

ANEXO II

**Tabla de remuneración**

Grupo profesional	Puestos	Remuneración bruta anual mínima - Euros	Remuneración bruta anual máxima - Euros
1	<i>Personal de Dirección y Coordinación</i>  Dirección / Coordinación General. Dirección / Coordinación de Áreas. Coordinación de programas (general). Coordinación territorial. Coordinación de proyecto/ centro de empleo.	20.000	30.000
2	<i>Personal Técnico</i>  Técnico/a de gestión económica de proyectos. Técnico/a de información-documentación. Técnico/a de formación presencial. Técnico/a de formación a distancia. Técnico/a de gestión laboral. Técnico/a de gestión económica. Técnico/a de empleo. Técnico/a de orientación laboral. Técnico/a de intermediación laboral. Técnico/a de autoempleo Técnico/a de proyecto. Técnico/a de investigación social Técnico/a informático Técnico/a de diseño gráfico. Formador/a.	15.000	23.000
3	<i>Personal Auxiliar</i>  Recepcionista. Monitor/a Personal de apoyo. Auxiliar Administrativo/a. Grabador/a de datos. Otro personal auxiliar	11.000	16.800
4	Personal de limpieza y mantenimiento.	8.000	11.200

**CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ERCROS, S.A.**



RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo del Grupo Ercros, S.A. (Acuerdo de Adhesión y adaptación al XIV Convenio General de la Industria Química).

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Ercros, S.A. (Acuerdo Sindical de Adhesión y adaptación al XIV Convenio General de la Industria Química) (Código de Convenio n.º 9007412) que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las Secciones Sindicales de UGT, CC.OO. y USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

**Primero:** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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 noviembre de 2005.-El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## **II ACUERDO SINDICAL DEL GRUPO ERCROS, S.A. DE ADHESIÓN**

### **Y ADAPTACIÓN AL XIV CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA**

#### **QUÍMICA ESPAÑOLA. AÑO 2004-2006**

##### **I. Preámbulo**

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

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

##### **II. Naturaleza Jurídica Y Ámbito De Aplicación**

###### **Artículo 1. Naturaleza Jurídica**





El presente Acuerdo tiene eficacia general, y se establece al amparo del título III del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la naturaleza, contenido y eficacia de un Convenio Colectivo, en virtud de lo estipulado en el artículo 82 y siguientes del citado texto legal.

## **Artículo 2. Ámbito personal**

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

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

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

Igualmente dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y beneficios que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

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

## **Artículo 3. Ámbito Territorial**

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

## **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente Acuerdo entrará en vigor, a partir de la firma del mismo.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2006.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004.

## **Artículo 5. Vinculación A La Totalidad.**



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

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

### **Artículo 6. Compensación Y Absorción.**

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

### **Artículo 7. Adhesiones Al Acuerdo**

Las empresas en las que el Grupo Ercros participe al menos en un 51 % de su capital social, podrán adherirse al presente Acuerdo, siendo necesario, para que la adhesión surta plenos efectos, un acuerdo expreso de las Representaciones de los Trabajadores de las empresas que deseen adherirse, la conformidad de las respectivas Direcciones y que la petición de adhesión sea aceptada por la Comisión de Seguimiento que se crea en el art. 24 del presente Acuerdo.

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

### **Artículo 8. Pactos Y Convenio Colectivo De Minas De Cardona-Ercros Industrial, S.A.**

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

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

Por todo lo anterior el Acuerdo será de aplicación obligatoria y prioritaria en todo el ámbito del Grupo Ercros, sobre lo establecido en los Pactos y Convenios



Colectivos que a continuación se relacionan:

Dichos Pactos y Convenios Colectivos son:

a) Por Ercros Industrial, S.A.

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

Pacto de Empresa de Ercros Industrial, S.A., para los Centros de Trabajo de Flix, Barcelona, Madrid, Sevilla, Zaragoza, Bilbao y Valencia.

Convenio Colectivo de Minas de Cardona-Ercros Industrial.

Pacto de la fábrica de Tarragona.

b) Por Agrocros, S.A.

Pacto, para sus centros de Silla y Catadau (Valencia) y Huelva.

c) Por Fosfatos de Cartagena, S.A.

Pacto de Fosfatos de Cartagena S.A.

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

Incrementos salariales.

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

Creación o modificación de conceptos retributivos o de estructura salarial en general, incluidos los incrementos por mejoras de productividad y/o cambio organizativo de las condiciones de trabajo, que serán remitidos a la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Sindical tras su ratificación. En caso de desacuerdo, la citada Comisión de Seguimiento tendrá funciones de arbitraje.

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

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



### **III. Incrementos Salariales Y Revisión Salarial**

#### **Artículo 9. Incrementos Salariales**

Las partes, de acuerdo con el Plan de Recuperación de Márgenes de 17.01.05, que contempla la congelación de un 2% para cada uno de los años del incremento salarial estipulado en el XIV Convenio General de la Industria Química española, para los años 2004, 2005 y 2006, establecen los siguientes incrementos salariales:

1. Incremento salarial para el año 2004: Año 2004) 0,5% + la revisión salarial pactada en el XIV Convenio General de la Industria Química.
2. Incremento salarial para el año 2005: Año 2005) 0,5% + la revisión salarial pactada en el XIV Convenio General de la Industria Química.
3. Incremento salarial para el año 2006: Año 2006) 0,5% + la revisión salarial pactada en el XIV Convenio General de la Industria Química.

No obstante, en el caso de que el EBITDA del año 2005 de Ercros Industrial fuera igual o superior a 18 millones de euros, no se aplicaría la congelación del 2 % en el año 2006.

Estas medidas de congelación salarial, no serán de aplicación a los trabajadores de Agrocros, incluidos en la nómina de Convenio Colectivo.

La tabla salarial y el modulo de cálculo de la antigüedad de Agrocros, progresará de tal manera que en fecha 01/01/2007, estarán equiparadas a la tabla general y serán incrementadas con el mismo criterio que el resto del grupo.

En todo caso, la pérdida generada durante los años 2004, 2005 y 2006 si se produce, se recuperará a partir del año 2007 a razón de un 1% anual hasta alcanzar el 100% de la pérdida derivada de la congelación anteriormente expuesta.

#### **Artículo 10. Cláusula De Revisión Salarial.**

1. Cláusula de Revisión salarial para el año 2004:

En caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido en el INE registrase al 31 de diciembre de 2004 una variación respecto al 31 de diciembre de 2003, superior o inferior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento que en su caso proceda se abonará con efectos de 1 de enero de 2004, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2005.

2. Cláusula de Revisión salarial para el año 2005:



En caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido en el INE registrase al 31 de diciembre de 2005 una variación respecto al 31 de diciembre de 2004, superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto).

El incremento que en su caso proceda se abonará con efectos de 1 de enero de 2005, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2006.

### 3. Cláusula de Revisión salarial para el año 2006:

En caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido en el INE registrase al 31 de diciembre de 2006 una variación respecto al 31 de diciembre de 2005, superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto).

El incremento que en su caso proceda se abonará con efectos de 1 de enero de 2006, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2007.

## IV. Jornada De Trabajo

### Artículo 11. Jornada De Trabajo.

La jornada laboral máxima para todo el personal durante la vigencia del presente Acuerdo será de 1.720 horas/año de trabajo efectivo.

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

## TÍTULO II

### Empleo

### Artículo 12. Contratos De Trabajo

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





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

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

### **Artículo 13. Transformación De Contratos Temporales En Indefinidos**

A la firma del presente Acuerdo, las partes proceden a transformar una serie de contratos de duración determinada en indefinidos, según anexo G, como consecuencia del Acuerdo del Plan de Recuperación de Márgenes de 17.01.05.

### **Artículo 14. Régimen De Garantías De Empleo**

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

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

1. Durante la vigencia del presente Acuerdo, y a partir de la firma del mismo, la Empresa no planteará ninguna regulación de empleo que implique resolución de contratos de trabajo sin previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores a quienes se refiere este Acuerdo, salvo situaciones jurídicas que lo exigieran u obligasen a ello.
2. El anterior compromiso opera tanto en el supuesto de mantenerse las actuales estructuras de la Empresa, como si estas se modificasen dentro de la vigencia temporal del presente Acuerdo, como consecuencia de venta y/o compra parcial o total, y fusiones.
3. Las garantías de empleo establecidas operan en el conjunto del ámbito de la Empresa y por tanto, afecta a todos los trabajadores.
4. Para dar cumplimiento eficaz a los compromisos adquiridos, ambas partes, siempre y cuando las problemáticas industriales y económicas lo aconsejaren, coinciden en la necesidad de negociar la aplicación de medidas contractuales, planes de prejubilación anticipada, bajas incentivadas, incapacidad laboral, sistemas de movilidad funcional y geográfica.







Estos planes procurarán preferentemente aplicarse en el orden establecido en este apartado.

### TÍTULO III

#### Seguridad, Salud Laboral Y Protección Medioambiental

##### Artículo 15

Los firmantes del presente Acuerdo convienen que la protección de la salud de los trabajadores, así como del equilibrio de los sistemas naturales constituye un objetivo básico y prioritario.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, y a lo regulado en el XIV Convenio General de la Industria Química, excepto en lo especificado en este Título.

