

CONVENIO COLECTIVO GRUPO EMPRESARIAL ENCE, S.A.

B.O.P. Núm, 90 – Sábado, 20 de Abril de 2002

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1.ª. ÁMBITOS

Artículo 1.1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el centro de trabajo que ENCE tiene en Huelva.

Artículo 1.2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo de la fábrica de Huelva, excepto de aquellos que se rigen por Contrato Individual.

Artículo 1.3. Ámbito temporal y denuncia.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo tendrán una vigencia de 5 años, es decir, del 1 de Enero de 2001 al 31 de Diciembre de 2005.

Este Convenio tendrá efecto retroactivo al 1 de Enero de 2001, sea cual fuere la fecha de su publicación en el B.O. de la Provincia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio, con un preaviso de un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, mediante una simple comunicación a la otra parte.

Las deliberaciones para el siguiente convenio, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2006, comenzarán en la primera quincena de Enero de dicho año.

SECCIÓN 2.ª. ABSORCION, COMPENSACION Y GARANTIAS "AD PERSONAM"

Artículo 1.4. Absorción, compensación y garantías "ad personam".

a) Las estipulaciones de este Convenio revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de su entrada en vigor, quedando subsistentes, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto expreso del presente pacto laboral y todos los derechos que adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, están reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

b) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas y/o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual 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.

c) 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.

SECCION 3.ª. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Artículo 1.5. Constitución composición y funciones.

1.5.1 Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.

1.5.2 Dicha Comisión Paritaria está compuesta por dos representantes del Comité de Fábrica y un Delegado de cada Sección Sindical debidamente representada en la

factoría, así como por unos representantes designados por la Empresa en número igual a todos los anteriores, quienes entre ellos elegirán un Secretario.

1.5.3 Son funciones específicas de la C.P.I.V las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Toda aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Este órgano intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la jurisdicción competente.

Artículo 1.6. Procedimiento de actuación.

La parte que solicita la reunión de la C.P.I.V., pondrá en conocimiento de la otra, las cuestiones que desea someter a la misma designando en dicho escrito los componentes de la C.P.I.V. que le corresponden.

En el plazo de 7 días desde la puesta en conocimiento a la otra parte se reunirá la C.P.I.V. Ia cuál levantará acta de las resoluciones tomadas o de la incomparecencia de la otra parte. Los acuerdos deberán ser unánimes y serán comunicados a los interesados con el acta de reunión. De no lograrse acuerdo las partes pueden recurrir a la Jurisdicción Social.

CAPITULO II. ORGANIZACION DE TRABAJO.

Artículo 2.1. Organización del trabajo.

La facultad de Organización del Trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

CAPITULO III. VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 3.1. Normas de mantenimiento del sistema de valoración de puestos de trabajo.

Realizado el estudio técnico de actualización de las Valoraciones de todos los Puestos de Trabajo y su ajuste horizontal, que ha quedado recogido en los acuerdos firmados entre los representantes de la Empresa y del Comité de Empresa.

La forma en que se llevó a cabo la indicada actualización de la Valoración de los Puestos de Trabajo, los escalones que corresponden a cada uno de los puestos, las normas para la valoración de aquellos cuyo contenido varíe sustancialmente, así como la situación del personal sobreclasificado, se recogen en una norma firmada entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

CAPITULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION 1.ª: JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

Artículo 4.1. Jornada de trabajo.

1) La Jornada de trabajo, para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio, será en horas anuales de trabajo efectivo, tanto en jornada ordinaria como en jornada continuada, la siguiente:

Año 2001: 1.752 horas

Año 2002: 1.744 horas

Año 2003: 1.736 horas

Año 2004: 1.728 horas

Año 2005: 1.720 horas

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo y por imperativo legal se dispusiera una jornada, en cómputo anual inferior a la pactada, se estará a lo que regula la Ley.

2) Las horas de trabajo efectivo se computarán de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria cada trabajador debe encontrarse en su puesto de trabajo.

3) Para el personal que trabaje a tres turnos, incluidos los domingos y festivos, los turnos de trabajo son los que figuran en el Anexo IV de este Convenio.

Dicho personal deberá trabajar los días que le corresponden por el calendario de turnos que figuran en el Anexo IV de este Convenio.

4) No obstante la anterior, se respetará la jornada menor en cualquier modalidad de ellas que se realice a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 4.2. Modalidad de horario.

A efectos de cómputo de horas totales de trabajo efectivo anual, los representantes del personal y la Dirección de la Fábrica establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales. Para ello se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo.

b) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

c) Semanalmente existirá un descanso de día y medio ininterrumpido.

d) En los trabajos a turno, se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas los descansos de 12 horas entre jornada, y de día y medio semanal a que se refieren los apartados b) y c) anteriores.

e) En los puestos de trabajo a tres turnos, en los que se trabajan las 24 horas del día, incluidos los domingos y festivos, se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 4.3. Parada anual de fábrica.

Ante la necesidad de dar a la parada general de la Fábrica una organización que permita aprovechar con la mayor eficacia el esfuerzo que ésta exige de todos, se adaptarán a las exigencias técnicas de dicha parada, los horarios legalmente establecidos en el centro para el personal que los servicios técnicos determinen, respetándose los descansos entre jornadas y semanales.

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.

Artículo 4.4. Trabajos de navidad y final de año.

Para tratar de evitar los grandes inconvenientes derivados de parar y arrancar dos veces en un período tan corto, se acuerda seguir la producción durante los días 24 y 31 del mes de Diciembre de cada año (desde las 14 horas de dichos días hasta las 14 horas del día siguiente).

Los operarios que presten sus servicios en dichos días percibirán, durante los años de vigencia del presente Convenio, la cantidad compensatoria recogida en el Anexo V. El personal se compromete a asistir al trabajo para conseguir el funcionamiento y

producción normales en dichos días y la Empresa, por su parte, se compromete a sustituir al operario que, antes del 21 de Noviembre, manifieste su intención de no acudir al trabajo en dichos días. Si llegado el 11 de Diciembre hubiera alguna imposibilidad manifiesta, para encontrar el sustituto adecuado, el Departamento de Personal, comunicará la obligación de asistencia, en su letra respectiva, al operario que corresponda, informando de ello al Comité. Transcurrido dicho plazo, si el trabajador se pone de acuerdo con un sustituto con certificado de idoneidad, por el Departamento de Personal le será concedido el correspondiente permiso siempre que se solicite antes del día 20 de Diciembre.

Se mantendrán en funcionamiento las mismas plantas que en años precedentes.

Las cantidades recogidas en el Anexo V citado, serán el total importe que perciba el personal que acuda al trabajo en dichos día cualquiera que sea la situación personal del interesado, es decir, no se le abonarán festivos, llamadas imprevistas, etc., ni ninguna cantidad, excepto la indicada en el citado Anexo.

SECCION 2.ª: HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 4.5. Horas extraordinarias.

A) Ante la grave situación de paro existente, las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que para la creación de empleo pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en otros Convenios anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se analizará conjuntamente entre la Empresa y el Comité, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratos vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

B) Son Horas Extraordinarias aquellas que el trabajador realice después de haber terminado su jornada normal de trabajo.

C) El límite máximo de Horas Extraordinarias a realizar son las que marque la Ley en cada momento.

D) Las Horas Extraordinarias que se realicen serán notificadas mensualmente a la Autoridad Laboral y a los representantes del personal (Comité de Empresa).

Semanalmente se pondrán a disposición del Comité de Empresa los documentos justificativos en los que se indiquen los motivos de la realización de horas extraordinarias.

La información al Comité de Empresa así como cualquier aclaración complementaria le será facilitada por el Jefe del Departamento de Personal de Fábrica o persona que le sustituya.

E) Podrá el trabajador optar entre recibir la retribución acordada en el presente Convenio Colectivo para las Horas Extraordinarias (Anexo VI) 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.

F) 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.

Para el personal que por atender trabajos urgentes o inaplazables, deba

permanecer en fábrica un tiempo superior al de la jornada habitual, se establecen los siguientes descansos que le permitan la incorporación al trabajo en las condiciones debidas:

- a) Para permanencias en el trabajo de 16 a 24 horas: 11 Horas de descanso.
- b) Para permanencias en el trabajo de más de 24 horas: 12 Horas de descanso.
- G) Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:
 - a) Horas extraordinarias de Fuerza Mayor: Horas

Extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

- b) Horas Extraordinarias Necesarias o Estructurales:

Horas Extraordinarias originadas por atención a pedidos urgentes, ausencias imprevistas, cambios de turno y reparaciones de averías en maquinaria o partes del proceso que afecten fundamentalmente a la buena marcha de la producción: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

H) La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

SECCION 3.ª VACACIONES

Artículo 4.6. Duracion de las vacaciones.

a) Todos los trabajadores de esta Empresa disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones.

b) Los días de vacaciones para el personal de jornada partida se sustituyen por 22 jornadas efectivas de trabajo, que se podrán dividir en dos períodos de tiempo, el menor de los cuales será de cinco días efectivos de trabajo como mínimo, a no ser que se destinen a atender urgencias familiares o análogas, en cuyo caso, podrá ser menor que los cinco días citados.

Para el personal de T2 serán los días que figuren en su calendario Anexo IV.

c) El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

d) Todas las vacaciones serán liquidadas dentro de cada año natural. 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 que le falten por disfrutar de vacaciones.

Artículo 4.7. Normas de disfrute de las vacaciones

Artículo 4.7.1. Normas generales.

a) Las Secciones se organizarán en grupos de vacaciones compuestos por los integrantes de los puestos de trabajo en las distintas Secciones, sin entorpecer ni impedir los descansos normales de los compañeros.

b) El disfrute de las vacaciones se hará de la forma siguiente:

b.1) Personal de Turno (3): De acuerdo con lo previsto en el artículo 4.7.2.

b.2) Para el personal de jornada partida y turno dos (2):

De acuerdo con lo indicado en el Art. 4.6.b).

c) El establecimiento del presente plan de vacaciones se hace para situaciones normales de funcionamiento, de modo que si por causas excepcionales fuera necesario dar vacaciones simultáneamente a todos o gran parte del personal, se procederá a realizar un plan global de las mismas.

d) La fecha final para elegir las vacaciones del personal de jornada partida y turnos 2 será el quince de Marzo, comenzándose su organización desde el primero de Enero de cada año, desde cuya fecha podrán los ocupantes del puesto elegir el período que deseen según el orden establecido.

Dado que la fecha límite es la del quince de Marzo, para tener determinado el programa de vacaciones, se establecen las fechas tope siguientes para cada uno de los componentes de un grupo, ya sea de 3, 4 o de 5 por orden de preferencia, según le corresponda por el sistema rotativo siguiente:

		GRUPO DE 5	
	GRUPO DE 4	ORDEN DE ELECCION	FECHA TOPE
GRUPO DE 3	ORDEN DE ELECCION	1	15 DE FEBRERO
ORDEN DE ELECCION	1	2	22 DE FEBRERO
1	2	3	1 DE MARZO
2	3	4	8 DE MARZO
3	4	5	15 DE MARZO

En caso de que algún componente de un grupo, no eligiera las vacaciones en la fecha tope que le corresponda y que se indica en el cuadrante adjunto, perderá el orden de elección en beneficio de los siguientes componentes y éste pasará a ocupar el último lugar.

Llegado el 15 de Marzo citado, si dicha lista no está finalizada, tendrán preferencia los que hayan elegido. A continuación se procederá a completar la lista citada por el Jefe de Sección correspondiente, quién la remitirá al Departamento de Personal.

Dicha lista se considerará definitiva a todos los efectos y se publicará en los tabloneros, enviando copia al Comité de Fábrica.

e) Como consecuencia de todo lo anteriormente expuesto y dado que los integrantes de cada grupo intervienen en la distribución de las vacaciones, ambas partes consideran cumplimentado el requisito de notificación a que alude el número 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

f) En cualquier caso el servicio deberá quedar suficientemente atendido no debiendo estar de vacaciones más de uno de los ocupantes del puesto.

Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrá la flexibilidad que se ha venido teniendo en años anteriores para el personal de Jornada Partida y Turnos (2) de poder estar de vacaciones simultáneamente, más de uno de los ocupantes de un puesto. Esto será concedido por el Jefe de Sección si éste estima que los servicios quedan atendidos convenientemente.

g) Las discrepancias de tipo general y trascendente a que diera lugar la aplicación de las normas sobre vacaciones, se resolverán entre Dirección y el Comité de Fábrica.

