.752} = \text{Valor H. E.}$$

Cuando las necesidades del servicio lo permitan y previa petición del trabajador, éste podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con lo expuesto en el párrafo anterior o disfrutar un descanso compensatorio de 1,75 horas por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se señalen de mutuo acuerdo y siempre en el plazo de un mes desde la petición del trabajador.

Art. 19. *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 UEE (Directores generales, Directores de centro de trabajo, Delegados comerciales o personas en quien 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 vigentes a partir de 1 de julio de 1993 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: Compartimiento individual.

Tren diurno: Clase primera.

Automóvil propio: Sólo con autorización especial 26 pesetas/kilómetro, con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.

Conceptos (1):

Habitación hotel: Tres estrellas.

Desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel): 275 pesetas.

Almuerzo: 1.860 pesetas.

Cena: 1.860 pesetas.

Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador por un período 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.

Art. 20. *Accidentes y enfermedad*.—Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la importancia de reducir al mínimo los índices de absentismo por enfermedad y accidentes y hacen expresa declaración de compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas por incrementos en los índices de absentismo.

No obstante lo anterior, a partir de la firma del presente Convenio, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, siempre que el interesado haya observado las normas de seguridad y las específicas del puesto y se someta al control médico de la Empresa.

Asimismo, de forma experimental y hasta la terminación del presente Convenio, en los casos de enfermedad común, se complementará hasta el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria. Terminado el presente Convenio, la Comisión Mixta decidirá la continuidad de esta cláusula o su sustitución por la vigente en el anterior Convenio de 1987.

Se entiende por salario real bruto 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 extras, doblajes, llamadas, plus festivos, retén, etc.), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus distancia, desplazamiento, kilometraje, etc.).

La Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que por este concepto esté abonando o pudieran ser abonados, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo disponer como referencias los informes, tanto del Servicio Médico del Centro de trabajo, si lo hubiese, como de Empresas especializadas en la materia. Cuando en los Centros de trabajo el índice de absentismo mensual supere la cifra del 5 por 100, se intensificarán los controles, seguimientos e inspecciones, con el fin de adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para reducir el citado índice de absentismo.

En cualquier caso, la Dirección informará previamente a los Delegados sindicales de las causas y decisiones que adopte para dejar de abonar individualmente estos complementos.

A los efectos del cálculo de este índice de absentismo por enfermedad común, para el pago de los complementos que corresponda en cada caso, se excluirá la baja correspondiente al personal acogido al Plan de Incentivación de Bajas por Incapacidad y Bajas por Embarazo.

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, en cualquiera de sus grados.

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 regirá a estos efectos por

(1) Los importes de desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel), almuerzo y cena se incrementarán en un 20 por 100 en los desplazamientos a las capitales de provincia.

las condiciones establecidas en la carta-compromiso que a tal fin hayan suscrito o puedan suscribir con la Dirección de la Empresa.

La representación de los trabajadores será informada periódicamente de las inspecciones y seguimientos que se hubiesen realizado por el Servicio Médico, causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

Art. 21. *Jornada de trabajo.*—La jornada anual máxima para todos los trabajadores afectados por este Convenio será la de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo.

A los efectos del párrafo anterior no se considerará como horas de trabajo efectivo del 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. 22. *Necesidades excepcionales de producción.*—De manera excepcional y por necesidades de producción, derivadas de la demanda de mercado y/o plazos de entrega de los pedidos, se podrán implantar los relevos que se necesiten para cubrir dichas necesidades, acoplándose el personal a los diferentes horarios que pudieran existir en el Centro de que se trate. En estos supuestos se aplicará el régimen económico propio de los trabajos en turnos vigentes en cada Centro.

Para ello y en todo caso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores de las necesidades de producción para justificar la adopción de tales medidas, especificando el personal afectado y la duración de las medidas, de tal forma que una vez que desaparezcan los hechos que las justifican, se vuelva a la situación anterior.

Cuando la duración de estas medidas sea superior a seis meses y transcurridos éstos, la Dirección informará nuevamente sobre la marcha y situación de los pedidos y otras circunstancias relacionadas con su posible continuidad.

La representación de los trabajadores, por su parte, informará favorablemente sobre estas medidas, una vez que la Dirección haya justificado las necesidades de producción que las hacen necesarias.

Art. 23. *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. 24. *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 23 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 los representantes legales de los trabajadores, criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

Al personal que, por necesidades de servicio, se le cambie sus vacaciones para disfrutarlas fuera del período estival (del 15 de junio al 15 de septiembre), se le abonará en concepto de compensación económica la cantidad de 2.650 pesetas por día disfrutado fuera del citado período estival.