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

##### Artículo 16. Órganos De Coordinación Y Control

1. Delegados de prevención y medio ambiente.

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

La Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros, podrá establecer para todo el Grupo el sistema de designación de Delegados de Prevención que considere más adecuado, sin menoscabo de lo dispuesto en el Artículo 35.4 de la Ley 31/1995.

Los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias de los Delegados de Medio Ambiente, recogidas en el artículo 67 bis. Del XIV Convenio General de la Industria Química.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus





funciones será considerado como tiempo de ejercicio de las funciones de representación previsto en el art. 68.a) del Estatuto de los Trabajadores, siendo considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario pero con la misma remuneración, el correspondiente a las reuniones de los distintos Comités de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas según lo dispuesto en las letras a) y c) del art. 36 de la L. 31/95.

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

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

## 2. Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Centro de Trabajo:

Dicho Comité es el órgano de participación y de consulta regular y periódica que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en su ámbito de actuación. Asimismo se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la actividad del centro de trabajo, garantizando así, los derechos de participación, información y consulta establecidos en las normas legales aplicables.

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

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

## 3. Comité de Seguridad y Salud Intercontratas:

En esta materia se estará a lo regulado en el Art. 66.5 del XIV Convenio General de la Industria Química.

## 4. Comisión de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente del Grupo Ercros.

Como desarrollo de lo establecido en el punto 3.1 del artículo 66 del XIV Convenio General de la Industria Química, se constituirá un Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, único para todo el Grupo Ercros, con participación de





las Centrales Sindicales mayoritarias en la Empresa y firmantes de este Acuerdo.

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

Para su funcionamiento esta Comisión podrá estar asistida por asesores designados por cada una de las partes.

Se dotará a este órgano de la documentación necesaria para su funcionamiento y se reunirá de forma ordinaria cada cuatro meses, y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las partes, levantándose actas del contenido de dichas reuniones.

Sus funciones y facultades serán:

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

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

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

Recibir información por escrito sobre los planes de formación en materia de Seguridad, Salud y Medio ambiente y elaborar propuestas alternativas o complementarias a los mismos, para lo que se podrá solicitar ayuda externa a la Empresa.

Emitir informes a petición de los Comités de Seguridad y Salud, y/o Delegados de Prevención, y/o Delegados Sindicales.

Colaborar en la gestión ante las autoridades correspondientes (Administración Central, Administraciones Autonómicas, Administraciones Locales, etc.) de las ayudas de cualquier tipo que se puedan destinar a estos fines.

Igualmente, será considerado en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario pero con la misma remuneración, el tiempo empleado en las reuniones de esta Comisión.



## **Artículo 17. Formación Específica.**

En cada centro se establecerán, en esta materia, programas anuales de formación para los trabajadores y se dará continuidad a la política de formación en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, a todos los niveles.

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

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

## **TÍTULO IV**

### **Formación**

## **Artículo 18**

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

### **1. Objeto de la Formación.**

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

### **2. Plan general de Formación y desarrollo del personal.**

La Dirección realizará periódicamente un estudio y diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores, derivadas tanto de los procesos productivos como de la innovación tecnológica y la evolución de los mercados.

En función de los resultados de dicho estudio y diagnóstico, la Dirección elaborará un plan general de formación, entregando una copia del mismo a los delegados de la Subcomisión de Formación.

La Comisión de Seguimiento, constituida de acuerdo con el Artículo 25 del presente Acuerdo, estudiará, propondrá, colaborará y coadyuvará la elaboración de los procedimientos mediante los cuales la Dirección facilitará el acceso a todos estos programas.





Para la puesta en práctica de las acciones previstas en el Plan General de Formación, se emplearán preferentemente recursos propios de la Empresa, tanto técnicos como humanos, incluyendo el diseño, la organización y la ejecución de las acciones formativas.

El aprovechamiento de la Formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puestos, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes, actitudes y conocimientos.

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

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

### 3. Subcomisión de formación.

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

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

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

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

Las funciones de la Subcomisión de Formación, se establecerán en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo y, entre otras tendrá las siguientes:

Velar por el cumplimiento, desarrollo y puesta en práctica de todo el capítulo de formación de este Acuerdo así como del Capítulo XIII del XIV del Convenio General de la Industria Química.

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

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

Realizar propuestas sobre programas de formación.





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

Establecer posibles contactos con departamentos o servicios especializados de Formación de otras Empresas e Instituciones, que puedan organizar programas de interés para la Empresa.

Informar ante el organismo competente las solicitudes que realice la Empresa de subvenciones de ayudas a la formación, cualquiera que sea el ámbito de las mismas, que será refrendado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

#### 4. Desarrollo de la actividad formativa.

El desarrollo de las acciones Formativas, siempre que sea posible, se llevara a cabo dentro de la jornada de trabajo. Cuando las acciones Formativas se realicen dentro de la jornada de trabajo, se procurara que estas no produzcan horas extraordinarias o que las producidas estén originadas por razones de evidente necesidad, poniéndose en conocimiento de la representación sindical tales circunstancias.

La Comisión de Seguimiento podrá establecer las condiciones en los que se desarrollará la formación impartida fuera de la jornada de trabajo, y en su caso compensación económica o descanso correspondiente, dietas y desplazamientos del trabajador.

## TÍTULO V

### De La Acción Sindical

#### Artículo 19

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente, en materia de representación de los trabajadores de la Empresa, con especial referencia a la ley orgánica de libertad sindical y al capítulo XII del XIV Convenio General de la Industria Química Española.

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

En materia de crédito horario de los representantes de los trabajadores,

entendiendo por estos los definidos en el Art. 71.A del XIV Convenio General de la Industria Química, las partes se remiten a la legislación vigente, manteniendo aquellas condiciones más favorables establecidas por pacto explícito o implícito en los respectivos Centros de Trabajo.

Para aquellos trabajadores que formen parte de alguno de los órganos de participación de nivel superior al Centro de Trabajo, la empresa facilitará su asistencia a dichos órganos concediéndoles el crédito horario necesario y asumiendo los costes de dichas horas así como los gastos del desplazamiento en su caso.

### **Artículo 20. Sección Sindical Estatal**

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

La Empresa facilitará, dentro de sus posibilidades, el acceso al correo electrónico para facilitar las comunicaciones de las distintas secciones sindicales, hacia las respectivas Centrales Sindicales, Federaciones de Industria, y otras instancias.

### **Artículo 21. Delegado Sindical Estatal**

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

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

El Delegado Sindical Estatal, tendrá los mismos derechos y garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales de centro.

## **TÍTULO VI**

### **Beneficios Extrasalariales**

#### **Artículo 22. Seguro De Vida, Ayudas Al Estudio, Premios De Vinculación En La Empresa.**

##### **1. Seguro de vida:**

Las partes acuerdan contratar un Seguro de Vida para el personal en activo en plantilla asegurará las contingencias y capitales para los siguientes conceptos:



Muerte: 24.040,48 € (4.000.000 ptas).

Muerte por accidente: 24.040,48 € (4.000.000 ptas).

Incapacidad permanente Absoluta e Incapacidad permanente total:

30.050,61 € (5.000.000 ptas) (hasta 50 años).

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

24.048,48 € (4.000.000 ptas) (más de 55 años).

Cuota trabajador: 1,74 € (290 ptas).

## 2. Ayuda Minusválidos:

La Empresa a sus trabajadores por cada hijo minusválido les reconoce una ayuda económica de 2.561,165 € anuales.

Para aquellos trabajadores con cónyuge, padres (del trabajador) o hermanos (del trabajador) minusválidos la ayuda será del 25% de la cantidad anterior.

Es requisito imprescindible para este segundo supuesto que los citados minusválidos convivan y dependan económicamente del trabajador.

En todo caso el grado de minusvalía deberá ser igual o superior al 33% y en todo caso deberá ser acreditable mediante certificado o resolución expedida por el INSERSO o el órgano competente de las Comunidades Autónomas.

Para el segundo supuesto existirá dependencia económica cuando el sujeto causante de la ayuda (el minusválido) no obtenga rentas anuales, incluidas las exentas de declaración en el IRPF, superiores al Salario

Mínimo Interprofesional (1).

Acreditación de los requisitos:

Cuando el trabajador solicite esta ayuda o cuando sea requerido por la empresa, deberá poner a disposición de la misma la documentación necesaria para que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en este acuerdo.

Parentesco: fotocopia del libro de familia del trabajador o del familiar respectivamente.

Parentesco de los hijos por razón de tutela o acogimiento legal: documento formalizado ante la entidad pública competente en materia de protección de menores.





Minusvalía: certificado o resolución expedida por el INSERSO o el órgano competente de las Comunidades Autónomas.

Dependencia económica: Declaración de Renta Anual de trabajador ya que el familiar (excepto los hermanos del trabajador) deben estar incluidos en ella a efectos de cómputo del mínimo familiar. Para los hermanos del trabajador copia de los datos fiscales facilitados por la Agencia Tributaria.

3. Ayudas al estudio. Se adjunta como anexo el «Reglamento que regula la concesión de ayudas al estudio en el Grupo Ercros»

4. Los Objetivos Específicos y/o Mejoras Sociales de los Centros de Trabajo se mantendrán en sus actuales términos, incrementándose para 2004, 2005 y 2006 en el mismo porcentaje que los salarios y las tablas salariales, aplicándose la revisión salarial pactada en condiciones de homogeneidad de plantilla.