Artículo 4.7.2. Normas específicas sobre vacaciones del personal a turno (3)

Las vacaciones del personal a Turno 3 se disfrutarán de acuerdo con lo establecido

en los calendarios de cada año (Anexos IV). El orden de rotación del período de vacaciones será el que se viene aplicando. Como a partir de 1999 disfrutarán las vacaciones simultáneamente la mitad de los puestos de cada planta, la rotación se hará con la mitad de cada letra.

La división de los puestos que tomen vacaciones simultáneamente en cada planta se definirá en el mes de Marzo de cada año.

Artículo 4.8. Bolsa de vacaciones

Se establece para 2001, una Bolsa de Vacaciones de 59.197 Pesetas CINCUENTA Y NUEVE MIL CIENTO NOVENTA Y SIETE (355'78 Euros) para todas las personas afectadas por el presente Convenio y por períodos completos de vacaciones, la cual será revisada de acuerdo con lo establecido en los artículos 5.1.2. y 5.1.3.

La bolsa de vacaciones para los años sucesivos de vigencia del presente convenio será la correspondiente a 2001 que se revisará de acuerdo con lo pactado en los Artículos 5.1.1., 5.1.2. y 5.1.3. La bolsa de vacaciones se regirá por las siguientes normas:

a.1.) Personal de Turno (3)

Recibirán el total del importe recogido anteriormente si disfrutan sus vacaciones y unido al período mayor de las mismas.

a.2.) Personal de Turno Normal y Turno (2)

Recibirán el total del importe de la Bolsa cuando disfruten sus vacaciones de una sola vez y cuando las disfruten en dos períodos a no ser que uno de ellos sea inferior a cinco días, en cuyo caso se les descontará la parte proporcional correspondiente.

b) La percepción de la Bolsa irá siempre unida al disfrute real de las vacaciones, En caso de fraccionamiento, se pagará en el primer período. Y si se hubieran utilizado según el apartado anterior, fracciones menores, sólo se devengará la parte alícuota restante correspondiente al resto del período.

c) En el caso de que alguien haya estado de baja por I.T. y sea dado de alta en el mes de Diciembre, tiene derecho al número de días que falten por disfrutar de vacaciones tal como se indicó en el apartado d) del Artículo 4.6 y al percibo de la Bolsa correspondiente, como se ha venido haciendo.

d) También tendrá derecho a la Bolsa de Vacaciones el operario 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 haber estado de baja por enfermedad o accidente durante dichos meses y haber transcurrido el año natural.

e) La Bolsa de Vacaciones se devengará en las condiciones acordadas en el mes de disfrute.

SECCION 4.ª PERMISOS

Artículo 4.9. Licencias remuneradas

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por el tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante dos días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos, hijos políticos, hermanos y hermanos políticos de ambos cónyuges. En los casos de nacimiento o defunción en primer grado de consanguinidad o afinidad, uno de estos días será día efectivo de trabajo. Cuando con tal motivo el

trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta cuatro días más con los siguientes criterios.

1. La ampliación será de unos días (tres en total), cuando la distancia sea superior a 30 Kms. y no superior a 100 Kms.

2. La Licencia se ampliará en dos días (cuatro en total) cuando la distancia sea superior a 100 Kms. Y no superior a 250 Kms.

3. Se ampliará en tres días (cinco en total), cuando la distancia sea superior a 250 Kms.

4. Cuando la distancia sea superior a los 500 Kms. La licencia se ampliará hasta seis días en total.

En los cuatro casos la distancia se entiende entre el Centro de Trabajo y el lugar donde se encuentre el familiar que dé origen al permiso. (centro sanitario o domicilio).

En caso de discrepancia entre la Empresa y el operario en la medición de la distancia, la carga de la prueba correrá a cargo de la Empresa. Estas distancias serán medidas por el recorrido del transporte público más corto.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una Norma Legal o Convencional período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Legislación Vigente.

f) Durante un día por boda de pariente en primer grado y hermanos de ambos cónyuges, así como por Primera

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

g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica del especialista sea o no de la Seguridad Social siendo obligación del trabajador, salvo en los casos excepcionales, señalar con anterioridad a la visita el horario de consulta y justificar, con posterioridad, dicha visita ante la Empresa.

De igual modo, se tendrá el tiempo indispensable para asistir a la consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social.

Artículo 4.10. Maternidad

La mujer trabajadora tendrá derecho, en el supuesto de parto, a un período de suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, por parto múltiple, hasta dieciocho semanas. Este período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período 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, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá la duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del

trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá la duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La mujer trabajadora durante este período tendrá derecho al 100 por 100 de su salario real sin sujeción al índice 6.9 del Convenio, si bien su ausencia se computará como baja a estos efectos.

Artículo 4.11. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 4.12. Guarda legal

El trabajador que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico y siempre que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario correspondiente.

SECCION 5.ª. EXCEDENCIAS

Artículo 4.13. Excedencias

Artículo 4.13.1. Excedencias por maternidad

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, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Cuando lo sea por adopción la fecha que se tendrá en cuenta será a partir de la resolución judicial. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la Excedencia Voluntaria.

Artículo 4.13.2. Excedencia sindical (excedencia forzosa)

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar excedencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión, por el tiempo de permanencia en el cargo. Esta excedencia, cuya vigencia se computa para la antigüedad, da derecho a incorporarse al puesto de trabajo que se desempeñaba antes de su disfrute, con el único requisito de comunicarlo así a la Empresa en el término de un mes una vez cese en el cargo respectivo.

Artículo 4.14. Servicio militar

Todos los operarios que se incorporen a filas para cumplir el Servicio Militar obligatorio o el voluntario para anticipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efecto de antigüedad como si estuviese presente en la Empresa.

Tendrá derecho a percibir íntegramente todas las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio Colectivo y también las prestaciones periódicas de prestación a la familia si antes de su incorporación a filas las hacían efectivas.

Los que estando en el Servicio Militar disfruten de permiso concedido por el Ejército podrán reintegrarse a su trabajo, si el permiso es al menos de un mes. La Empresa deberá facilitarle ocupación aún cuando los operarios en esta situación no podrán exigir ninguna plaza determinada.

Quién ocupe la vacante temporalmente producida por la incorporación de un operario al Servicio Militar al reincorporarse éste a la Empresa, ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la Empresa con carácter fijo, o cesará si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza.

Si el operario fijo no se incorporase a su puesto en el plazo de dos meses establecido en el párrafo primero, el suplente adquirirá en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computarán a todos los efectos los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

Artículo 4.15. Excedencias voluntarias

La empresa concederá a su Personal de plantilla que, como mínimo cuente con una antigüedad de dos años de servicio, el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años, sin perjuicio de lo establecido en artículo 46.2 des Estatuto de los Trabajadores.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurridos éstos podrá el trabajador renunciar el resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo; cumplidos estos requisitos por el trabajador, la Empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

CAPITULO V. RETRIBUCIONES.

Artículo 5.1. Incremento económico

Durante la vigencia del Convenio Colectivo el incremento económico general, a aplicar a los conceptos retributivos, será el determinado en el punto 5.1.1.

5.1.1. PORCENTAJE DE SUBIDA

a) El 1.º de Enero de 2001 se procederá a una subida a cuenta de un 3,2%, en todos los conceptos salariales fijos, excepción hecha de aquellos en que expresamente se establezca otra cosa.

b) El 1.º de Enero de 2002 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.

c) El 1.º de Enero de 2003 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.

d) El 1.º de Enero de 2004 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.

e) El 1.º de enero del 2005 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.

5.1.2 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 retribuidos por la diferencia existente entre el incremento anual aplicado según la tabla del punto 5.1.1 y el I.P.C. Real correspondiente para ese año.

Si por el contrario, el I.P.C. Real resultara inferior al 2.7% para el 2001 o al 1,9% para el resto de los años (2002 al 2005), el incremento a aplicar será el resultante de sumar a dicho I.P.C. Real 0.5 puntos.

Si el I.P.C. Real del año correspondiente fuera igual 0 menor en 0.5 puntos que el Incremento a cuenta pactado, se mantendrá dicho 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.

5.1.3 Abono de las revisiones.

La revisión salarial que pudiera corresponder cada año se realizará, en caso de ser positiva, en una sola paga antes del primero de Marzo del año siguiente al que haga referencia.

En el caso de que, por aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, la revisión salarial a aplicar fuera inferior al incremento a cuenta pactado, la cuantía total a descontar será deducida antes del primero de Marzo del año siguiente al que haga referencia, recalculándose asimismo los valores de aquellos conceptos retributivos que fueron objeto de revisión salarial, y que figuran en las tablas de los anexos.

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

Artículo 5.2. Salario convenio

Siguiendo el mismo criterio unificador, que comenzó en el Convenio de 1981, se estructuran los conceptos salariales de la forma siguiente:

a) Sueldo base.

Se adoptarán los valores para los sueldos base mensuales que se indican en el Anexo VII, a devengar en catorce pagas (doce mensualidades más las Pagas de Verano y Navidad).

b) Complemento Salarial.

Complemento Salarial I

Siguen refundidos y normalizados en este concepto los antiguos de:

- Plus de actividad.

- Aumento voluntario.
- Compensación lineal.
- Compensación congelada.
- Toxicidad.
- Fracciones de Prima de producción pasadas a fijos.

Complemento Salarial II

A partir del 01.01.94 desaparecieron de la nómina integrándose en éste Complemento Salarial los siguientes conceptos:

Paga Extrasalarial.

Plus de Presencia (incluyendo la cantidad trasvasada de la prima de producción).

Participación en beneficios excluyéndose el 8% del importe anual de la antigüedad de cada trabajador que se integra en el complemento de antigüedad.

- Fondo Social.
- Fracciones de prima trasvasadas en 1998, 1999 y 2000.

Esta integración incrementa la aportación al Plan de Pensiones desde 01.01.94 con la excepción de las fracciones de prima trasvasadas en 1998, 1999 y 2000, con el consiguiente incremento de los derechos consolidados de cada trabajador.

A efectos del Seguro de Vida y Accidentes, no se tendrán en cuenta los conceptos que se integran en el

Complemento Salarial II.

Los valores de los complementos salariales I y II figuran en el Anexo VII por escalones y se devengarán en catorce pagas (doce mensualidades más Pagas de Verano y Navidad).

c) Pagas de Verano y Navidad.

Las indicadas pagas de Verano y Navidad se satisfarán en las primeras quincenas de Julio y Diciembre respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá la parte proporcional de estas pagas al tiempo transcurrido.

Artículo 5.3. Prima de producción

5.3.1. Las crecientes exigencias de calidad de los clientes, obligan a la fábrica a la actualización de las normas para homologar la limpieza del producto y el resto de sus parámetros de calidad. A partir del 1 de Enero de 2002 las normas vigentes para la clasificación de pasta y determinación de limpieza son las NA-103k y la PF/ENCE/19 respectivamente.

5.3.2. Durante todo el año 2001 permanecerá vigente la percepción, de la prima de producción individualizada aplicando la norma NA- 103g, según lo pactado en el convenio colectivo 1997 - 2000, con los coeficientes de la tabla incrementados en el 3.2%. Esta fórmula se aplica a las toneladas producidas con calidades ML y SB, incluyéndose también la calidad denominada CX. El resto de las calidades no se consideran a efectos de cálculo ni de percepción de la prima.

La tabla de coeficientes a aplicar en el año 2001 es la siguiente:

Nivel Personal Coeficiente 2001

A	3,251 Ptas.
B	3,353 Ptas.
C	3,411 Ptas.
D	3,477 Ptas.
E	3,537 Ptas.
F	3,607 Ptas.
G	3,675 Ptas.
H	3,751 Ptas.
I	3,831 Ptas.
J	3,906 Ptas.
K	3,988 Ptas.
L	4,083 Ptas.

Estos coeficientes por nivel no serán objeto de revisión.

5.3.3. La prima a aplicar a partir del año 2002 se calculará aplicando al 50% los incrementos de producción que se produzcan a partir de 350.000 toneladas. La prima de calidad individualizada se genera para cada nivel mediante una tabla de coeficientes afectados por los incrementos y por los trasvases al Complemento Salarial I.

