



CONVENIO COLECTIVO GRUPO EMPRESARIAL ENCE S.A

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. **Ámbito de aplicación personal y territorial.**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán al centro de trabajo del Complejo Industrial del Grupo empresarial ENCE en Huelva y a sus empleados.

Este Convenio regula, con las excepciones que se recogen en el artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso se establecen, las relaciones laborales de todo el personal del centro de trabajo de ENCE del Complejo Industrial de Huelva.

Artículo 2. **Exclusiones personales.**

Están excluidos del ámbito del presente Convenio:

Las personas que desempeñan cargos de Directores, Subdirectores, Gerentes, Jefes y Técnicos.

Artículo 3. **Normas de aplicación general.**

La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.

Los contratos en prácticas que se suscriban acogidos al art. 11 del Estatuto de los Trabajadores tendrán la cobertura del Seguro de Vida y Accidentes aportando la empresa y trabajador las cantidades que correspondan. El personal afecto a dichos contratos percibirá el salario de 852,46 € mensuales, importe que se verá revisado en los mismos términos que para el salario base y complemento 1 se establece en el art. 29 y 30.

Los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación este Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato y de las disposiciones particulares y específicas contenidas en este Convenio.

Cualquiera que sea la vinculación contractual del trabajador y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

Las estipulaciones de este Convenio revocan y sustituyen a cualquiera otras





que en tales materias se hayan establecido y estén aún vigentes en la fecha de su entrada en vigor. Permanece por consiguiente, todo cuanto no sea objeto expreso del presente Convenio Colectivo así como todos los derechos que, adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, están reconocidos como tales a la forma de este Convenio.

Para la valoración y compensación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y con relación a la jornada normal de trabajo.

Las condiciones laborales que se deriven de este Convenio en su aspecto meramente económico, forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrá considerar aisladamente, sino en su totalidad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2006, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipule una vigencia específica.

La vigencia del presente Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2012.

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia indicado en el punto 2 de este artículo, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarla con una antelación mínima de tres meses.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las estipulaciones de este Convenio Colectivo revocan y sustituyen a cualquiera otra u otras que se hubieran establecido en el pasado estuvieran o no vigentes a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio.

Lo anteriormente mencionado no es de aplicación para aquellos derechos adquiridos por los trabajadores, reconocidos a título personal, que permanecerán inalterables en las condiciones pactadas individual o colectivamente.

Las mejoras económicas o de cualquier otra índole, que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias, serán absorbidas y/o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual durante la vigencia de este Convenio.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados, sólo tendrán eficacia y se aplicarán si,





consideradas en forma conjunta y global, superan las condiciones de este Convenio, también valoradas en conjunto y globalmente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las partes asumen el cumplimiento del presente Convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

Constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales o cualquier otro órgano reconocido por las partes, en el ejercicio de las funciones que le son propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobaran la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, estas se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Las cantidades entregadas, hasta la fecha de la resolución, como consecuencia de la aplicación del Convenio, se considerarán como dadas a cuenta de las definitivas que en su día pudieran corresponder.

Capítulo II. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 7. Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio.

Como Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y para resolver cuantas dudas interpretativas puedan surgir entre las partes, se constituye la Comisión Paritaria prevista en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro vocales en representación de la Empresa y cuatro vocales en representación del Comité de Empresa.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días hábiles desde la solicitud y puesta en conocimiento por una de las partes a la otra, procediéndose a levantar acta de las resoluciones tomadas e incluso de la incomparecencia de la otra parte.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio con carácter previo al proceso jurisdiccional.





La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas siendo funciones específicas de la misma las siguientes:

Interpretación del Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean concedidas por las partes.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 8. Facultad de organización.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien dictará, en cada caso, las normas pertinentes y todo ello con sujeción a la legislación vigente y a las normas contenidas en este convenio.

Son materia de organización general, entre otras, los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales del Industrial de Grupo empresarial ENCE en Huelva, la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las necesidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

Capítulo IV.

Artículo 9. Valoración de puesto de Trabajo.

Se mantiene vigente el actual sistema de valoración de puestos de trabajo por escalones. Aquellos puestos de nueva creación o aquellos otros cuyo contenido haya variado de manera significativa, les será revisada su valoración en concordancia con la norma existente y acordada entre la Dirección del Complejo Industrial de Grupo Empresarial ENCE en Huelva y el Comité de Empresa y todo ello durante la vigencia del presente convenio colectivo y que se incluye como Anexo III.

Capítulo V. Formación profesional.

Artículo 10. Objetivos de la formación.

Constituye objetivo primordial de la Dirección del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE y del Comité de Empresa en Huelva promover la formación y perfeccionamiento profesional del personal.





La formación profesional se orientará hacia los siguientes objetivos:

Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.

Especialización, en sus diversos grados, en áreas o materias del propio trabajo.

Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

Las necesidades de formación serán determinadas, cuantificadas, solicitadas y pilotadas por los responsables de cada área operativa del Complejo Industrial de Grupo Empresarial ENCE en Huelva y todo ello en función de los requisitos prácticos que cada puesto de trabajo demande en cada momento.

Una vez elaborado el Plan anual de Formación, la empresa dará traslado de éste al Comité de Empresa que podrá formular las sugerencias que considere oportunas para su mejora antes de la implantación del Plan.

Capítulo VI. Situaciones del personal.

Sección 1. Suspensión y Extinción del Contrato.

Artículo 11. Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

La Incapacidad Temporal se ajustará a lo que previene la legislación vigente en materia de Seguridad Social y no interrumpirá el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales.

Las excedencias y sus efectos se regulan en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el Capítulo XI relativo a faltas y sanciones.

Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto





múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, mayores de seis años discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Los períodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre Empresa y trabajador en los términos legalmente establecidos. El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o aparte del mismo, salvo durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador de los derechos previstos en el artículo 37, apartados 4 y 4bis del Estatuto de los Trabajadores, artículo 39 del presente Convenio, con la reducción de jornada por guarda legal y con la excedencia por cuidado de familiares regulado en el apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, y se concederá por la designación o





elección de un cargo público, o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa derivada de la adopción o acogimiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el fin de la anterior excedencia.

El trabajador en excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 13. Licencias sin sueldo.

Sin derecho a retribución alguna y por una sola vez al año, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el trabajador podrá solicitar, por un plazo no inferior a tres meses ni superior a doce meses, este tipo de licencia, la cual podrá ser suspendida en cualquier momento por imperiosas necesidades del servicio. El tiempo de licencia no computará a ningún efecto.





Artículo 14. Causas y efectos de la extinción del contrato.

El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, se establece la jubilación obligatoria a la fecha de cumplimiento de la edad de 65 años. En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador causará baja en la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de Jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le correspondieran un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Sección 2. Permisos Retribuidos.

Artículo 15. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Por matrimonio del trabajador/a, veinte días naturales.

Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes (consanguíneos o a?nes), descendientes o hermanos del trabajador/a, dos días naturales, ampliables hasta tres si la distancia fuera superior a 30 km y no superior a 100 km; hasta cuatro en total cuando la distancia sea superior a 100 km y no superior a 250 Km.

Se ampliará en 3 días (cinco en total), cuando la distancia fuera superior a 250 km. Cuando la distancia sea superior a 500 km la licencia se ampliará hasta seis días en total. Todos los supuestos a contar desde el Complejo Industrial de Grupo Empresarial ENCE en Huelva. En los casos de defunción uno de estos días será día efectivo de trabajo

Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el 2o grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales, ampliables hasta cuatro en total si tuviera que desplazarse 250 Km. o más a contar desde el Complejo



Industrial de Grupo Empresarial ENCE en Huelva. A los efectos prácticos del cómputo de los días de permiso a los que se refiere este apartado se tendrá en cuenta que la duración del permiso no podrá ser superior al número de días que el familiar este hospitalizado.

Por nacimiento o adopción de un hijo, dos días naturales en el que al menos uno de estos días será día efectivo de trabajo. Esta licencia no será acumulable a la hospitalización del cónyuge.

Por boda de pariente en primer grado y hermanos de ambos cónyuges un día.

Por Comunión de hijo de trabajador que esté a turnos cuando coincida con día de trabajo en su calendario.

Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, o asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.

Por traslado del domicilio habitual, un día laborable.

Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.

Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo VII. Tiempos de trabajo y descansos.

Sección 1. Jornadas

Artículo 16. Jornada anual de trabajo.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.720 horas de trabajo efectivo anual durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

Sobre la Jornada de 1.720 horas/gradas, el trabajador de jornada día podrá disfrutar de dos días de Licencia por Asuntos Propios sin justificación durante cada año de la vigencia del convenio. El detalle de los días de Licencia por Asuntos Propios queda reflejado en la siguiente tabla:

Año Horas de Puente Fijado Días de Jornada anual Reducción en calendario Licencia



#*1*#

Para el disfrute de los referidos días de Licencia por Asuntos Propios será necesaria la correspondiente aprobación por el Jefe del Servicio correspondiente y la comunicación previa a la Dirección de Recursos Humanos, con un mínimo de 48 horas, y todo ello supeditado a que las necesidades de servicio lo permitan.

A los efectos económicos, estos días tendrán la consideración de días de vacaciones.

Derivado de ésta reducción queda suprimido el dispositivo de localización (buscapersonas) del que se venía haciendo uso hasta ahora.

