

Categorías profesionales	Salario Convenio — Pesetas	Antigüedad — Pesetas
Operador de Máquina Automática, Semiautomática o similares	93.007	8.000
Montador	93.007	8.000
Jefe de Proyecto Documental	116.371	8.000
Documentalista	109.815	8.000
Operador de Microimagen	108.609	8.000
Operador Documental	101.485	8.000
Grabador de Datos	91.565	8.000
Piloto	116.371	8.000
Navegante Operador de Fotografía Aérea	116.371	8.000
Fotógrafo Aéreo	116.371	8.000
Delineante	112.346	8.000
Director	145.675	8.000
Jefe administrativo	116.371	8.000
Oficial administrativo	97.170	8.000
Auxiliar administrativo	91.565	8.000
Telefonista/Recepcionista	91.565	8.000
Jefe de Sucursal o de Delegación	117.660	8.000
Jefe de Ventas	116.371	8.000
Vendedor	91.565	8.000
Dependiente	91.565	8.000
Mecánico de Aeronave	101.485	8.000
Conductor	101.485	8.000
Oficial de Mantenimiento	97.170	8.000
Almacenero	91.565	8.000
Cobrador	91.565	8.000
Limpiador/a	91.565	8.000
Ordenanza	91.565	8.000
Limpiador/a por horas	1.503	
Aprendiz de primer año (80 por 100 salario de Ayudante)	73.252	—
Aprendiz de segundo año (85 por 100 salario de Ayudante)	77.830	—
Aprendiz de tercer año (95 por 100 salario de Ayudante)	86.987	—

Tabla de horas extraordinarias 1998

(Pesetas/hora)

Categorías profesionales	Sin Antig.	1 Quin.	2 Quin.	3 Quin.	4 Quin.
Encargado o Encargado de Taller.	1.774	1.896	2.018	2.140	2.262
Jefe de Laboratorio Industrial ...	1.774	1.896	2.018	2.140	2.262
Jefe de Asistencia Técnica	1.774	1.896	2.018	2.140	2.262
Técnico	1.713	1.834	1.956	2.078	2.200
Ayudante	1.396	1.518	1.640	1.762	1.884
Fotógrafo	1.674	1.796	1.918	2.040	2.162
Operador de Imagen	1.547	1.669	1.791	1.913	2.035
Tirador Laboratorio	1.547	1.669	1.791	1.913	2.035
Retocador	1.547	1.669	1.791	1.913	2.035
Operador de Máquina Automática, Semiautomática o similares.	1.418	1.540	1.662	1.784	1.906
Montador	1.418	1.540	1.662	1.784	1.906
Jefe de Proyecto Documental	1.774	1.896	2.018	2.140	2.262
Documentalista	1.674	1.796	1.918	2.040	2.162
Operador de Microimagen	1.656	1.777	1.899	2.021	2.143
Operador Documental	1.547	1.669	1.791	1.913	2.035
Grabador de Datos	1.396	1.518	1.640	1.762	1.884
Piloto	1.774	1.896	2.018	2.140	2.262
Navegante Operador de Fotografía Aérea	1.774	1.896	2.018	2.140	2.262
Fotógrafo Aéreo	1.774	1.896	2.018	2.140	2.262
Delineante	1.713	1.834	1.956	2.078	2.200
Director	2.221	2.343	2.464	2.586	2.708
Jefe administrativo	1.774	1.896	2.018	2.140	2.262
Oficial administrativo	1.481	1.603	1.725	1.847	1.969
Auxiliar administrativo	1.396	1.518	1.640	1.762	1.884
Telefonista/Recepcionista	1.396	1.518	1.640	1.762	1.884

Categorías profesionales	Sin Antig.	1 Quin.	2 Quin.	3 Quin.	4 Quin.
Jefe de Sucursal o de Delegación	1.794	1.915	2.037	2.159	2.281
Jefe de Ventas	1.774	1.896	2.018	2.140	2.262
Vendedor	1.396	1.518	1.640	1.762	1.884
Dependiente	1.396	1.518	1.640	1.762	1.884
Mecánico de Aeronave	1.547	1.669	1.791	1.913	2.035
Conductor	1.547	1.669	1.791	1.913	2.035
Oficial de Mantenimiento	1.481	1.603	1.725	1.847	1.969
Almacenero	1.396	1.518	1.640	1.762	1.884
Cobrador	1.396	1.518	1.640	1.762	1.884
Limpiador/a	1.396	1.518	1.640	1.762	1.884
Ordenanza	1.396	1.518	1.640	1.762	1.884

Importe de las dietas 1998, Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica:

- General: 8.691 pesetas.
- Media dieta: 4.346 pesetas.
- Una persona desplazamiento superior a un mes: 7.873 pesetas.
- Dos o más personas, desplazamiento superior a un mes: 7.158 pesetas.

9365 *RESOLUCIÓN de 31 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo marco de «Gec Alsthom Transporte y Gec Alsthom Electromecánica, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del acuerdo marco de «Gec Alsthom Transporte y Gec Alsthom Electromecánica, Sociedad Anónima» (número de código 9009122), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de las citadas empresas para su representación, y de otra, por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y por la Federación Siderometalúrgica de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo marco 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, 31 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO MARCO DE «GEC ALSTHOM TRANSPORTE Y GEC ALSTHOM ELECTROMECAÁNICA, S. A.»

Acta de pre-acuerdo

En Madrid, a 27 de enero de 1998, reunidos los señores que se citan, representando a «Gec Alsthom Transporte y Gec Alsthom Electromecánica, Sociedad Anónima», por una parte, y a las Federaciones de la Minerometalúrgica de CC.OO. y Sederometalúrgica de la UGT, por otra.

Por la Dirección del grupo Gec Alsthom Transporte y Gec Alsthom Electromecánica: Don Clemente Rodríguez Navarro, Director Corporativo de Recursos Humanos; doña María del Mar Gavín Elvira, Responsable Relaciones Laborales; don Manuel Capelastegui Pérez-España, Director de Organización y Desarrollo; don Ricardo Martínez Caro, Director de Relaciones Humanas de la Unidad de Tracción y Componentes, y don Pedro Jiménez García, Director de Relaciones Humanas de la Unidad de Pasajeros.

Por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.: Don Pedro Jesús Lorca Acosta, Secretario Bienes de Equipo de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.; don Emilio Penado Serra, Secretario de SSI de CC.OO. de Gec Alsthom Transporte; don Juan Alcántara Soler, Secretario Sección Sindical de CC.OO. de Santa Perpetua (Barcelona); don Francisco Signes Martínez, Secretario Sección Sindical de CC.OO. de Albuixech (Valencia), y don Cesáreo Corroto Rodrigo, Secretario Sección Sindical de CC.OO. de SMA.

Por la Federación Siderometalúrgica de UGT: Don Ambrosio Fernández Félix, Secretario Federal de la Federación Siderometalúrgica de UGT; don Juan Carlos Amado Alcaide, Coordinador de las Secciones Sindicales del grupo Gec Alsthom; don Vicente Mengual García, Responsable de la Sección Sindical de UGT de Albuixech (Valencia); don Francisco Rodríguez López, Secretario general de la Sección Sindical de UGT de SMA, y don Juan José Lleixá Utrilla, Secretario general de la Sección Sindical de UGT de Santa Perpetua (Barcelona).