Las cuantías a trasvasar por nivel personal en pesetas corrientes de cada año son las siguientes:

Nivel Personal	Año2001	Año2002	Año2003	Año2004	Año2005
A	0	22.842	23.466	24.099	24.741
B	0	23.560	24.203	24.856	25.519
C	0	23.966	24.621	25.285	25.959
D	0	24.431	25.097	25.774	26.462
E	0	24.851	25.529	26.218	26.917
F	0	25.344	26.036	26.738	27.451
G	0	25.823	26.528	27.243	27.970
H	0	26.359	27.079	27.809	28.551
I	0	26.918	27.653	28.398	29.156
J	0	27.447	28.196	28.957	29.729
K	0	28.020	28.785	29.561	30.350
L	0	28.687	29.470	30.265	31.072

5.3.4. Para la percepción de esta prima sólo se tendrán en cuenta las toneladas de calidad (ML, SB, y CX) según el cálculo establecido en el punto 5.3.3 y definiendo dicha calidad por las normas PF/ ENCE/19 y NA-103 k.

La tabla de coeficientes en euros por cada 100 (cien) toneladas de calidad y persona para los años 2002 al 2005 es la siguiente:

Euros/100 TAD de calidad y nivel personal

Nivel Personal y Año	2002	2003	2004	2005
A	2,09707	2,10446	2,11186	2,11930
B	2,16282	2,17043	2,17807	2,18574
C	2,20021	2,20795	2,21573	2,22353
D	2,24303	2,25093	2,25885	2,26680
E	2,28163	2,28966	2,29772	2,30581
F	2,32687	2,33506	2,34328	2,35152
G	2,37089	2,37924	2,38762	2,39602
H	2,41975	2,42827	2,43681	2,44539
I	2,47101	2,47971	2,48844	2,49720
J	2,51987	2,52874	2,53764	2,54657
K	2,57234	2,58139	2,59048	2,59960
L	2,63386	2,64313	2,65243	2,66177

Los coeficientes por nivel de esta tabla se mantendrán inalterables durante la vigencia del Convenio Colectivo al haberse ya tenido en cuenta en su cálculo, los posibles incrementos salariales y el trasvase pactado.

5.3.5. 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 20 de cada mes.

5.3.6. La persona que cause baja por enfermedad o accidente durante el mes percibirá la prima en proporción a los días efectivamente trabajados con independencia del complemento que por enfermedad o accidente le corresponda.

5.3.7. Para el personal de nuevo ingreso (fijo, interino y eventual), se establece un período de adaptación al puesto de 6 años a contar desde la fecha de su incorporación. La prima a percibir progresivamente durante este período transitorio se calcula según la tabla del Anexo VIII.

5.3.8. Las tablas de prima antes citadas se refieren al producto ECF. Si durante la vigencia del convenio se fabricara producto TCF, se procedería a su cálculo pactando previamente la nueva fórmula teniendo en cuenta las garantías del suministrador del nuevo equipo a instalar.

Artículo 5.4. Complemento personal de antigüedad

5.4.1. Se establece un complemento personal de antigüedad a percibir en 14

pagas (doce mensualidades más las Pagas de Verano y Navidad).

El importe anual de este complemento por escalones figura en el Anexo IX.

5.4.2. El número máximo de trienios y quinquenios que podrá acumular cada persona será de dos trienios y cuatro quinquenios.

5.4.3. El personal que ascienda de nivel durante la vigencia del convenio percibirá el importe de trienios, quinquenios y sobrantes de fondo de antigüedad y derechos adquiridos correspondientes al nuevo escalón de calificación.

5.4.4. El personal que ingrese en la fábrica a partir de 1 de Enero de 1995 no percibirá el complemento personal de antigüedad ni devengará ninguno de los conceptos que componen este complemento personal.

Artículo 5.5. Paga de resultados

5.5.1. Se establece una paga anual de Resultados en función del Cash-Flow del Grupo ENCE (Resultados más amortizaciones) una vez deducidos los impuestos.

5.5.2. El importe de esta paga no tendrá carácter consolidable y se abonará, de una sola vez, a los trabajadores fijos y eventuales, una vez auditados los estados financieros del Grupo ENCE, procediéndose a su abono en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo, teniéndose en cuenta lo previsto en el punto 5.5.6.

5.5.3. Esta paga se calcula aplicando los porcentajes tabulados en el Anexo X al importe correspondiente a los siguientes conceptos salariales:

- Sueldo base.
- Complemento Salarial.
- Bolsa de Vacaciones.
- Complemento de Turno.
- Complemento personal de antigüedad.

5.5.4. Los porcentajes a aplicar, sobre dichos conceptos salariales, se determinan mediante la fórmula compuesta de tres tramos rectos, con dos puntos de inflexión, el primero para 8.213 Millones de Ptas. (49,36 millones de euros) y el segundo a 20.062 Millones de Ptas. (120,58 millones de euros), definidos como sigue:

Primer Tramo: Para 8.213 M PTA. (49'36 M. Euros) se aplicará el porcentaje del 0,325%.

Segundo Tramo: Para 20.062 M PTA. (120'58 M. Euros) se aplicará el porcentaje del 5,363%.

Tercer Tramo: Para más de 20.062 M PTA. (120'58 M. Euros) se aplicarán los porcentajes definidos con la misma pendiente que los del primer tramo.

En el Anexo XI se representan gráficamente y en el Anexo X se tabulan los porcentajes a aplicar.

5.5.5. 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.

5.5.6. 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 que componen el Grupo ENCE, afectadas al cálculo de la paga de Cash-Flow, y que son, para la vigencia del presente Convenio, las siguientes:

GRUPO EMPRESARIAL ENCE (ENCE Matriz)

CEASA.

CENER.

ELNOSA.

GRUPO NORFOR (Integrado por Norfor, Norfor Maderas e Iberforestal).

GRUPO IBERSILVA (Integrado por Ibersilva, Ibersilva Servicios y Tecform).

GRUPO EUFORES (Integrado por Eufores, Las Pleyades y Mandayt).

Se garantiza la comprobación de los resultados, a través de los informes/certificados, emitidos por parte de los auditores Externos del Grupo ENCE., en los que serán identificados tanto los datos generados del Grupo como los que servirán de referencia para el cálculo de la Paga Anual de Resultados.

A tales efectos, el nuevo tratamiento contable de las desinversiones forestales tendrá un efecto neutro en el cálculo de la mencionada paga anual.

5.5.7. Si durante la vigencia del Convenio Colectivo causase baja en el Grupo ENCE alguna de las Sociedades referidas en el punto anterior que son los que se han tenido en cuenta para el cálculo de los puntos de inflexión, las partes adaptarán los nuevos puntos de inflexión superior e inferior en función a las nuevas condiciones.

Artículo 5.6. Horas extraordinarias

5.6.1. Teniendo en cuenta el conjunto de condiciones de este Convenio y las prestaciones compensatorias que este concepto conlleva, se acuerda practicar, a todos los efectos legales, unos valores fijos por escalones, para todas las horas extraordinarias realizadas, con independencia de circunstancias personales y del momento de su realización.

Su abono se efectuará según los valores recogidos en la Tabla del Anexo VI y únicamente por horas real y físicamente trabajadas.

5.6.2. Las Horas Extraordinarias prestadas de 22 a 6 horas por el personal de jornada partida se abonará como el de turnos, tal como se ha venido haciendo. De la misma forma se abonarán al personal que estando de Guardia o retén semanal (Artículo 5.8) preste horas extraordinarias en sábado, domingo o festivo.

Artículo 5.7. Llamadas imprevistas

5.7.1. Al personal que sea llamado de forma imprevista para prestar un servicio fuera de jornada normal, se le abonará, en compensación del perjuicio que su incorporación al trabajo suponga, las cantidades que se indican a continuación:

Año 2001: 3.650 Ptas. (21,94 euros) revisada, si procede, de acuerdo con lo establecido en los artículos 5.1.2. y 5.1.3.

Año 2002 a 2005: La cantidad de 2001 se revisará de acuerdo con lo pactado en los Artículos 5.1.1, 5.1.2. y 5.1.3.

5.7.2. Se entenderá que es imprevista la llamada cuando el aviso se haga después de haber terminado su jornada normal de trabajo y haber salido de fábrica. Se extiende también el derecho a percibir dicha cantidad a quién por necesidad ineludible del servicio preste su trabajo como mínimo en media jornada de su tiempo semanal de descanso y festivo, así como si tuviera que doblar turno, aunque ese día no coincida en este caso con sábado, domingo o festivo, como también al personal de jornada partida cuando realice ocho horas extraordinarias sobre su jornada normal.

De cualquier forma la llamada imprevista se percibirá una sola vez aunque coincidan más de una circunstancia de la reseñadas y se hará efectiva por cada vez que el trabajador haga acto de presencia en Fábrica a consecuencia de cada llamada

imprevista.

Artículo 5.8. Guardias

5.8.1. Al personal de retén semanal, en las Secciones donde esté establecido, por el hecho de estar localizado y dispuesto a incorporarse a su puesto durante la semana que se asigne, se le abonará, por cada semana en tal situación, las cantidades que se indican a continuación:

Año 2001: 22.386 Ptas. (134,54 euros) que será revisada, si procede, de acuerdo con lo establecido en los artículos 5.1.2. y 5.1.3.

Año 2002 a 2.005: La cantidad de 2001 se revisará de acuerdo con lo pactado en los Artículos 5.1.1, 5.1.2. y 5.1.3.

En caso de que la semana de guardia incluya uno o más días festivos, dicho importe será incrementado por cada festivo, no domingo, incluido en cada semana de guardia que se efectúe, en las siguientes cantidades:

Año 2001; 2.615 Ptas. (15,72 euros) que será revisada, si procede, de acuerdo con lo establecido en los artículos 5.1.2 y 5.1.3.

Año 2002 a 2005: La cantidad de 2001 se revisará de acuerdo con lo pactado en los Artículos 5.1.1, 5.1.2. y 5.1.3.

Estas guardias se regirán, además, por las normas siguientes:

a) Se establecerán para cada año natural de vigencia del convenio con el personal de la Sección que voluntariamente lo desee y una vez establecidas, se mantendrán tanto para la Empresa como para el personal afectado, salvo acuerdo de ambas partes.

b) Las guardias comenzarán el lunes de la semana que corresponda y finalizarán a la misma hora del lunes siguiente, siendo incompatible su percepción con la del concepto anterior (llamada imprevista).

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

d) Durante la semana de guardia el personal afectado se compromete a estar localizable en un radio de acción no superior a 30 Kms. del Complejo Industrial. La Empresa facilitará a dicho personal un buscapersonas durante la citada semana, de cuya conservación y entrega se hará personalmente responsable.

e) Se utilizará, fuera del horario normal asignado, el medio de transporte del interesado. Si éste careciera de vehículo en ese momento el Jefe de Turno autorizará la utilización de otro que esté a su alcance. El mismo Jefe de Turno se encargará de conformar los documentos necesarios para el abono del importe del transporte utilizado, según se ha venido haciendo.

f) Estos servicios de Guardia quedan establecidos únicamente para trabajos concretos y urgentes de fábrica y no para cubrir faltas de personal a turno, que ya tiene su propia normativa.

g) 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, a la percepción de la cantidad siguiente durante la vigencia del convenio:

Escalón y Cantidad a percibir

H-I: 2.515 Ptas. (15,12 Euros)

F-G: 2.307 Ptas. (13,87 Euros)

A-E: 2.097 Ptas. (12,60 Euros)

Artículo 5.9. Complementos del trabajo a turno

Artículo 5.9.1. Complementos de turnos (2).

Como se estableció a partir del Convenio de 1981, para el personal que trabaja en turnos de mañana y tarde, se refunden los antiguos conceptos de turnicidad y diferencia extrasalarial, así como otros incrementos posteriores, en las cantidades que se recoge en el Anexo XII del mismo título.

Dichas cantidades serán las únicas diferencias remunerativas de este personal respecto al de jornada normal, haciéndose efectivas en doce pagas, excepción hecha de la

Paga de Resultados.

Artículo 5.9.2. Complemento de turnos (3).

a) Cuantía y forma de percepción.

1. También como se estableció a partir del Convenio de 1981, se refunden en este concepto, según los valores del Anexo XIII de igual título, a satisfacer en doce pagas, todos los conceptos, que diferenciaban todas las remuneraciones de este personal con el de jornada normal. Dichos antiguos conceptos eran: la diferencia extrasalarial, la turnicidad, la nocturnidad y las horas de festivo, así como otros incrementos posteriores, que mantienen el mismo carácter con que fueron refundidas el citado año.