No se consideran «fuera del período estival» los días de vacaciones que se pacten con carácter general en fechas distintas a las citadas en el párrafo anterior.

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. 25. *Servicios Médicos.*—En los Centros de trabajo que dispongan de Servicios Médicos, se harán los esfuerzos necesarios para que la labor encomendada a los citados Servicios, vaya dirigida hacia una medicina preventiva, sin que ello signifique deterioro de la labor asistencial que sigue siendo necesaria. Con estos fines se dotará a los Servicios Médicos de los medios más adecuados para el desarrollo de su labor.

Los Servicios Médicos, directa o concertadamente, realizarán los correspondientes reconocimientos previos al ingreso, así como los anuales y los especiales de carácter no habitual.

Los Servicios Médicos de Empresa dispondrán de una ficha historial médica de carácter individual para cada uno de los trabajadores, en la que constará, entre otros aspectos, sus datos personales, resultados analíticos, reconocimientos efectuados, diagnósticos y posibles tratamientos. El trabajador, previa petición, podrá conocer el contenido de la citada ficha.

Asimismo, los Servicios Médicos realizarán los estudios de salud idóneos para poder establecer posibles correlaciones entre las condiciones de trabajo y repercusiones en la salud de los trabajadores.

Art. 26. *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

Se adjunta como anexo II Acuerdo sindical que forma parte integrante del presente Convenio.

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 establecido 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.

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

ANEXO I

«Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima»

JUNIO 1993

Total anual salario nivel en pesetas (1)

Niveles	Salario base (2)	Plus calidad (3)	Salario base + Plus calidad (4)	Base + Calidad + 10% antig. (5)	Base + Calidad + 20% antig.	Base + Calidad + 30% antig.	Base + Calidad + 40% antig.	Base + Calidad + 50% antig.	Base + Calidad + 60% antig.
1	742.750	907.773	1.650.523	1.724.798	1.799.073	1.873.348	1.947.623	2.021.898	2.096.173
2	792.226	982.093	1.774.319	1.853.542	1.932.764	2.011.987	2.091.210	2.170.432	2.249.655

Niveles	Salario base (2)	Plus calidad (3)	Salario base + Plus calidad (4)	Base + Calidad + 10% antig. (5)	Base + Calidad + 20% antig.	Base + Calidad + 30% antig.	Base + Calidad + 40% antig.	Base + Calidad + 50% antig.	Base + Calidad + 60% antig.
3	858.297	1.039.804	1.898.101	1.983.931	2.069.760	2.155.590	2.241.420	2.327.250	2.413.079
4	924.367	1.114.033	2.038.401	2.130.837	2.223.274	2.315.711	2.408.148	2.500.581	2.593.021
5	973.842	1.196.590	2.170.432	2.267.817	2.365.201	2.462.585	2.559.969	2.657.353	2.754.738
6	1.023.318	1.279.163	2.302.481	2.404.813	2.507.144	2.609.476	2.711.808	2.814.140	2.916.472
7	1.105.829	1.336.951	2.442.780	2.553.363	2.663.946	2.774.529	2.885.112	2.995.695	3.106.278
8	1.171.899	1.419.416	2.591.314	2.708.504	2.825.694	2.942.884	3.060.074	3.177.263	3.294.453
9	1.237.969	1.501.896	2.739.865	2.863.662	2.987.458	3.111.255	3.225.052	3.358.849	3.482.646
10	1.303.886	1.592.780	2.896.666	3.027.055	3.157.443	3.287.832	3.418.220	3.548.609	3.678.998
11	1.386.396	1.683.574	3.069.970	3.208.609	3.347.249	3.485.888	3.624.528	3.763.168	3.901.807

- (1) Estos importes incluyen el 4,25 por 100 desde el 1 de enero de 1993.
- (2) El salario base anual se abona dividido en 15 pagos o cuatrocientos cincuenta y cinco días, correspondiendo 12/15 ó 365/456 para pagas mensuales y 3/15 ó 90/455 para 2,5 pagas extra, según se trate de obreros o empleados.
- (3) El plus de calidad se abona dividido en 12 pagos mensuales o 365 días. Del importe de este concepto hay que deducir, en su caso, las primas de producción del centro.
- (4) Estos importes corresponden al salario de nivel, a los que hay que añadir, cuando proceda, los conceptos «Ad personam» y «Plus Convenio», que se abonan del mismo modo que el salario base.
- (5) El porcentaje de antigüedad se calcula sobre el salario base y se abona del mismo modo que el salario base.