5. Las Becas para los Trabajadores y los Premios de Vinculación en la Empresa que en la actualidad rigen en los Centros de Trabajo, se mantienen en su totalidad y se aplicará los aumentos y la revisión salarial correspondiente.

6. Las partes incorporan al presente Acuerdo, como fruto de la negociación colectiva, el Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Ercros, que se regirá por sus normas propias de funcionamiento.

## **TÍTULO VII**

### **Dietas, Desplazamientos Y Kilometrajes Y Permisos**

#### **Artículo 23**

Todos los viajes por cuenta de la Empresa deberán ser conocidos y autorizados previamente a su inicio, por la Dirección o persona Delegada.

Esta conformará las liquidaciones de viajes que se presenten, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de Intervención.

(1) Es la cantidad que la Ley del Impuesto sobre la Renta establece como máxima para la aplicación de mínimos familiares a ascendientes y descendientes no miembros de la unidad familiar.

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

Grupo único

Personal sujeto en todo al Acuerdo



Medios de Transporte:

Avión: Clase turista.

Tren nocturno: Compartimento individual.

Tren diurno: Clase Preferente.

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

Conceptos (2):

Habitación hotel: 3 estrellas.

Desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel): 3,13 €.

Almuerzo: 20,27 €.

Cena: 20,27 €.

Varios: 6,59 €.

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

#### **Artículo 24. Permisos**

El trabajador, avisando con la antelación previa y posible y condicionado a justificación posterior, podrá faltar al trabajo, con derecho a la percepción del salario real en su jornada ordinaria por los motivos y tiempos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
2. Tres días por nacimiento o adopción de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 100 km.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización, enfermedad grave diagnosticada por facultativo de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad u otras personas que convivan con el trabajador y dependan de este, que podrán





ampliarse hasta 5 días cuando medie necesidad de desplazamiento. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de hasta 50 km.,

1 día adicional; de 50 a 500 km. 2 días adicionales y para desplazamientos superiores a 500 km. 3 días adicionales.

4. Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad u otras personas que convivan con el trabajador y dependan de este, que podrán ampliarse hasta 5 días cuando medie necesidad de desplazamiento. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de hasta 50 km., 1 día adicional; de 50 a 500 km. 2 días adicionales y para desplazamientos superiores a 500 km. 3 días adicionales.

5. Matrimonio de hijos, padre o hermanos por consanguinidad y afinidad y primera comunión o bautizo de hijos: 1 día que deberá coincidir con la fecha de la celebración de la ceremonia. Si existe desplazamiento superior a 100 km. 3 días.

6. Traslado de domicilio: 2 días.

7. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluyendo el sufragio activo y las citaciones antes los órganos judiciales: por el tiempo indispensable. 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.

8. Consulta médica del trabajador o para acompañar a visita médica a hijos y cónyuge: Por el tiempo preciso o necesario. Este permiso podrá ser disfrutado para acompañar a visita médica a ascendientes, hermanos u otras personas de avanzada edad o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, si estos conviven con el trabajador y dependen del mismo o no tengan posibilidad de ser acompañados por otra persona.

En caso de que el trabajador tenga que desplazarse a tal efecto fuera de su municipio de residencia el permiso será de 1 día.

(2) Los importes de desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel), almuerzo y cena, se incrementarán en un 20% en los desplazamientos a Barcelona,

Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia.

Para los desplazamientos, la empresa tiene contratada una póliza de seguro de accidentes, de la cual se adjunta copia, anualmente deberá dar copia de la renovación de la misma a la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo Sindical.



9. Todo trabajador que curse estudios en Centros Oficiales con titulación oficialmente reconocida y asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional: los días necesarios para concurrir a exámenes.

Asimismo, tendrán derecho al mismo permiso los trabajadores que se examinen para la obtención del permiso de conducir, limitando el mismo a un máximo de dos convocatorias.

Asimismo, se tendrá derecho a los permisos que aun no estando redactados en la enumeración anterior, están recogidos en el C.G.I.Q., o son derecho mínimo necesario según la Legislación Vigente.

En cuanto a los casos previstos en los apartado 2 y 3, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgaran por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Las distancias kilométricas establecidas en este artículo se contarán a partir de la población de residencia del trabajador. Asimismo los días adicionales por distancia kilométrica no serán acumulables entre ellos.

La Comisión de Seguimiento interpretará el contenido y velará por el cumplimiento del presente artículo, a fin de evitar situaciones abusivas.

## TÍTULO VIII

### Comisión de Seguimiento

#### Artículo 25. Comisión de Seguimiento

Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de

Seguimiento de carácter paritario, para la interpretación, aplicación, conocimiento, desarrollo y seguimiento de lo pactado durante la vigencia del presente Acuerdo general.

Esta Comisión será única para todas las empresas del Grupo Ercros y conjunto de trabajadores que estén afectados por el presente Acuerdo.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por los Delegados Sindicales Estatales y ocho trabajadores del Grupo Ercros en representación de los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo general, que serán designados por los mismos y por ocho miembros en representación de la Dirección designados por la misma. También formarán parte de esta Comisión, con voz pero sin voto, los representantes de las Federaciones

Estatales de los Sindicatos firmantes del Acuerdo.



En función de la naturaleza y alcance de los temas a tratar, podrán asistir a la reunión, con voz pero sin voto, técnicos de dichas Federaciones, en calidad de asesores.

La Comisión de Seguimiento podrá designar las subcomisiones que estime convenientes por razón de la especialidad de los asuntos a tratar, y para facilitar el estudio y resolución de problemáticas complejas. Los miembros de estas subcomisiones pertenecerán a la Comisión de Seguimiento.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento o de cualquier de las subcomisiones que puedan crearse, estarán sujetos a las reglas y compromisos del sigilo profesional.

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento que tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la firma del Acuerdo, se establecerán sus normas de funcionamiento y competencias específicas, entre las que estarán:

Interpretar el contenido y velar por el cumplimiento del presente Acuerdo general, de conformidad con la legislación vigente y los principios de la buena fe.

Recibir información económica establecida por la legislación vigente, relativa al Grupo Ercros.

Conocer la evolución del contenido del plan general financiero del Grupo Ercros.

Recibir información sobre las ventas, fusiones y arrendamientos de centros de trabajo.

Recibir información detallada de las circunstancias económicas productivas, organizativas y de mercado que puedan requerir reducciones temporales de empleo o futuros planes de incentivación de bajas voluntarias ahora no previstas, así como posibles modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, sin perjuicio de las competencias que a este respecto tienen los Comités de Empresa.

Acordar el acudir a la Administración para plantear conjuntamente determinados temas, reservándose las partes su derecho a acudir por separado cuando lo crean oportuno.

Recibir información y realizar propuestas concretas en todo lo relacionado con el empleo y la subcontratación laboral.

La Comisión de Seguimiento creará una subcomisión de estudio para la aplicación de la clasificación laboral y armonización de conceptos y tablas salariales, contemplando la situación de cada Pacto de centro o Convenio Colectivo a que hace referencia al artículo 8.º del presente Acuerdo.





La Dirección entregará a la Comisión de Seguimiento, al finalizar el año, detalle de la situación de las plantillas de su personal, señalando el número de trabajadores por centro de trabajo, con indicación por categorías profesionales y unidades orgánicas, así como las modalidades contractuales que se apliquen.

Asimismo en el seno de esta Comisión, se analizarán y examinarán la evolución de las plantillas en el año anterior, las previsiones para el año siguiente, así como la utilización de las diversas modalidades de contratación.

Todo ello sin perjuicio de los derechos reconocidos, legalmente o por Acuerdos, a los Comités de Empresa o Delegados de Personal de los Centros de trabajo

### **Disposición final primera**

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

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

### **Disposición final segunda.**

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

### **Disposición final tercera**

El presente acuerdo incluye los siguientes Anexos:

A: Acuerdo del Plan de Recuperación de Márgenes de 17 de enero de 2005.

B: Plan de Incapacidades del Grupo Ercros.

C: Tablas salariales del negocio de Química Básica y Alimentación Animal (Centros de Flix y Corporación, fábrica de Tarragona, Minas de Cardona y Fosfatos de Cartagena,).

D: Tabla salarial de Ercros Industrial, S.A.-Fabrica de Aranjuez.

E: Tabla salarial de Agrocros,S.A., en sus centros de Silla, Catadau y Huelva.

F: «Reglamento que regula la concesión de ayudas al estudio en el Grupo Ercros».



G: Relación personal que se transforma contratos de duración determinada en indefinidos.

### **Disposición final cuarta**

El Acuerdo Marco para externalizar los compromisos para el personal pensionista, prejubilado y activo de fecha 24.03.97 queda incorporado al presente Pacto a todos los efectos como parte integrante del mismo y su texto se incluye como Anexo y Convenio Colectivo de unificación de condiciones del personal pasivo de las empresas pertenecientes al grupo Ercros de fecha 18.02.2004.

### **Disposición final quinta**

Las partes acuerdan reunirse inmediatamente después de la firma del presente Acuerdo para estudiar la unificación de los premios de vinculación del Grupo Ercros, respetando las situaciones individuales y derechos adquiridos hasta el momento de la firma del II Acuerdo Sindical del Grupo Ercros. Dicho Acuerdo será ratificado por la Mesa de la Comisión de Seguimiento.

### **Disposición final sexta**

Igualmente las partes acuerdan reunirse inmediatamente para proceder a la adecuación y modernización del Manual de Clasificación Laboral existente en el Grupo Ercros, siguiendo el mismo procedimiento que figura en la Disposición Adicional quinta.