A partir del 1 de enero de 2007 la distribución de la jornada laboral para el personal que trabaje a tres turnos será la establecida en los calendarios del Anexo IV del presente Convenio, derivándose el diferencial de horas necesario para el cumplimiento íntegro de la jornada efectiva pactada a;

Horas de formación no gra?cadas por cada año: 32

Horas de trabajo no gra?cadas: 8 horas de trabajo efectivo en fábrica para cuyo cumplimiento se establece que, preferentemente, se realizarán en periodo de parada general de la planta. Si transcurrida ésta, las horas remanentes no hubieran sido realizadas, éstas se descontarán de las primeras horas extras que el trabajador realice. En todo caso, mediante acuerdo trabajador empresa estas horas podrán ser realizadas con anterioridad a la mencionada parada.

Independientemente de lo anterior, si durante la vigencia del Convenio Colectivo se dispusiera, por imperativo legal, una jornada en cómputo anual inferior a la pactada, se estará a lo que regule la Ley.

Artículo 17. Comienzo y ?nal de la jornada. Sistemas de control.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al ?nal de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, con la ropa adecuada y los EPIS necesarios para su desempeño.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad de la empresa.

En caso de no asistencia al trabajo por enfermedad, el trabajador afectado, deberá hacer llegar la baja médica antes de 24 horas; en el caso de otra causa debidamente justificada, el trabajador afectado deberá comunicárselo a la empresa con la mayor antelación posible y siempre con una antelación





mínima de 24 horas, exceptuándose el caso de fuerza mayor.

Artículo 18. Calendarios y horarios.

Los calendarios y horarios acordados y pactados por las partes son los que figuran en el Anexo IV y V de este Convenio. Los trabajadores están obligados a trabajar durante los días y en el horario establecido según le corresponda por el calendario al que este adscrito.

Las horas ordinarias de trabajo, durante la semana, se distribuirán generalmente de modo que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el trabajador disponga, al menos, de un descanso de doce horas.

Artículo 19. Navidad y Fin de Año.

Los trabajadores de turnos que presten sus servicios gratificados a partir de las 14 horas del día 24 hasta las 14 horas del día 25 de diciembre, y desde las 14 horas del día 31 de diciembre hasta las 14 horas del día 1 de enero, percibirán, durante los años de vigencia del presente Convenio, las diferentes cantidades compensatorias recogidas en el Anexo X. El mencionado importe será el total que perciba el trabajador por acudir al trabajo en dichos días, cualquiera que sea la situación personal de este, es decir, no se le abonarán compensaciones adicionales de ningún tipo como por ejemplo: festivos, desplazamientos, etc.

Las citadas gratificaciones recogidas en el citado Anexo X, se corresponden a un turno completo de 8 horas. De realizar una parte del mismo, las citadas gratificaciones se percibirán en su parte proporcional correspondiente. El personal que asista al trabajo en los días y turnos citados anteriormente percibirán el importe de una llamada en la cuantía que se indica en el art. 28 del presente Convenio.

Al personal que le corresponda estar de guardia en dichos días, percibirá por ello la cantidad de 119,63 €. Este personal solo acudirá al trabajo en dichos días si es requerido por su Jefe respectivo, percibiendo en caso de acudir la cantidad proporcional de las cantidades indicadas en el Anexo X según su permanencia en el turno o turnos correspondientes.

Artículo 20. Parada anual del Complejo Industrial de Huelva.

Ante la necesidad de dar a la parada general del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva una organización que permita aprovechar, con la mayor eficacia, el esfuerzo que ésta exige de todos, las partes negociarán adaptar a las necesidades de ese concreto periodo, para el personal que se determine, los horarios legalmente establecidos respetándose los descansos entre jornadas y semanales.



Como normal general la parada anual se realizará dentro del periodo gra?cado como jornada partida.

Al personal de turnos 2 y 3 que cambie de horario durante dicha parada se le respetarán las percepciones económicas o de otra índole que por su régimen de turno venga percibiendo.

Asimismo, se darán al personal todos los descansos posibles compatibles con la realización de los trabajos de parada, bien en los días en que el descanso les correspondiera o bien en otros días que se habiliten al efecto.

Sección 2. Descansos.

Artículo 21. Vacaciones.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados.

Para el personal de jornada partida se establecen, como periodo vacacional anual 22 jornadas efectivas de trabajo, que se podrán dividir en dos períodos de tiempo, el menor de los cuales no podrá ser inferior a cinco días efectivos de trabajo.

Para el personal a dos turnos los días de vacaciones serán los días laborables que ?guran en su calendario correspondiente (Anexo V) aplicándosele lo dispuesto para el personal de jornada partida en lo relativo al periodo de fraccionamiento.

Para el personal a tres turnos el número de días de vacaciones y su distribución queda recogido en los grá?cos correspondientes, atendiendo a la letra asignada a cada trabajador (Anexo IV). El orden de rotación del período de vacaciones será el que se viene aplicando en la actualidad, disfrutándose simultáneamente con la mitad de cada letra de los puestos de cada planta, y quedará de?nido en el mes de Marzo de cada año.

Para los trabajadores de turno normal y a dos turnos, cada área o departamento confeccionará, con la debida antelación, y siempre antes del quince de marzo y acorde con los criterios establecidos en el punto 7 del presente artículo, para asegurar la continuidad del servicio, las listas en las que ?gure el período de vacaciones que corresponda a cada trabajador.

Las listas así confeccionadas serán sometidas a la aprobación de la Dirección del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva.



No podrá variarse el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidades ineludibles del servicio, o por circunstancias especiales su?cientemente justificadas del trabajador.

La lista de vacaciones será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores afectados. En caso de discrepancias, las Secciones se organizaran bajo los siguientes principios:

Sin entorpecer ni impedir los descansos normales de otros trabajadores.

Quedando la Sección correspondiente su?cientemente atendido, no debiendo estar de vacaciones más de uno de los ocupantes del puesto.

Manteniéndose la ?exibilidad que se ha venido teniendo en años anteriores para el personal de Jornada Partida y Turnos (2). Lo anterior queda bajo el criterio del Jefe de Sección y se pondrá en práctica si éste estima que los servicios quedan su?cientemente atendidos.

Las discrepancias de tipo general y trascendente a que dieran lugar la aplicación de lo anteriormente establecido sobre vacaciones, serán resultas entre la Dirección del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva y el Comité de Empresa.

Todo el periodo vacacional será disfrutado dentro del año natural al que haga referencia. En el caso de que alguien haya estado de baja por I.T. y sea dado de alta en el mes de Diciembre, tendrá derecho al número de días de vacaciones que le falten por disfrutar y como máximo hasta el 31 de diciembre de ese año.

Artículo 22. Lactancia.

La ausencia al trabajo por lactancia será la establecida legalmente en cada momento. El mencionado periodo será en todo caso hasta que el recién nacido cumpla 9 meses, sea por naturaleza, adopción o acogimiento.

Capítulo VIII. Sistema retributivo.

Sección 1. Retribuciones.

Artículo 23. Sistema retributivo.

El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, y cuyos importes

aparecen reflejados en Tablas (Anexo VI al Anexo X) y según se establece en sus correspondientes artículos.

Las Tablas salariales que se adjuntan como Anexo serán efectivas desde 1.01.2006.

Sección 2. Estructura General de las Retribuciones.

Artículo 24. Salario base.

Es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo. Se determina un salario base para cada escalón relacionado en el Anexo VI, que se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado.

Sección 3. Complementos Salariales.

Artículo 25. Complementos Salariales.

Los complementos que se detallan a continuación se verán revisados, para el resto de los años de vigencia del Convenio Colectivo, en concordancia con lo dispuesto en los Artículos 29 y 30.

Complemento Salarial I.

Los valores del complemento salarial I figuran para cada escalón correspondiente en el Anexo VI y se devenga en catorce pagas (doce mensualidades más Pagas de Julio y Navidad).

Este complemento I se tendrá en cuenta a los efectos de la base de cálculo de las aportaciones al Plan de Pensiones y el Seguro de Vida y Accidentes.

Complemento Salarial II.

Los valores del complemento salarial II figuran para cada escalón correspondiente en el Anexo VI y se devenga en catorce pagas (doce mensualidades más Pagas de Julio y Navidad).

Este complemento II se tendrá en cuenta sólo a los efectos de la base de cálculo de las aportaciones al Plan de Pensiones y no del Seguro de Vida y Accidentes.

Creación Complemento Salarial III.

Se procederá a dotar el mencionado complemento, para cada escalón retributivo, con el importe que se derive de aplicar los porcentajes que se



detallan en la siguiente tabla a la cuantía de prima de producción percibida en el año anterior.

Este complemento se devenga en catorce pagas doce mensualidades más Pagas de Julio y Navidad.

Desde el 1 de enero de 2007 este complemento salarial se incrementará en un 2,4 % anual sin revisión alguna. Al importe resultante se le añadirá la cuantía derivada de aplicar el porcentaje correspondiente al siguiente año y así sucesivamente durante el resto de los años de

#*2*#

Este complemento III no se tendrá en cuenta a los efectos de la base de cálculo de las aportaciones al Plan de Pensiones ni del Seguro de Vida y Accidentes.

Artículo 26. Complementos de vencimiento superior al mes.

Pagas extraordinarias.

Los meses de julio y diciembre los empleados percibirán una paga extraordinaria de una cuantía cuyo valor anual queda reflejado en el Anexo VI

Para tener derecho a cada una de estas pagas se tiene que haber trabajado, efectivamente, en los doce meses anteriores al pago (de julio a junio para la paga de julio, y de enero a diciembre para la paga de diciembre). En el supuesto de no haber trabajado efectivamente los doce meses completos se percibirá la paga correspondiente, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en este período.

Asimismo, el personal que cese percibirá la parte proporcional de la paga pendiente en la correspondiente Liquidación Final de Haberes.

Retribución por Cash Flow o Paga Anual de Resultados.