2. Cualquier otra cantidad que la Legislación Vigente en cada momento pueda adscribir a este personal, para diferenciarlo del de jornada normal por cualquier concepto, se considerará absorbida en los valores de la lista acordada, hasta tanto los valores absolutos de los conceptos diferenciadores, considerados en su conjunto y en cómputo anual, no superen los de la lista.

3. Este complemento globalizado es de índole funcional y, su percepción depende del desempeño de un puesto en las condiciones anteriormente indicadas, por lo que no tiene carácter consolidable.

b) Sistema y régimen de trabajo.

1. Este régimen a turnos (3) o régimen continuado o "non stop", es el sistema que siguen los trabajadores que atienden las instalaciones productivas del Complejo Industrial, necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de ésta, a fin de obtener la máxima productividad posible respecto a la utilización de los equipos y dadas las características específicas de la Industria Papelera. Este régimen de trabajo se aplica al personal que trabaje en turnos rotativos de ocho horas (mañana, tarde y noche) incluyendo domingos y festivos y que disfruten los descansos compensatorios establecidos en la Legislación Vigente.

2. Los relevos en los puestos de turnos (3) se realizarán con arreglo al sistema que se detalla en la tabla-horario del Anexo IV del mismo título.

Ante la necesidad de mantener el proceso continuo de fabricación y cuando se dé una falta o ausencia imprevista de cualquier ocupante de un puesto de trabajo, se atenderá a lo que dice el Artículo 4.5.G.b.) del presente Convenio.

Artículo 5.10. Casos especiales de retribución

Artículo 5.10.1. Desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría

El personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado por la Empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de tres meses ininterrumpidos, percibiendo mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el

cambio.

Los plazos fijados en el párrafo anterior, no serán de aplicación en los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Temporal, Invalidez revisable, Maternidad, Vacaciones, Licencias y Excedencias, cuya concesión sea obligatoria para la Empresa. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior. En caso de que se exija prueba de aptitud para cubrir la plaza superior tendrá derecho preferente a realizar tal prueba, salvo que para el desempeño de la misma se requiera la posesión de título debidamente acreditado.

Artículo 5.10.2. Desempeño de un puesto de trabajo de inferior categoría

Si por necesidad de la Empresa se destina a un operario a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignado, conservará el salario correspondiente a su categoría.

Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses.

Si el trabajador lo considera oportuno, podrá plantear la extinción del contrato ante el Juzgado de lo Social, como si se tratara de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

Si el cambio tuviera origen a petición del operario, se le asignará el sueldo y categoría que corresponda a la nueva situación.

No se considerarán trabajos de categoría inferior los realizados por el operario para la conservación y limpieza de la maquinaria, zona de su puesto y enseres que utilice, por considerarse esta labor propia de sus funciones.

Artículo 5.10.3. Personal con capacidad física disminuida

La Empresa tratará de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, enfermedad, accidente u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo cuando la incapacidad parcial haya sido determinada por la Comisión de Evaluación u organismo oficial competente o el citado cambio se haya efectuado a iniciativa y propuesta del interesado. Cuando el cambio producido haya sido realizado unilateralmente por la empresa y a su conveniencia, el interesado conservará su valoración.

Artículo 5.11. Forma de pago de nominas y anticipos

A efectos de la confección de las nóminas, las solicitudes de anticipos se cerrarán los días 7 y 15 de cada mes, o el anterior laboral si fueran festivos, haciéndose efectivos al día siguiente de las fechas citadas.

Como en años precedentes, las nóminas seguirán figurando con base mensual.

Artículo 5.12. Situación del personal eventual e interino

El trabajador contratado eventual o interinamente, percibirá de la Empresa las retribuciones salariales establecidas en este Convenio para el puesto de trabajo que desempeñe, excepto Bolsa de Vacaciones.

Artículo 5.13. Contratos en prácticas

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

empresa y trabajador las cantidades que correspondan.

El personal afecto a dichos contratos percibirá el salario que a continuación se expresa:

Año 2001: 121.297 Ptas. mensuales (729,01 Euros) que será revisada, si procede, de acuerdo con lo establecido en los artículos 5.1.2. y 5.1.3.

Año 2002 a 2005: La cantidad de 2001 se revisará de acuerdo con lo pactado en los Artículos 5.1.1 y 5.1.2. y 5.1.3.

CAPITULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

SECCION 1: COBERTURA DE RIESGOS Y CONTINGENCIAS

Artículo 6.1. Consideraciones generales

Para la cobertura de riesgos y contingencias que pueda sufrir el personal e independientemente de las prestaciones que pudiera disfrutar, según lo establecen las Normas Legales de la Previsión Social, continúa establecido un Seguro de Vida y Accidente Complementario y un Fondo de Jubilación, Viudedad y Orfandad, cuyo contenido se desarrolla a continuación.

Artículo 6.2. Seguro de vida y accidente

(Número 41.060.003)

1. POLIZA DE VIDA

a) **Muerte por cualquier causa:** indemnización igual al capital asegurado.

b) **Invalidez permanente absoluta:** causada tanto por enfermedad como por accidente: sea laboral o no indemnización igual al capital asegurado.

2. POLIZA DE ACCIDENTE

(Número 31.000.114)

a) **Muerte por accidente:** indemnización igual al capital asegurado. Esta indemnización es adicional a la correspondiente por la Póliza de Vida.

b) Incapacidad permanente por accidente que no dé lugar a la calificación de "absoluta": indemnización según baremo, hasta un límite máximo igual al capital asegurado.

(Si esta incapacidad permanente por accidente se califica como "absoluta", entonces la indemnización se liquida por la Póliza de Vida).

2. CAPITAL ASEGURADO

SETENTA mensualidades de todos los emolumentos fijos vigentes al 1 de Enero de cada año.

Para el personal de Convenio Colectivo son emolumentos fijos: el sueldo base, el complemento salarial de 1993 (incrementado en lo que suban las tablas salariales cada año) y la antigüedad que cada persona tenga reconocida.

4. PRIMAS

Los trabajadores pagarán el 50% de la prima de la totalidad del personal de la empresa, con un límite máximo para esto del 2,25% y la Empresa toma a su cargo el abono del resto hasta completar la totalidad.

5. EDAD LIMITE

Será al término de la anualidad en que el asegurado cumpla los 65 años.

6 Una copia del certificado individual actualizado todos los años será entregada a

cada beneficiario una vez que se reciba de MUSINI.

7. El personal eventual e interino, respecto al Seguro de Vida y Accidente, tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo.

Artículo 6.3. Pensiones de jubilación, viudedad y orfandad

6.3.1 Se establece un sistema de previsión para prestaciones de Jubilación, Viudedad y Orfandad, adaptado a la Ley de Fondos de Pensiones 8/1987 y Disposiciones que la desarrollan y que se regirá por el Reglamento del Plan de Pensiones de ENCE para el Personal Activo, y por los Acuerdos Básicos de dicho Plan suscritos por la Comisión Promotora en Octubre de 1990, admitidos en el "Seguros Fondo de Pensiones Servirenta" F.P. y autorizados por la Dirección General de Seguros.

Este sistema ha sustituido a partir del 01.11.90 al regulado en el Reglamento del Fondo de Previsión aprobado por el Consejo de Administración de E.N.C.E. en 8 de Julio de 1983.

6.3.2. A efectos de garantía de la Empresa, establecida en los Acuerdos Básicos complementarios al Reglamento del Plan de Pensiones, del 30% del salario pensionable a los 65 años, no se tendrá en cuenta el Complemento II. Es decir, dicha garantía comprenderá exclusivamente el sueldo base, el complemento salarial I y la antigüedad tal como se establece en dichos Acuerdos Básicos, independientemente de los derechos consolidados resultantes del incremento de aportación derivados de los nuevos conceptos salariales que desde 1994 se integraron en el complemento salarial y los derechos adquiridos por antigüedad.

Artículo 6.4. Economato

Nuestra empresa, como fundadora de dicho Economato, sigue teniendo dos vocales, uno económico y otro social en la Junta de Gobierno del mismo. Como vocal social, en representación de los empleados de ENCE, se nombra a la persona a quien el Comité de Fábrica estime oportuno y cuando corresponda la Empresa dará las facilidades que sean necesarias.

La Empresa continuará atendiendo el pago de las cuotas que correspondan por pertenecer a dicha entidad.

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 6.5. Medicina asistencial

Comprende este concepto la ayuda de tipo médico que la empresa pueda prestar a los productora que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente u otras circunstancias análogas que se considere oportuno atender a juicio del Servicio Médico de Empresa.

Artículo 6.6. Comedor

El importe por comida para el personal que utiliza este servicio será de 147 Ptas., ciento cuarenta y siete (0,883 Euros), durante la vigencia del convenio. El resto, hasta el total del coste por comida de la calidad habitual, será bonificado por la Empresa.

Artículo 6.7. Transporte del personal

Artículo 6.1. Personal con domicilio en Huelva

La Empresa pondrá los medios necesarios para el transporte a Fábrica de dicho personal. Como consecuencia, se mantiene el sistema de años anteriores y sigue sin abonarse para este personal la percepción del Plus de Distancia.

Artículo 6.7.2. Personal con domicilio en la provincia con derecho a plus de distancia

A dicho personal se le asigna, como Plus de Distancia, las cantidades que se recogen a continuación, que estarán sometidas a la variación del precio del coste de transporte, manteniendo la proporción que existe actualmente entre dichos costes y la cantidad a percibir. Dicho Plus de Distancia se abonará por día de asistencia al trabajo y según su procedencia.

a) Personal procedente de Trigueros (módulo), Moguer, Lucena del Puerto y Corrales: 432 Ptas. (2,60 Euros), (90% coste billete módulo).

b) Personal procedente de otros puntos: Beas (módulo), Aljaraque, Gibraleón, Valverde del Camino, Niebla, etc.: 432 Ptas. (2,60 Euros), (90% coste billete módulo).

Artículo 6.7.3. Personal con domicilio en san juan del puerto

Se le asignará como compensación del transporte, la cantidad de 120 Ptas. (0,72 Euros) por día de asistencia al trabajo.

Artículo 6.7.4. Forma de proceder con el personal que se desplace o deje la fábrica fuera del horario normal por prestación de horas extraordinarias y/o por respetar descansos mínimos:

6.7.4.1 Si la incorporación o cese se efectúa fuera de las horas de entrada o salida del personal:

a) Personal procedente o con destino en Huelva:

Locomoción o Taxi.

b) Personal procedente o con destino en otra localidad de la provincia: Locomoción o Taxi.

6.7.4.2. Si la incorporación y cese se efectúa durante las horas de salida o entrada del personal:

a) Personal procedente o con destino en Huelva:

Autobús de Fábrica.

b) Personal procedente o con destino en otra localidad de la Provincia: Locomoción o taxi.

6.7.4.3. Normas de Aplicación.

a) La locomoción será incompatible, en todo caso, con la percepción del Plus de Distancia.

b) Para recibir el importe de la locomoción, el interesado deberá desplazarse sólo y en su propio vehículo.

c) El importe de la locomoción se calculará según los kilómetros realmente recorridos y nunca superiores a los existentes entre la Fábrica y el casco urbano del municipio donde tenga su domicilio habitual el interesado, en viaje de ida y vuelta.

Artículo 6.8. Préstamos reintegrables

Artículo 6.8.1. Préstamos normales

De forma análoga y tal como se venía haciendo en Convenios precedentes, se asignará mensualmente una cifra máxima de 1.000.000 de Pesetas, un millón (6.010,12 Euros), para atender solicitudes de préstamos del personal tal como se indica:

a) 1.000.000 Pesetas, un millón (6.010,12 Euros), 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 un 3% de interés.

b) Préstamos hasta el límite de 1.000.000, un millón (6.010,12 Euros), para la adquisición de vehículos de segunda mano. Su solicitud requiere los mismos condicionantes que el apartado a) y su concesión será por el importe que conste en la carta de pago a Hacienda hasta el límite indicado. Su amortización será en un período de hasta 4 años con un interés del 3%.

La concesión y administración de estos préstamos correrá a cargo de la Empresa y del Comité de Fábrica.

No se podrá solicitar un nuevo préstamo de estas modalidades hasta haber amortizado el anterior.

Artículo 6.8.2. Préstamos especiales

Como consecuencia de la venta de todas las viviendas del personal de CONVENIO COLECTIVO DE FABRICA (Poblado de San Juan del Puerto) se destina un fondo para préstamos especiales de 18.500.000 Ptas. (111.187,24 Euros) más 878.650 Ptas. (5.280,79 Euros) de interés generado hasta Diciembre 2000 para adquisición y reparación de la vivienda habitual.