### **ANEXO A**

Acuerdo del Plan de Recuperación de Márgenes En Barcelona, a 17 de enero de 2005, se reúnen las personas reseñadas en el acta de firma, en representación del Grupo Ercros, S.A. y de los Sindicatos CC.OO., U.G.T. y USO así como las Secciones Sindicales Estatales de los mismos en Ercros. Reconociéndose ambas partes capacidad legal bastante

### **EXPONEN**

Tras sucesivas reuniones, deliberaciones y negociaciones, cuyo contenido figura en las actas de cada sesión, se reúnen en este acto para regular adecuadamente el problema por el que atraviesa el Grupo Ercros, dados los resultados de graves pérdidas económicas en el año 2003 y 2004, sometiéndose ambas partes a las obligaciones que cada una contraen en 38486 Miércoles 23 noviembre 2005 BOE núm. 280 el presente documento y, en consecuencia, libre y espontáneamente y en uso de las facultades de representación que cada una de las partes ostentan, proceden a suscribir el presente Acuerdo. Las partes firmantes consideran que al ámbito, la naturaleza, la forma y el contenido de este Acuerdo, son las más convenientes y adecuados en razón de las circunstancias económicas, financieras





e industriales, por las que atraviesa el Grupo Ercros.

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

Y en base a los principios de buena fe y autonomía de las partes

## **ACUERDAN Y CONVIENEN**

I. Que el presente Acuerdo tiene eficacia general, y se establece al amparo del título III del vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la naturaleza, contenido y eficacia de un Convenio colectivo, en virtud de lo estipulado en el artículo 82 y siguientes. del citado texto legal, sometiéndose en todos sus términos las partes firmantes, Sindicatos, Delegados Sindicales y Empresa, que están plenamente legitimadas y capacitadas para obligarse en el cumplimiento y aplicación del contenido del presente Acuerdo.

II. Que las condiciones establecidas en este Acuerdo serán aplicables a todos los trabajadores del Grupo Ercros.

III. Que todas las estipulaciones contenidas en este Acuerdo tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación solo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que supone un todo orgánico e indivisible.

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

IV. Que por parte de la Dirección del Grupo Ercros se va a instar un Expediente de Regulación de Empleo ante la Autoridad Laboral, para que el Grupo Ercros pueda extinguir los contratos de trabajo que le vinculan con 111 trabajadores. El Plan, cuyo ámbito abarca a todo el Grupo Ercros contemplaría las siguientes acciones:

a) Plan de Prejubilaciones:

Personal que haya cumplido 59 o más años a 31 de diciembre de 2004.

A fin de garantizar el empleo del personal eventual que está ocupando puestos fijos de estructura (no se incluye dentro de este personal eventual las sustituciones por vacaciones, por absentismo, trabajos de temporada o de







refuerzo), en las fábricas de Flix y Tarragona se contemplará la jubilación del personal que hayan cumplido a 31 de diciembre de 2004, 57 ó 58 años de edad y en el resto de centros del Grupo se hará de forma selectiva. Las condiciones por las que se registrará el plan de prejubilaciones figuran en el documento que se acompaña como Anexo I.

En aquellos casos de trabajadores de 62 o más años pendientes de formalizar contratos por tiempo parcial en que se han visto afectados por la suspensión de los contratos de relevo o de sustitución y que no pudieron acogerse al Expediente de Regulación de Empleo 84/03, se incluirán en el nuevo expediente, respetándoseles las condiciones del anterior plan de prejubilaciones.

b) Plan de Incapacidades:

Se mantiene y se integra en el presente Acuerdo, el plan de incapacidades actualmente en vigor. Se acompaña como Anexo II.

c) Plan de Bajas Incentivadas:

Se abrió un proceso voluntario que finalizó el día 14 de enero de 2005 con las condiciones que a continuación se fijan.

La Dirección acepta, pospone o rechaza la solicitud, atendiendo a que el puesto de trabajo pueda ser amortizable o cubierto por movilidad interna, de lo cual informará previamente a la Comisión de Seguimiento.

Dicho plan de indemnizaciones afecta única y exclusivamente, al personal fijo de plantilla menor de 50 años. Excepcionalmente, la empresa podrá considerar casos individuales.

El personal que voluntariamente se acoja a esta acción y cuya solicitud sea aceptada por la Dirección de la Empresa, causará baja definitiva en la Empresa, y percibirá una indemnización de 45 días por año trabajado, con un tope de 42 mensualidades.

No se incluirán para el cálculo de estas indemnizaciones los conceptos de compensación de jornada extraordinaria (horas extraordinarias, etc.) ni los suplidos e indemnizaciones (salvo el plus de desplazamiento), ni tampoco la ayuda familiar, ni las cuotas de la Seguridad Social a cargo del trabajador. Las percepciones variables se calcularán a razón de su valor medio. Para la determinación de la indemnización, se dividirá por 12 el salario anual bruto y el resultado se multiplicará por el número de mensualidades que corresponda.

La cantidad resultante a abonar en concepto de indemnización, será entregada en su total cuantía al interesado, sin que de ella se proceda a descontar las cantidades que, en concepto de préstamo y otros tipos de débitos tenga con la





empresa, si así conviene a los intereses del peticionario, por lo que se procederá a establecer los documentos jurídicos necesarios para la garantía y el cobro de estas cantidades pendientes. En cualquier caso, no se podrá exceder en la cancelación de los plazos acordados originariamente entre el trabajador y la empresa.

El cese en la empresa llevará aparejado la oportuna liquidación de haberes hasta la fecha del mismo e implicará el finiquito de la relación laboral, así como la baja inmediata en el Régimen General de la Seguridad Social y la baja en las pólizas colectivas del Seguro de Vida y, en su caso, Seguro Médico.

#### d) Movilidad funcional en los Centros de Trabajo:

A fin de garantizar la mayor racionalización del empleo, se establecen medidas de movilidad funcional dentro del ámbito de los Arts. 25 del XIV Convenio General de la Industria Química española, y de los diversos Pactos de Ercros, S.A.

En ningún caso las medidas de movilidad funcional, tras el periodo de formación necesario y adecuación a su nuevo puesto de trabajo, deberá suponer un perjuicio económico para el trabajador, respetándosele las retribuciones de su anterior puesto de trabajo, si estas fueran más beneficiosas que las del nuevo puesto.

#### e) Movilidad geográfica:

La Dirección de la Empresa estudiará las peticiones voluntarias de los trabajadores de traslado a otro Centro de Trabajo, siempre que existieran vacantes para ello y el trabajador reuniera los requisitos de idoneidad para cubrirlas.

Se excluye de la voluntariedad aquellos traslados que vengan motivados por el cierre del Centro de Trabajo.

Las condiciones de traslado se acompañan como Anexo III.

#### V. Periodo transitorio.

a) La Dirección del Grupo Ercros continuará los trabajos de producción en los distintos Centros de Trabajo, durante la realización de las obras de inversión que requiere la aplicación de los nuevos sistemas de trabajo.

Asimismo durante el periodo transitorio el personal destinado a los nuevos trabajos tendrá que realizar la formación necesaria para desarrollar eficazmente las nuevas tareas.

b) Dada la existencia de los coeficientes reductores de Minería que pueden incidir directamente en Minas de Cardona y a otros trabajadores del Grupo, las edades





para acogerse al plan de prejubilaciones, se podrán considerar reales o teóricas.

c) Queda suspendida toda contratación de nuevo personal en cualquiera de las modalidades que la legislación vigente permite.

En aquellos casos especiales que concurren en algunos centros de trabajo para sustituir bajas por enfermedad, accidentes de trabajo, vacaciones o cualquier situación análoga, deberá ser previamente justificada a la Dirección de Recursos Humanos, que autorizará la contratación por el tiempo imprescindible para cubrir las mencionadas bajas.

La Dirección de la Compañía informará a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de tales contrataciones puntuales.

#### VI. Disposición adicional.

a) La garantía de las rentas brutas, para el personal afectado por el ERE de extinción de su contrato de trabajo, se instrumentará a través de una Póliza de aseguramiento que se suscribirá con una Compañía aseguradora todavía por designar.

La empresa constará como tomadora de la póliza de seguro y el prejubilado como beneficiario de la misma.

Antes de la baja definitiva, el trabajador recibirá un documento personalizado con toda la información, en el que se detallarán las cantidades a percibir en cada momento de la Compañía aseguradora, dándose la oportunidad de comprobar y corregir errores.

b) En caso de fallecimiento del trabajador durante este periodo, los herederos designados en la póliza o en su defecto los legales percibirán hasta el máximo de una anualidad, deduciéndose de las mismas las rentas brutas abonadas desde la extinción del contrato.

#### VII. Medidas complementarias.

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica que permita alcanzar los objetivos propuestos por el presente Plan de Recuperación de Márgenes, las partes acuerdan la congelación de un 2% para cada uno de los años, del incremento salarial estipulado en el XIV Convenio General de la Industria Química para los años 2004, 2005 y 2006.

Estas medidas no serán de aplicación a los trabajadores de Agrocros, incluidos en la nómina de Convenio Colectivo.

No obstante, en el caso de que el EBITDA del año 2005 de Ercros Industrial fuera



igual o superior a 18 millones de euros, no se aplicaría la congelación del 2 % en el año 2006.