Con carácter indefinido, y salvo que se pacte otra cosa, se establece una Paga Anual de Resultados en función del Cash Flow del Grupo ENCE (resultados + amortizaciones), una vez deducidos los impuestos correspondientes.

Los porcentajes sobre los que se calculará la mencionada Paga de Resultados quedan definidos en la tabla adjunta detallada en el Anexo XI, y han sido obtenidos atendiendo a la determinación de tres tramos rectos con dos puntos de inflexión, resultantes de los siguientes criterios:

El punto de inflexión superior viene definido por un Cash Flow del Grupo ENCE cifrado en 122,33 Millones de Euros (5,363%).



El punto de in?exión inferior viene determinado por el Cash Flow del Grupo ENCE cuantificado en 64,241 Millones de Euros (0,325%).

La pendiente de la primera recta es la resultante de unir el valor 0 con el correspondiente al valor 64,241, el segundo tramo tendrá como pendiente la de la recta resultante de unir el punto de in?exión 64,241 con el 122,33, y por último el tercer tramo mantendrá la misma pendiente que la del primero sin que se puedan superar porcentajes superiores al 10 %.

Lo anteriormente queda gráficamente detallado en la curva representada en el Anexo XII.

A los efectos de cuantificar la percepción económica resultante de dicha paga se aplicará el porcentaje correspondiente al Cash Flow anteriormente definido, para cada año, sobre la base de cálculo conformada por la suma de los siguientes conceptos salariales percibidos:

Sueldo base.

Complemento Salarial I y II.

Bolsa de Vacaciones.

Complemento de turno.

Dicha Paga, cuyas cantidades no tendrán carácter consolidable, se abonará en el mes de marzo y una vez auditados los estados financieros del Grupo ENCE.

La cuantía a percibir por este complemento se abonará en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el periodo al que haga referencia. Asimismo quienes hubieran causado baja o alta durante el año, percibirán el importe de esta paga proporcionalmente al período de permanencia al servicio de la empresa.

El personal que ascienda de nivel durante el año percibirá igualmente en proporción al tiempo de permanencia en cada nivel.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo, causase baja en el Grupo ENCE, alguna de las Sociedades referidas a continuación, que son las que se han tenido en cuenta para el cálculo de los puntos de in?exión, las partes acuerdan adaptar los nuevos puntos de in?exión superior e inferior en función de las nuevas condiciones.

Con el objeto de evitar los efectos que pudieran desvirtuar el cálculo de la paga de Cash-Flow, ambas partes acuerdan delimitar claramente las sociedades afectas al cálculo de la reiterada paga de Cash-Flow (resultados



consolidados + amortizaciones), teniéndose en cuenta exclusivamente las empresas del Grupo radicadas en territorio Español, y que son, para la vigencia del presente Convenio, las siguientes:

GRUPO EMPRESARIAL ENCE (ENCE Matriz)

CEASA.

CENER.

GRUPO NORFOR (Integrado por Norfor y NorforMaderas).

GRUPO IBERSILVA (Integrado por Eucalipto de Pontevedra, Ibersilva y Silvasur).

Se garantizarán los resultados a través de informes/certificados, emitidos por auditores externos/internos, en los que serán identificados los datos de referencia para el cálculo de la mencionada Paga.

En el hipotético caso de que los condicionantes, tanto en lo relativo a las sociedades que conforman la Paga como las hipótesis económicas que se han tenido en cuenta para la fijación de los mencionados puntos de inexistencia, varíen sustancialmente, ambas partes se comprometen a modificarlos convenientemente en la medida de que su impacto, tanto positivo como negativo, sea neutro.

Asimismo se acuerda que, para el cálculo de dicha paga, se deberá tener en cuenta el mismo sistema de cálculo seguido hasta ahora, esto es teniendo en consideración los criterios de amortización/desinversión del área forestal.

Complemento Bolsa de Vacaciones.

La percepción de la Bolsa de Vacaciones irá siempre unida al disfrute real de las vacaciones y se abonará en la nómina correspondiente al mes efectivo del disfrute.

Para tener derecho a la percepción de éste complemento será requisito indispensable tener reconocida una antigüedad mínima y continuada de al menos dos años. La anterior limitación quedará eliminada una vez se alcance una relación contractual indefinida.

En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, según lo dispuesto en el Artículo 21, se abonará en el período de mayor duración.

También tendrá derecho a la Bolsa de Vacaciones el trabajador que teniendo programadas sus vacaciones para los meses de Noviembre o Diciembre y habiendo trabajado nueve meses como mínimo dentro del año respectivo, no





pueda disfrutarlas por estar de baja por enfermedad o accidente durante dichos meses y haber transcurrido el año natural.

La cuantía a percibir por Complemento Bolsa de Vacaciones se fija, para el año 2006 en 416,02 €. Una vez conocido el I.P.C. Real del año correspondiente, se procederá, con efecto del 1 de Enero de dicho año, a revisar ese concepto retributivo por la diferencia existente entre IPC real y el incremento anual a cuenta aplicado

Artículo 27. Complementos de puesto de trabajo.

Son los complementos retributivos que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Tienen dicha conceptualización, con sus importes correspondientes, los complementos siguientes:

Se entiende por régimen a tres turnos o "Non Stop" el sistema de producción necesario para permitir el funcionamiento ininterrumpido del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva 24 horas al día los 365 días del año. Este régimen de trabajo se aplica al personal que presta sus servicios rotativos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyéndose domingos y festivos y que disfruta de los descansos compensatorios establecidos en la legislación vigente.

Se entiende por régimen a dos turnos el sistema de producción necesario para realizar una actividad, en el Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva, para la cual sólo sean necesarios los servicios de trabajadores en jornada rotativa de mañana y tarde, con descansos en sábados domingos y festivos.

Complemento de turnicidad.

12 pagas anuales para el personal con tres turnos y para el personal con dos turnos.

Dada la naturaleza del mismo, en el supuesto de modificarse, por necesidades organizativas, el régimen de jornada, el complemento se adaptará consecuentemente, pasándose a percibir la cuantía que corresponda al nuevo régimen de jornada.

El complemento de turnicidad tendrá la revisión establecida en los art. 29 y 30 del presente Convenio Colectivo Los calendarios de turnos se adjuntan en el





Anexo IV y Anexo V y sólo se podrán modificar por necesidades imprevistas y/o de fuerza mayor, excepción hecha de lo establecido en el Art. 20 en referencia a la Parada general

Navidad y Fin de Año.

Tal y como se ha mencionado en el Artículo 19, los trabajadores de turnos que presten sus servicios gratificados en dichos días percibirán, durante los años de vigencia del presente Convenio, la cantidad compensatoria recogida en el Anexo X. Una vez conocido el I.P.C. Real del año correspondiente, se procederá, con efecto del 1 de Enero de dicho año, a revisar ese concepto retributivo por la diferencia existente entre IPC real y el incremento anual a cuenta aplicado

El mencionado importe será el total que perciba por acudir al trabajo en dichos días, cualquiera que sea la situación personal del trabajador, es decir, no se le abonarán compensaciones adicionales de ningún tipo como por ejemplo: festivos, desplazamientos, etc.

Artículo 28. Complementos por cantidad-calidad de trabajo.

Tienen dicha conceptualización los siguientes.

Horas extraordinarias.

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en cada caso. Normalmente su realización deberá ser previamente aceptada por el trabajador.

En razón de la continuidad del servicio todo trabajador viene obligado a realizar, ocasionalmente y por imperiosas necesidades del servicio, las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven. Solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad, procurándose que no afecte al descanso entre jornadas.

Si por circunstancias extraordinarias y excepcionales no fuera posible cubrir un turno, el trabajador del turno saliente vendrá obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta que éste pueda ser sustituido.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La compensación de las horas extraordinarias se efectuará por los importes



contemplados en la Tabla correspondiente (Anexo IX) o por el descanso equivalente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Podrá el trabajador optar entre percibir la retribución acordada en el presente Convenio colectivo para las Horas Extraordinarias Anexo IX, o compensar éstas por tiempo de descanso en proporción 1,75 por hora trabajada. Esta opción deberá ejercitarse previamente a la prestación de dichas horas extraordinarias y se reflejará así en el impreso y en la fecha correspondiente. El disfrute del descanso aludido se efectuará a conveniencia del interesado, avisando con suficiente antelación para organizar el servicio.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas resultantes de la diferencia entre la jornada acordada en el artículo 16 y las que resulten del cómputo de los gráficos que, para cada turno, se detallan en el Anexo IV y Anexo V. Una vez sobrepasado este diferencial, todas las horas que se realicen tendrán consideración de horas extraordinarias.

No se computarán, a efectos del cómputo legal máximo, las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los importes establecidos en Tablas del Anexo IX entrarán en vigor con efectos de 1 de enero de 2006. Una vez conocido el I.P.C. Real del año correspondiente, se procederá, con efecto del 1 de Enero de dicho año, a revisar ese concepto retributivo por la diferencia existente entre IPC real y el incremento anual a cuenta aplicado

8. Para el personal que, por atender trabajos urgentes o inaplazables, deba permanecer en el Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva un tiempo superior al de la jornada habitual, se establecen los siguientes descansos que le permitan la reincorporación al trabajo en las condiciones debidas:

Para permanencias en el trabajo de 16 a 24 horas: 11 Horas de descanso.

En el caso de que un trabajador hubiese realizado Horas Extraordinarias y según su calendario de trabajo debiera incorporarse a su puesto antes de transcurridas diez horas después de haber salido de fábrica, se le permitirá descansar este mínimo de diez horas.