Complementos de puesto en pesetas (1)

Niveles	Turnidad (2)			Nocturnidad (3)			Compensación festivos (4)			Compensación descanso dominical (5)		
	Valor anual	Unidades devengo	Precio	Valor anual	Unidades devengo	Precio	Valor anual	Unidades devengo	Precio	Valor anual	Unidades devengo	Precio
1 ...	110,277	240	459,49	36,602	80	457,53	107,895	12	8,991	72,088	39	1,848
2 ...	116,950	240	487,29	38,276	80	478,45	107,895	12	8,991	72,088	39	1,848
3 ...	123,639	240	515,16	41,608	80	520,10	107,895	12	8,991	72,088	39	1,848
4 ...	131,996	240	549,98	44,920	80	561,51	107,895	12	8,991	72,088	39	1,848
5 ...	138,685	240	577,85	48,253	80	603,16	121,928	12	10,161	72,088	39	1,848
6 ...	147,039	240	612,66	51,583	80	644,79	138,228	12	11,519	72,088	39	1,848
7 ...	157,053	240	654,39	54,913	80	686,42	138,228	12	11,519	72,088	39	1,848
8 ...	167,085	240	696,19	58,242	80	728,03	138,228	12	11,519	72,088	39	1,848
9 ...	175,440	240	731,00	61,575	80	769,69	161,278	12	13,440	72,088	39	1,848
10 ...	187,145	240	779,77	64,888	80	811,10	210,663	12	17,555	72,088	39	1,848
11 ...	194,160	240	809,00	68,000	80	850,00	210,663	12	17,555	72,088	39	1,848

- (1) Estos importes incluyen el 4,25 por 100 desde el 1 de enero de 1993.
- (2) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de turnos rotativos con modificación periódica del horario de trabajo. El valor anual incluye las cantidades por día teórico de trabajo a turno al año más vacaciones. El precio es el valor por día realmente trabajado en este régimen.
- (3) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en turno de noche en régimen de turnos rotativos o por trabajar en jornada ordinaria de veintidós a seis horas. El valor anual incluye las cantidades por noches de trabajo año más vacaciones; el precio indica el valor por noche trabajada en este régimen.
- (4) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria. Se percibe en doce meses.
- (5) Concepto no consolidable que percibe el personal de turnos por trabajar el domingo en régimen de jornada ordinaria. Se abona por domingo efectivamente trabajado.

Conceptos valor único

Concepto	Importe en pesetas (1)		
	Valor anual	Unidades devengo	Precio
Peligrosidad	103.596	240	431,65
Riesgo 1	71.848	240	299,37
Riesgo 2	213.882	240	891,18
Riesgo 3	264.001	240	1.100,00
Riesgo 4	322.487	240	1.343,70
Riesgo 5	380.975	240	1.587,39
Polivalencia	115.531	12	9.627,57

- (1) Estas importes incluyen el 4,25 por 100 desde 1 de enero de 1993.
- «Peligrosidad»: Concepto no consolidable que se percibe por prestar servicio en las fabricaciones de explosivos, nitrocelulosa y cartuchería.
- «Riesgo»: Concepto no consolidable que se percibe por prestar servicios en puestos determinados de las fabricaciones de explosivos.
- «Polivalencia»: Concepto no consolidable que se percibe por el personal a turno por su disponibilidad a suplir las ausencias de trabajadores en los cuadrantes de turnos continuados, modificando su propio régimen de turno.

ANEXO II

Acuerdo sindical de la Dirección de UEE con los Sindicatos mayoritarios en el conjunto de la Empresa

teniendo en cuenta que los Sindicatos mayoritarios en el conjunto de la Empresa son interlocutores válidos y legitimados para alcanzar, y

en su caso hacer cumplir, los compromisos que en este documento se detallan, se firma el presente Acuerdo sindical de «Unión Española de Explosivos, Sociedad Anónima», entre la Dirección y dichos Sindicatos que lo suscriban, con sujeción a las reglas de la buena fe y con el contenido que a continuación se indica, como expresión en su conjunto de los acuerdos libremente adoptados por las partes en virtud de su autonomía colectiva.

Primero. *Naturaleza.*—El presente Acuerdo sindical se integra en el proceso de negociación colectiva de la Empresa, de tal forma que, concluido dicho proceso, se incluirá este Acuerdo sindical en cada Convenio Colectivo como anexo al mismo y, por tanto, como parte integrante del mismo.