ACUERDAN

Primero.—Dar por concluido el proceso de negociación del acuerdo marco a satisfacción de ambas partes.

Segundo.—Constituir una Comisión de Redacción del texto definitivo del acuerdo.

Tercero.—Supeditar la firma final del acuerdo marco al resultado de las consultas a la Alta Dirección del Grupo, por una parte, y a los órganos de Dirección y a los afiliados a los Sindicatos firmantes, por otra.

Cuarto.—Establecer el día 9 de febrero, a las nueve treinta horas, como fecha y hora de la firma del acuerdo si el resultado de las consultas previstas en el punto anterior fuera positivo.

Quinto.—Habilitar a las Comisiones Deliberadoras de los Convenios Colectivos de SPA y GA Electromecánica (Barcelona), SLO (Valencia) y SMA (Madrid), para que, previas las consultas que en cada caso puedan estimarse oportunas, incorporen como anexo a los respectivos Convenios Colectivos el texto del acuerdo marco.

En base a lo expuesto anteriormente, las partes, representadas, respectivamente, por los Secretarios de Bienes de Equipo de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., Federación Siderometalúrgica de la UGT y por el Director Corporativo de Recursos Humanos, y con la presencia de los citados en el encabezamiento de la presente acta, firman el presente documento en Madrid, a las diecinueve horas del día indicado.

EXPONEN

En los últimos años hemos asistido en Gec Alsthom a una notable evolución del marco de relaciones laborales basado, fundamentalmente, en la negociación colectiva; evolución positiva aunque insuficiente, tanto para la mejora del bienestar de los trabajadores, como para el logro de un mejor posicionamiento competitivo de la empresa.

Por otra parte, la globalización de los mercados, los avances tecnológicos y los consiguientes cambios en la configuración del proceso productivo aconsejan la adecuación de la normativa laboral de origen pactado a las nuevas necesidades.

La Dirección de la empresa plantea finalmente que todos los Convenios firmados al amparo del presente acuerdo sustituyan los actuales sistemas de primas e incentivos por una Dirección por objetivos que alcance al 100 por 100 de las personas afectadas por este acuerdo marco.

Por todo ello, las partes han considerado conveniente suscribir el presente acuerdo, a fin de establecer una estrategia laboral para:

1.º Mejorar la competitividad de las empresas, incrementando la productividad a través de un óptimo aprovechamiento de los equipos y la organización del tiempo de trabajo, un nuevo sistema de clasificación profesional y el fomento y desarrollo de la formación dirigida a mejorar la cualificación y empleabilidad de todos cuantos trabajan en las empresas firmantes.

2.º Considerar este acuerdo un primer paso para avanzar en la consecución de un marco estable y homogéneo de relaciones laborales en todas las empresas de Gec Alsthom en España.

3.º Mantener el diálogo permanente entre la Dirección y los representantes sindicales, actualizando y reforzando las cotas de participación sindical, dotándose, por otra parte, de mecanismos internos y autónomos de seguimiento, vigilancia, interpretación y aplicación de este acuerdo.

4.º Definir unas prácticas internas que configuren, en base a la realidad industrial del grupo, una política orientada a garantizar el máximo nivel de cantidad y calidad en el empleo, desde:

a) El compromiso de la necesidad de reducir lo máximo posible las horas extras, así como potenciar su compensación por tiempo de descanso.

b) El reconocimiento de la formación continua como instrumento indispensable para la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales y para el incremento de la competitividad de las empresas.

c) El compromiso de formación futura de profesionales, mediante la utilización de diferentes modalidades de contrataciones formativas, así como la limitación de las contrataciones temporales a cotas razonables y necesarias.

d) La voluntad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, promoviendo las acciones que sean necesarias para ello, de forma que la plena optimización de los recursos humanos no se vea mermada o condicionada por estereotipos de carácter sexista.

Por todo ello, las partes antes citadas, en virtud de la representación que ostentan.

ACUERDAN

1. *Ámbito de aplicación*

1.1 Temporal-vigencia.—El presente acuerdo marco se pacta por dos años de vigencia, a partir del 1 de abril de 1997 y hasta el 31 de marzo de 1999.

Cada uno de los Convenios Colectivos, no obstante, podrá establecer distinta vigencia para alguna o algunas de sus cláusulas, si así se acordara por las respectivas Comisiones Negociadoras.

Ambas partes se comprometen a prorrogar o renegociar dicho acuerdo mediante denuncia expresa notificada fehacientemente a la otra parte y a la Administración, en el período de los tres últimos meses de vigencia inicial o de sus prórrogas.

1.2 Personal.—Este acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores de las empresas de «Gec Alsthom Transporte y Gec Alsthom Electromecánica, Sociedad Anónima», que están prestando sus servicios en las mismas en la fecha de entrada en vigor de este acuerdo o que se contraten durante la vigencia del mismo.

En los Convenios que se negocien en empresas o unidades de Gec Alsthom, que estén adheridas o se adhieran a este acuerdo, se regulará homogéneamente el ámbito de aplicación personal.

1.3 Funcional-adhesiones.—A partir de la firma del presente acuerdo, las demás empresas de Gec Alsthom establecidas en España podrán adherirse a él, previo acuerdo entre Dirección de cada empresa y las respectivas representaciones sindicales.

2. *Clasificación profesional, movilidad funcional y promoción*

Ambas partes se comprometen a desarrollar un nuevo sistema, tomando como referencia el acuerdo marco sobre sistemas de clasificación profesional para la Industria del Metal firmado por UGT y CC.OO. y Confemetal, de tal forma que, durante la vigencia de los presentes acuerdos, los trabajadores que presten sus servicios en las empresas afectadas por este acuerdo marco sean clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, etc.

Esta clasificación profesional y el derecho a la promoción en la misma, tiende a facilitar una mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y a mejorar su adecuación al puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

En aras a lo expuesto anteriormente, se establece la constitución de una comisión de trabajo que, en el plazo de tres meses, presentará a las partes firmantes las conclusiones alcanzadas.

Las conclusiones, una vez ratificadas por las partes firmantes de este acuerdo, se integrarán en los respectivos Convenios, previo acuerdo en el seno de cada una de las Comisiones Negociadoras.

3. *Formación*

Las partes consideran que mejorar la formación y cualificación de las plantillas es un factor decisivo para conseguir tanto un mayor desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, así como una mejor adaptación a los cambios motivados, tanto por procesos de innovación tecnológica, como nuevas formas de organización del trabajo.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, las partes asumen íntegramente lo establecido en el anexo 1.

4. *Política de empleo*

4.1 Criterios a tener en cuenta en la regulación de las horas extraordinarias.—En línea con lo declarado en el preámbulo, a propósito del empleo, las partes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de la aplicación de medidas conducentes a la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Para ello, en cada Convenio Colectivo se analizarán conjuntamente y se acordarán textos que concreten las acciones para conseguir dicho

objetivo, entre otros, concretar el porcentaje de reducción sobre los ejercicios anteriores.

En esta línea, las horas extraordinarias quedarán limitadas a situaciones excepcionales, incluyéndose en los textos de los Convenios los supuestos en que dichas horas tengan carácter de estructurales.