Asimismo, en los supuestos en que un trabajador de jornada ordinaria (día o talleres) por atender trabajos urgentes e inaplazables deba presentarse en el centro de trabajo después de las 6:00 y antes del comienzo de su jornada, continuará esta jornada hasta las 14:00, y ello sin perjuicio de percibir las retribuciones que por horas extras o llamada imprevista le correspondieran por ese tiempo de hasta 2 horas. Queda excluido de la aplicación de este





supuesto el trabajador que esté de guardia en el periodo concreto.

9. En los puestos de trabajo a tres turnos (Puestos de trabajo a 24 horas 365 días al año incluidos los sábados, domingos y festivos) se tendrá en cuenta que ningún trabajador estará de noche más de dos semanas consecutivas, salvo decisión o adscripción voluntaria, y todo ello a través de la adecuada rotación de los gráficos de turnos de trabajo.

Llamadas imprevistas.

Se entiende por llamada imprevista las siguientes situaciones.

Que el trabajador sea requerido a su puesto de trabajo una vez finalizada su jornada laboral normal y habiendo abandonado el recinto fabril y todo ello para una incorporación con carácter inmediato.

Cuando el trabajador, no prestando trabajo a turnos, sea requerido para acudir a su puesto de trabajo, fuera de su horario, en el mismo día para el que se le requiere.

Cuando el trabajador, no prestando trabajo a turnos, sea requerido para acudir a su puesto de trabajo, fuera de su horario siempre que el requerimiento fuera para otro día posterior, en este caso será necesario para percibir el importe indicado que el trabajo programado en fábrica sea de al menos de 2 horas.

Cuando el trabajador, por necesidad ineludible del servicio preste trabajo como mínimo de cuatro horas en su tiempo de descanso semanal de descanso y festivo

Cuando el trabajador tuviera que doblar turno, aunque ese día no coincida en este caso con sábado, domingo o festivo

El personal de jornada partida cuando realice ocho horas extraordinarias sobre su jornada normal.

A todo trabajador que sea requerido para prestar un servicio, de forma imprevista, según lo definido anteriormente se le abonará una contraprestación económica equivalente a las cantidades que se indican a continuación:

Año 2.006: 25,66 € Euros Una vez conocido el I.P.C. Real del año correspondiente, se procederá, con efecto del 1 de Enero de dicho año, a revisar ese concepto retributivo por la diferencia existente entre IPC real y el incremento anual a cuenta aplicado Independientemente de lo anterior, la compensación por llamada imprevista se percibirá en una sola vez, incluso





aunque coincida más de una de las circunstancias reseñadas, haciéndose efectiva tantas veces como el trabajador tenga que hacer acto de presencia en el Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva a consecuencia de ser requerido por llamadas imprevistas y siempre que se cumplan los condicionantes anteriores.

Guardias.

Las necesidades operativas del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva exigen, en las Secciones donde se determine por la organización, la existencia de un equipo de personas o reten que actúe en caso de que surjan necesidades operativas imprevistas:

El personal que forme parte de dicho retén, percibirá, por cada semana asignada y en tal situación, la cantidad que se indica a continuación, y todo ello como contraprestación económica derivada del hecho de estar localizable y dispuesto a incorporarse, a su puesto de trabajo, con carácter inmediato.

Año 2.006: 157,32 Euros que será revisada, si procede, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 30.

Año 2.007 a 2.010: La cantidad de 2006 se revisará de acuerdo con lo pactado en los Artículos 29 y 30.

En el caso que la semana de guardia incluya uno o más días festivos (no domingos), el mencionado importe se verá incrementado, por cada festivo adicional incluido en la semana de guardia que se efectúe, en las siguientes cantidades:

Año 2.006: 18,38 Euros que será revisada, si procede, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 30.

Año 2007 a 2010: La cantidad de 2006 se revisará de acuerdo con lo pactado en los Artículos 29 y 30.

La percepción de la contraprestación económica por Guardia es incompatible con la percepción derivada de la Llamada Imprevista.

Estas guardias se regirán por las normas siguientes:

Se establecerán para cada año natural de vigencia del convenio con el personal de la Sección que voluntariamente lo desee. Una vez establecidas no podrán ser modificadas, a excepción de que exista un acuerdo mutuo entre la Empresa y el trabajador.

El periodo de guardia será de lunes a lunes, finalizando a la misma



hora en la que dio comienzo.

El horario a seguir durante la semana de guardia se establecerá con el Jefe de Sección correspondiente, y todo ello dependiendo del número de personas y turnos de cada Sección.

Durante la semana de guardia el personal afectado se compromete a estar localizable y en un radio de acción no superior a 30 Kms. del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva. La Empresa facilitará a dicho personal, un buscapersonas o teléfono, que mantendrá en su poder durante la citada semana, y de cuya conservación y devolución se hará personalmente responsable.

El trabajador deberá desplazarse al Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva en su propio vehículo, percibiendo por ello el importe derivado del kilometraje realizado. Si por cualquier motivo éste careciera del mismo en ese momento, el Jefe de Turno autorizará la utilización de otro medio de transporte alternativo que esté a su alcance. De igual manera, el Jefe de Turno, se encargará de solicitar la justificación y conformar los documentos necesarios para el abono del importe derivado del transporte alternativo utilizado.

Estos servicios de Guardia quedan establecidos únicamente para trabajos concretos y urgentes de Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva y no para cubrir faltas de personal a turno, que se rige por su propia normativa.

Cuando la persona de guardia realice un trabajo en fábrica de duración inferior a una hora podrá optar por la percepción correspondiente al tiempo de trabajo efectivo o, alternativamente, por la percepción de la cantidad que se refleja a continuación y en función de su escalón:

Escalón y Cantidad a percibir durante el año 2006.

A-E: 14,73 €

F-G: 16,21 €

H-I: 17,67 €

Las anteriores cuantías se verán revisadas, para el resto de los años de vigencia del Convenio Colectivo, en concordancia con lo dispuesto en los Artículos 29 y 30.

Sección 4. Incrementos Salariales.



Durante la vigencia del Convenio Colectivo el incremento económico general, a aplicar a los conceptos retributivos, será el que se determina a continuación, a excepción de aquellos incrementos que, con carácter particular, se hayan articulado específicamente en el desarrollo del presente Convenio y acordado otros incrementos.

Artículo 29. Incremento de conceptos Fijos.

El 1º de Enero de cada año de vigencia del Convenio se procederá a una subida a cuenta de un 2,4 %, en todos los conceptos salariales fijos, salvo los expresamente indicados con una subida diferente.

Año Incremento anual a cuenta

#*3*#

Artículo 30. Revisión Salarial.

Una vez conocido el I.P.C. Real del año correspondiente, y en el caso de ser superior al pactado, se procederá, con efecto del 1 de Enero de dicho año, a revisar los conceptos por la diferencia existente entre el incremento anual aplicado según la tabla del artículo anterior y el I.P.C. Real correspondiente para ese año.

Si por el contrario, el I.P.C. Real resultara inferior al 2,4 % no se procederá a revisión alguna, consolidándose el incremento a cuenta pactado.

Para el concepto salario base, el complemento salarial 1, el complemento salarial 2 y los complementos de turnicidad la anterior revisión se calculará entre el incremento anual a cuenta aplicado según la tabla del artículo anterior y el IPC Real correspondiente para ese año más 1 %. Para estos conceptos, si el I.P.C.

Real resultara inferior al 1,4 % no se procederá a revisión alguna, consolidándose el incremento a cuenta pactado.

Las revisiones salariales referidas se entenderán siempre, con carácter retroactivo, al 1 de Enero del año al que hagan referencia.

Lo anterior no es aplicable a aquellos conceptos para los que expresamente se hayan acordado otros incrementos.

Se entiende por I.P.C. Real el Índice de Precios al Consumo (I.P.C. establecido por el I.N.E.) registrado al 31 de Diciembre de cada año.

Artículo 31. Abono de las Revisiones.



La revisión salarial que pudiera corresponder cada año se realizará, en caso de ser positiva, en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al que haga referencia.

Los nuevos valores así obtenidos servirán como punto de partida para el siguiente incremento salarial a cuenta.

Sección 5. Prima de Producción.

Artículo 32. Prima de Producción.

1º. Cálculo de la prima.

Para la percepción de esta prima sólo se tendrán en cuenta las toneladas de calidad (ML, SB, KU y CX) según el cálculo establecido y definiendo dicha calidad por la norma NA-103-M vigente en cada momento. La fórmula de Prima a aplicar, será la siguiente:

$$\text{Prima} = E * P * IC, \text{ donde } IC = IM - 2INC,$$

Donde;

P = Toneladas realmente producidas.

IC= Índice de Calidad.

IM= Índice Meta (Suma de las Pastas con calificación ML, SB, KU y CX)

INC= Índice de No Calidad (Suma de las Pastas CT, ES y RE).

E = Es la cantidad correspondiente a cada Escalón según la tabla siguiente.

La tabla de coeficientes en euros por cada 100 (cien) toneladas de calidad y nivel para el año 2006 son los que figuran a continuación.

Nivel personal 2006

A 2,06824 B 2,13277 C 2,17009 D 2,21185 E 2,24981 F 2,29474 G 2,33775 H 2,38648 I 2,43709 J 2,48517 K 2,53705 L 2,59716

A partir del 2007 el incremento del coeficiente por nivel aplicable a la producción será el 2,4 % anual sin revisión y ello calculado tras haber realizado el trasvase (indicado en el art. 25.3) y deducida su cuantía tal y como se realizó en el anterior convenio colectivo de este centro de trabajo.

Las cantidades devengadas por cada persona fija, interina o eventual, que haya trabajado durante el mes considerado, se abonarán íntegramente por



meses vencidos, cerrando la producción el día 21 de cada mes.