Para adquisición de vivienda habitual se concederá hasta el límite de 2.000.000 Ptas. (12.020,2 Euros). En el supuesto de poseer una vivienda es necesario justificar su venta mediante documento público.

Para reparación de vivienda habitual se concederá hasta el límite de 1.000.000 Ptas. (6.010,12 Euros) previa justificación de la licencia de obras municipal.

Se amortizarán en un período hasta 6 años con un interés del 3% que incrementará la cuantía del 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.

Artículo 6.8.3. 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 3.000.000 de Pesetas, tres millones (18.030,3 Euros). La empresa y el Comité determinarán, en el momento de su concesión, el importe a conceder y el plazo de devolución del mismo.

SECCION 4.ª. REDUCCION DEL ABSENTISMO

Artículo 6.9. Reducción de absentismo

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:

1. 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:

- a) Del 0 al 3,50 de absentismo, el 100 por 100 del salario.
- b) Del 3,51 al 4,50 de absentismo, el 95 por ciento del salario.
- c) Del 4,51 al 5,00 de absentismo, el 90 por ciento del salario.

d) 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 Convenio.
- Complemento de Turno según corresponda.
- Complemento Personal de antigüedad.
- Prima del mes respectivo.

2. 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.

3. 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.

CAPITULO VII. ACTUACION SINDICAL EN LA EMPRESA Y COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 7.1. Actuación sindical en la empresa

Artículo 7.1.1.

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

Artículo 7.1.2.

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la fábrica como elementos básicos y sustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

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 afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.

La empresa admitirá que los trabajadores afiliados 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.

La Empresa reconocerá, a las Centrales Sindicales que posean en este Centro de Trabajo una afiliación superior al quince por ciento de su plantilla, un Delegado Sindical. El Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la Empresa, de un modo fehaciente, el nivel de afiliación requerido. Acto seguido la Empresa reconocerá al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

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.

Artículo 7.1.3. Funciones, derechos y deberes del delegado sindical

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

b) 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.

c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) 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.

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

1. Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados.

2. 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 proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

g) 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 de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

h) 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.

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

Artículo 7.1.4. Descuento cuotas sindicales en nómina

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre de éste.

Artículo 7.1.5. Permisos sindicales

A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales mayoritarias implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en Activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en

cuestión.

Artículo 7.1.6. Local sindical

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

Artículo 7.1.7. Crédito horario para actividades sindicales

Los miembros del Comité y Delegados Sindicales, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Los miembros del Comité de Fábrica 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 él sin perjuicio de su remuneración.

Todos los afectados por esta renuncia, firmarán 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 oficiales 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 fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por su Sindicatos.

La Dirección deberá saber con suficiente 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.

Artículo 7.2. Comité de empresa relaciones empresa - comité de empresa

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

a) Mensualmente facilitando el Balance de Explotación de la factoría reuniéndose formalmente con dicho Comité.

b) Trimestralmente informará sobre la marcha de la Empresa.

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

d) 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 definitivos 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.

e) Previamente a la imposición de sanciones.

f) 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 refiere dicho artículo se emitirá en el plazo máximo de quince días.

Artículo 7.3. Comité intercentros

Artículo 7.3.1. 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.

Artículo 7.3.2. Funcion

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 de los Comités de Centros.

Artículo 7.3.3. 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 d Empresa con antelación suficiente para no entorpecer la buena marcha de los servicios.

CAPITULO VIII. PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 8.1. Premio

A propuesta del Jefe de Sección/Departamento, se tendrán en cuenta los actos meritorios personales valorados en el trabajo y que repercuta notoriamente en la producción, calidad, costes, productividad, prevención de riesgos, etc.

Artículo 8.2. Faltas y sanciones

Artículo 8.2.1. Clasificación de las faltas

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

A) FALTAS LEVES: Son consideradas faltas leves:

1. Los descuidos, errores por negligencia y demora imputables al trabajador, en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado.

2. No presentar dentro de las 24 horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo de IT.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de éste.

4. La falta de limpieza de las máquinas o herramientas a él encomendadas, siempre que la Empresa proporcione los medios necesarios para ello.

5. No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.

6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzca alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

7. Cambiarse de ropa antes de la hora de salida, cuando no esté autorizado expresamente por la Empresa.

8. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares

destinados a tal fin.

9. Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo siempre que no estén autorizadas por la Empresa.

10. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno y hora que en el que le corresponda, sin tener autorización para ello.

11. No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.

12. No presentarse a los encargados de anotar las entradas y salidas de trabajo, o no fichar en el reloj de salida de control.

13. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de Previsiones o Ayuda Familiar.

14. Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.

15. Emplear para usos propios sin autorización herramientas de mano fuera de la jornada de trabajo.

16. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no esté autorizado.

17. Las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral. Si de ellas se deriva perjuicio grave, se considera como falta grave.

18. Montar en vehículos de la Empresa sin autorización.

B) FALTAS GRAVES: Son consideradas faltas graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.

2. No avisar con la antelación posible la falta de asistencia al trabajo.

3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

4. La ocultación maliciosa de datos a la Empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente a la buena marcha del mismo o de la calidad del producto.

6. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.

7. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.

8. No avisar a su superior sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir trabajando sí de ello se derivan perjuicios graves.

9. Participar en riñas o juegos.

10. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinarias, herramientas, enseres y mobiliarios, por imprudencia imputable al trabajador.

11. El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tablones de anuncio.

12. Ausentarse de las secciones u oficinas o abandonar el recinto de trabajo sin la debida autorización. Si como consecuencia de ello se causara un perjuicio grave a la Empresa o fuera causa de accidente a compañero de trabajo, puede ser considerado como muy grave.

13. Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la Empresa. Si dichos letreros fueran ofensivos para la Empresa o cualquiera de los trabajadores de la misma, la falta será calificada como muy grave.

14. El engaño o simulación para obtener un permiso.

15. Montar en vehículos de la Empresa a personas que no sean las expresamente autorizadas por ésta.

16. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

17. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería muy grave para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:

a) Si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes.

b) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la Empresa facilitar la ropa adecuada a la función que se realice.

c) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas.

d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.

e) Modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización aparatos y dispositivos de protección.

18. Entrar sin autorización en los locales prohibidos.

19. Entrar en los locales de aseo destinados al personal de distinto sexo no estando facultado para ello.

20. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

21. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.

22. Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa fuera de su jornada de trabajo.

23. La negativa al reconocimiento periódico por los Servicios Médicos de la Empresa.

24. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.

25. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

C) FALTAS MUY GRAVES: Se consideran faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.

2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de dos meses.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La simulación de enfermedades o accidentes.
 6. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización.
 7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
 8. La desobediencia a las órdenes de los superiores dictadas con arreglo a las leyes y Convenios vigentes, así como también la inducción a la misma.
 9. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
 10. Causar voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo, o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
 11. Embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo.
 12. Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.
 13. Efectuar competencia a la Empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización de la misma.
 14. Los malos tratos de palabra y obra o las faltas graves de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
 15. Abuso de autoridad. Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicio de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.
- El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa.
- Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.
16. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.
 17. En los casos de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la Empresa o al de los trabajadores, aquella podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro, siempre que alguno de éstos se encuentre en la Empresa. La negativa a pasar dicho control será considerada como falta muy grave.
 18. Dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos, salvo autorización.
 19. La disminución voluntaria o continuada en el rendimiento o actividad.
 20. Originar riñas o peleas.
 21. Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.
 22. Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él.

Incurrirá en la misma falta, el productor firmado o fichado que no de cuenta de ello desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

Artículo 8.2.2. Faltas de puntualidad

Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta 10 minutos en la incorporación al puesto de trabajo, cuando ésta falta se repita 3 veces en un mes natural contado desde que se cometió la primera falta.

Cada una de las siguientes dentro del mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de 1 día hasta la 7ª inclusive. Cada falta a partir de ésta del mismo tipo, dentro del mismo plazo, será considerada como falta leve.

Si el retraso es mayor de 10 minutos y menor de 30 minutos y se repite 3 veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Cada falta a partir de ésta, del mismo tipo y dentro del mismo plazo, será considerada como falta muy grave.

Si el retraso es mayor de 30 minutos y se repite dos veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día.

La tercera falta de este tipo dentro del mismo plazo se sancionará con cuatro días de suspensión de empleo y sueldo y, a partir de la cuarta, cada falta será considerada como falta muy grave y se sancionará como tal.

Las faltas de puntualidad no tendrán ninguna repercusión en el régimen de incidencias y/o reiteración de cualquier otra falta.

Las faltas graves por este concepto sólo podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 días.

La primera falta muy grave por este concepto será sancionada previa negociación preceptiva con los representantes de los trabajadores dentro de las sanciones previstas para las faltas muy graves que se recogen en el artículo de sanciones. En la siguiente falta muy grave desaparece esta obligación de negociación previa.

Artículo 8.2.3. Sanciones

Las sanciones que procederán imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un día, comunicándolo al productor por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 16 días ni superior a seis meses.
- Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años.
- Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la Autoridad Gubernativa si procede.

Artículo 8.2.4. Prescripción

En materia de prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8.2.5. Derogación

Quedan derogados los capítulos correspondientes a faltas y sanciones de los Reglamentos de Régimen Interior y sustituidos por el presente capítulo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: PRODUCTIVIDAD Y MOVILIDAD

- La Dirección de la Empresa intenta alcanzar en esta fábrica un nivel adecuado de productividad, basado en la realización de inversiones y en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales para mejorar la competitividad en el proceso productivo, en 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 dará lugar a 25 movilidades internas (6 movilidades cada año aproximadamente en el período 2002 a 2005).

- El personal de Central Térmica y Caustificación asumirá durante la vigencia del Convenio las funciones de operación de las nuevas instalaciones de generación eléctrica, cuya puesta en marcha estaba prevista realizar en 1999, lo que equivale a la reducción de un puesto de trabajo a turno una vez terminada la puesta en marcha, el ajuste y el período de garantía.

SEGUNDA: FOMENTO DE EMPLEO

La Empresa, siguiendo con la línea de fomentar el empleo, en la medida en que sus necesidades lo permitan, tal y como se hizo en Convenios precedentes, se compromete en este tema a lo siguiente:

a) Se seguirán los mismos criterios de contratación de personal eventual e interino actuales, manteniéndose respecto a dicho personal, el mayor nivel ocupacional que las necesidades de la fábrica permitan.

b) Independientemente de lo anterior, la Dirección del Complejo Industrial, se compromete a renovar plantilla, además de cubrir con nuevas incorporaciones las bajas que se produzcan por jubilación, en las condiciones actuales, y hasta un máximo total de las siguientes incorporaciones, durante la vigencia del convenio.

Incorporaciones de personal fijo 25

Jubilaciones 25

c) Independientemente de todo lo anterior impulsará y utilizará, conforme los medios y necesidades lo permitan, las nuevas formas de contratación laboral, en especial el contrato de relevo, aceptando las peticiones del personal mayor de 62 años que desee acogerse a esta modalidad, en los términos que se indican el artículo 14.4 del Real

Decreto Legislativo 11/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TERCERA: FORMACION

La Empresa y el Comité de Empresa son conscientes de que la formación es

condición indispensable para mejorar la competitividad, la calidad, el desarrollo tecnológico de esta fábrica, y la capacidad y aptitud de las personas que trabajan en ella.

De acuerdo con esto, la Dirección elaborará un Plan Anual de Formación, siguiendo la normativa y procedimientos establecidos. Todo el personal colaborará en la formación general y específica.

Se nombrará una Comisión de Formación, integrada por tres miembros designados por el Comité, tres miembros designados por la Dirección y un Presidente designado por ésta.

Esta Comisión tendrá las funciones siguientes:

- a) Recibir información de los planes anuales de formación antes de su aprobación.
- b) Aportar a la Dirección las sugerencias que considere oportunas para su mejora antes de su implantación.
- c) Contribuir al desarrollo de la participación de todos en la ejecución de la formación general y específica.
- d) Participar en la evaluación de los resultados finales de la aplicación del plan y en la corrección de las desviaciones.

CUARTA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIOAMBIENTE

- La Empresa y el Comité de Empresa están de acuerdo en potenciar las acciones técnicas y organizativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Mejora Continua Medioambiental, de acuerdo con lo que establezca la legislación y la normativa aplicable.

- El Comité de Seguridad y Salud ejercerá sus competencias conforme a la legislación vigente.