Segundo. *Vigencia.*—El presente Acuerdo sindical entrará en vigor a la fecha de su firma y terminará el 31 de diciembre de 1993, de forma automática y sin necesidad de preaviso alguno.

Tercero. *Objeto.*—Las partes convienen que este Acuerdo sindical regule determinadas materias que sean de aplicación general en la Empresa y que sean propias de la negociación colectiva. No obstante, todos y cada uno de los acuerdos contenidos en el presente documento se entienden sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente reconoce en estas materias a los representantes de los trabajadores en los respectivos Centros de trabajo.

Cuarto. *Participación sindical.*—Durante la vigencia de este Acuerdo sindical, la participación en la Empresa de los Sindicatos firmantes se instrumentará, para las materias objeto de su competencia, a través de la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS), con independencia de los derechos y obligaciones reconocidos a las organizaciones sindicales en el ordenamiento jurídico.

Los órganos de la CIS serán la Comisión Ejecutiva y el Pleno.

La Comisión Ejecutiva está compuesta por los Delegados sindicales estatales de los Sindicatos firmantes de este Acuerdo sindical y por otros

tantos representantes de la Dirección de la Empresa, de forma que se asegure la paridad de sus miembros. Esta Comisión Ejecutiva se reunirá tantas veces como sea necesario a requerimiento de cualquiera de las partes y tratarán de forma consultiva cualquier cuestión relacionada con el contenido del presente Acuerdo sindical y, de forma ejecutiva, todo lo referente a la resolución interna de conflictos, a que se refiere el punto sexto de este Acuerdo sindical y a la clasificación profesional, según se determine en este caso en el seno de la propia Comisión Ejecutiva.

El Pleno de la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS), establecida en este punto, tendrá carácter paritario y estará compuesta por seis representantes designados por los Sindicatos firmantes, de manera proporcional a su representación sindical en la Empresa, que tengan la condición de Delegado sindical, miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal en algún Centro de trabajo de UEE, y por otros seis designados por la Dirección de la Empresa. Además, podrán asistir a las reuniones del Pleno de esta Comisión con voz pero sin voto, los Delegados sindicales estatales de los Sindicatos firmantes y asesores de las respectivas Federaciones de Químicas. Las reuniones ordinarias del Pleno se celebrarán cada tres meses, siendo la primera el próximo día 22 de julio, fecha en la que se constituirá formalmente y se establecerán sus normas de funcionamiento interno.

Asimismo, podrán celebrarse reuniones extraordinarias del Pleno cuando así lo solicite por escrito cualquiera de las representaciones de la Comisión a la otra representación, detallando los temas concretos a tratar y las razones que justifican la urgencia. La representación que no haya solicitado la convocatoria extraordinaria sólo estará obligada a aceptar otra reunión de similares características una vez transcurridos dos meses desde la última celebrada, cualquiera que haya sido su naturaleza.

Los Sindicatos firmantes, que componen la representación sindical en la CIS, tendrán en todo momento plena libertad para tomar sus propias decisiones y adoptar las posturas o acuerdos que estimen conveniente, con independencia de su representación en esta Comisión.

Las competencias de la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS) serán las siguientes:

Interpretar el contenido y alcance de este Acuerdo sindical con arreglo a las reglas de la buena fe y de acuerdo con los Principios Generales del Derecho.

Velar por el cumplimiento de los Convenios y pactos de carácter laboral que estén vigentes en la Empresa, cualquiera que sea su ámbito y, en particular, garantizar el cumplimiento, en sus propios términos, del presente Acuerdo sindical, todo ello sin perjuicio de las competencias reconocidas a las Comisiones mixtas de cada Convenio Colectivo.

Recibir información económica sobre la situación y marcha de la Empresa, volumen de ventas y principales inversiones previstas.

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.

Recibir información sobre la evolución y perspectivas de la carga de trabajo y pedidos en cada Centro de trabajo, así como su repercusión previsible en el volumen de empleo del conjunto de la Empresa.

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

Analizar la posibilidad de presentar de común acuerdo, Dirección y representantes de los trabajadores, expedientes de regulación de empleo de carácter temporal, cuando las circunstancias de ausencia de pedidos e inactividad de instalaciones productivas así lo aconsejen. Se considerará que existen estas circunstancias cuando no haya pedidos suficientes para un normal funcionamiento de las unidades de fabricación con un plazo de un mes como mínimo. En estos supuestos, los trabajadores afectados reingresarán a sus respectivos Centros de trabajo sin pérdida de derecho o beneficio alguno, una vez finalizadas las causas que justificaron el expediente.