Las partes acuerdan los siguientes incrementos salariales:

Año 2004: 0,5% + la revisión salarial pactada en el XIV Convenio General de la Industria Química.

Año 2005: 0,5% + la revisión salarial pactada en el XIV Convenio General de la Industria Química.

Año 2006: 0,5% + la revisión salarial pactada en el XIV Convenio General de la Industria Química.

En todo caso, la pérdida generada durante los años 2004, 2005 y 2006 si se produce se recuperará a partir del año 2007 a razón de un 1% anual hasta alcanzar el 100% de la pérdida derivada de la congelación anteriormente expuesta.

VIII. Comisión de Seguimiento.

Las partes firmantes acuerda la constitución de una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, para la interpretación, aplicación, conocimiento y seguimiento de lo pactado durante la vigencia del presente Acuerdo.

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, que tendrá lugar dentro de los 30 días siguientes a la firma del Acuerdo, se establecerán sus normas de funcionamiento y competencias específicas, entre las que estarán:

Interpretar el contenido del presente Acuerdo de conformidad con la legislación vigente y los principios de la buena fe. Velar por el cumplimiento del Acuerdo.

Recibir información, coordinar y seguir puntual y previamente las acciones derivadas del Acuerdo.

Acordar el acudir a la Administración para plantear conjuntamente determinados temas, reservándose las partes su derecho a acudir por separado cuando lo crean oportuno.

Recibir información y realizar propuestas concretas en todo lo relacionado con las bajas voluntarias incentivadas y traslados geográficos.

Impulsar las acciones precisas y proponer los medios adecuados para que se pueda acceder a la petición de traslados que se presenten.

Será competencia de la Comisión de Seguimiento el análisis de la evolución del conjunto de las medidas contempladas en el Acuerdo, así como de cualquier





eventualidad que pudiera afectar de forma importante a los objetivos establecidos en este plan.

Será competencia de esta Comisión la interpretación del contenido del presente Acuerdo, así como el establecimiento de las soluciones concretas de los problemas que pudieran derivarse de la aplicación de las medidas laborales del Acuerdo.

IX. La representación de la Dirección del Grupo Ercros se compromete formalmente a no utilizar los Expedientes de Regulación de Empleo, que se deriven del presente Acuerdo, con fines y causas distintos a los previstos y establecidos en los propios ERES

X. Las personas que estén incluidas en el ERE causarán baja en la fecha indicada en el expediente, finalizando el mismo, el día 31 de diciembre del 2006.

### Anexo I

#### Plan De Prejubilaciones Mediante E.R.E Para Trabajadores Del Grupo Ercros

a) Trabajadores de 62 o más años pendientes de formalizar contratos a tiempo parcial o de sustitución serán incluidos al presente expediente con las condiciones del anterior Plan de prejubilaciones.

b) Personal que cumpliera 59 o más años a 31 de diciembre de 2004. A fin de garantizar el empleo del personal eventual que está ocupando puestos fijos de estructura (no se incluye dentro de este personal eventual las sustituciones por vacaciones, por absentismo, trabajos de temporada o de refuerzo), en las fábricas de Flix y Tarragona se contemplará la jubilación del personal que cumplan a 31 de diciembre de 2004, 57 ó 58 años de edad y en el resto de centros del Grupo se hará de forma selectiva.

c) La Empresa solicitará para los trabajadores incluidos en el mencionado Plan la concesión de Ayudas, previas a la jubilación ordinaria, reguladas en la Orden Ministerial de 5 de Octubre de 1994.

Desarrollo del plan

**Primero.** El Grupo Ercros propondrá a los interlocutores sociales, que en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se comprometan a realizar los trámites oportunos, conducentes a la formalización ante la Autoridad Laboral Competente, del expediente administrativo encaminado a la extinción de la relación laboral del colectivo de trabajadores que figura en el anexo correspondiente.





Dicho expediente se adecuará a los siguientes criterios:

- a) Se solicitará de la Autoridad laboral competente, autorización para resolver los contratos de trabajo de los trabajadores afectados.
- b) Las partes establecerán un calendario de bajas definitivas, que no podrá condicionar la marcha ordinaria de la empresa. Será la Comisión de Seguimiento del presente. Acuerdo quien de forma definitiva determinará el plan de bajas.
- c) El ámbito personal de aplicación del presente Plan, se corresponde con el ámbito de aplicación personal del 1er. Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química española.
- d) La Empresa garantizará a cada trabajador afectado la percepción del 72 % de su salario bruto anual, hasta el momento de su jubilación por cumplimiento de los 65 años de edad, según se define en el punto segundo, con la salvedad del personal de 62 o más años que se recoge en el punto a) de la introducción.

Una vez extinguida la prestación por desempleo, pasarán a percibir las denominadas «Ayudas, Previas a la Jubilación Ordinaria», reguladas en la Orden Ministerial de 5 de octubre de 1994 hasta el momento de su jubilación por cumplimiento de los 65 años de edad.

**Segundo.** Cálculo del Salario Anual Bruto.

- a) El salario bruto anual de partida de cada trabajador será el del año 2003 incrementado en un 3%.
- b) El salario bruto de cada trabajador, a los efectos de su inclusión en el plan de prejubilaciones, estará constituido, en cómputo anual, por la suma de los conceptos retributivos devengados por el trabajador en cuestión a la fecha de la aprobación del ERE. En el salario bruto estarán computados los conceptos retributivos de vencimiento superior al mes (entre ellos las pagas extraordinarias) y aquellos conceptos retributivos de vencimiento irregular, cuyo computo se realizará por la media de los recibidos el año anterior a su cese en la empresa. En el Anexo A, se incluye el detalle de los conceptos retributivos correspondientes al trabajador según su centro de trabajo.

En el caso de que el trabajador haya estado en el mes anterior a la baja en incapacidad temporal, derivada de enfermedad, accidente o invalidez profesional, se considerará a efectos de determinar el que hubiese percibido en situación de alta en su jornada laboral de trabajo.

El Salario Anual Bruto que corresponde a la indemnización, por causar baja, estará constituido por la suma de los conceptos retributivos devengados por el trabajador en cuestión en el mes anterior a su cese en la empresa y que figuran





en el mencionado Anexo A.

c) El salario bruto inicialmente calculado será actualizado, con efectos 1 de enero de cada año, con el incremento del 2% anual, constituyendo la cantidad resultante el nuevo salario bruto a garantizar durante la vigencia del plan, en cada caso.

d) En consecuencia, tanto durante la situación de desempleo como en el de Ayudas, Previas a la Jubilación ordinaria, la Empresa abonará en concepto de indemnización diferida y fraccionada un complemento mensual en 12 pagas, que sumado a las prestaciones de desempleo y de Ayudas, Previas a la Jubilación Ordinaria, garantice la percepción del 72% del salario bruto previsto cada año hasta el momento de su jubilación por cumplimiento de los 65 años de edad, con la salvedad hecha de los trabajadores de 62 o más años, que estaban pendientes de contratación parcial o de sustitución, que será del 80 % de su salario bruto.

e) Dicho complemento se devengará en razón del tiempo de permanencia en la situación de desempleo o de Ayudas, Previas a la Jubilación Ordinaria.

**Tercero.** La Empresa solicitará para los trabajadores incluidos en este Plan, la concesión de Ayudas, Previas a la Jubilación Ordinaria, reguladas en la Orden Ministerial de 05.10.1994.

a) Desde el punto de vista de las prestaciones públicas el Plan consta de dos etapas netamente diferenciadas:

**Etapas de Desempleo Contributivo:** Es la que transcurre desde el momento que el trabajador causa baja definitiva en la Empresa hasta el agotamiento de la prestación contributiva por desempleo.

La relación laboral que hasta ese momento mantenían con la Empresa los trabajadores afectados, quedará saldada y finiquitada, pasando dichos trabajadores a la situación legal de desempleo.

Por ello, previa solicitud correspondiente a la entidad gestora (INEM), pasarán a ser preceptores de la prestación contributiva por desempleo en la cuantía y durante el periodo de tiempo que legalmente corresponda a cada uno.

**Etapas de Ayudas, Previas a la Jubilación Ordinaria:** Es la etapa que transcurre entre la fecha de agotamiento del periodo de prestación contributiva por desempleo y la fecha en que el trabajador acredite 65 años reales o teóricos.

En consecuencia, aunque el trabajador sea mayor de 60 años en la fecha de inicio del Plan, es preciso que agote la prestación de nivel contributivo antes de pasar al sistema de ayudas previas.





b) Desde el punto de vista de aportaciones de la empresa en concepto de indemnizaciones mensuales a que se compromete con cada trabajador, se procederá como sigue:

Bases de cálculo.

Con carácter previo a la determinación de las indemnizaciones mensuales ha sido necesario estimar la evolución de las prestaciones públicas, para lo cual se ha estimado un incremento anual acumulativo del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (I.P.R.E.M) en los años 2005 y siguientes del 2 %, modificando automáticamente el Salario Mínimo Interprofesional, las bases de cotización a la Seguridad Social, las pensiones públicas y las prestaciones por desempleo en sus niveles contributivo y asistenciales.

La determinación de las indemnizaciones mensuales que abonará el Grupo Ercros al trabajador, como complemento a las prestaciones públicas desde la fecha de la baja hasta el cumplimiento de los 65 años de edad reales o teóricos, se efectuará con el siguiente criterio:

Partiendo del salario bruto inicial anual de cada trabajador garantizado en el punto segundo, este se revaloriza todos los años en el 2% y se genera una sucesión de cantidades anuales futuras, para el periodo comprendido entre el momento de producirse la baja en la Empresa hasta el cumplimiento de los 65 años reales o teóricos.