En todo caso, cuando las circunstancias justifiquen la necesidad de realizar las horas extras, los Convenios deberán regular, como modo prioritario de compensación, el descanso.

4.2 Estabilidad en el empleo.—En línea con el espíritu del Acuerdo Interconfederal de fecha 28 de abril de 1997, las partes se comprometen a incluir en los Convenios los textos que se deduzcan de la aplicación, en cada caso, del contenido del anexo 2 de este acuerdo marco.

Por otra parte, y entendiendo que la formación profesional es un elemento fundamental para asegurar la viabilidad de las empresas y su posición en el mercado, ambas partes asumen la realización de esfuerzos en esta dirección. En tal sentido los contratos de formación o en prácticas, y figuras tales como la de becario, se declaran las fórmulas prioritarias de acceso al primer empleo.

Las empresas mantendrán, en todo momento, el máximo número de estos contratos, compatible con sus posibilidades en línea con el punto 4 del preámbulo, las partes se comprometen a incluir en los convenios textos que concreten las acciones para conseguir mantener dichos niveles.

Finalizada la duración del período formativo se intentará, en función de las necesidades de la empresa, la conversión de estos contratos en otros indefinidos para aquellos trabajadores que hubieran superado adecuadamente dicho período.

4.3 Trabajos por terceras empresas.—En materia de subcontratación se aplicarán los acuerdos existentes en los respectivos Convenios.

Los representantes de los trabajadores serán informados previamente de todos los procesos de subcontratación que realice la empresa.

Los Convenios Colectivos prorrogarán, asimismo, los acuerdos actuales en materia de ETT.

5. *Tiempo de trabajo*

La duración de la jornada anual de trabajo en cada centro será la acordada en cada Convenio Colectivo.

El calendario laboral se establecerá anualmente, en cada centro mediante acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

En función de las características del sector y de la necesidad de reducir los costes derivados de los períodos de sub-actividad, así como de mejorar la cantidad y la calidad del empleo, y partiendo de lo que está establecido sobre esta materia en cada uno de los Convenios Colectivos de cada una de las Unidades, la representación social y la Dirección de cada centro, podrá acordar en las futuros Convenios las fórmulas que mejor resuelvan los problemas de sub y sobreactividad.

6. *Beneficios sociales*

Firmado el presente acuerdo, se atribuye a la Comisión de Información y Seguimiento la preparación de una propuesta que regule, en términos homogéneos, el contenido de este apartado para todos los Convenios afectados, en un plazo no superior a tres meses, partiendo de tal base los acuerdos alcanzados sobre el Seguro de Vida se reflejan en el anexo 3.

Tal propuesta, de ser validada por las respectivas comisiones negociadoras, se incorporaría a los Convenios, con carácter retroactivo, a partir de la fecha que el propio Convenio establecerá.

7. *Política salarial*

7.1 Los representantes de los trabajadores, en los términos fijados en este acuerdo y en los Convenios Colectivos, intervendrán en el establecimiento y desarrollo de la política retributiva.

7.2 Las partes firmantes se comprometen a negociar y desarrollar una política salarial que cubra los siguientes objetivos:

1.º Alcanzar una estructura salarial competitiva en línea con los objetivos generales de las empresas, estableciendo elementos de reconocimiento individuales y colectivos en base a los objetivos generales de las empresas.

2.º Reducir progresivamente los factores de falta de equidad interna.

7.3 Las partes acuerdan que el incremento salarial será negociado en cada uno de los Convenios Colectivos de cada centro, siendo el mismo el que se acuerde en cada negociación.

8. *Sistemas de incentivos*

Reconociendo ambas partes la complejidad de la situación en que vivimos con relación a los avances tecnológicos, y la dificultad que generan los nuevos mercados, todo ello fuerza la necesidad de incrementar los niveles de eficacia en la calidad y en la producción, con las mejoras de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, por lo que se acuerda la necesidad de mejorar, adecuar y/o sustituir los actuales sistemas de primas e incentivos.

Tomando como base lo establecido en los Convenios Colectivos sobre sistemas de primas e incentivos y partiendo de los acuerdos denominados «Prueba piloto» que se están realizando o se pueden realizar, se ha de abordar dicho cambio.

La representación de la Dirección y las Centrales firmantes del presente acuerdo se comprometen a iniciar las negociaciones, partiendo de todo lo manifestado anteriormente, concretando y definiendo las propuestas que consideren de interés cada una de las representaciones en cada centro, habiéndose concretado las mismas antes del 31 de marzo de 1998.

Las negociaciones de los temas anteriormente referidas serán debatidas y acordadas a través de comisiones de trabajo en cada una de las Unidades.

Durante el desarrollo de la negociación, las comisiones de trabajo de las Unidades deberán coordinarse con el fin de unificar criterios.

Las conclusiones definitivas se presentarán a la Comisión de Información y seguimiento del acuerdo marco.

9. *Incapacidad temporal*

Cuando la Dirección de la empresa, al ejercitar el derecho de opción para la cobertura de la prestación económica de IT derivada de contingencias comunes, ante la decisión de inclinarse por la cobertura de una Mutua de Accidentes de Trabajo y EP:

1.º Consultará a los representantes firmantes de este Acuerdo, antes del requerimiento del informe preceptivo del Comité de Empresa.

2.º Los informará de la decisión tomada, con antelación suficiente a su ejecución.

10. *Derechos sindicales*

10.1 Tratamiento homogéneo.—La Comisión de Información y Seguimiento, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la firma de este Acuerdo, elaborará una propuesta de unificación de derechos, competencias, funciones y garantías de los órganos de representación de los trabajadores.

La anterior propuesta, refrendada por las diferentes comisiones negociadoras, se incorporará a los textos de los convenios formando parte de ellos.

Los Convenios Colectivos recogerán asimismo el apartado 4.3, sobre los mecanismos de información del «Acuerdo de aplicación a Gec Alsthom España de las normas del Foro Europeo» de 6 de noviembre de 1996, cuyo texto íntegro se acompaña como anexo 4 a este Acuerdo.

10.2 Competencias de los órganos de representación.—En los supuestos de modificación de la titularidad de la empresa o de estructura societaria, los representantes de los trabajadores tienen derecho a información y consulta previa analizándose en ésta todas las cuestiones legalmente permitidas.

En cada unidad se reunirán periódicamente (a concretar en cada convenio colectivo), los representantes de la Dirección y de los sindicatos para tratar, básicamente, los siguientes puntos:

1.º Seguimiento de horas extraordinarias.

2.º Conocimiento de los planes de subcontratación.

3.º Evaluación del desarrollo y cumplimiento de lo establecido, en cuanto a política de empleo.

4.º Introducción de nuevas tecnologías y nuevos métodos de organización del trabajo.

5.º Cualesquiera otras que las partes acuerden.

11. *Salud laboral*

11.1 Servicios de prevención.—A efectos de evitar riesgos profesionales deben organizarse las actividades pertinentes y disponer de los medios necesarios, incluyendo los conocimientos requeridos. En este contexto, el objetivo reside en la eliminación o en el control de los riesgos y en el trabajo constante para la mejora de las condiciones de trabajo.

Principios en que deben basarse los servicios de prevención en cada centro de trabajo de Gec Alsthom:

Ser multidisciplinarios.