Asimismo, cada situación de esta naturaleza que se pueda presentar será objeto de tratamiento individualizado por las partes, sin que una situación anterior similar pueda ser alegada como antecedente o apoyo válido por cualquiera de las partes para justificar ante la autoridad laboral competente la necesidad de que apruebe o rechace una medida coyuntural de esta naturaleza.

Analizar y tratar con carácter previo las causas, condiciones y consecuencias de posibles reestructuraciones totales o parciales de los Centros de trabajo, pudiendo llegar a acuerdos concretos sobre las mismas.

Acordar la forma y los procedimientos a utilizar para dar soluciones eficaces a los posibles excedentes laborales que puedan presentarse, teniendo en cuenta los usos y costumbres vigentes en la Empresa y las disponibilidades de todo tipo que tenga la Empresa en su conjunto en cada momento.

Recibir información sobre la evolución del absentismo en el conjunto de la Empresa, analizar las causas de su evolución y adaptar, en su caso, las medidas correctoras a que haya lugar. Asimismo recibirá información sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sus causas y consecuencias.

Recibir información sobre la situación de la seguridad e higiene, salud laboral y medio ambiente en el conjunto de la Empresa, siendo informado de los accidentes graves que se produzcan, con expresión de sus posibles causas y medidas a adoptar. También podrá elaborar propuestas concretas sobre planes generales de protección y prevención de accidentes.

Analizar la problemática existente en relación con la actual estructura de la negociación colectiva en la Empresa.

El resto de competencias contempladas en el texto de este Acuerdo sindical para la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS).

Quinto. *Acción sindical en la Empresa.*

1. Acción sindical en los Centros de trabajo.—Excepto en lo que se refiere al Delegado sindical estatal, el ámbito natural de la acción sindical es el del Centro de trabajo al que pertenezcan los representantes de los trabajadores, con respeto, en todo caso, a las normas de seguridad establecidas y sin entorpecer el normal desarrollo de los procesos productivos.

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

Los representantes de los Sindicatos, los Delegados sindicales, los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, y los Delegados de Personal 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 o de los Sindicatos, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Esta obligación se extiende a todos los ámbitos de representación existentes en la Empresa.

2. Delegado sindical estatal.—Los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo sindical tendrán un Delegado sindical estatal, con competencias para todo el ámbito de UEE y ostentando la representación institucional del Sindicato ante la Dirección de la Empresa.

Asimismo y para todo el ámbito de UEE, dichos Sindicatos firmantes podrán constituir una Sección Sindical de carácter estatal.

3. Delegados sindicales de Centro de trabajo.—Los Delegados sindicales de los Centros de trabajo en los que legalmente existan, 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 estos 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.

Ser informados y oídos, previamente a su aplicación, sobre las sanciones 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 temporales de jornada, traslado colectivo de trabajadores e implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

Recibir información periódica sobre los planes de formación que se realicen en la Empresa en el ámbito de su Centro de trabajo.

Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de seguridad e higiene en el ámbito de su Centro de trabajo, con voz pero sin voto.

4. Representación de los trabajadores en los Centros de trabajo.—Las competencias de los Comités de Empresa, o en su caso de los Delegados de Personal, se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, incluyendo 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, sobre su programa de producción y evolución posible del empleo.

b) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa en el ámbito de su Centro de trabajo, sobre las decisiones adoptadas por ésta en relación con reestructuraciones de plantilla, cierres

totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones temporales de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) 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, sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente en esta materia.

d) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas en su Centro de trabajo por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

e) 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 siniestrabilidad, todo ello referido al ámbito de su Centro de trabajo.

f) Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en el Centro de trabajo en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

g) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.

5. Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.—Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

Expresar, colegiadamente si se trata del Comité de Empresa, sus opiniones con libertad 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 tableros 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, notificándolo previamente a la Dirección del Centro de trabajo.

Prevía comunicación a la Dirección, podrán disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en 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 sindical 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 cuando 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 habitual. 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.

Salvo que se llegue a acuerdos concretos sobre esta materia, 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 y previa comunicación escrita a la Dirección del Centro de trabajo, incluyendo la autorización de cesión de horas firmada por cada cedente. La tramitación del sistema se realizará por los Delegados sindicales de cada Sindicato ante la Dirección del Centro de trabajo.