- Se podrá establecer un Comité Intercentros de Salud Laboral siempre que se acuerden previamente sus funciones genéricas y que se respete la total independencia de cada centro en la elaboración y desarrollo de su política de

Prevención. Dicho Comité se reuniría una vez al año.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: VALIDEZ CONVENIO

La validez del presente Convenio Colectivo queda supeditada a su registro por la Autoridad Laboral Competente.

Hasta ese momento y, a fin de evitar perjuicio para los trabajadores, las partes aceptan su entrada en vigor en el día de su firma, con efectos al primero de Enero de 2001.

No obstante, si por cualquier causa el Convenio no fuera registrado, las cantidades entregadas como consecuencia de su aplicación, se considerarán como dadas a cuenta de las definitivas que en su día pudieran corresponder.

SEGUNDA: DISPOSICIONES DE APLICACION

En todo lo no previsto y no regulado en este Convenio Colectivo, será de aplicación lo que se disponga en el Convenio Estatal de Pasta, Papel y Cartón, y Normas Oficiales vigentes sobre la materia de que se trate.

TERCERA: VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. 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, 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.

2 La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo no podrán realizarse aisladamente sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas.

Como consecuencia, no podrán modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

Huelva, a 16 de Enero de 2001.

ANEXO I

DE: Comité de Empresa

A: Director del Complejo Industrial

Asunto: PROPUESTA DE INICIACION DE DELIBERACIONES CONVENIO COLECTIVO 2001

Como materias objeto de negociación del Convenio Colectivo, proponemos las siguientes:

- 1.- Ámbito temporal y vigencia.
- 2.- Empleo y horas extraordinarias.
- 3.- Relaciones Empresa-Comité de Empresa.
- 4.- Actuación Sindical.
- 5 - Incrementos salariales.
- 6.- Prima de Producción.
- 7.- Paga de Resultados.
- 8 - Otros conceptos salariales.
- 9.- Vacaciones y Normas de disfrute.
- 10.- Bolsa de Vacaciones.
- 11 - Valoraciones.
- 12 - Jornada de Trabajo.
- 13.- Descanso mínimo.
- 14 - Licencias Remuneradas y Excedencias.
- 15 - Personal Eventual, Interinos y de Prácticas.
- 16.- Prestaciones sociales.
- 17.- Salud Laboral.

Queremos hacer constar que algunas materias objeto de negociación no aparecen aquí, por no hacer muy extensa la relación, estando comprendidas en la Plataforma

Reivindicativa del Convenio para 2001, que se le entregará a la Empresa.

Las negociaciones del Convenio Colectivo comenzarán conforme al Calendario que de común acuerdo se fije y tan pronto se conozca la representación de la Empresa dentro de la Comisión Negociadora.

El Secretario, Juan Manuel Muñoz Martín.- ¡El Presidente,
Luis Díaz Escobar.

Huelva, a 16 de Enero de 2001.

DE: Comité de Empresa

A: Director del Complejo Industrial

Asunto: Comisión Negociadora del Convenio Colectivo

Este Comité a designado a las siguientes personas para integrar la Comisión Negociadora de! Convenio:

Luis Díaz Escobar, José Pérez Gallego, María del Carmen Robles Llanes, José Antonio Ahumada Garrote, Juan Carlos Ortiz Díaz, Juan Manuel Muñoz Martín, José Quintero :Florencio, José Vergara García, Ricardo Moya Ramos, José Luis de la Torre Pedrero, Diego Márquez Morano y Javier Vila Orellano y los asesores necesarios según la materia a tratar.

Esperamos de Vd. que a la mayor brevedad posible fije una reunión para tratar de iniciar las negociaciones para el próximo Convenio.

Atentamente, Secretario Comité de Empresa. Firmado:

D. Juan Manuel Muñoz Martín.

ANEXO II

ACTA DE LA REUNION DE COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO DEL DIA 13 DE FEBRERO DE 2001

Reunidos:

Por la Parte Económica

Emilio Rodríguez Pérez

Eleuterio Lozano Sánchez

José M.^a Maldonado

Lorenzo López Montaña

Por la Parte Social

Luis Díaz Escobar

M.^a Carmen Robles Llanes

José A. Ahumada Garrote

Juan M. Muñoz Martín

José Quintero Florencio

José Vergara García

Ricardo Moya Ramos

José L. De la Torre Pedrero

Diego Márquez Morano

Javier Vila Orellano

En Huelva, Hotel Luz, el día 13 de Febrero de 2001, a las 11 horas, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Fabrica con la asistencia de las personas reseñadas al margen y con el carácter que en el mismo figuran con el siguiente

ORDEN DEL DIA

1.- CONSTITUCION DE LA MESA Y COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO.

El Sr. Rodríguez manifiesta que la representación de la Parte Económica es la compuesta por Emilio Rodríguez Pérez, Eleuterio Lozano Sánchez, José M.^a Maldonado Carrasco y Lorenzo López Montañó más los asesores necesarios según la materia a tratar.

En aras de la eficacia propone que la representación de la Parte Social esté compuesta por 6 miembros con la finalidad de conseguir más fluidez en la negociación.

La Parte Social manifiesta que lo estudiará con el Comité y contestará a esta propuesta.

2.- CALENDARIO DE NEGOCIACION

A continuación la Parte Económica propone el siguiente calendario de reuniones.

- En el día de la fecha constitución de la mesa y comisión negociadora del Convenio Colectivo con el correspondiente reconocimiento de ambas partes.

- El próximo día 20, reunión con el Comité de Empresa.

El Sr. Rodríguez informa que la empresa procederá a abonar el incremento del 0'4% correspondiente a la revisión salarial de 1999 de acuerdo con lo establecido en Convenio para poder iniciar la negociación sobre una base firme. A tal efecto la Empresa propone confeccionar las tablas de 1999 y 2000 revisadas con el 0'4% con la firma de la correspondiente acta para poder abonar la diferencia y que permitirá a la Dirección de la Empresa evaluar las tablas para el próximo convenio. A partir de las tablas firmadas la Dirección de la empresa necesita una semana para confeccionar la plataforma empresarial y otra semana para su presentación y su aprobación por el Comité de Dirección.

Propone el día 6 de Marzo para entrega de plataformas y el día 13 para discutir la evaluación de las plataformas. En esta reunión se programaría el calendario sucesivo en función de la cantidad de conceptos que nos separen teniendo en cuenta que dos personas de esta Comisión este año negocian 5 convenios en el Grupo ENCE y hay que coordinar las fechas de todos.

La Parte Social acepta el calendario propuesto pero dice que negociar fuera de la Fábrica les supone costes y también molestias a los miembros de la Comisión.

La Parte Económica dice que por 10 años de historia, por eficacia, por tranquilidad es mejor negociar fuera de la Fábrica. Si se acepta su propuesta de Comisión Negociadora reducida y pareja a la de la Parte Económica puede contemplar la propuesta de la Parte Social sobre el coste de esas molestias.

La Parte Social acepta que las reuniones de negociación sean fuera de la Fábrica y pide un descanso para discutir la propuesta de Comisión Negociadora.

Tras un descanso, la Parte Social manifiesta que es difícil reducir los componentes de la Parte Social en la Comisión negociadora. Sólo con la Comisión propuesta pueden estar representados todos los colectivos existentes en la fábrica y también por historia.

La Parte Social considera que la toma de decisiones es más fluida con la Comisión propuesta y que la Comisión negociadora de la Parte Social es la que consta en la carta entrega a la Empresa el día 16 de Enero último. Esta Comisión está integrada por Luis Díaz Escobar, José Pérez Gallego, M.^a del Carmen Robles Llanes, José A. Ahumada Garrote, Juan C. Ortiz Díaz, Juan M. Muñoz Martín, José Quintero Florencio, José Vergara García, Ricardo Moya Ramos, José L. De la Torre Pedrero, Diego Márquez Morano y Javier Vila Orellano y los asesores necesarios según la materia a tratar.

3.- RECONOCIMIENTO DE LA LEGITIMIDAD PARA NEGOCIAR POR AMBAS PARTES.

Ambas partes reconocen legitimidad y representación de la otra parte para negociar el Convenio Colectivo de la Fabrica.

4.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

Dado que la Parte Social ya entregó el indica del objeto de la negociación, la Dirección de la empresa propone una somera explicación.

La Parte Social dice que en la reunión de entrega de plataformas se hará la oportuna explicación pues lo entregado es sólo un indica.

La Parte Social manifiesta que el Convenio anterior ha cerrado un ciclo de varios años con una estructura salarial consolidada en la que se han introducido y suprimido conceptos salariales. En este convenio no es planteable un primer año de cero incremento como los anteriores.

La Parte Económica dice que en el Convenio anterior se reconocieron los pluses antiguos al personal antiguo. Es necesario seguir construyendo sobre lo ya construido.

Empresarialmente no se pueden mantener sueldos como los de las empresas del refino de petróleos cuando facturamos la décima parte con una estructura de fábrica similar.

La Parte Social dice que nuestra estructura salarial tiene un elevado porcentaje de variable en el que juegan la calidad de la pasta y los beneficios de la empresa. Somos, posiblemente la única empresa en el país que tenga un sueldo en variable (calidad y cantidad de producción y Cash Flow) con un porcentaje tan elevado.

La Parte Económica dice que la postura de la empresa es mantener los costes, es un objetivo continuo, tanto en el capítulo de los productos químicos como en el capítulo de personal.

A pregunta de la Parte Social la empresa contesta que no recurrirá la sentencia de 10'4%.

Y no habiendo mas asuntos que tratar se dio por finalizada la reunión.

ANEXO III

ACTA REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA DIA 26 DE DICIEMBRE DE 2001

Reunidos:

Por la Parte Económica

Emilio Rodríguez Pérez

Eleuterio Lozano Sánchez

José M.^a Maldonado

Lorenzo López Montaña

Por la Parte Social

Luis Díaz Escobar
José Pérez Gallego
Juan M. Muñoz Martín
M.^a Carmen Robles Llanes
Juan Carlos Ortiz Díaz
José A. Ahumada Garrote
Ricardo Moya Ramos
José L. De la Torre Pedrero
Diego Márquez Morano
José Quintero Florencio
José Vergara García

En Huelva, a 26 de Diciembre de 2001 reunida la Comisión Negociadora del convenio Colectivo de la Fábrica de Huelva con la asistencia de las personas relacionadas al margen con el carácter que en el mismo figuran se adoptaron los siguientes:

ACUERDOS

1.- Aprobar el Texto del Convenio Colectivo de la Fábrica de Huelva con sus Anexos para los años 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005.

2.- En el día de la fecha se procede a la firma del Texto y Anexos citados en el punto anterior, el cual seguirá la tramitación establecida legalmente.

3.- La presente acta y el texto y Anexo del Convenio

Colectivo serán firmados por Lorenzo López Montaña y Juan M. Muñoz Martín en representación, respectivamente, de la Parte Económica y de la Parte Social quienes también firmarán el escrito de presentación y solicitud de registro y publicación del convenio ante el órgano competente.

FORMACION

En el primer cuatrimestre, una vez aprobado el Plan de Formación, se definirán los días de formación del personal de cada Planta, para completar la jornada anual pactada junto con los días de disponibilidad.

Los días de formación a impartir cada año de la vigencia del Convenio Colectivo se obtendrán realizándose la media de los que correspondan a cada letra del turno, aunque ello conlleve en algún caso que exceda de la jornada anual pactada, dado el efecto compensación de jornada k}, que se produce durante su vigencia.

DISPONIBILIDAD

Todo el personal de T3 estará disponible para incorporarse al trabajo o a formación complementaria hasta que cada trabajador haya realizado 32 horas y completado su jornada anual pactada y excepto el período comprendido entre los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive, dispondrá de buscapersonas para su incorporación previo aviso.

ANEXO V
NOCHEBUENA, NAVIDAD Y FINAL DE AÑO AÑO 2001

Valor Euros

1. PERSONAL A REGIMEN DE TURNO (3)
2. DIAS 24.12 Y 31.12 DIAS 25.12 Y 01.01

NIVEL	14 A 22	22 A 6	6 A 14
A	225,54	283,86	254,70
B	243,45	301,72	272,60
C	252,38	310,71	281,53
D	261,30	319,63	290,49
E	270,25	328,57	299,44
F	279,23	337,53	308,35
G	288,14	346,47	317,28
H	297,13	355,42	326,23
I	306,05	364,34	335,23
J	315,00	373,33	344,16
K	323,94	382,27	353,10
L	332,90	391,21	363,82

Las citadas gratificaciones se corresponden a un turno completo de 8 horas. De realizar solo 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, percibirá el importe de una llamada en la cuantía que se indica en el Art.º 5.7.1.