Velar por un amplio concepto de la salud en el trabajo.

Asegurar una participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos.

Desarrollar un programa de prevención coherente, que incluya la técnica, la organización, el trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores del medio ambiente.

Asegurar el intercambio de prácticas, a nivel de grupo, en la prevención e incorporar a cada centro los aspectos positivos.

Para conseguir los objetivos mencionados anteriormente se acuerda lo siguiente:

Dentro de cada uno de los centros deberá organizarse la participación de los trabajadores encargados de la protección de la salud y la seguridad en las discusiones y actividades para la protección de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Los trabajadores designados por la Dirección no podrán ocupar la posición de los trabajadores elegidos o designados por el Comité de Empresa.

Los Delegados de Prevención tendrán la posibilidad de aprovechar los conocimientos específicos de los servicios de prevención de Gec Alsthom.

Los servicios de prevención serán multidisciplinarios y sus actividades deberán ser interdisciplinarias.

Los Delegados de prevención deberán ser consultados sobre todas las decisiones referentes a objetivos, obligaciones, cualificaciones, medios, etc., de los servicios de prevención.

El personal de servicios de prevención deberá colaborar con los Delegados de prevención.

La creación de servicios de prevención no eximirá a la Dirección de su responsabilidad en el ámbito de la seguridad y de la protección de la salud.

Los Delegados de prevención a través de los sindicatos firmantes del Acuerdo, podrán requerir la presencia de expertos sobre cuestiones de prevención de riesgos, previo aviso.

11.2 Evaluación de riesgos.—Se establece que las características que han de tener las evaluaciones de riesgos en cada uno de los centros de Gec Alsthom se acordarán en cada uno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en base a los siguientes criterios:

Asignación de los recursos materiales y humanos necesarios.

Definición de objetivos de la evaluación: Aspectos parciales, prioritarios, evaluación inicial, global, etc.

Forma en que se organiza la participación operativa de los trabajadores en la evaluación (encuentros, actividades formativas, etc.).

Acuerdo del tipo de metodología escogida para enfocar la evaluación, selección de los problemas.

Valoración de los resultados, informando y consultando a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, las actividades preventivas que realizará la Dirección de cada uno de los planes de prevención.

11.3 Seguimiento de acuerdos de seguridad y salud laboral.—Para efectuar un trabajo operativo ante la aplicación de la Ley de Riesgos Laborales, el desarrollo del Reglamento de los Servicios de Prevención y como consecuencia de todo ello, la evaluación de riesgos en cada uno de los centros, para la elaboración de los planes de prevención, se acuerda efectuar un seguimiento a través de un intercambio de información y experiencia de la aplicación de los acuerdos de seguridad y salud, a través de una representación de los Delegados de Prevención de cada uno de los centros (dos Delegados de Prevención), con una representación de la Dirección de dicho Comité a través de una reunión, cada tres meses, en cada uno de los centros.

La víspera de la reunión de seguimiento y de los acuerdos de seguridad y salud laboral tendrá un acuerdo previo de los Delegados de Prevención de los tres centros.

11.4 Mutuas de A.T. y E.P. de la Seguridad Social.—La legislación vigente sobre las mutuas amplía la cobertura de contingencias laborales a las comunes, gestionando la I.T. y pudiendo desarrollar, para las empresas a ellas asociadas, las funciones correspondientes a los Servicios de Prevención. Siendo conscientes ambas partes del papel tan importante que van a tener las entidades colaboradoras de la Seguridad Social (MAT), es por lo que se acuerda que la Dirección de la Empresa informará y consultará en los supuestos de posibles cambios de MAT a las centrales sindicales y los representantes de los trabajadores.

12. Comisión de Información y Seguimiento

12.1 Constitución.—Con las funciones y normas de procedimiento que se indican se acuerda constituir una Comisión de Información y Seguimiento de este Acuerdo.

12.2 Composición.—Por parte de la Dirección, el Director Corporativo de Recursos Humanos y los Directores de Recursos Humanos de cada una de las unidades afectadas.

Por parte de los sindicatos firmantes, el responsable federativo, el Secretario general y/o Coordinador de las secciones sindicales y los Secretarios generales de las secciones sindicales de cada centro.

El Secretario o Secretaria de la Comisión será propuesto por la Dirección, previa aceptación por los representantes sindicales de la Comisión, actuará como tal.

12.3 Funciones y competencias.

a) Verificar el grado de cumplimiento de lo pactado en el presente Acuerdo.

b) Acordar, durante su vigencia, las modificaciones que puedan venir impuestas por los cambios legislativos que le afecten.

c) Celebrar una reunión anual, en un plazo de tres meses a partir de la fecha de conocer las cuentas anuales, con el Presidente Consejero-Delegado de Gec Alsthom. Por motivos excepcionales podrá llevarse a cabo un encuentro extraordinario, ya sea a solicitud de la Dirección o de las centrales sindicales firmantes. Esta reunión estará sujeta al acuerdo previo entre ambas partes.

d) Establecer una reunión, quince días después de la realización de la reunión del Comité de Dirección, con las centrales sindicales firmantes del Acuerdo para conocer la marcha del cumplimiento de las políticas aprobadas en el presupuesto anual del grupo.

e) Recibir y analizar anualmente información:

Sobre los criterios para establecer la exclusión del ámbito personal de los convenios.

Modelo de documento de exclusión.

Relación nominal de excluidos de los convenios.

f) Las que, de común acuerdo, las partes estimen oportunas y las que se deriven del propio cumplimiento de lo estipulado en el presente Acuerdo.

12.4 Normas de funcionamiento.—La Comisión se reunirá de forma ordinaria con carácter semestral y extraordinariamente una vez más al año, a petición de cualesquiera de las partes.

Otras reuniones extraordinarias requerirán el acuerdo previo de ambas partes.

13. Solución voluntaria de conflictos

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

A los efectos del presente título, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los conflictos colectivos podrán ser planteados alternativamente:

a) A la Comisión de Información y Seguimiento del Acuerdo Marco.

b) A los tribunales laborales de las Comunidades Autónomas y órganos establecidos en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

Interpretación acordada en el seno de la Comisión de Seguimiento.

Mediación.

Arbitraje.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que en su caso se alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes. Que harán constar documentalmente las divergencias designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento.

La designación del mediador la harán, de mutuo acuerdo, las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren en las listas que apruebe la Comisión de Seguimiento.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además, todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.
Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo.
Domicilio de las partes afectadas.
Fecha y firma de las partes.

Se hará llegar copia del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y, a efectos de constancia documental, a la autoridad laboral.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.

Una vez finalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes.

El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos si fuera preciso.

La resolución si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

14. Igualdad de oportunidades

Los firmantes de este acuerdo se comprometen a impedir toda discriminación por cualquier razón en la contratación de personal y en las condiciones de trabajo.

Se comprometen también a garantizar la igualdad de oportunidades de cuantas personas trabajan en el grupo, y especialmente promoverán las acciones que sean necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las partes firmantes de este Acuerdo establecen la creación de una Comisión para la igualdad de oportunidades, con el objetivo de realizar un diagnóstico de la situación en cada centro, acordar las medidas que se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los compromisos adquiridos en el presente artículo y hacer el seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.