Sexto. *Resolución interna de conflictos.*—La Comisión Ejecutiva de la Comisión Industrial y de Seguimiento a que se refiere el punto tercero

del presente Acuerdo sindical, será competente para la resolución interna de conflictos, tanto individuales como colectivos, actuando como instrumento de concertación de las relaciones laborales, en el convencimiento de las partes firmantes del presente Acuerdo sindical de que el fomento del diálogo entre los diferentes agentes sociales, canalizado a través de los órganos de participación adecuados, es el procedimiento más eficaz para resolver las diferencias que se pudieran presentar durante la vigencia del mismo, contribuyendo, de esta manera, al mantenimiento de la paz laboral en la Empresa, mediante la solución de problemas por la vía del diálogo.

En el ámbito de aplicación del Acuerdo sindical la resolución de toda clase de conflictos colectivos se intentará, como trámite previo excluyente de cualquier otro, mediante el procedimiento interno de conciliación tramitado ante la Comisión. En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de esta Comisión, las partes afectadas podrán iniciar el procedimiento que legalmente corresponda. Alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión, si éste no fuese aceptado por las partes, éstas podrán optar por someterse al arbitraje del Pleno de la Comisión Industrial y de Seguimiento de este Acuerdo sindical o iniciar el procedimiento que legalmente corresponda.

Cualquier trabajador o grupo de trabajadores podrá utilizar voluntariamente el procedimiento interno de reclamación ante la referida Comisión Ejecutiva para formular quejas o reclamaciones individuales. En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de esta Comisión, las partes afectadas podrán iniciar el procedimiento que legalmente corresponda. Alcanzado un acuerdo, si las partes no aceptaran la solución que se adopte, éstas podrán optar por someterse al arbitraje del Pleno de la Comisión Industrial y de Seguimiento de este Acuerdo sindical o promover el procedimiento legalmente preceptuado.

El procedimiento interno de conciliación de conflictos colectivos o de reclamación de conflictos individuales, que será rápido, ágil, flexible y poco burocrático, siendo el plazo máximo de resolución de diez días hábiles, salvo que las partes decidan otro plazo por la complejidad del asunto a tratar, consistirá, en primera instancia, en un intento de solución amistosa a efectuar en el nivel que coincida con el ámbito del conflicto. En el caso de los conflictos colectivos, esta primera instancia se instrumentará a través de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo al que pertenezca el Centro de trabajo afectado. Si no se alcanza un acuerdo satisfactorio para las partes se podrá acudir en segunda instancia ante la Comisión Ejecutiva de la CIS y a través de cualquiera de las partes que la componen, compareciendo por escrito firmado, razonado, con identificación de las partes en conflicto y especificando la solución pretendida. Para llevar a cabo las funciones que le son propias, esta Comisión podrá solicitar que se aporte documentación o la comparecencia de representantes de los trabajadores o de la Dirección, según la materia de que se trate. En esta segunda instancia, los posibles acuerdos a que se lleguen serán adoptados por unanimidad.

Iniciado el procedimiento en segunda instancia y transcurridos quince días hábiles, desde la fecha de presentación del conflicto ante la Dirección de la Empresa, sin resolución expresa de la Comisión Ejecutiva de la CIS, las partes en conflicto podrán, si así lo estiman oportuno, acudir a cualquier otro procedimiento que legalmente corresponda en cada caso, dándose por concluido el procedimiento de resolución interna de conflictos, aquí establecido.

Séptimo. *Formación.*—Las partes firmantes del presente Acuerdo, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en el seno de la Empresa, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con el requerimiento de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen los siguientes compromisos, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de la Empresa.

a) *Política de formación.*—La Dirección de la Empresa tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de los adecuados Planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de la Empresa en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que las Empresas deben mejorar la formación de las plantillas, debiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación de la Empresa estará basada en los siguientes puntos básicos:

1. La Dirección, con la participación y colaboración de los representantes de los trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones

formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en los distintos Centros de trabajo.

2. El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos que se desempeñan o que puedan desempeñarse en el futuro.

3. Los representantes de los trabajadores en cada Centro de trabajo podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por los trabajadores de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del Plan General de Formación de la Empresa.

4. La Dirección, en función de las necesidades de formación detectadas en los diferentes Centros de trabajo, elaborarán un Plan General de formación para el conjunto de la Empresa que será presentado ante la CIS.

5. Las Direcciones de cada Centro de trabajo aplicarán y desarrollarán dicho Plan en el ámbito de su competencia.

6. Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo posible los recursos que en él se están empleando.