Agotado el desempleo contributivo y teniendo en cuenta la evolución del IPC de las prestaciones públicas, se genera la ayuda, previa a la jubilación ordinaria, desde el momento en que el trabajador agote la prestación contributiva por desempleo.

La diferencia entre las corrientes de cantidades anuales descritas en los dos párrafos anteriores, dará lugar a las indemnizaciones mensuales a cargo de la empresa.

Las indemnizaciones mensuales descritas en el apartado anterior, dado que son parte de las cantidades que abona la Empresa por la extinción del contrato de trabajo, son compatibles con cualquier renta del trabajador, no quedando condicionadas al reconocimiento o percepción de las prestaciones por desempleo, de las cuales son absolutamente independientes, de tal forma que el trabajador mantendrá el derecho a su percepción mensual, aunque por cualquier causa (sanción administrativa no imputable al interesado) no perciba las prestaciones públicas.

En el caso de que el trabajador dejase de percibir la prestación contributiva por desempleo o la ayuda previa a la jubilación ordinaria, debido a un incumplimiento de sus obligaciones con el INEM o porque incurra en algún trabajo de







incompatibilidad, la Empresa no quedaría obligada a abonar el importe de dichas prestaciones públicas.

**Cuarto. Beneficios Sociales.**-Se mantendrán los beneficios sociales que figuren en el 1.er Acuerdo Sindical del Grupo Ercros de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química española así como las ayudas a minusválidos, la ayuda al estudio, los premios de vinculación y aquellos otros que en la actualidad rigen en su centro de trabajo que puedan corresponder al personal en situación de prejubilación.

Asimismo los trabajadores comprendidos en el presente Plan, seguirán incluidos hasta el cumplimiento de los 65 años de edad, en la Póliza del Seguro colectivo de vida prevista en el artículo 22.1 del vigente Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, con obligación por su parte de aportar la cantidad que resulte procedente para complementar el capital asegurado en la misma medida y con idénticos criterios que el resto de los trabajadores asegurados.

Las aportaciones ordinarias al Plan de Pensiones serán traspasadas mensualmente hasta causar baja en el Plan por alcanzar la edad ordinaria de jubilación, o cualquier otra circunstancia.

**Quinto.** Arts. 7 y 10 de la O.M. de 5.10.1994.-La Empresa cumplirá lo dispuesto en los Arts. 7 y 10 de la O.M. de 5.10.1994.

**Sexto. Gestión del Plan.**-Con independencia de lo anteriormente descrito en los Acuerdos, la Empresa se compromete a gestionar el Plan de Ayudas, previas a la jubilación ordinaria, cumplimentando la documentación reglamentaria y facilitando a los trabajadores los trámites y el asesoramiento necesarios para solicitar la Prestación Contributiva y las Ayudas, Previas a la Jubilación Ordinaria, y para solicitar la Pensión de Jubilación y las de Viudedad y/o Orfandad que pudieran causarse.

#### **Disposición Adicional Primera.**

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Sindical del Grupo Ercros, será la encargada del seguimiento y control del presente Plan de Prejubilaciones.

#### **Disposición Adicional Segunda.**

El acuerdo de Prejubilación constituye un todo orgánico y las partes firmantes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

#### **Disposición adicional tercera.**

Las partes, una vez negociado y acordado el Plan de Prejubilaciones quedan comprometidas a la realización de los trámites que en la medida de sus

responsabilidades, resulten necesarios para la ejecución del mismo.

#### **Disposición adicional cuarta.**

La imposibilidad de ejecución del presente Pacto o de alguna parte del mismo por falta de autorizaciones administrativas, intervención de tercera persona o cualquier circunstancia imputable o no a las partes firmantes, resolverá las obligaciones contenidas en el mismo, salvo nuevo Acuerdo entre las partes. En particular, la ausencia total o parcial de las prestaciones y ayudas por parte de la Administración contempladas en el presente Acuerdo, resolverá las obligaciones contenidas en el mismo salvo nuevo Acuerdo entre las partes.

### **Anexo II**

#### **Plan De Bajas Voluntarias Por Incapacidad**

a) Personal afectado:

1. Trabajadores en activo del Grupo Ercros, que durante la vigencia del Plan les sea reconocido de oficio por las Comisiones de Evaluación de Incapacidades del I.N.S.S. una Incapacidad Permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez.
2. Trabajadores en activo del Grupo Ercros que durante la vigencia del Plan soliciten ante la Dirección Provincial del I.N.S.S., que les sea reconocida por la UVAMI una Incapacidad Permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez.
3. Trabajadores en activo del Grupo Ercros que continúan al servicio de la Empresa y tienen reconocida por los Organismos Oficiales una Incapacidad Permanente Total.
4. En todo caso, para poder acogerse a esta acción será necesario que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización a la Seguridad Social, exigido para tener derecho a las prestaciones oficiales correspondientes.

b) Condiciones generales:

1. El trabajador tendrá que solicitar voluntariamente a la Dirección, a través de su jefe inmediato, su inclusión en esta acción.
2. Durante la tramitación del Expediente de Invalidez Permanente el trabajador, que deberá permanecer en situación de Incapacidad Transitoria o Incapacidad Temporal durante dicha tramitación y hasta que le sea declarada con carácter firme la Incapacidad Permanente, tiene garantizado el 100% de su salario regulador a cuyos efectos de cálculo no se incluirán los conceptos de



compensación de jornada extraordinaria (horas extraordinarias, retén, etc.), suplidos e indemnizaciones (salvo el plus de desplazamiento) ni tampoco la ayuda familiar ni las cuotas de Seguridad Social a cargo del trabajador; las percepciones variables se calcularán a razón de su valor medio.

A los trabajadores acogidos definitivamente al presente Plan, se les modificará el salario regulador y, por tanto con los incrementos salariales que se deriven de la aplicación de dicho Pacto, mientras se esté tramitando el correspondiente Expediente de Incapacidad, como si los citados trabajadores hubiesen continuado en activo. Igual criterio se utilizará respecto a las variaciones en la cotización a la Seguridad Social con cargo al trabajador.

Los vencimientos de antigüedad que se cumplan durante la tramitación del Expediente de Incapacidad, se computarán dentro del salario regulador a todos los efectos.

Consecuentemente, la empresa complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el 100% del salario regulador antes descrito, incluso en el caso de que finalmente no obtuviese ningún tipo de incapacidad permanente.

3. A partir del momento en que sea concedida la declaración de Incapacidad Permanente en cualquiera de los grados, señalados y que lleve aparejada la baja definitiva del trabajador en la empresa, las garantías para el trabajador son las siguientes:

a) Se le abonará una indemnización a la que se aplicará el tratamiento fiscal que corresponda en cada momento, y según el grado de incapacidad:

Incapacidad absoluta.

Se abonará una indemnización de cinco mensualidades brutas.

Incapacidad total.

La empresa garantiza una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala:



Edad	Mensualidades
> 55 años .....	13
55 años .....	16
54 años .....	19
53 años .....	22
52 años .....	25
51 años .....	28
< 51 años .....	31

b) El trabajador percibirá el capital que tenga asegurado en la Póliza

Colectiva de Vida según el 1er. Acuerdo Sindical del Grupo Ercros de adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química Española de 07.02.2002.

c) El premio de vinculación, en cualquiera de sus modalidades, se percibirá por el trabajador siempre y cuando cumpla los años de antigüedad requeridos en cada caso durante el año de su baja, con independencia de la fecha concreta del año en que ésta se produzca.

d) La baja definitiva del trabajador en la empresa llevará aparejada la oportuna liquidación de haberes e implicará la extinción de la relación laboral.

f) Se abonará los gastos correspondientes a un viaje, por cuatro días al trabajador y cónyuge, para conocer el centro de destino.

### **Anexo III**

#### **Traslados Geográficos Voluntarios**

El traslado será compensado como sigue, de acuerdo con las condiciones especiales de traslados geográficos voluntarios, vigentes en el Grupo Ercros:

a) Una indemnización, fraccionada en 60 mensualidades de su salario anual bruto de su centro de origen.

b) Previa justificación por parte del trabajador la Dirección de la Empresa estudiaría la posibilidad de que dicha indemnización pudiese ser abonada de otra forma.

c) Percibirá unas dietas de acomodación equivalentes a 300 euros mensuales, por un periodo de seis meses.



d) Los gastos de viaje del trabajador y familiares a su cargo, así como el transporte de mobiliario y enseres, previo presupuesto de los mismos.

e) El resto de las condiciones laborales, serán las de su nuevo centro de trabajo, incluida la estructura salarial vigente en el mismo, sin perjuicio de que se le respeten sus retribuciones actuales, si estas fueran más beneficiosas.

f) Se abonará los gastos correspondientes a un viaje, por cuatro días al trabajador y cónyuge, para conocer el centro de destino.

Modificación de la normativa de ayudas al estudio a aplicar en los 2 cursos siguientes al traslado

1) Para aquellos hijos de trabajadores, que sean trasladados a Comunidades Autónomas, que además del castellano, tengan como idioma oficial otra de las lenguas españolas, reconocidas por la Constitución, se les concederá una ayuda de estudios de la clase «D» por importe de 150 euros anuales. Dicha cantidad será regularizada con la subida del Convenio Colectivo.