Se cumplirán estrictamente las normas que prohíben la discriminación, tanto las del Estatuto de los Trabajadores y de la LOLS, las derivadas de riesgos profesionales contempladas en la Ley de Riesgos Laborales y otras normas concordantes.

Igualmente serán de aplicación las Directivas Comunitarias relacionadas con la igualdad y no discriminación, protección de la maternidad y permisos parentales en los términos establecidos en la transposición a la normativa nacional o mediante negociación interna de aquellos aspectos no transpuestos, dotando de facultad para esta negociación a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades.

14.1 El acoso sexual en las relaciones laborales.—Como primera concreción del compromiso a favor de la igualdad de oportunidades y no discriminación, las partes consideran oportuno regular expresamente la problemática de acoso sexual en las relaciones laborales, entendiendo que ésta puede afectar a derechos sustanciales (no discriminación, el de intimidad, respeto debido o la dignidad de la persona).

Se considerarán constitutivas de acoso sexual cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa (o esté en condiciones de saber) que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece.

El chantaje sexual será sancionado con falta muy grave, en su grado máximo.

La denuncia de conductas de acoso sexual dará lugar a la inmediata apertura de diligencias informativas previas por parte de la empresa y la R.L.T., encaminadas (además de a verificar la realidad de las imputaciones realizadas) a impedir la continuidad de acoso denunciado, así como cualquier tipo de represalias sobre la persona que haya realizado la denuncia. El procedimiento debe garantizar la preservación de la máxima confidencialidad y resolver en breve plazo sobre la denuncia presentada.

Las partes firmantes de este acuerdo deciden adoptar el Código de Conducta de la Comisión Europea, incluyéndolo en los convenios colectivos como norma complementaria.

15. Comisiones de trabajo

Todas las Comisiones de trabajo de nivel superior al de centro de trabajo establecidas en el presente Acuerdo Marco, se integrarán única y exclusivamente por miembros de la Dirección y de los sindicatos firmantes del mismo.

ANEXO I

1. Del proceso de elaboración del plan

1.1 Detección de las necesidades de formación.

a) En base a previsiones derivadas de la formulación del plan estratégico y de los planes operativos, la Dirección determina sus necesidades mínimas de formación.

b) Las federaciones de los sindicatos firmantes proponen, igualmente, las necesidades de formación que estimen oportunas.

c) Los trabajadores individualmente considerados, manifiestan sus necesidades de formación en base al análisis personal de sus deseos de mejora profesional.

d) Los clubs de gestión, los grupos autónomos de trabajo y los trabajadores, aisladamente considerados, aportan sus ideas sobre el particular.

e) Los cuatro bloques de información se intercambian y se integran en los comités técnicos.

1.2 Programación.

a) Se elaboran conjuntamente planes detallados de acción, unidad por unidad.

b) Se suman a los planes de las unidades la parte que les corresponda de los planes corporativos.

c) Se integran todos los planes de las unidades en el plan de formación de la empresa.

d) El plan de formación de la empresa contendrá todos los planes de acciones previamente atribuidos a las unidades.

e) Hasta formulación final del plan de formación, a partir de esta fecha y hasta la aprobación del plan de formación, se desarrollarán las acciones de formación que ambas partes estimen oportunas que, posteriormente, se integrarán en el plan de formación.

1.3 Presupuestación.

a) Tabla de coste: A efectos de determinación del coste de la formación se tendrán en cuenta todos y sólo los siguientes conceptos:

Costes directos:

Honorarios del profesorado.

Alquiler de locales.

Alquileres de medios audiovisuales.

Material docente.

Manutención de asistentes.

Desplazamientos y estancias.

Suplidos por gastos de formación.

Costes indirectos:

Coste hora de profesorado interno de la empresa (a razón de precio hora ordinaria).

Coste hora de alumnado cuando el curso es en horario de trabajo.

M.O.D.: Según tasa horaria.

M.O.I.: Según precio hora/ordinaria.

Costes derivados del funcionamiento de los órganos de aplicación y control de este Acuerdo.

El coste total de los departamentos de formación.

b) Determinación de los costes por programa: En la elaboración de cada programa, se incluirá, obligatoriamente el detalle de su coste calculado, en todo caso, en función de los conceptos anteriores.

c) Determinación de los medios de financiación: El coste de la formación se financiará con cargo a:

Financiación interna, entendiendo por tal las partidas presupuestarias consignadas a tal fin.

Financiación externa, entendiendo por tal el acceso a las subvenciones públicas que en cada ejercicio económico puedan estar accesibles en razón a los programas de formación previstos.

Los firmantes de este acuerdo estudiarán y apoyarán conjuntamente los mecanismos de acceso a estas subvenciones, de tal forma que, sin desvirtuar las finalidades del propio programa de formación, pueda conseguirse minorar sus costes hasta donde la normativa vigente permita.

2. Contenido del plan

2.1 Tipo de planes de acción.—Los programas concretos de formación a desarrollar por las unidades de producción o por sede central, podrán tener cualquiera de estas dos motivaciones:

a) Programas que, por su interés, por su generalidad o por la relación que tengan con políticas institucionales del grupo deban desarrollarse en todas las unidades de modo homogéneo [se corresponderán, normalmente, con los enunciados en los apartados d) y e) del punto 2.2].

b) Programas que vengan determinados por necesidades concretas detectadas en las diferentes unidades [se corresponderán, normalmente, con los apartados a), b) y c) del punto 2.2].

2.2 Contenido de los planes de acción.—Los planes de acción, programas de formación y acciones concretas en que se vaya a materializar este Acuerdo, tendrán como finalidades alguna o algunas de las siguientes:

a) Acciones encaminadas a mejorar e incrementar la capacidad profesional de los trabajadores en relación con el mejor desarrollo de su puesto actual.

b) Acciones encaminadas a ampliar y diversificar los conocimientos de los trabajadores en función de los requerimientos profesionales que previsiblemente vayan a ser necesarios a medio y largo plazo, dadas las expectativas de evolución de nuestros productos y servicios, de acuerdo con el plan estratégico.

c) Acciones encaminadas a conocer el producto o servicio a desarrollar, sus características y prioridades, tanto tecnológicas como productivas y de calidad.

d) Acciones tendentes a lograr la correcta comprensión de la misión y valores establecidos como característicos del modelo de compañía que se ha definido.

e) Acciones dirigidas a facilitar a todos los trabajadores una visión global de la empresa y del entorno en que nos movemos.

f) Acciones tendentes a incrementar globalmente la capacidad de empleo de los trabajadores.

g) Acciones dirigidas a promover el acceso de hombre y mujeres a puesto de trabajo en los que cada colectivo esté subrepresentado, como forma de eliminar o reducir la segregación ocupacional y garantizar la igualdad de oportunidades.

h) Acciones dirigidas a facilitar la reintegración profesional de personas que, por diversos motivos, hayan estado alejadas de la actividad durante un largo período de tiempo.

i) Acciones dirigidas a promover una gestión de los recursos humanos acorde con los compromisos de promoción de la igualdad de oportunidades.

2.3 Destinatarios del Acuerdo.—Por definición, son destinatarios de este acuerdo, todos los trabajadores de «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima», sea cual fuere la unidad en la que prestan sus servicios, su categoría profesional, su condición de incluidos o excluidos de los convenios colectivos, la naturaleza de su contrato de trabajo y su edad, sexo o condición.