7. 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.

8. Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la Empresa en un oficio o especialidad técnica estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años; si causara baja antes de finalizar este período deberá compensar a la Empresa por los gastos causados durante dicho curso o cursos. Asimismo los períodos 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 los cursos de formación citados a cargo de la Empresa.

9. Con periodicidad trimestral, las Direcciones de los Centros de trabajo informarán a sus Delegados Sindicales sobre la evolución y perspectivas del Plan de Formación del Centro de Trabajo.

10. Semestralmente, la Comisión Industrial y de Seguimiento de este Acuerdo Sindical recibirá información detallada sobre la marcha del Plan General de Formación en la Empresa.

b) Programas de Formación.—Los Programas a integrar en los Planes de Formación, sean de ámbito general o de Centro de trabajo, cubrirán esencialmente las siguientes áreas:

Gestión y Técnica.

Mando.

Introducción al puesto.

Económico-Administrativa.

Operativa y especialización.

Informática.

Calidad.

Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.

Idiomas.

c) Acuerdo Nacional de Formación Continua.—En la primera reunión de la CIS que se celebre, se estudiará la posibilidad de asumir el contenido de dicho Acuerdo.

Octavo. *Seguridad, salud laboral y medio ambiente.*—El contenido de este punto octavo respeta en todo caso todo lo relativo a estas materias que esté vigente en los Centros de trabajo de la Empresa, que se aplicará con carácter prioritario y excluyente.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección de la Empresa y los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo Sindical consideran que la protección y la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores de UEE, así como la protección del medio ambiente del entorno, son funciones fundamentales de la actividad de la Empresa, encaminadas 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 tiendan a impedir, 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 tiendan a evitar, en la medida de lo técnicamente aplicable, perjuicios de la salud de los trabajadores.

En el concepto medio ambiente se incluye todo lo que se refiere a tratar de conseguir que las actividades industriales de la Empresa se lleven a cabo sin causar efectos negativos sobre el entorno y el medio ambiente.

Para lograr esto, ambas parte acuerdan establecer una serie de acciones, que se concretan en los siguientes aspectos:

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: Centro de más de 50 y menos de 500 personas de plantilla: Tres Vocales elegidos por el Comité de Empresa. Centros de más de 500 personas de plantilla: Cinco vocales elegidos por el Comité de Empresa.

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 contraincendios 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 y más de 30, los Delegados de Personal nombrarán, de entre la plantilla, al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

En los Centros de trabajo de menos de 30 trabajadores, las funciones de Vigilante de Seguridad las ejercerá el Delegado de Personal.

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado de los programas que en materia de seguridad en el trabajo, salud laboral y medio ambiente se establezcan en el Centro, así como del presupuesto destinado a los mismos y los plazos previstos de ejecución, si los hubiere.

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.

Recibirá 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 los Planes de formación establecidos en cada Centro de trabajo. Dentro de sus funciones podrán realizar 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.

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 fuere posible, mediante la adopción de las adecuadas medidas organizativas, técnicas y de protección personal.

Cuando 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 continuarán elaborando, de acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, estudios higiénicos de las condiciones ambientales que se consideren necesarios 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 estas condiciones. De los resultados obtenidos, así como de las soluciones a tomar y del calendario de ejecución de las mismas 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, salud de los trabajadores y medio ambiente, 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 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 utilizan.

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. 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 realizada 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.

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.

4. Protección del medio ambiente.—La mejora progresiva del ambiente y la reducción de todo tipo de contaminación será motivo de atención permanente por parte de la Dirección, los mandos, los Sindicatos y los trabajadores. Para ello se establecerán revisiones periódicas del impacto de las actividades de los distintos Centros de trabajo sobre sus respectivos entornos y sobre las condiciones medioambientales, adoptándose las acciones correctoras necesarias, en función de los estudios técnicos y económicos especializados que se elaboren.

Los Delegados Sindicales recibirán información periódica sobre estos aspectos y canalizarán ante la Dirección de los Centros de trabajo las propuestas que, a su juicio, deban hacer para conseguir los compromisos anteriores.

5. Reglamento de Seguridad.—En tanto en cuanto no se elabore uno nuevo, se mantendrá en vigor, con carácter general y mínimo y en sus propios términos, el Reglamento General de Seguridad e Higiene de noviembre de 1987.