En caso de que, durante la vigencia del convenio, se modifiquen sustancialmente los criterios de clasificación de la producción respecto de los utilizados actualmente, y esto repercuta sobre la Prima de Producción, las partes negociarán las condiciones de aplicación a la prima de estos nuevos criterios, de forma que el resultado sea invariable.

Asimismo se garantiza que, exclusivamente para el año 2007, en el caso que por la aplicación de la nueva fórmula anteriormente mencionada se percibiera menos que por la fórmula aplicada hasta la actualidad (revisado el coeficiente del nivel para el año 2006 en un 2,5 % sobre el año anterior), se aplicará esta última por entenderse como más beneficiosa para el trabajador.

2º. Aportaciones extraordinarias al Plan de Pensiones

Con carácter anual y una vez conocido el importe de la prima percibida en el año anterior y realizado el trasvase establecido en el artículo 25.3 del presente convenio, se procederá a realizar, de forma automática, una aportación extraordinaria individual equivalente al 4 % de la cantidad restante anteriormente mencionada.

La citada aportación extraordinaria, de carácter empresarial se realizará en el mes de enero de cada año y ello sólo para los trabajadores con una antigüedad ininterrumpida de al menos dos años o con contrato indefinido, sea cual fuera su antigüedad.

La citada aportación se realizará antes del 31 de enero del año siguiente al que corresponda la citada prima de producción que es base de cálculo para esta aportación.

Sección 6. Casos Especiales de Retribución.

Artículo 33. Desempeño de un puesto de trabajo de Categoría Superior.

Cualquier trabajador podrá ser requerido por la Empresa, en caso de necesidad y por un plazo que no exceda de tres meses ininterrumpidos, a ocupar y realizar las funciones de un puesto de categoría superior a la que él ostente en ese momento.

Derivado de lo anterior y mientras se encuentre en esa situación, percibirá la remuneración correspondiente a la nueva función y escalón que desempeñe. Una vez que cese la causa que motivó su movilidad funcional, el trabajador será reintegrado su puesto anterior y consecuentemente dejará de percibir la contraprestación económica que se le venía abonando por tal motivo.





La sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que hayan motivado el requerimiento, sin que otorguen en ningún momento, ni por causa alguna, derecho a la consolidación del puesto.

Como excepción a lo anterior, cuando el trabajador realice trabajos y funciones de categoría superior durante un periodo de tiempo superior a tres meses, consolidará la categoría superior. En el caso de que sea exigible una prueba de aptitud para cubrir la plaza superior, sólo tendrá derecho preferente a realizar tal prueba, salvo que para el desempeño de la misma se requiera la posesión de título debidamente acreditado.

El plazo de tres meses mencionado en el párrafo anterior, no será de aplicación en los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, Invalidez revisable, Maternidad, Vacaciones, Licencias y Excedencias siempre que esta última sea de concesión obligatoria para la Empresa.

En los supuestos anteriormente mencionados, la sustitución comprenderá todo el tiempo que permanezcan las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante todo el tiempo que dure la sustitución

Artículo 34. Desempeño de un puesto de trabajo de Categoría Inferior.

Si por necesidades de la Empresa, ésta se viera obligada a destinar a un trabajador a realizar actividades de categoría inferior a la que éste ostente, el trabajador mantendrá el salario correspondiente a su categoría.

Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses.

Si el trabajador lo considera oportuno o cuando piense que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad, podrá plantear la extinción del contrato ante el Juzgado de lo Social, al amparo de la legislación vigente.

Si la solicitud del cambio se debiera a una petición del trabajador, la Empresa le asignará las percepciones salariales que le correspondan a la nueva situación y categoría.

No se considerarán trabajos de categoría inferior los realizados para la conservación y limpieza de la maquinaria, de la zona de su puesto y de los enseres que utilice habitualmente, al considerarse estas labores inherentes a funciones.

Artículo 35. Trabajadores con capacidad física disminuida.





Es una voluntad manifiesta de la Empresa el acoplamiento, en un nuevo cometido acorde a sus condiciones, de aquellos trabajadores que, por razón de la edad, enfermedad, accidente u otras circunstancias, hayan visto disminuida su capacidad de trabajo.

Cuando la disminución de facultades o incapacidad parcial, haya sido determinada por una Comisión de Evaluación de la Seguridad Social u organismo oficial competente, o el citado cambio se produzca a iniciativa del trabajador, su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo. Cuando el cambio se produzca de manera unilateral por la empresa el trabajador mantendrá la valoración de su puesto.

Artículo 36. Productividad y Movilidad.

Es objetivo prioritario de la Dirección alcanzar siempre un nivel adecuado de productividad, y ello basado en la realización de inversiones y en la utilización óptima de todos los recursos, humanos y materiales, para mejorar la competitividad en el proceso productivo, en su mantenimiento y en el resto de las áreas.

Tanto la representación social como la económica están de acuerdo en que alcanzar lo anteriormente expuesto es un objetivo fundamental, acordando colaborar en la necesaria adaptación del personal, que durante la vigencia del convenio sea necesario realizar movilizaciones dentro del Complejo Industrial de Huelva.

Como complemento a este pacto de movilidad funcional y de adaptación del personal, se establece, para los casos en que sea a instancias de la empresa, la contraprestación de que en el caso de los traslados a un puesto de horario o turno distinto al puesto de origen se seguirá abonando a los trasladados el complemento de puesto que venían percibiendo durante un periodo de 3 años a contar desde la fecha de los traslados. Durante el indicado periodo este complemento tendrá carácter personal y no será consolidable.

Capítulo IX. Acción social.

Artículo 37. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.

En los casos de enfermedad común o accidente sea laboral o no, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria. Para obtener este beneficio será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

En función del índice de absentismo mensualmente, para el conjunto de los trabajadores del centro de trabajo por enfermedad común o accidente sea



laboral o no, se establece la siguiente escala:

Del 0 al 3,50 de absentismo, el 100 por 100 del salario.

Del 3,51 al 4,50 de absentismo, el 95 por ciento del salario.

Del 4,51 al 5,00 de absentismo, el 90 por ciento del salario.

Del 5,01 al 7,00 de absentismo, el 85 por ciento del salario.

En los meses en que el Índice de Absentismo esté comprendido entre el 6,01 y el 7,00, los trabajadores en situación de baja por IT que en los 12 meses anteriores hayan estado más de tres períodos de baja sin hospitalización no percibirán el complemento establecido.

Este índice se obtendrá dividiendo las horas perdidas por baja por enfermedad o accidente entre las horas normales teóricas de trabajo, referidos al conjunto del personal fijo, interino y eventual afectado por el ámbito personal de este Convenio Colectivo (art. 1.2.).

Para el cálculo del complemento se tendrá en cuenta los siguientes conceptos:

-Salario Base, Complementos 1, 2 y 3.

-Complemento de Turno según corresponda.

-Prima del mes respectivo.

Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la baja de enfermedad o accidente, extendida por la Seguridad Social, Mutua o Mutualidad, dentro del plazo de veinticuatro horas.

El enfermo o accidentado pasará por el Servicio Médico de Empresa una vez por semana y, en caso de que la enfermedad o accidente le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita del servicio médico a su domicilio.

El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá arbitrar las medidas que consideren oportunas.

Artículo 38. Seguro de Vida y Accidentes.

Con carácter general y para todos los trabajadores afectos al Convenio Colectivo, que no se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación del Plan de Pensiones que se detalla en el artículo siguiente, se establece un Seguro de Vida y Accidente con las siguientes características:



-Póliza de Vida.

-Muerte por cualquier causa: Indemnización igual al capital asegurado.

-Incapacidad permanente absoluta reconocida por la Seguridad Social, causada tanto por enfermedad como por accidente: Indemnización igual al capital asegurado.

Póliza de Accidente.

-Muerte por accidente: Indemnización igual al capital asegurado (esta indemnización es adicional a la correspondiente por la Póliza de Vida)

Capital Asegurado

-TREINTA Y CINCO mensualidades del "Sueldo Base" más el "Complemento I" vigente al 1o de enero de cada año.

Primas

-El trabajador pagará el 50% de su prima, con un límite máximo del 2,25% de sus retribuciones ?jas, quedando a cargo de la Empresa el abono del resto de la Prima hasta completar su totalidad.

La Edad Límite

-Será cuando el asegurado cause baja en la Empresa y en todo caso al cumplimiento de los 65 años.

Artículo 39. Lesiones No Invalidantes.

Para los trabajadores partícipes del Plan de Pensiones del Grupo Empresarial ENCE, se establece una póliza que cubrirá la Lesiones No Invalidantes que en ella vengan re?ejadas derivadas de accidente, laboral o no, al no poderse garantizar tal cobertura a través del Plan de Pensiones.

Para el resto de los trabajadores, esto es para los referidos en el artículo anterior, esta contingencia está incluida en la cobertura de la Póliza de Accidentes.

Artículo 40. Plan pensiones.

Tendrán derecho a participar en el Plan de pensiones los trabajadores que acrediten una antigüedad mínima ininterrumpida de dos años y que se adscriban expresamente al mismo.





La asignación individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre Planes y Fondos de Pensiones.

Las aportaciones, tanto de la Empresa como las del trabajador, así como las prestaciones y coberturas que en cada caso se apliquen, quedan detalladas y recogidas en el correspondiente Reglamento del Plan de Pensiones del Grupo Empresarial ENCE.

Artículo 41. Economato.

La Empresa continuará atendiendo el pago de las cuotas que correspondan por pertenecer a dicha entidad para aquellos trabajadores con situación laboral indefinida.

La empresa mantendrá en cada momento los vocales, por la parte social y económica, que los estatutos de la fundación le otorguen como empresa fundadora. El vocal o vocales que hubiera en cada momento por la parte social será la persona que designe el Comité de Fábrica.