Ello no obstante, se identifican los siguientes colectivos, como de especial atención, en el sentido de que serán objeto de interés preferente y específico:

a) Colectivos de menor cualificación profesional, contemplados como tales en cada una de las unidades.

b) Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

c) Titulados de reciente incorporación, mantengan o no con la empresa un contrato en prácticas.

d) Directivos intermedios, entendiendo por tales aquellas personas que ocupan puestos intermedios entre la Dirección y los puestos básicos y ostentan jefatura jerárquica sobre otras personas de la organización.

e) Otros colectivos que, en opinión del Comité Técnico Local, dadas sus características, deban ser considerados, en esa unidad de atención preferente.

f) Hombres y mujeres interesados en acceder a puestos en lo que cada colectivo esté subrepresentado.

g) Trabajadores y trabajadoras que regresen a la actividad profesional tras un largo período de ausencia.

2.4 Medios.

2.4.1 Medios internos: Se entenderá por medios internos, independientemente de su financiación, los medios directamente controlados por las organizaciones firmantes a este respecto:

a) Las partes consideran prioritaria la utilización de medios internos frente a los externos.

b) Cada una de las organizaciones firmantes elaborará, mantendrá actualizada y pondrá a disposición de los responsables de las unidades y de los distintos órganos de seguimiento del Acuerdo, un catálogo de cursos de formación que esté en condiciones de desarrollar.

c) Este catálogo establecerá las características del curso, tanto por lo que se refiere a su contenido, como a su duración, metodología y coste.

2.4.2 Medios externos: Son aquellos medios que no están bajo el control de los firmantes de este acuerdo. Su utilización se registrará por los siguientes principios:

a) En caso de duda, siempre que se plantee la elección alternativa entre medio interno y medio externo, se dará prioridad al medio interno.

b) La elección concreta de un medio externo debe ir precedida, salvo en casos excepcionales, del examen de más de una alternativa que permita comparar coste/calidad de los potenciales suministradores.

c) La asistencia a cursillos y seminarios exteriores de alto nivel debe suponer el compromiso por parte del asistente de distribuir a posteriori información y/o documentación del curso en las áreas interesadas y de elaborar al menos dos ideas aplicables en el grupo a propósito de la información recibida. Este punto se desarrollará más ampliamente en una I.G. (instrucción general) de aplicación general.

3. Cuestiones operativas

3.1 Dimensión del Acuerdo.—El desarrollo del Acuerdo se cuantifica en una cifra objetivo de 150.000 horas de formación durante cada uno de los dos años de duración, de acuerdo con las previsiones presupuestarias.

Coefficiente de reparto de las horas del programa: Formación dentro y fuera del horario habitual del trabajo.

Las partes establecen como objetivo mínimo los siguientes coeficientes:

Personal de fuera de C.C.

Dentro de la jornada: 8 por 100.

Fuera de la jornada: 77 por 100.

Autoformación: 15 por 100.

Personal dentro de C.C.

Dentro de la jornada: 55 por 100.

Fuera de la jornada: 30 por 100.

Autoformación: 15 por 100.

Cada Subcomité Técnico Local adaptará los anteriores porcentajes a las peculiaridades del centro, en el bien entendido que, en todo caso, es prioritario el cumplimiento de las acciones programadas.

Nivel mínimo del compromiso individual con el programa: Los Subcomités Locales, serán los responsables de gestionar la puesta en práctica de los siguientes compromisos:

Individuales: Cada persona afectada por el programa debería asumir un compromiso de autoformación, equivalente en horas al 15 por 100 del total de la formación previsto en el programa para él.

Organizativos: El departamento de formación de cada unidad se compromete a suministrar orientaciones y, en su caso, todo el material necesario para posibilitar cómoda y gratuitamente el cumplimiento del compromiso individual.

La verificación del grado de cumplimiento de este Acuerdo corresponde a los Subcomités Locales.

Asistencia a acciones de formación: Sobre la base de que la participación individual en este Acuerdo es libre y voluntaria, la asistencia a acciones de formación fuera de horas de trabajo será voluntaria.

Relación entre formación y promoción: Aunque la firma del presente Acuerdo y su anexo no suponen ninguna modificación directa en los principios, sistemas y normas que regulan los procesos de promoción en «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima»:

a) Las Comisiones de promoción de los distintos convenios colectivos de la empresa, articularán el peso que deba atribuirse en los concursos de méritos a la asistencia y aprovechamiento a los cursos y acciones derivados de este Acuerdo.

b) La Dirección de la empresa elaborará la correspondiente I.G., en la que se regule para el futuro la incidencia que deba tener la asistencia y aprovechamiento a acciones de formación en la promoción de personal de fuera de convenio. De esta I.G. se dará cuenta a los órganos de seguimiento del acuerdo.

3.2 Reparto de responsabilidades.

a) Elaboración de las fichas de recogida de datos.—La Dirección de Recursos Humanos preparará un borrador que se discutirá y aprobará, en su caso, previo acuerdo.

b) Recogida de información.—Es responsable la Dirección de Recursos Humanos de cada unidad, con la colaboración y supervisión del Comité Técnico Local.

c) Cruce de información.—Se llevará a cabo conjuntamente en cada unidad.

d) Programación de acciones concretas.—Acciones de formación exclusivamente para P.F.C.:

Iniciativa prioritaria de la Dirección y examen y aprobación por acuerdo.

Acciones para todo tipo de personal o exclusivamente para P.C.C.:

Iniciativa indistinta y examen y aprobación por acuerdo.

En todos los casos los clubs de gestión, los grupos de mejora y los trabajadores, podrán presentar sus propuestas al Comité Técnico Local.

e) Programación del plan global.—La Dirección de Recursos Humanos elaborará el proyecto que será aprobado, previo examen y discusión conjunta por el Comité Ejecutivo.

f) Presupuestación:

Elaboración de la tabla de costes (que ya figura en este anexo): Propuesta de la Dirección de Recursos Humanos y aprobación conjunta.

Determinación de los costes por programa: Propuesta de la Dirección de Recursos Humanos y aprobación conjunta.

Determinación de medios de financiación: Propuesta de la Dirección de Recursos Humanos y aprobación conjunta, pudiendo ser oídos como expertos los responsables de formación de las unidades y de las federaciones, por lo que se refiere.

Selección de asistentes a las acciones de formación:

Propuesta indistinta.

Selección definitiva: Conjunta y por acuerdo.

3.3 Criterios de evaluación.

a) Evaluación de acciones: Cada acción de formación será evaluada a su término, utilizando para ello el formato que se acompaña como apéndice.

En las acciones de larga duración podrán establecerse hitos intermedios de evaluación, con el mismo procedimiento.

b) Verificación del cumplimiento de acuerdos globales: La aprobación, proposición de medidas correctoras y su aplicación es una responsabilidad conjunta.

c) Verificación del grado de cumplimiento de los compromisos individuales (autoformación): Por las técnicas de comprobación que en cada unidad se estimen más oportunas, los Comités Técnicos verificarán el grado de cumplimiento de los compromisos de autoformación.

4.1 Relación de órganos:

Comité Ejecutivo.

Comité Delegado.

Comités Técnicos.