Noveno. *Acoplamiento interno de excedentes*.—En el supuesto de que por cualquier causa se produzcan excedentes laborales en la Empresa y teniendo en cuenta los acuerdos a que pudieran llegarse en el Pleno de la CIS, se aplicarán las medidas que a continuación se relacionan al objeto de procurar, dentro de las posibilidades de la Empresa, el acoplamiento de los excedentes en otros puestos de trabajo:

9.1 *Prioridad para los acoplamientos*.—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 de trabajo, se seguirá el siguiente orden de prioridades:

- 1) Trabajadores fijos del Centro en que exista la vacante.
- 2) Trabajadores fijos de los Centros de la Empresa en los que existan excedentes.

En cualquier caso, será necesaria la previa petición expresa del trabajador interesado en cubrir la vacante declarada.

En el caso de 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) Voluntariedad.
- b) Proximidad geográfica (1.º 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 la Empresa.

En el caso de que una vacante no se cubra con personal de la propia Empresa, podrá cubrirse con personal contratado del exterior, si así lo decide la Dirección.

9.2 *Movilidad funcional*.—Al objeto de dar cumplimiento a los acuerdos sobre acoplamiento interno de excedentes y con el fin de conseguir de forma práctica y eficaz la colocación efectiva del personal empleado en la Empresa en cada momento en función del volumen de la cartera de pedidos existente, se practicará a estos efectos la movilidad funcional del personal, teniendo en cuenta lo aquí pactado y con respeto a lo establecido 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 supuesto de movilidad funcional; 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 770.000 pesetas, salvo si resultara que el nuevo Centro de trabajo está más próximo al domicilio del trabajador que el Centro de procedencia, en cuyo caso no se percibirá indemnización alguna.

En los supuestos de cierre total o parcial de un Centro de trabajo y hasta tanto se acuerden las medidas concretas para la solución de los excedentes de personal que se produzcan, a los trabajadores afectados se les respetará la categoría profesional y retribuciones en jornada ordinaria, salvo los complementos específicos del puesto de trabajo, tales como, turnidad, nocturnidad, toxicidad, penosidad 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 hubiera, se regirán por lo que esté establecido en el Convenio Colectivo aplicable a cada Centro de trabajo.

9.3 *Movilidad geográfica*.—El acoplamiento interno del personal excedente en otros Centros de trabajo de la Empresa, hace necesario regular los traslados de personal, una vez que se hayan agotado las posibilidades de otras medidas de carácter voluntario establecidas para la reducción de los excedentes que puedan existir.

A tal fin, en los casos en que se acuerde el traslado de personal como medida de cumplimiento de los compromisos adoptados sobre acoplamiento interno de excedentes, la Comisión Industrial y de Seguimiento de este Acuerdo Sindical será informada de dichos acuerdos antes de llevarse a la práctica.

En los casos en que la solución a 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 variables e incentivos, será el del puesto que el trabajador afectado estuviese ocupando en el momento en que se produjo la paralización de las instalaciones.

Consolidado el traslado, el salario garantizado en cómputo anual se ajustará a la estructura salarial vigente en el nuevo Centro de trabajo.

Décimo. *Ingresos de personal*.—Sin perjuicio de los pactos sobre ascensos y cobertura de vacantes vigentes en cada Centro de trabajo y sobre acoplamiento interno de excedentes del presente Acuerdo Sindical, que se aplicarán con carácter preferente, la admisión de personal es de la competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, si bien, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del Centro de trabajo cuando haya que cubrir una o varias vacantes tanto de las características del puesto, como de los criterios de selección que se van a emplear, teniendo en cuenta que, a igualdad de condiciones e idoneidad, se valorará positivamente ser familiar de un trabajador de la Empresa. También se valorará de igual forma haber trabajado en el Centro de trabajo de que se trate, bajo cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo temporal o eventual.

No obstante lo anterior, declarada una vacante y no cubierta internamente, tendrá carácter preferente, siempre que se trate de una vacante de propia o similar categoría, el trabajador en situación de excedencia que hubiera solicitado en tiempo y forma a la Dirección su reintegro en la Empresa. Cuando se le ofrezca al trabajador excedente un puesto de trabajo de igual, similar o inferior categoría en el Centro de trabajo distinto al de origen y no acepte, seguirá manteniendo la opción de reintegro. En cualquier caso la Comisión Mixta de cada Convenio Colectivo de Centro de trabajo recibirá puntual información tanto de las solicitudes de reintegro como de las posibilidades de reincorporación en cada caso, estudiándose la problemática derivada de los casos especiales que pudieran presentarse.