2. RESTO DE PERSONAL

Al personal que le corresponde estar de guardias en dichos días, percibirá por ello la cantidad de 102,31 Euros.

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 apartado 1) según su permanencia en el turno o turnos correspondientes, tal como se ha hecho en años precedentes.

Nota: Estos valores se revisarán, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3.

Para los años 2002 a 2005 será lo correspondiente al año 2001 revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5. 1.2. y 5. 1.3.

ANEXO V
NOCHEBUENA, NAVIDAD Y FINAL DE AÑO AÑO 2001

Valor Pesetas

1. PERSONAL A REGIMEN DE TURNO (3)

DIAS 24.12 Y 31.12 DIAS 25.12 Y 01.01

NIVEL	14 A 22	22 A 6	6 A 14
A	37.527	47.231	42.378
B	40.507	50.203	45.356
C	41.993	51.698	46.842
D	43.477	53.182	48.334
E	44.965	54.670	49.822
F	46.461	56.160	51.306
G	47.943	57.649	52.791
H	49.439	59.137	54.280
I	50.923	60.621	55.778
J	52.412	62.117	57.264
K	53.898	63.604	58.751
L	55.390	65.092	60.535

Las citadas gratificaciones se corresponden a un turno completo de 8 horas. De realizar solo 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, percibirá el importe de una llamada en la cuantía que se indica en el Art.º 5.7.1.

2. RESTO DE PERSONAL

Al personal que le corresponde estar de guardias en dichos días, percibirá por ello la cantidad de 17.023 Pts.

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 apartado 1) según su permanencia en el turno o turnos correspondientes, tal como se ha hecho en años precedentes.

Nota: Estos valores se revisarán, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3.

Para los años 2002 a 2005 será lo correspondiente al año 2001 revisado de

acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1.2. y 5.1.3.

ANEXO VI
HORAS EXTRAORDINARIAS
AÑO 2001
Valor Euros
NIVEL TURNO JORN. NORMAL

A	11,59	9,52
B	12,81	10,51
C	13,43	11,02
D	14,05	11,52
E	14,66	12,00
F	15,26	12,52
G	15,90	13,03
H	16,53	13,60
I	17,16	14,10
J	17,76	14,60
K	18,38	15,13
L	19,02	15,65

Nota: Estos valores se revisarán, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3.

Para los años 2002 a 2005 será lo correspondiente al año 2001 revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1.2. y 5.1.3.

ANEXO VI
HORAS EXTRAORDINARIAS
AÑO 2001
Valor Pesetas

NIVEL	TURNO	JORN. NORMAL
A	1.928	1.584
B	2.131	1.749
C	2.234	1.833
D	2.339	1.916
E	2.440	1.997
F	2.540	2.083
G	2.646	2.168
H	2.750	2.262
I	2.856	2.346
J	2.956	2.429
K	3.059	2.517
L	3.165	2.605

Nota: Estos valores se revisarán, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3.

Para los años 2002 a 2005 será lo correspondiente al año 2001 revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1.2. y 5.1.3.

ANEXO VII
AÑO 2001
SALARIO CONVENIO (14 PAGAS)
Valor Euros

NIVEL	S. BASE	C. SALARIAL I	C. SALARIAL II	TOTAL
A	338,52	289,90	178,39	806,81
B	360,34	322,02	183,91	866,28
C	371,25	341,46	186,89	899,60
D	382,19	365,13	190,59	937,92
E	393,09	386,72	193,67	973,47
F	404,01	412,82	197,26	1.014,09
G	414,93	438,05	201,01	1.053,99
H	427,66	465,28	205,15	1.098,09
I	440,39	494,39	209,58	1.144,36
J	453,12	523,74	213,42	1.190,28
K	465,90	554,93	217,81	1.238,63
L	478,64	592,36	222,95	1.293,95

Nota: Estos valores se revisaran, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3. Para los años 2002 a 2005 sera lo correspondiente al año 2001 revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1.2 y 5.1.3., incrementándose el C. Salarial I en las cuantías recogidas en el Artº. 5.3.3.

ANEXO VII
AÑO 2001
SALARIO CONVENIO (14 PAGAS)
Valor Pesetas

NIVEL	S. BASE	C. SALARIAL I	C. SALARIAL II	TOTAL
A	56.326	48.235	29.681	134.242
B	59.956	53.580	30.601	144.137
C	61.771	56.815	31.095	149.681
D	63.592	60.752	31.712	156.056
E	65.404	64.344	32.224	161.972
F	67.221	68.687	32.822	168.730
G	69.039	72.886	33.445	175.370
H	71.156	77.417	34.133	182.706
I	73.275	82.260	34.871	190.406
J	75.393	87.143	35.510	198.046
K	77.520	92.332	36.240	206.091
L	79.639	98.560	37.095	215.295

Nota: Estos valores se revisaran, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3. Para los años 2002 a 2005 sera lo correspondiente al año 2001 revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1.2 y 5.1.3., incrementándose el C. Salarial I en las cuantías recogidas en el Art.º 5.3.3.

ANEXO VIII
COEFICIENTES PRIMA PERSONAL NUEVO INGRESO (FECHA INGRESO AÑO 1997)

AÑO 2001		AÑO 2002	
NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.
A	3,1857	A	3,4548
B	3,2858	B	3,5634
C	3,3424	C	3,6248
D	3,4071	D	3,6950
E	3,4658	E	3,7586
F	3,5346	F	3,8332
G	3,6013	G	3,9056
H	3,6762	H	3,9867
I	3,7540	I	4,0712
J	3,8278	J	4,1513
K	3,9077	K	4,2379
L	4,0008	L	4,3388

NOTA: En el año 2002 finaliza el período de adaptación según Art.º 5.3.6.

ANEXO VIII
COEFICIENTES PRIMA PERSONAL DE NUEVO INGRESO (FECHA INGRESO AÑO 1998)

AÑO 2001		AÑO 2002		AÑO 2003	
NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.
A	3,1506	A	3,4186	A	3,4671
B	3,2497	B	3,5261	B	3,5760
C	3,3057	C	3,5869	C	3,6377
D	3,3697	D	3,6563	D	3,7081
E	3,4277	E	3,7192	E	3,7719
F	3,4957	F	3,7931	F	3,8468
G	3,5617	G	3,8647	G	3,9194
H	3,6357	H	3,9449	H	4,0009
I	3,7128	I	4,0285	I	4,0856
J	3,7858	J	4,1078	J	4,1660
K	3,8648	K	4,1935	K	4,2529
L	3,9568	L	4,2933	L	4,3542

NOTA: En el año 2003 finaliza el período de adaptación según Art.º 5.3.6.

ANEXO VIII
COEFICIENTES PRIMA PERSONAL DE NUEVO INGRESO (FECHA INGRESO AÑO 1999)

AÑO 2001		AÑO 2002		AÑO 2003		AÑO 2004	
NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.
A	3,1139	A	3,3807	A	3,4308	A	3,4793
B	3,2118	B	3,4869	B	3,5386	B	3,5887
C	3,2672	C	3,5470	C	3,5996	C	3,6505
D	3,3304	D	3,6157	D	3,6693	D	3,7212
E	3,3878	E	3,6779	E	3,7325	E	3,7853
F	3,4550	F	3,7510	F	3,8066	F	3,8604
G	3,5202	G	3,8218	G	3,8785	G	3,9333
H	3,5934	H	3,9011	H	3,9591	H	4,0150
I	3,6695	I	3,9838	I	4,0429	I	4,1001
J	3,7417	J	4,0622	J	4,1224	J	4,1807
K	3,8198	K	4,1469	K	4,2085	K	4,2680
L	3,9107	L	4,2457	L	4,3087	L	4,3696

NOTA: En el año 2004 finaliza el período de adaptación según Art.º 5.3.6.

ANEXO VIII
COEFICIENTES PRIMA PERSONAL DE NUEVO INGRESO (FECHA INGRESO AÑO 2000)

AÑO 2001		AÑO 2002		AÑO 2003		AÑO 2004		AÑO 2005	
NIVE L	COEFI C.								
A	3,0749	A	3,3404	A	3,3925	A	3,4428	A	3,4915
B	3,1716	B	3,4454	B	3,4991	B	3,5510	B	3,6013
C	3,2262	C	3,5048	C	3,5594	C	3,6122	C	3,6633
D	3,2887	D	3,5726	D	3,6283	D	3,6822	D	3,7343
E	3,3453	E	3,6341	E	3,6908	E	3,7456	E	3,7986
F	3,4117	F	3,7063	F	3,7640	F	3,8199	F	3,8739
G	3,4761	G	3,7762	G	3,8351	G	3,8920	G	3,9471
H	3,5484	H	3,8547	H	3,9148	H	3,9729	H	4,0291
I	3,6235	I	3,9363	I	3,9977	I	4,0571	I	4,1145
J	3,6948	J	4,0138	J	4,0763	J	4,1369	J	4,1954
K	3,7719	K	4,0975	K	4,1614	K	4,2232	K	4,2830
L	3,8617	L	4,1951	L	4,2605	L	4,3237	L	4,3849

NOTA: En el año 2005 finaliza el período de adaptación según Art.º 5.3.6.

ANEXO VIII
COEFICIENTES PRIMA PERSONAL DE NUEVO INGRESO (FECHA INGRESO AÑO 2001)

AÑO 2001		AÑO 2002		AÑO 2003		AÑO 2004		AÑO 2005	
NIVE L	COEFI C.								
A	3,0330	A	3,2972	A	3,3515	A	3,4039	A	3,4546
B	3,1283	B	3,4009	B	3,4568	B	3,5109	B	3,5632
C	3,1822	C	3,4595	C	3,5164	C	3,5714	C	3,6246
D	3,2439	D	3,5264	D	3,5845	D	3,6405	D	3,6948
E	3,2997	E	3,5871	E	3,6462	E	3,7032	E	3,7584
F	3,3652	F	3,6584	F	3,7185	F	3,7767	F	3,8329
G	3,4287	G	3,7274	G	3,7887	G	3,8480	G	3,9053
H	3,5000	H	3,8048	H	3,8675	H	3,9280	H	3,9865
I	3,5741	I	3,8854	I	3,9494	I	4,0112	I	4,0709
J	3,6444	J	3,9619	J	4,0271	J	4,0901	J	4,1510
K	3,7205	K	4,0446	K	4,1111	K	4,1754	K	4,2376
L	3,8091	L	4,1409	L	4,2090	L	4,2748	L	4,3385

ANEXO VIII
COEFICIENTES PRIMA PERSONAL DE NUEVO INGRESO (FECHA INGRESO AÑO 2002)

AÑO 2002		AÑO 2003		AÑO 2004		AÑO 2005	
NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.
A	3,2532	A	3,3094	A	3,3637	A	3,4161
B	3,3555	B	3,4134	B	3,4694	B	3,5235
C	3,4133	C	3,4723	C	3,5292	C	3,5842
D	3,4794	D	3,5395	D	3,5975	D	3,6536
E	3,5393	E	3,6004	E	3,6595	E	3,7166
F	3,6096	F	3,6719	F	3,7321	F	3,7903
G	3,6777	G	3,7412	G	3,8026	G	3,8619
H	3,7541	H	3,8190	H	3,8816	H	3,9421
I	3,8336	I	3,8999	I	3,9638	I	4,0256
J	3,9091	J	3,9765	J	4,0418	J	4,1048
K	3,9906	K	4,0595	K	4,1261	K	4,1905
L	4,0856	L	4,1562	L	4,2244	L	4,2902

ANEXO VIII
COEFICIENTES PRIMA PERSONAL DE NUEVO INGRESO (FECHA INGRESO AÑO 2003)

AÑO 2003		AÑO 2004		AÑO 2005	
NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.
A	3,2655	A	3,3216	A	3,3759
B	3,3681	B	3,4260	B	3,4820
C	3,4261	C	3,4851	C	3,5420
D	3,4925	D	3,5526	D	3,6106
E	3,5526	E	3,6137	E	3,6728
F	3,6231	F	3,6854	F	3,7457
G	3,6915	G	3,7550	G	3,8164
H	3,7682	H	3,8331	H	3,8957
I	3,8481	I	3,9142	I	3,9782
J	3,9237	J	3,9912	J	4,0565
K	4,0056	K	4,0745	K	4,1411
L	4,1010	L	4,1715	L	4,2397