4.2 Composición.—Comité Ejecutivo:

Director corporativo de Recursos Humanos.

Secretario de Bienes de Equipo de CC.OO.

Responsable de Bienes de Equipo de UGT.

Secretaría: Director de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos.

Expertos.

Comités Técnicos:

Director de Recursos Humanos de la Unidad (por delegación del Director general de la Unidad).

Responsables de las secciones sindicales de CC.OO.

Responsables de las secciones sindicales de UGT.

Secretarios: Los responsables de formación de las D. Recursos Humanos y de CC.OO. y UGT.

Expertos.

4.3 Funciones.—Del Comité Ejecutivo:

Elaborar el Plan General de Formación.

Aprobar los planes locales.

Supervisar la aplicación del acuerdo en cada una de las unidades.

Implementar las medidas correctoras que se estimen necesarias.

Obtener la información de detalle necesaria para las funciones anteriores.

Mantener relaciones con organismos públicos.

Verificar sistemáticamente el grado de cumplimiento del programa.

Comités Técnicos (1):

Elaborar el Plan Local.

Ejecutar el acuerdo en sus respectivos ámbitos geográficos.

Vigilar y corregir las eventuales desviaciones.

Proponer la adopción y, en su caso, aplicar las medidas correctoras.

Aplicar los criterios de evaluación.

Determinar la aplicabilidad o no de suplidos por gastos de formación, según los usos y costumbres locales.

4.4 Periodicidad:

Comité Ejecutivo.—Trimestral (marzo, junio, septiembre y diciembre).

Comités Técnicos: Mensualmente.

4.5 Métodos de adopción de acuerdos.—En todos aquellos casos en que este anexo hable de «acuerdos», se entenderá que el sistema aplicable es el de aprobación por consenso.

(1) A las reuniones de estos órganos llamados por cualesquiera de las partes, podrán concurrir expertos en formación con voz y sin voto, ya sean los responsables de formación de la unidad o de la empresa, o de las federaciones sindicales.

ANEXO II

Estabilidad en el empleo

1. Contratos en prácticas

1.1 Regla general: Los contratos en prácticas actualmente en vigor se convertirán en fijos al término de su última renovación legal posible y, en todo caso, los contratos suscritos con anterioridad al 1 de abril de 1997 pasarán a fijos antes del 1 de mayo de 1998.

1.2 Excepcionalmente, cabrá la no renovación del contrato y, consecuentemente, la no conversión en fijo, cuando el rendimiento del contratado no alcance los estándares mínimos establecidos por la empresa.

2. Contratos de obra

2.1 Los contratos de obra que a la firma de los Convenios lleven ya más de dos años de servicios serán convertidos en fijos el primer día del mes siguiente al de la firma del Convenio.

2.2 Los restantes contratos de obra serán convertidos en fijos al cumplimiento del segundo año de servicios en la empresa y, en todo caso, antes del 1 de mayo de 1998, para los suscritos antes del 1 de abril de 1997.

2.3 La validez de los acuerdos contenidos en los puntos anteriores queda supeditada a las previsiones de carga de trabajo fija y/o la rescisión o reducción significativa de contratos por parte del cliente que, en su día, dieron origen a los mismos y que ahora se convierten en indefinidos. Dichos contratos estarán a lo dispuesto en el Real Decreto 8/1997, de 16 de mayo.

3. Otros contratos temporales

3.1 Regla general: Todos los contratos temporales, con fecha establecida de extinción, se convertirán en indeterminados en esa misma fecha, excepto que haya desaparecido objetivamente la causa que los motivó, en cuyo caso no podrá contratarse para ese puesto, de nuevo con carácter temporal.

3.2 Excepcionalmente, podrá no renovarse el contrato, ni convertir en fijo el temporal, cuando el puesto de trabajo sea ocupado por otro trabajador fijo, procedente de otra unidad, como medida para resolver excedentes de empleo en el grupo.

4. Contrataciones futuras

Modalidades.—Contrato indefinido: Su objetivo es facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

Afecta a:

Jóvenes de dieciocho a veintinueve años.

Parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo.

Mayores de cuarenta y cinco años.

Minusválidos.

Contrato formativo: Su objetivo es la adquisición teórica y práctica para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Afecta a:

Trabajadores entre dieciséis y veintiún años.

Minusválidos sin límite de edad.

Duración: Mínima de seis meses.

Contrato en prácticas: Su objetivo es posibilitar el acceso al trabajo de jóvenes con formación previa, de forma que adquieran la experiencia profesional relacionada con los estudios realizados.

Contrato por obra o servicio determinado: Contrato para realizar aquellos trabajos identificados y tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Entendiendo como autonomía y sustantividad propia: «Un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, con tal concreción que llega a individualizar la finalidad del contrato y la específica tarea a que se contrae».

5. Comisión paritaria de empleo

Se constituirá una Comisión paritaria de empleo a nivel central en el seno de la Comisión del Acuerdo Marco para «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima», y «Gec Alsthom Electromecánica, Sociedad Anónima».

Siendo sus competencias:

Información y seguimiento de lo acordado en contratación:

Exposición de motivos excepcionales de no renovación, siendo el funcionamiento el siguiente:

La representación de los trabajadores deberá evaluar, con las medidas necesarias para ello, la existencia de las causas alegadas por la Dirección de cada una de las unidades, para que se den los motivos suficientes para que la empresa proceda a la rescisión de contratos.

En caso de desacuerdo con la existencia de causalidad en la extinción o con el despido propuesto contribuya a superar las dificultades de la empresa se recurrirá, en primer lugar, a la Comisión paritaria de empleo, si persistiese el desacuerdo se utilizarán, de común acuerdo, los mecanismos previstos en el artículo 13 del Acuerdo marco «Solución voluntaria de conflictos».

ANEXO III

Beneficios sociales

Como inicio de los trabajos a desarrollar en los próximos tres meses, las partes acuerdan establecer como primer acuerdo el que se desarrolla a continuación:

Seguro de vida y accidente:

La empresa suscribirá las correspondientes pólizas con la compañía de seguros que seleccione:

- a) Muerte por enfermedad: 6.000.000 de pesetas.
- b) Muerte por accidente: 6.000.000 de pesetas.
- c) Invalidez total, absoluta o gran invalidez: 6.000.000 de pesetas.

Estas cantidades serán de inicio, manteniéndose las cantidades superiores que ya figuren en los Convenios Colectivos vigentes.

ANEXO IV

Acuerdo de aplicación a Gec Alsthom en España de las normas del Foro Gec Alsthom

1. Objetivo del Acuerdo

El objeto del presente Acuerdo es establecer las reglas de aplicación en España del contenido del Foro Gec Alsthom, constituido en París el día 30 de mayo de 1996.

2. Firmantes

En representación de las empresas de Gec Alsthom en España firma el presente documento don Clemente Rodríguez Navarro, Director Corporativo de Recursos Humanos de «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima», a la que actualmente pertenecen los dos miembros españoles incluidos en la representación sindical del citado Foro Gec Alsthom.

En representación de las organizaciones sindicales españolas con presencia en el Foro Gec Alsthom, firman este documento don Pedro J. Lorca Acosta, por CC.OO. y don Ambrosio Fernández Félix, por UGT.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad para firmar este Acuerdo.