2) Para los trabajadores que lo soliciten, y estén interesados en aprender el idioma oficial, distinto al castellano, en la comunidad autónoma que lo tenga, la empresa les concederá una beca por importe de 150 euros anuales.

Dicha cantidad será regularizada con la subida del Convenio Colectivo.

3) Por el Departamento de Recursos Humanos del Grupo Ercros, harán cuantas gestiones sean necesarias, independientemente de la ayuda de estudios o beca, para facilitar la realización de dichos cursos.

Esta ayuda de estudios para hijos de trabajadores o beca para trabajadores, se regirán por la normativa general que regula las mismas.

## ANEXO B

### Plan De Bajas Voluntarias Por Incapacidad

A) Personal afectado:

1. Trabajadores en activo del Grupo Ercros, que durante la vigencia del Plan les sea reconocido de oficio por las Comisiones de Evaluación de Incapacidades del I.N.S.S. una Incapacidad Permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez.

2. Trabajadores en activo del Grupo Ercros que durante la vigencia del Plan soliciten ante la Dirección Provincial del I.N.S.S., que les sea reconocida por la UVAMI una Incapacidad Permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez.





3. Trabajadores en activo del Grupo Ercros que continúan al servicio de la Empresa y tienen reconocida por los Organismos Oficiales una Incapacidad Permanente Total.

4. En todo caso, para poder acogerse a esta acción será necesario que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización a la Seguridad Social, exigido para tener derecho a las prestaciones oficiales correspondientes.

b) Condiciones generales:

1. El trabajador tendrá que solicitar voluntariamente a la Dirección, a través de su jefe inmediato, su inclusión en esta acción.

2. Durante la tramitación del Expediente de Invalidez Permanente el trabajador, que deberá permanecer en situación de Incapacidad Transitoria o Incapacidad Temporal durante dicha tramitación y hasta que le sea declarada con carácter firme la Incapacidad Permanente, tiene garantizado el 100 % de su salario regulador a cuyos efectos de cálculo no se incluirán los conceptos de compensación de jornada extraordinaria (horas extraordinarias, retén, etc.), suplidos e indemnizaciones (salvo el plus de desplazamiento) ni tampoco la ayuda familiar ni las cuotas de Seguridad Social a cargo del trabajador; las percepciones variables se calcularán a razón de su valor medio.

A los trabajadores acogidos definitivamente al presente Plan, se les modificará el salario regulador y, por tanto con los incrementos salariales que se deriven de la aplicación de dicho Pacto, mientras se esté tramitando el correspondiente Expediente de Incapacidad, como si los citados trabajadores hubiesen continuado en activo. Igual criterio se utilizará respecto a las variaciones en la cotización a la Seguridad Social con cargo al trabajador.

## **ANEXO C**

### **Conceptos Salariales Comunes Para Los Centros De Flix; Tarragona; Fosfatos De Cartagena Y Minas De Cardona**





Nivel	Salario base	Plus calidad	Plus Convenio	Total
1	6.423,46	7.850,61	844,60	15.118,67
2	6.851,35	8.493,34	835,63	16.180,32
3	7.422,74	8.992,43	828,69	17.243,86
4	7.994,13	9.634,40	819,71	18.448,24
5	8.421,99	10.348,36	809,75	19.580,10
6	8.849,87	11.062,45	799,80	20.712,12
7	9.563,44	11.562,23	792,90	21.918,57
8	10.134,82	12.275,40	782,94	23.193,16
9	10.706,22	12.988,69	773,00	24.467,91
10	11.276,27	13.774,68	761,95	25.812,90
11	11.989,84	14.559,87	751,00	27.300,71

**Complementos De Puesto De Trabajo Para Los Centros De Flix;  
Tarragona Y Fosfatos De Cartagena**

Nivel	Turnidad anual	Nocturnidad anual	Comp.Festivo anual	Comp. desca. dominic. anual
1	953,74	316,61	933,30	623,57
2	1.011,50	331,20	933,30	623,57
3	1.069,51	359,90	933,30	623,57
4	1.141,61	388,59	933,30	623,57
5	1.199,37	417,40	1.054,66	623,57
6	1.271,61	446,35	1.195,68	623,57
7	1.358,30	475,04	1.195,68	623,57
8	1.445,26	503,85	1.195,68	623,57
9	1.517,36	532,67	1.394,86	623,57
10	1.618,67	561,23	1.822,03	623,57
11				

**Complementos de puesto de trabajo de Minas de Cardona**

	Valor anual	Importe unidad
Turnidad .....	1.265,37	-
Nocturnidad .....	434,55	-

**ANEXO D**

**FYSE**



Tabla salarial de FYSE-Grupo Ercros; enero 2005, actualización 1,7 %

Nivel	Conceptos fijos				Conceptos variables				Bases cálculo	
					Turnos			Zona estéril		
	Sueldo	Prima	Astst.	Total	DDM	6/3	6/4-6/2		Noches	Antigu.
9	18.913,71	3.660,72	670,59	23.245,02	891,47	3.731,94	5.509,19	590,47	14.355,79	10.111,62
8	18.496,36	3.579,94	670,59	22.746,89	891,47	3.731,94	5.509,19	590,47	14.038,98	10.036,85
7	17.290,80	3.346,60	670,59	21.307,99	891,47	3.731,94	5.509,19	590,47	13.123,91	9.282,76
6	16.140,28	3.123,93	670,59	19.934,80	891,47	3.731,94	5.509,19	590,47	12.250,30	9.254,76
5	15.629,87	3.025,14	670,59	19.325,60	891,47	3.731,94	5.509,19	590,47	11.863,27	8.262,77
4	14.794,76	2.863,51	670,59	18.328,86	891,47	3.731,94	5.509,19	590,47	11.229,39	7.846,45
3	14.284,39	2.764,71	670,59	17.719,69	891,47	3.731,94	5.509,19	590,47	10.842,02	7.491,20
2	13.820,48	2.674,93	670,59	17.166,00	891,47	3.731,94	5.509,19	590,47	10.489,93	7.266,13
1	11.663,43	2.257,43	670,59	14.591,45	891,47	3.731,94	5.509,19	590,47	8.853,28	6.484,82

**ANEXO E****Agrocros, S.A.**

Nivel	Salario base	Plus calidad	Plus Convenio	Total anual
1	6.549,79	-	6.364,25	12.914,04
2	6.851,35	8.493,34	835,63	16.180,32
3	7.422,74	8.992,43	828,69	17.243,86
4	7.994,13	9.634,40	819,71	18.448,24
5	8.421,99	10.348,36	809,75	19.580,10
6	8.849,87	11.062,45	799,8	20.712,12
7	9.563,44	11.562,23	792,9	21.918,57
8	10.134,82	12.275,40	782,94	23.193,16
9	10.706,22	12.988,69	773	24.467,91
10	11.276,27	13.774,68	761,95	25.812,90
11	11.989,84	14.559,87	751	27.300,71

A partir de enero de 2006, las diferencias del nivel 1 se ajustarán a las tablas generales del grupo del grupo Ercros, que constan en el Anexo C.

*Complementos de puesto de trabajo*

Concepto	Importe
Turnicidad . . . . .	4,7016
Nocturnidad . . . . .	13,1662

**ANEXO F****Ayudas Al Estudio****I. Preámbulo**



El presente Reglamento regula la concesión de ayudas al estudio en el Grupo Ercros S.A., que se regirá por las siguientes

## II. Disposiciones

**Primera.** Ámbito de aplicación.-Las ayudas al estudio establecidas operan exclusivamente en favor de:

Hijos de trabajadores de la Empresa cuya relación laboral con la Empresa sea mayor de un año o que de las cláusulas de su contrato de trabajo se desprenda que la relación laboral será superior a un año.

En ningún caso se concederán estas ayudas a escolares que estén trabajando y perciban compensación económica, tanto en la propia Empresa o Entidad ajena a esta, siempre que su contrato tenga una duración de seis meses o más.

**Segunda.** Clases de ayudas y clasificación de estudios.-Quedan establecidas cinco clases de ayudas, dependiendo de los estudios que se realicen.

Estas clases de ayuda al estudio son las siguientes:

- a) Clase «P»: Educación Primaria. Ciclo Inicial.
- b) Clase «A»: Educación Primaria. Ciclo Medio y Superior.
- c) Clase «B»: 1.er y 2.º Ciclo de ESO. Bachillerato. Ciclo Formativo de Grado Medio. Programas de Garantía Social.
- d) Clase «C»: Diplomaturas (Escuelas universitarias). Ciclos Formativos de Grado Superior.
- e) Clase «D»: Licenciaturas (Facultades universitarias).

**Tercera.** Clasificación otros estudios.-La adscripción de los distintos estudios o enseñanzas que se puedan cursar o de aquellos en los que aparezcan dudas en cuanto su encuadramiento, corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

**Cuarta.** Estudios excluidos de ayuda.-No se concederá la Ayuda de Estudios para la preparación de oposiciones o pruebas de ingreso para la obtención de plaza o puesto de trabajo, ni tampoco para la consecución de título de Doctor, Especialidades o Cursos Monográficos.

En caso de duda, se deberá consultar con la Dirección de Recursos Humanos, a efectos de utilizar criterios uniformes en todos los Centros de Trabajo.