Si por alguna causa la Empresa dejase de formar parte de dicho Economato, hoy Fundación Laboral Escode, la cuota individual aportada por la empresa se pondría a disposición de cada trabajador.

Artículo 42. Comedor de Fábrica.

El importe por comida para el personal de jornada ordinaria que utiliza este servicio será de un Euro (1 Euro), durante la vigencia del convenio. El resto, hasta el total del coste por comida de la calidad habitual, será bonificado por la Empresa.

El personal que por necesidades del servicio deba permanecer en fábrica no abonará ninguna cantidad en concepto del servicio de comedor.

Artículo 43. Transporte de Personal.

Personal con domicilio en Huelva

La Empresa pondrá los medios necesarios para el transporte al Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva de personal residente en Huelva. Como consecuencia de lo anterior estos trabajadores con domicilio en Huelva no percibirán percepción alguna por Plus de Distancia.

Personal con domicilio en la provincia de Huelva con derecho a plus de





distancia.

Para dicho personal se asignan, como Plus de Distancia, las cantidades que se recogen a continuación, según su procedencia, y se abonarán por día efectivo de asistencia al trabajo. Todos los importes de Plus de distancia que se establecen a continuación serán incrementados y revisados según lo establecido en los artículos 29 y 30 del presente convenio colectivo.

Personal cuya residencia, según el censo oficial, esté a una distancia inferior o igual a 5 kilómetros del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva percibirá una cuantía de 0,80 Euros.

Personal cuya residencia, según el censo oficial, esté a una distancia superior 5 kilómetros e inferior o igual a 15 kilómetros del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva percibirá una cuantía de 2,95 Euros.

Personal cuya residencia, según el censo oficial, esté a una distancia superior a 15 kilómetros del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva percibirá una cuantía de 3,15 Euros.

Contraprestación al personal que se desplace a o desde la fábrica, fuera del horario normal, y derivado de la prestación de horas extraordinarias y/o por respetar descansos mínimos.

Si la incorporación o salida se efectúa fuera de las horas normales de entrada o salida del personal, se podrá optar por el uso de vehículo propio con contraprestación económica por kilómetro o Taxi, a excepción de que el trabajador se encuentre fuera de la provincia de Huelva en cuyo caso deberá acudir a la fábrica en su vehículo propio.

La contraprestación objeto de este apartado es incompatible, en todo caso, con la percepción del Plus de Distancia. Asimismo el interesado deberá desplazarse sólo y en su propio vehículo.

El importe de la contraprestación se calculará según los kilómetros realmente recorridos, y nunca superior a los existentes, entre el Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva y el casco urbano del municipio donde el trabajador tenga su domicilio censal habitual, en viaje de ida y vuelta.

Artículo 44. Anticipos y Préstamos.

Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado al pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.





Préstamos normales

Se asignará mensualmente una cifra máxima de

6.000 Euros, para atender solicitudes de préstamos del personal tal como se indica:

Para atender préstamos para la adquisición de coches nuevos.

En estos casos el préstamo deberá solicitarse antes de la compra del vehículo y su concesión requiere la previa matriculación a nombre del trabajador. Se amortizarán en 4 años con interés igual al interés legal del dinero vigente en cada momento.

Para la adquisición de vehículos de segunda mano. Su solicitud requiere los mismos condicionantes que el apartado y su concesión será por el importe que conste en la carta de pago a Hacienda hasta el límite indicado. Se amortizarán en 4 años con interés igual al interés legal del dinero vigente en cada momento.

Excepcionalmente a lo anterior, el vehículo podrá matricularse a nombre del cónyuge o hijos que conviviendo con el trabajador, conformen parte de la unidad familiar a efectos de su declaración de renta sólo en los supuestos de que estos tengan reconocida una minusvalía.

La concesión y administración de estos préstamos correrá a cargo de la Empresa y del Comité de Fábrica y no se podrá solicitar un nuevo préstamo de estas modalidades hasta haber amortizado el anterior.

Préstamos especiales

Se destina un fondo para préstamos especiales de 133.676 Euros sobre el que se podrán solicitar préstamos atendiendo a los siguientes requisitos:

Para adquisición de vivienda habitual: por una cuantía no superior a 12.000 Euros. En el supuesto de poseer una vivienda es necesario justificar su venta mediante documento público.

Para reparación de vivienda habitual: por una cuantía no superior a 6.000 Euros, y ello previa justificación de la licencia de obras municipal.

Los préstamos anteriormente mencionados se amortizarán en un período hasta 6 años con un interés igual al interés legal de dinero vigente en cada momento.

Los intereses que generen los préstamos especiales aquí indicados incrementarán en enero del año siguiente este fondo.





No se podrá solicitar un nuevo préstamo de esta modalidad hasta haber amortizado el anterior. La concesión y administración de estos préstamos correrá a cargo de Empresa y Comité de Fábrica.

Préstamos para otras situaciones perentorias

Para atender las situaciones de gravedad que se presenten, ajenas al problema de la vivienda, se crea otro fondo por importe de 18.000 Euros. La empresa y el Comité determinarán, en el momento de su concesión, el importe a conceder y el plazo de devolución del mismo y todo ello con un interés igual al interés legal de dinero vigente en cada momento

Capítulo X. Seguridad y salud laboral. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 45. Principios generales.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral 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, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Artículo 46. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos. Será en el seno de este Comité donde la Dirección de la empresa ejerza su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Composición. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por tres representantes de los trabajadores, de una parte, y por tres representantes de la Dirección, de la otra.





En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz pero sin voto, representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

Reuniones. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo fundamentado en circunstancias extraordinarias.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Artículo 47. Medidas de Emergencia.

El artículo 20 de la LPRL establece determinadas obligaciones de seguridad en previsión de posibles situaciones de emergencia. Teniendo en cuenta el dimensionamiento y actividad de Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva, existe la obligación de analizar las posibles situaciones de emergencia así como adoptar las medidas necesarias en diversas materias como son: primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas.

El personal así designado deberá estar suficientemente formado y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias anteriormente señaladas y todo ello teniendo en cuenta el Plan de Emergencia Interior (PEI) implantado en el Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva.





Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 48. Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. Simultáneamente y para las faltas graves y muy graves a la representación sindical.

Artículo 49. Régimen de Faltas y Sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 50. Graduación de las Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 51. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Compañía o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los



casos.

Abandono reiterado de la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Compañía.

No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o domicilio.

Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos y EPIS

Artículo 52. Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

Ausencias sin causa justificada, por más de un día.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

La simulación de enfermedad o accidente.

La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que vaya en contra de la normativa vigente. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá ser considerada como falta muy grave.





7. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su tarjeta, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa y repercuta sobre la producción.

9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, si el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Compañía, así como emplear herramientas o EPIS de la Compañía para usos propios.

La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo prendas de trabajo Compañía, siempre que por el uniforme o por cualquier otro distintivo se pueda identificar a la Compañía.

La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

El incumplimiento de las normas vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

Artículo 53. Faltas muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, EPIS y documentos de la Compañía.

La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la





Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

La embriaguez.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

El acoso sexual, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía ejercida sobre un empleado/a de la Compañía.

Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Compañía.

La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

El incumplimiento de las normas de integridad vigentes en cada momento, cuando el mismo dañe de manera grave e irreparable los intereses y la imagen de la Compañía.

Los malos tratos o excesos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus





familiares, así como a los compañeros y subordinados. El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta muy grave, el que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral cuando el mismo sea contrario a las normas de integridad de la Compañía o a los usos y costumbres comúnmente aceptados, en todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores y belicista y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos.

La ocultación, falseamiento, colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a los procesos de IT con independencia de su origen o de las causas que lo motivaron.

La comunicación a elementos externos (ej. Otros empresarios, medios de comunicación, etc) a la Compañía de datos de reserva obligada, sobre sus instalaciones, tecnología, planes industriales, inversiones, etc.

En igual medida, la publicidad de datos e informaciones de carácter confidencial y reservado, voluntaria o negligentemente, hacia personal no autorizado, aún siendo de la Compañía, tendrá la consideración de falta muy grave.

La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los arts. 64 y 65 del ET (ap. 1 a 5 del art. 64), sobre todas aquellas en las que la Compañía señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

Cualquier irregularidad o incidente que ocurra causado por un relevo inepto, negligente o dolosamente, con consecuencias graves para la producción.

Artículo 54. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Compañía la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones necesarias. Atendiendo a la gravedad de la falta estas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.



Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de grado máximo.

Artículo 55. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá a los diez días para las faltas leves, a los veinte para las faltas graves y a los sesenta días para las muy graves, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XII. Derechos de representación colectiva y sindical.

Artículo 56. De la representación colectiva y derechos sindicales.

Representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas anuales para la celebración de asambleas del personal, dentro de las horas de trabajo y sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo continuo.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se a?lie o renuncie a su a?liación o actividad sindical. Asimismo reconocerá la representación sindical en concordancia con la legislación vigente en cada momento.

La empresa admitirá que los trabajadores a?liados a un Sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas sindicales y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con el Estatuto de la Central Sindical o Sindicato a quien represente.

Las funciones, deberes y obligaciones del Delegado Sindical serán:

Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los a?liados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva.

Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz y sin voto. Asimismo, podrá asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud





Laboral, con voz y sin voto.

Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente, estando obligado a guardar sigilo profesional.

Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

Será asimismo informado y oído por la Empresa, con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del Centro de Trabajo en general y sobre todo, en relación con cualquier proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Con motivo de la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrá recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato o a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse en cada planta dentro del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva y un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros del Comité de Empresa. En materia de reuniones y asambleas, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Descuento cuotas sindicales en nómina

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical y a la correspondiente





transferencia a solicitud del sindicato del trabajador a?liado y previa conformidad del mismo.