3. Representantes españoles en el Foro

3.1 Vocales.—De acuerdo con la distribución de Vocales establecida en el ámbito del Foro Europeo, y teniendo en cuenta el número de representantes legales de los trabajadores de las distintas empresas y centros de trabajo del Grupo Gec Alsthom en España, la representación española la ostentan don Emilio Penado Serra, por CC.OO., y don Antonio Calvo Cucarella, por UGT.

3.2 Suplentes.—En base a la anterior distribución los Vocales suplentes serían don Francisco Signes Martínez, por CC.OO., y don Juan Carlos Amado Alcaide, por UGT. En tal sentido se estará a lo dispuesto en lo referente a los Vocales titulares.

3.3 Cambio de representantes.—Si durante la vigencia del presente Acuerdo cualesquiera de las dos centrales sindicales afectadas por él (CC.OO. y UGT) decidieran sustituir a alguno de los Vocales, comunicarán a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos de «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima», el o los nombres de los Vocales propuestos, para su comunicación a la representación de Gec Alsthom en el Foro Europeo.

3.4 Vigencia.—La vigencia en dicha representación estará sujeta a lo recogido en el Acuerdo del Foro Europeo de Gec Alsthom.

4. Principios de funcionamiento

4.1 Asistencia a las sesiones del Foro.—Incluido el tiempo de desplazamiento, cada uno de los dos Vocales, o del Vocal y suplente, en su caso, dispondrán de tantos días de licencia con sueldo como los previstos para asistir a la reunión del Foro, más un día más.

Los desplazamientos y estancia en la localidad en la que se celebre el Foro serán por cuenta de «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima».

4.2 Asistencia al Comité Restringido.—Las mismas reglas del punto anterior se aplicarán en el caso de que alguno de los dos representantes españoles forme parte del Comité Restringido.

4.3 Mecanismos de información y coordinación.—En su condición de representantes de todos los trabajadores de Gec Alsthom en España, los dos Vocales del Foro estarán, tras la reunión anual del mismo, autorizados para reunirse con los representantes de los trabajadores de los distintos centros y empresas del Grupo Gec Alsthom en España en la forma, tiempo y lugar que estimen oportunos previa comunicación al Director Corporativo de Recursos Humanos de la División Transportes, para informarles del citado encuentro anual.

Una vez al año, y con carácter previo y preparatorio de la reunión del Foro Europeo, se autorizará y se facilitarán los medios necesarios para que los Vocales Españoles en dicho organismo puedan reunirse con los representantes de las federaciones firmantes y dos representantes de

las secciones sindicales de UGT y CC.OO., de los centros de trabajo y/o empresas del Grupo en España que operan en la actualidad y los que en un futuro se pudieran integrar.

En este sentido, y previa comunicación, la Dirección de «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima», articulará las medidas oportunas con los responsables de las demás empresas del Grupo para poner en práctica este punto.

4.4 Documentación.—La documentación referida al Foro será suministrada a los dos Vocales, traducida al castellano, y con el número de ejemplares suficiente y, asimismo, se garantizará su distribución a los representantes de los trabajadores en el tiempo y forma que se estime más conveniente.

De igual manera se garantizarán los medios técnicos y los elementos necesarios a los Vocales del Foro de Gec Alsthom para desarrollar su labor, cuya concreción se acordará entre las partes.

4.5 Formación.—La Dirección de «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima», facilitará los medios para que los Vocales del Foro puedan adquirir la capacitación necesaria con el objetivo de facilitar el desarrollo de las reuniones del mismo, basada en materias relacionadas con el idioma, legislación social y laboral comunitaria y todas aquellas que establezca el Foro en su seno.

Relación de empresas de Gec Alsthom a fecha 6 de noviembre de 1996 a los efectos previstos en el Acuerdo de esta misma fecha, firmado en desarrollo del Foro Europeo de Gec Alsthom

Producción de energía:

- «Gec Alsthom Sales Network, Sociedad Anónima».
- «Gec Alsthom Electromecánica, Sociedad Anónima».
- «Gec Alsthom Neyrpic Española, Sociedad Anónima».

Transporte y distribución de energía:

- «Gec Alsthom Sales Network, Sociedad Anónima».
- Gec Alsthom T&D.
- Unidad Alta Tensión.
- Unidad Media Tensión.

Transporte:

- «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima».

Equipos industriales:

- «Gec Alsthom Engineering Systems Ibérica, Sociedad Anónima».
- «Air Industrie Systemes, Sociedad Anónima».

Coordinación nacional:

- «Gec Alsthom, Sociedad Anónima».

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

9366 ORDEN de 31 de marzo de 1998 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia de la Audiencia Nacional recaída en el recurso contencioso-administrativo número 7/848/1995, interpuesto por don Salvador de la Nuez Deniz.

En el recurso contencioso-administrativo número 7/848/1995 interpuesto ante la Audiencia Nacional por don Salvador de la Nuez Deniz, contra la Resolución de la anterior Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Vivienda, de fecha 30 de noviembre de 1994, por la que se resuelve el concurso para la provisión de puestos de trabajo para funcionarios de los grupos A, B y C, que fue convocado por la anterior Resolución, de 22 de junio de 1994, en fecha 1 de enero de 1997, se ha dictado sentencia, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

«Fallamos: Que estimamos el recurso contencioso-administrativo número 848/1995, formulado por don Salvador de la Nuez Deniz, contra la Administración General del Estado (Ministerio de Medio Ambiente y Vivienda), representada por el Abogado del Estado, en impugnación de la Resolución de la Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Vivienda, de 30 de noviembre de 1994, de resolución del concurso convocado por anterior acuerdo de 22 de junio de 1994; anulamos los actos recurridos y declaramos corresponder al actor el puesto de trabajo número 58 de la convocatoria, con los efectos económicos oportunos; todo ello con el fundamento que se contiene en la presente sentencia y sin hacer expresa declaración en materia de costas.»

Este Ministerio, a efectos de lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y cumplimiento.

Madrid, 31 de marzo de 1998.—P. D. (Orden de 25 de septiembre de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 27), el Subsecretario, Claro José Fernández-Carnicero González.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Recursos Humanos.

BANCO DE ESPAÑA

9367 RESOLUCIÓN de 17 de abril de 1998, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 20 al 26 de abril de 1998, salvo aviso en contrario.

	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	148,67	154,80
Billete pequeño (2)	147,14	154,80
1 marco alemán	82,39	85,79
1 franco francés	24,58	25,59
1 libra esterlina	250,81	261,15
100 liras italianas	8,34	8,68
100 francos belgas y luxemburgueses	399,14	415,60
1 florín holandés	73,16	76,17
1 corona danesa	21,60	22,50
1 libra irlandesa	207,47	216,03
100 escudos portugueses	80,41	83,73
100 dracmas griegas	47,49	49,45
1 dólar canadiense	103,80	108,08
1 franco suizo	99,41	103,51
100 yenes japoneses	113,06	117,72
1 corona sueca	19,23	20,03
1 corona noruega	19,85	20,67
1 marco finlandés	27,14	28,26
1 chelín austriaco	11,71	12,19
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	14,17	15,90

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.

(2) Aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

Madrid, 17 de abril de 1998.—El Director general, Luis María Linde de Castro.