**Quinta.** Requisitos para la concesión de ayudas al estudio.-Los requisitos para la



concesión de las ayudas al estudio serán:

1. Los hijos, deberán cumplir los requisitos personales que en cada momento les exijan los Centros en los que se cursen los diversos estudios.
2. Podrán aplicarse estas clases de ayuda hasta tanto no se supere la edad de 25 años durante el curso escolar para el que se solícita la ayuda.
3. Las enseñanzas objeto de las presentes ayudas, deberán ser realizadas en Centros legalmente reconocidos (públicos o privados) y la titulación que se pretende obtener (y su correspondiente Plan de Estudios) deberá estar oficialmente reconocida.
4. En el caso de Diplomaturas o Licenciaturas podrán aplicarse estas clases de ayuda hasta tanto no se superen los años mínimos en los que las respectivas Facultades o Escuelas Universitarias hayan fijado para su realización. Con carácter general 3 años para las Diplomaturas y 5 años para las Licenciaturas, debiendo acreditar suficientemente citando se exceda de las mismas.
5. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos es causa suficiente para la denegación de la ayuda.

#### **Supuestos excepcionales:**

En aquellos casos en que las solicitudes fueran denegadas, presentadas fuera de plazo o que por no reunir los requisitos no fueran solicitadas pero que a criterio del interesado hayan concurrido «circunstancias excepcionales» que deberían ser tomadas en cuenta, se procederá de la siguiente forma:

1. Se presentara una solicitud por escrito, antes del día 20 de noviembre. a la Dirección de Recursos Humanos del Centro de trabajo detallando los motivos y circunstancias que al respecto consideren convenientes.
2. La Dirección de Recursos Humanos del Centro de trabajo, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores resolverá la petición y en caso de resolución favorable se pagaría la Ayuda junto con la Nómina del mes de diciembre.
3. En caso de desacuerdo, será la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Sindical la que resolverá en última instancia.

**Sexta.** Importe de las ayudas.-Se establecen dos importes distintos, según se conceda ayuda completa o media ayuda:

Ayuda completa:

Clase «P»: 30,91 € por curso.





Clase «A»: 61,55 € por curso.

Clase «B»: 87,27 € por curso.

Clase «C»: 112,72 € por curso.

Clase «D»: 163,83 € por curso

Para poder optar a la ayuda completa, en las Clases «C» y «D», es necesario que la matrícula se refiera aun curso completo o a un mínimo de 5 asignaturas.

Media Ayuda:

Clase «C»: 61,61 €. por curso.

Clase «D»: 82,02 €. por curso.

Para poder optar a media ayuda, la matrícula debe incluir como mínimo tres asignaturas o dos si el curso completo comprende cuatro asignaturas.

**Séptima.** Pago de las ayudas concedidas.-El abono de las ayudas que se concedan se realizará en dos pagos de igual importe cada uno de ellos, a través de las nóminas de noviembre y marzo.

**Octava.** Impreso de solicitud y plazo de presentación.-Se establece el modelo de solicitud:

Este impreso se pondrá a disposición de los solicitantes en las Unidades de Personal de cada Centro de Trabajo.

Los impresos de solicitud, una vez cumplimentados por los interesados, deberán ser entregados, junto con la documentación justificativa correspondiente, en la Oficina o despacho que en cada Centro de Trabajo se designe a este efecto.

Es absolutamente indispensable acompañar a los impresos de solicitud toda la documentación exigida en la disposición quinta, por lo que en su defecto serán devueltas al interesado para que proceda conforme a lo establecido.

El plazo de presentación de solicitudes comienza el día 1 de Octubre de cada año y termina el día 25 del mismo mes.

**Novena.** Reconocimiento de la ayuda.-La concesión o reconocimiento de las ayudas se descentraliza a nivel de cada Centro de Trabajo.

En Fábricas, es responsabilidad de la Dirección del Centro decidir, a la vista de las solicitudes y documentación aportada, sobre la concesión o denegación de las ayudas, respetando en todo caso, lo establecido en la



### Disposición Quinta de este Reglamento.

En Oficinas Centrales y Delegaciones Regionales, será la Dirección de Recursos Humanos y Organización la responsable de resolver las solicitudes.

En caso de denegación se informará debidamente a los solicitantes, como plazo máximo antes del día 10 de Noviembre, mediante envío de fotocopia del impreso de solicitud, haciendo constar las razones de la denegación en el apartado habilitado al efecto en el impreso.

**Décima.** Difusión.-Este Reglamento deberá ser objeto de la máxima difusión, además de ser exhibido en los tablones de anuncios de todos los Centros de Trabajo.

### Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en este Procedimiento.

### Entrada en vigor:

Este Procedimiento entrará en vigor a la firma del II Acuerdo Sindical del Grupo Ercros S.A.

### Seguimiento e interpretación:

Será competencia de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Sindical del Grupo Ercros S.A., la correcta interpretación del presente Reglamento, resolver cuantas dudas y controversias aparezcan en su aplicación, así como la adaptación del mismo a cuantos cambios legislativos o adaptaciones curriculares se produzcan.

## ANEXO G

### FLIX

Nombre	Inicio	Tipo de contrato
María Cinta Pellisa Blade .....	01/11/2003	Obra o serv. determinado.
Montserrat Suñe Salvado .....	01/12/2003	Obra o serv. determinado.
Gerardo Guiu Pena .....	04/11/2003	Sustitución.
Roberto Zarranz Armora .....	04/11/2003	Sustitución.
Jordi Castellví Buenavista .....	01/02/2004	Sustitución.
Mario Solé Albi .....	01/03/2004	Sustitución.

Nombre	Inicio	Tipo de contrato
José María Castellví Serrano ..	01/12/2003	Relevo.
Héctor Manuel Barón Andrés .	01/12/2003	Relevo.
Jose Ramón Armora Comes ...	01/12/2003	Relevo.
Isaac Gomes Palliso .....	01/02/2004	Relevo.
Miguel Farré Masip .....	01/12/2003	Relevo.
Mónica Gómez Martín .....	01/12/2003	Relevo.
Carles Grau Pinyol .....	01/12/2003	Relevo.
Luis Navarro Plaza .....	01/12/2003	Relevo.
Laura Torres Vaqué .....	01/12/2003	Relevo.
Rubén Nieto Banegas .....	01/02/2004	Relevo.

### FYSE

Nombre	Inicio	Tipo de contrato
Miguel A. Rodríguez Blasco .....	08/05/2003	Obra o serv. determinado.
Carmen Puerta Gochi .....	02/09/2002	Obra o serv. determinado.
Fernando García Chapinal .....	02/09/2002	Obra o serv. determinado.
Manuel Gómez Rodríguez .....	22/03/2004	Obra o serv. determinado.
Victoriano Molina Torrado .....	12/05/2003	Obra o serv. determinado.
Jose M. <sup>a</sup> Villalta Cruz .....	02/02/2003	Obra o serv. determinado.
Eduardo Bailón Amat .....	07/01/2003	Obra o serv. determinado.
Teresa Álvarez Muñoz .....	01/09/2003	Obra o serv. determinado.
M. <sup>a</sup> Carmen Jiménez Rodríguez ..	26/06/2002	Obra o serv. determinado.
Francisco Sierra Torres .....	05/05/2003	Obra o serv. determinado.
Rufino Coca Benito .....	10/06/2002	Obra o serv. determinado.
Jesús M. Rincón de la Cruz .....	01/09/2003	Obra o serv. determinado.
Enrique Ortega-Villaizán .....	21/02/2003	Obra o serv. determinado.
Ruth Egido Alonso .....	26/02/2003	Obra o serv. determinado.
Carlos J. Gómez Notario .....	03/03/2003	Obra o serv. determinado.
Gema Martín Coello .....	15/03/2004	Obra o serv. determinado.

### Tarragona



Nombre	Inicio	Tipo de contrato
Fernández Quero, Alayn . . . . .	15/12/2004	Interino
Ugarte González, Miguel Ángel . .	25/04/2004	Obra o serv. determinado.
Vegas Castellano, David . . . . .	24/11/2003	Obra o serv. determinado.
Avilés Aráez, David . . . . .	02/06/2003	Obra o serv. determinado.
Extremera González, Daniel . . . .	12/05/2003	Obra o serv. determinado.
Marca Fores, Josep . . . . .	05/05/2003	Obra o serv. determinado.
Montalbán Granero, Carlos . . . . .	02/01/2003	Obra o serv. determinado.
Santaella Carrasco, Adriano . . . .	11/12/2002	Obra o serv. determinado.
Castillo García, César . . . . .	25/10/2002	Temporal.
Del Blanco Peláez, Mateo . . . . .	25/10/2002	Obra o serv. determinado.
Coronado Marínez, Fernando . . .	25/06/2002	Obra o serv. determinado.

### Minas De Cardona

#### Minas de Cardona

Nombre	Inicio	Tipo de contrato
Noelia Clotet Rodríguez . . . . .	21/08/2003	Obra o serv. determinado.
Francisco Simón Ruiz . . . . .	01/02/2004	Relevo.
Jordi Estruch Cols . . . . .	10/04/2003	Obra o serv. determinado.
Ramón Haro Liria . . . . .	08/04/2003	Obra o serv. determinado.
Nicolás Real Reche . . . . .	01/11/2003	Relevo.
Juan Melero Reina . . . . .	04/03/2004	Obra o serv. determinado.