Local sindical.

La Empresa proveerá un sólo local para el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales debidamente constituidas, a ?n de facilitar su cometido.

Crédito horario para actividades Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Los miembros del Comité de Empresa podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo podrán ser relevados de el sin perjuicio de su remuneración.

Todos los afectados por esta renuncia, ?rmarán un acta de ella, en la que constará la aceptación de aquél o aquéllos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros de Comités componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones o?ciales a través de las cuáles transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a ?n de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por su Sindicatos. La Dirección deberá saber con su?ciente antelación los días en que por los motivos que se señalan no se va a asistir al trabajo, debiendo además justificar debidamente los días de no asistencia al trabajo.

Relación entre la Empresa y el Comité de Empresa.

La Empresa, a través del Director o persona en quien delegue, informará al Comité:

Mensualmente facilitando el Balance de Explotación del Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva y reuniéndose formalmente con dicho Comité.

Trimestralmente informará sobre la marcha de la Empresa.





Anualmente poniendo a disposición del Comité, el balance, la memoria y la cuenta de resultados de la Empresa.

Además de lo anterior, y con carácter previo a su ejecución por la Empresa, la Dirección informará y consultará al Comité y a los Delegados Sindicales en especial sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales de?nitivos o temporales, así como respecto a las reducciones de jornada.

Informará y consultará también sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

Previamente a la imposición de sanciones.

A efectos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se den las circunstancias en él previstas, la aceptación o no por parte de los representantes de los trabajadores a que se re?ere dicho artículo se emitirá en el plazo máximo de quince días.

Comité Intercentros.

6.1 Constitución.

Quedará constituido con un máximo de 13 miembros, designados por elección entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa de

Centros de Trabajo, cuya composición guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

6.2 Función.

Abordar y, en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la Empresa que afecte a los distintos Centros de Trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia del Comité de cada Centro.

6.3 Reuniones.

Los miembros del Comité Intercentros para el ejercicio de la anterior función están facultados para celebrar una reunión trimestral (cuatro al año) siendo de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción y dietas para sus desplazamientos a Madrid en donde tendrán lugar las reuniones.

Las fechas de las reuniones deberán ser comunicadas a la Dirección de la Empresa con antelación su?ciente para no entorpecer la buena marcha de los servicios.



Anexo I. Denuncia Convenio y solicitud inicio deliberaciones.

En Huelva a 30 de Noviembre de 2005

Sr. Director del Complejo Industrial E.N.C.E. Huelva

D. Juan Manuel Muñoz Martín en su calidad de Presidente del Comité esta Empresa, ante usted comparece y DICE:

Que por medio del presente escrito denuncia la vigencia del convenio colectivo de esta empresa C.I.

E.N.C.E. Huelva, y sus trabajadores, de fecha 1 de Enero de 2001

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.3. del referido convenio, artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Que, asimismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 89, promueve la negociación del próximo convenio colectivo en base a la legitimación que ostenta según el artículo 87 del Estatuto, comunicando los siguientes extremos a negociar.

-AMBITO TEMPORAL -JORNADA -VACACIONES -MEJORA DE PRESTACIONES
-INCREMENTO SALARIAL -OTROS

Por todo lo expuesto se solicita de esa dirección que habiendo por presentado este escrito se sirva admitirlo y, en consecuencia, tenga por formulada denuncia del convenio colectivo para 2001 y promovida la negociación del futuro convenio colectivo para el año 2006 en los términos expuestos.

#*4*#

Anexo II. Acta de constitución de comisión negociadora.

ACTA DE LA REUNIÓN DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DEL DÍA 2 DE FEBRERO DE 2006

Reunidos

Por la parte Económica

Isidro García Téllez

Jose M^a. Maldonado



Lorenzo López

Edelio Rodríguez

Por la parte social

Juan Manuel Muñoz Martín

Antonio Gómez Redondo

José A. Ahumada Garrote

Enrique Domínguez Sánchez

Manuel Domínguez Mora

Vicente Serafín Botella

Santiago León Bravo

José Quintero Florencio

José Vergara García

Ricardo Moya Ramos

Juan M. Fernández Bourrelier

Asesores

Diego Márquez Morano

Bernardo Rodríguez Gutiérrez

Francisco Javier Pérez Barbosa

En Huelva, Hotel NH Luz, el día 2 de Febrero de 2006 a las 11:00 se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Complejo Industrial de Huelva con la asistencia de las personas arriba indicadas y con el carácter que en el mismo ?guran con el siguiente

Orden del Día.

Constitución de la Mesa y Comisión

Negociadora del Convenio Colectivo.

El Sr. García Téllez mani?esta que la representación de la Parte Económica es





la compuesta por Isidro García Téllez, Eleuterio Lozano Sánchez, José Manuel Seoane, José M^a Maldonado Carrasco, Lorenzo López Montaña y Edelio Rodríguez Castro-Rial más los asesores necesarios según la materia a tratar.

Grupo Empresarial ENCE, S.A. Huelva, 10 de Enero de 2.006

(Factoría de Huelva)

DE: Comité de Empresa

A: Director del Complejo Industrial

Asunto: Comisión Negociadora del Convenio Colectivo

Este Comité ha designado a las siguientes personas para integrar la Comisión Negociadora del Convenio:

Juan Manuel Muñoz Martín, Antonio Gómez Redondo, José A. Ahumada Garrote, Enrique Domínguez Sánchez, José Luis de la Torre Pedrero, Juan Manuel Fernández Bourrellier, Ricardo Moya Ramos, Santiago León Bravo, Manuel Domínguez Mora, Vicente Serafín Botella, José Vergara García y Bernardo Rodríguez Gutiérrez y como asesor, María del Carmen Robles Llanes y los necesarios según la materia a tratar.

Esperamos de Vd. que con la mayor brevedad posible ?je una reunión para tratar de iniciar las negociaciones para el próximo Convenio.

Atentamente:

Presidente Comité de Empresa. Firmado: D. Juan Manuel Muñoz Martín.

Grupo Empresarial ENCE, S.A. Huelva, 24 de Enero de 2.006

(Factoría de Huelva)

DE: Comité de Empresa

A: Director del Complejo Industrial Asunto: Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Este Comité ha considerado el siguiente cambio en la composición de la Comisión Negociadora del Convenio: Bernardo Rodríguez Gutiérrez será sustituido por

José Quintero Florencio

Atentamente:

Presidente Comité de Empresa. Firmado: D. Juan





Manuel Muñoz Martín.

Anexo III. Normas de valoración de Puestos de Trabajo.

La ya existente.

NORMA DE MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONVENIO COLECTIVO.

ARTÍCULO 1º.-FORMA Y RESULTADOS DE LA VALORACION.

Exigencias del puesto de trabajo

La valoración comprende el análisis y descripción de las tareas que cada persona debe efectuar durante su jornada de trabajo, con rendimiento normal y utilizando de una manera eficiente el tiempo que dure dicha jornada.

Determinadas las actividades inherentes al puesto de trabajo, se han definido las capacidades exigidas y las responsabilidades que implica el ejercicio del puesto en cuestión, ya se trate de trabajo manual o intelectual. El conjunto de capacidades, responsabilidades, esfuerzos, riesgos y circunstancias ambientales constituyen las exigencias del puesto de trabajo y determinan su valoración.

Manuales para la calificación

Los manuales utilizados para la calificación de los puestos de trabajo han sido adaptados a las características propias de la empresa, estando por tanto predeterminados cada uno de los valores que, según su grado de importancia, han permitido escalar los diferentes puestos de trabajo existentes.

Especificación de funciones y aplicación de los manuales de valoración

Dado que el sistema de valoración de puestos de trabajo califica los puestos y no a las personas, se procedió a un estudio detallado de los cometidos, responsabilidades, condiciones de trabajo, etc., propios de cada puesto, que han quedado reflejadas en las hojas de descripción y valoración para, aplicando los manuales, valorar los puestos y obtener así el grado de participación cualitativa en el conjunto de actividad productiva de la empresa, de tal forma que la puntuación al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señale para cada uno de ellos su posición individual respecto a los demás y el orden en la escala de salarios a percibir.

Las hojas de descripción y de valoración de todos los puestos de trabajo, estarán archivadas en el Departamento de Personal, y estarán a disposición de los representantes del personal cuando así lo soliciten.





Este (ilegible) intervendrá preceptivamente en estas materias, (ilegible) a salvo la libertad de las partes, para agotar (ilegible) trámite, acudir a la Autoridad o Jurisdicción competentes.

2.1.2. Composición de la Comisión

2.1.2.1. Comisión de centro de trabajo

Estará integrado por dos representantes de la Empresa, nombrados por la Dirección de la misma y dos representantes del Comité de Empresa, nombrados por dicho Comité, presididos todos ellos por el Gerente de Fábrica o persona en quién delegue.

2.1.2.2. Comisión Central

Estará integrada por dos representantes del personal de cada uno de los Centros de Trabajo designados por cada uno de los Comités de Empresa y un número igual en representación de la Empresa. Lo presidirá el Director de Recursos Humanos o persona en quién delegue.

La finalidad de la Comisión Central es la de mantener el ajuste horizontal entre todos los centros de trabajo.

2.1.3. Procedimiento de actuación

La Comisión del Centro de Trabajo se reunirá cuatrimestralmente siempre que hubiera peticiones de nuevas valoraciones o de revisión de las actuales para emitir su propuesta de nueva valoración o revisión.

Terminado éste, se remitirá a la Dirección de Recursos humanos para que proceda a convocar en el plazo de 30 días a la Comisión Central.

2.2. Valoración de nuevos puestos de trabajo

2.2.1. Al crear un nuevo puesto de trabajo, por la Dirección de la Empresa, le será asignado un escalón provisional, en tanto no se efectúe su valoración, sin que el escalón asignado tenga carácter consolidante en ningún caso.

2.2.2. Para proceder a su valoración, se procederá de la forma siguiente:

Los ocupantes del puesto de trabajo, cubrirán el "cuadernillo de descripción de puestos", remitiéndoselo a través de un jefe inmediato, al Jefe de Personal.

El Jefe de Personal recabará, con las aclaraciones pertinentes, informe por escrito al jefe respectivo del puesto que se trata de valorar.

ANEXO IV. Calendarios de trabajo Turnos 3.



ANEXO V. Calendarios de trabajo: Talleres, Oficinas y Turnos 2.**ANEXO VI. Salario Base y Complemento I y II.**

ESCALÓN	SAL BASE	COMP 1	COMP 2	TOTAL
A	395,84	382,91	208,59	987,34
B	421,36	421,86	215,06	1.058,28
C	434,12	445,37	218,53	1.098,02
D	446,91	473,93	222,88	1.143,72
E	459,65	500,00	226,46	1.186,11
F	472,42	531,46	230,66	1.234,54
G	485,19	561,90	235,05	1.282,14
H	500,07	594,76	239,88	1.334,71
I	514,97	629,87	245,07	1.389,91
J	529,84	665,20	249,56	1.444,61
K	544,80	702,78	254,69	1.502,27
L	559,70	747,83	260,69	1.568,22

Los anteriores importes incluyen el 2,4 % a cuenta correspondiente al año 2006.

ANEXO VII. Complemento de Turnos 2.**IMPORTE MENSUAL TURNO 2**

A	92,28
B	99,49
C	103,12
D	106,74
E	110,32
F	113,92



G	117,50
H	121,09
I	124,73
J	128,29
K	131,92
L	135,54

Los anteriores importes incluyen el 2,4 % a cuenta correspondiente al año 2006.

#*5*#

#*6*#

#*7*#

#*8*#

#*9*#

#*10*#

#*11*#

#*12*#

#*13*#

#*14*#

#*15*#

#*16*#

#*17*#

#*18*#

#*19*#

#*20*#

#*21*#





#*22*#

#*23*#

#*24*#

#*25*#

#*26*#

#*27*#

#*28*#

#*29*#

#*30*#

#*31*#

TURNOS 2.

HORARIOS: Rotativo semanalmente

JORNADA: 6,40 A 14,00 H

JORNADA: 14,00 A 22,00 H (incluido viernes)

DÍA: FESTIVO

NOTA: Por no haber sido publicado el calendario oficial de los días festivos, si los días que se señalan no coinciden con los oficiales se procederá a su adaptación.

#*32*#

OFICINAS Y TALLERES.

HORARIO OFICINA: HORARIO OFICINA:

Jornada partida: 8 a 14,00 -14,45 a 17,30 H **Jornada partida:** 8 a 12,45 -13,30 a 17,30 H

Jornada intensiva: 8 a 14,30 H (incluido viernes) **Jornada intensiva:** 8 a 14,30 H (incluido viernes)





DÍA: FESTIVO

DÍA: JORNADA INTENSIVA

DÍA: PUENTES (Los días 29 de febrero y 2 de mayo, distribuyendo el personal al 50%, según necesidades del servicio)

NOTA: Por no haber sido publicado el calendario oficial de los días festivos, si los días que se señalan no coinciden con los oficiales se procederá a su adaptación.

#*33*#

TURNOS 2.

HORARIOS: Rotativo semanalmente

JORNADA: 6,40 A 14,00 H

JORNADA: 14,00 A 22,00 H (incluido viernes)

DÍA: FESTIVO

NOTA: Por no haber sido publicado el calendario oficial de los días festivos, si los días que se señalan no coinciden con los oficiales se procederá a su adaptación.

#*34*#

HORARIO OFICINA: Jornada partida: 8 a 12,45 -13,30 a 17,30 H

Jornada intensiva: 8 a 14,30 H (incluido viernes)

DÍA: PUENTES (Los días 5 de enero y 7 de septiembre, distribuyendo el personal al 50%, según necesidades del servicio)

NOTA: Por no haber sido publicado el calendario oficial de los días festivos, si los días que se señalan no coinciden con los oficiales

HORARIOS: Rotativo semanalmente

JORNADA: 6,40 A 14,00 H

JORNADA: 14,00 A 22,00 H (incluido viernes)

DÍA: FESTIVO

NOTA: Por no haber sido publicado el calendario oficial de los días festivos, si los días que se señalan no coinciden con los oficiales se procederá a su adaptación.





adaptación.

****35****

****36****

HORARIO OFICINA: Jornada partida: 8 a 12,45 -13,30 a 17,30 H
Jornada intensiva: 8 a 14,30 H (incluido viernes)

DÍA: PUENTES (Los días 11 de octubre y 7 de diciembre, distribuyendo el personal al 50%, según necesidades del servicio)

NOTA: Por no haber sido publicado el calendario oficial de los días festivos, si los días que se señalan no coinciden con los oficiales se procederá a su adaptación.

****37****

****38****

OFICINAS Y TALLERES.

HORARIO OFICINA: HORARIO OFICINA: Jornada partida: 8 a 14,00 -14,45 a 17,30 H Jornada partida: 8 a 12,45 -13,30 a 17,30 H Jornada intensiva: 8 a 14,30 H (incluido viernes) Jornada intensiva: 8 a 14,30 H (incluido viernes) DÍA: FESTIVO DÍA: JORNADA INTENSIVA DÍA: PUENTES (Los días 7 de enero y 9 de septiembre, distribuyendo el personal al 50%, según necesidades del servicio)NOTA: Por no haber sido publicado el calendario oficial de los días festivos, si los días que se señalan no coinciden con los oficiales se procederá a su adaptación.

****39****

TURNOS 2.

HORARIOS: Rotativo semanalmente

JORNADA: 6,40 A 14,00 H

JORNADA: 14,00 A 22,00 H (incluido viernes)

DÍA: FESTIVO

NOTA: Por no haber sido publicado el calendario oficial de los días festivos, si los días que se señalan no coinciden con los oficiales se procederá a su adaptación.

****40****





OFICINAS Y TALLERES.

HORARIO OFICINA: HORARIO OFICINA: Jornada partida: 8 a 14,00 -14,45 a 17,30 H **Jornada partida:** 8 a 12,45 -13,30 a 17,30 H **Jornada intensiva:** 8 a 14,30 H (incluido viernes) **Jornada intensiva:** 8 a 14,30 H (incluido viernes) **DÍA: FESTIVO DÍA: JORNADA INTENSIVA DÍA: PUENTES (Los días 7 de enero y 9 de septiembre, distribuyendo el personal al 50%, según necesidades del servicio)NOTA:** Por no haber sido publicado el calendario oficial de los días festivos, si los días que se señalan no coinciden con los oficiales se procederá a su adaptación.

#*41*#

TURNOS 2.

HORARIOS: Rotativo semanalmente

JORNADA: 6,40 A 14,00 H

JORNADA: 14,00 A 22,00 H (incluido viernes)

DÍA: FESTIVO

NOTA: Por no haber sido publicado el calendario oficial de los días festivos, si los días que se señalan no coinciden con los oficiales se procederá a su adaptación.

#*42*#

#*43*#

#*44*#

#*45*#

#*46*#

#*47*#

#*48*#

#*49*#

#*50*#

ANEXO XIII. Tabla Euros /100 TAD de Calidad y Nivel Personal.





G 2,33775 incremento jibión correspondiente año 2006.

****51****

****52****

El 1º de Enero de cada año de vigencia del Convenio se procederá a una subida a cuenta de un 2,4 %, en este importe individual aquí re?ejado.

Año	Incremento
	<u>anual a cuenta</u>
2006	2,4%
2007	2,4%
2008	2,4%
2009	2,4%
2010	2,4%
2011	2,4%
2012	2,4%

Una vez conocido el I.P.C. Real del año correspondiente, y en el caso de ser superior al pactado, se procederá, con efecto del 1 de Enero de dicho año, a revisar el concepto por la diferencia existente entre el incremento anual aplicado según la tabla anterior y el I.P.C. Real correspondiente para ese año más 1 %

Si por el contrario, el I.P.C. Real resultara inferior al 1,4 % no se procederá a revisión alguna, consolidándose el incremento a cuenta pactado.

Las revisiones salariales referidas se entenderán siempre, con carácter retroactivo, al 1 de Enero del año al que hagan referencia.

Se entiende por I.P.C. Real el Índice de Precios al Consumo (I.P.C. establecido por el I.N.E.) registrado al 31 de Diciembre de cada año.

Este importe individualizado será tenido en cuenta para el cálculo de la prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.

Asimismo, su importe será tenido en cuenta para el cálculo de la aportación al Plan de Pensiones, tanto la realizada por parte de la empresa como la del





trabajador y para el cálculo de la paga de Cash Flow indicada en el art. 6 del presente convenio colectivo.

Por lo que respecta al cálculo del capital a asegurar en la Póliza de Seguro de Vida y Accidentes, sólo será tenido en cuenta el porcentaje de este importe que se detalla para cada trabajador aquí indicado.

En el caso de que un trabajador ascienda de nivel, la mencionada cuantía se vera incrementada por el porcentaje que corresponda hasta llegar a su nuevo nivel, según se detalla en la tabla adjunta.

#*53*#

#*54*#