ANEXO VIII
COEFICIENTES PRIMA PERSONAL DE NUEVO
INGRESO (FECHA INGRESO AÑO 2004)

AÑO 2004		AÑO 2005	
NIVEL	COEFIC.	NIVEL	COEFIC.
A	3,2776	A	3,3338
B	3,3806	B	3,4386
C	3,4389	C	3,4979
D	3,5055	D	3,5656
E	3,5659	E	3,6270
F	3,6366	F	3,6989
G	3,7053	G	3,7688
H	3,7823	H	3,8471
I	3,8624	I	3,9286
J	3,9384	J	4,0059
K	4,0206	K	4,0895
L	4,1163	L	4,1868

ANEXO VIII
COEFICIENTES PRIMA PERSONAL DE NUEVO
INGRESO (FECHA INGRESO AÑO 2005)

AÑO 2005	
NIVEL	COEFIC.
A	3,2898
B	3,3932
C	3,4517
D	3,5185
E	3,5791
F	3,6501
G	3,7190
H	3,7963
I	3,8767
J	3,9530
K	4,0355
L	4,1316

ANEXO IX
AÑO 2001
COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGUEDAD
Valor Euros

NIVEL	VALOR ANUAL1 TRIENIO	VALOR ANUAL1 QUINQUENIO	SOBRANTE ANTIGUO FONDO	DERECHOS ADQUIRIDOS POR ANTIGÜED.
A	255,92	511,84	451,08	3.094,40
B	272,41	544,82	480,15	3.188,78
C	280,67	561,35	494,70	3.237,98
D	288,94	577,88	509,27	3.303,58
E	297,17	594,34	523,79	3.354,64
F	305,42	610,85	538,34	3.414,05
G	313,69	627,37	552,90	3.479,34
H	323,30	646,60	569,86	3.550,20
I	332,95	665,89	586,84	3.628,19
J	342,57	685,13	603,79	3.691,00
K	352,22	704,44	620,82	3.766,19
L	361,85	723,69	637,79	3.855,62

Nota: Estos valores se revisarán, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3. Para los años 2002 a 2005 será lo correspondiente al año 2001 revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1.2. y 5.1.3.

ANEXO IX
AÑO 2001
COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGUEDAD
Valor Pesetas
Valor Euros

NIVEL	VALOR ANUAL1 TRIENIO	VALOR ANUAL1 QUINQUENIO	SOBRANTE ANTIGUO FONDO	DERECHOS ADQUIRIDOS POR ANTIGÜED.
A	42.581	85.164	75.053	514.865
B	45.325	90.650	79.890	530.568
C	46.700	93.401	82.311	538.755
D	48.076	96.150	84.735	549.669
E	49.445	98.889	87.151	558.164
F	50.818	101.637	89.572	568.050
G	52.193	104.386	91.995	578.914
H	53.792	107.586	94.817	590.703
I	55.398	110.794	97.643	603.680
J	56.998	113.997	100.462	614.131
K	58.605	117.209	103.295	626.642
L	60.207	120.412	106.120	641.521

Nota: Estos valores se revisarán, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3. Para los años 2002 a 2005 será lo correspondiente al año 2001 revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1.2. y 5.1.3.

ANEXO X

TRAMO 1		TRAMO 2		TRAMO 3	
Base	Porcentaje	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje
0,000	0,00000	8,213	0,32500	20,062	5,36300
0,200	0,00791	8,400	0,40451	20,200	5,36846
0,400	0,01583	8,600	0,48955	20,400	5,37638
0,600	0,02374	8,800	0,57458	20,600	5,38429
0,800	0,03166	9,000	0,65962	20,800	5,39220
1,000	0,03957	9,200	0,74466	21,000	5,40012
1,200	0,04749	9,400	0,82969	21,200	5,40803
1,400	0,05540	9,600	0,91473	21,400	5,41595
1,600	0,06331	9,800	0,99977	21,600	5,42386
1,800	0,07123	10,000	1,08480	21,800	5,43178
2,000	0,07914	10,200	1,16984	22,000	5,43969
2,200	0,08706	10,400	1,25488	22,200	5,44760
2,400	0,09497	10,600	1,33991	22,400	5,45552
2,600	0,10289	10,800	1,42495	22,600	5,46343
2,800	0,11080	11,000	1,50999	22,800	5,47135
3,000	0,11871	11,200	1,59502	23,000	5,47926
3,200	0,12663	11,400	1,68006	23,200	5,48718
3,400	0,13454	11,600	1,76510	23,400	5,49509
3,600	0,14246	11,800	1,85013	23,600	5,50300
3,800	0,15037	12,000	1,93517	23,800	5,51092
4,000	0,15829	12,200	2,02021	24,000	5,51883
4,200	0,16620	12,400	2,10524	24,200	5,52675
4,400	0,17411	12,600	2,19028	24,400	5,53466
4,600	0,18203	12,800	2,27532	24,600	5,54258

4,800	0,18994	2,36035	13,000	24,800	5,55049
5,000	0,19786	13,200	2,44539	25,000	5,55840
5,200	0,20577	13,400	2,53043	25,200	5,56632
5,400	0,21369	13,600	2,61546	25,400	5,57423
5,600	0,22160	13,800	2,70050	25,600	5,58215
5,800	0,22951	14,000	2,78554	25,800	5,59006
6,000	0,23743	14,200	2,87057	26,000	5,59798
6,200	0,24534	14,400	2,95561	26,200	5,60589
6,400	0,25326	14,600	3,04065	26,400	5,61380
6,600	0,26117	14,800	3,12568	26,600	5,62172
6,800	0,26909	15,000	3,21072	26,800	5,62967
7,000	0,27700	115,200	3,29576	27,000	5,63755
7,200	0,28491	15,400	3,38079	27,200	5,64546
7,400	0,29283	15,600	3,46583	27,400	5,65338
7,600	0,30074	15,800	3,55087	27,600	5,66129
7,800	0,30866	16,000	3,63590	27,800	5,66920
8,000	0,31657	16,200	3,72094	28,000	5,67712
8,200	0,32449	16,400	3,80598	28,200	5,68503
8,213	0,32500	16,600	3,89101	28,400	5,69295
8,213	0,32500	16,800	3,97605	28,600	5,70086
8,213	0,32500	17,000	4,06109	28,800	5,70877
8,213	0,32500	17,200	4,14612	29,000	5,71669
8,213	0,32500	17,400	4,23116	29,200	5,72460
8,213	0,32500	17,600	4,31620	29,400	5,73252
8,213	0,32500	17,800	4,40123	29,600	5,74043
8,213	0,32500	18,000	4,48627	29,800	5,74835
8,213	0,32500	18,200	4,57131	30,000	5,75626

8,213	0,32500	18,400	4,65634	30,000	5,75626
8,213	0,32500	18,600	4,74138	30,000	5,75626
8,213	0,32500	18,800	4,82642	30,000	5,75626
8,213	0,32500	19,000	4,91146	30,000	5,75626
8,213	0,32500	19,200	4,99649	30,000	5,75626
8,213	0,32500	19,400	5,08153	30,000	5,75626
8,213	0,32500	19,600	5,16657	30,000	5,75626
8,213	0,32500	19,800	5,25160	30,000	5,75626
8,213	0,32500	20,000	5,33664	30,000	5,75626
8,213	0,32500	20,062	5,36300	30,000	5,75626

ANEXO XI

ANEXO XII

COMPLEMENTO DE TURNOS (2) (12 PAGAS)

NIVEL AÑO 2001

Valor	Euros
A	78,91
B	85,09
C	88,18
D	91,28
E	94,35
F	97,42
G	100,48
H	103 56
I	106,66
J	109,71
L	115,91

Nota: Estos valores se revisarán, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3. Para los años 2002 a 2005 será lo correspondiente al año 2001

revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1 2 y 5 1.3.

ANEXO XII
COMPLEMENTO DE TURNOS (2) (12 PAGAS)

AÑO 2001	
NIVEL	Valor Pesetas
A	13,130
B	14,158
C	14,672
D	15,187
E	15,699
F	16,209
G	16,718
H	17,231
I	17,747
J	18,254
K	18.771
L	19.285

Nota: Estos valores se revisarán, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3. Para los años 2002 a 2005 será lo correspondiente al año 2001 revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1.2 y 5 1.3.

ANEXO XIII
COMPLEMENTO DE TURNOS (3) (12 PAGAS)
NIVEL AÑO 2001

AÑO 2001	
NIVEL	Valor Euros
A	239,01
B	262,00
C	274,91
D	285,68
E	297,16
F	309,37
G	318,69
H	334,48
I	346,67
J	364,64
K	374,02
L	384,72

Nota: Estos valores se revisarán, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3. Para los años 2002 a 2005 será lo correspondiente al año 2001 revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1.2 y 5.1.3.

ANEXO XIII
COMPLEMENTO DE TURNOS (3) (12 PAGAS)
NIVEL AÑO 2001

AÑO 2001	
NIVEL	Valor Pesetas
A	39.768
B	43.594
C	45.741
D	47.533
E	49.443
F	51.475
G	53.025
H	55.653
I	57.681
J	60.671
K	62.232
L	64.012

Nota: Estos valores se revisarán, si procede, de acuerdo con lo establecido en los Artºs. 5.1.2. y 5.1.3. Para los años 2002 a 2005 será lo correspondiente al año 2001 revisado de acuerdo con lo pactado en los Artºs. 5.1.1., 5.1.2. y 5.1.3.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICA DE HUELVA PARA EL PERIODO 2001-2005

En Huelva, a 3 de Octubre de 2002.

REUNIDOS

DE UNA PARTE: D. Eleuterio Lozano Sánchez, con DNI 50.037.666, en calidad de Director de Recursos Humanos del Grupo Empresarial ENCE, D. Emilio Rodríguez Pérez, con DNI 9.623.960, en calidad de Director del Complejo Industrial de Huelva, D. José María Maldonado Carrasco, con DNI 2.851.337 G, en calidad de Jefe de Relaciones Laborales del Grupo Empresarial ENCE, D. Lorenzo López Montaña con DNI 27.781.347 en calidad de Jefe de Recursos Humanos del Complejo Industrial de Huelva y

DE OTRA PARTE: D. Juan M. Muñoz Martín con DNI 29.731.205, D.^a M.^a del Carmen Robles Llanes con DNI 29.709.080, D. Juan Carlos Ortiz Díaz con DNI 29.713.659, D. José A. Ahumada Garrote con DNI 29.718.632, D. Ricardo Moya Ramos con DNI 29.736.389, D. José L. De la Torre Pedrero con DNI 29.739.905, D. Diego Márquez Moruno con DNI 29.726.874, D. José Quintero Florencio con DNI 29.721.994, y D. José Vergara García con DNI 29.411.860, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora por la representación de los trabajadores, según consta en acta de designación de fecha 16 de Enero de 2001

Ambas partes, reconociéndose plena legitimación y capacidad para el otorgamiento de la presente y en su condición de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fábrica de Huelva para el período 2001-2005, convienen en exponer los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO: Que en virtud de lo dispuesto en EL ACTA COMPLEMENTARIA (ANEXO X) del vigente convenio, el pasado día 19 de Julio se alcanzó un acuerdo en el seno de la comisión delegada que al efecto se designó. Dicho acuerdo ha sido ratificado en reunión ordinaria del Comité de Empresa de fecha 4 de Septiembre de 2002. Se Adjuntan como ANEXOS 1 y 2 ambos documentos.

SEGUNDO: Que en virtud de los acuerdos alcanzados resulta preciso proceder a la modificación y actualización de la redacción del vigente convenio colectivo, por lo que a tal efecto.

ACUERDAN

PRIMERO: Derogar íntegramente lo dispuesto en los artículos 6.1, 6.2 y 6.3 del hasta ahora vigente convenio colectivo, así como cualquier otra disposición o documento de acuerdo que se oponga a lo aquí desarrollado, procediendo a su sustitución por el siguiente texto:

"CAPITULO VI. BENEFICIOS SOCIALES.

SECCION 1ª. COBERTURA DE RIESGOS Y CONTINGENCIAS.

Artículo 6.1):

Para la cobertura de los riesgos y contingencias que pueda sufrir el personal e independientemente de las prestaciones que pudiera disfrutar según el sistema de Previsión Social de la Empresa queda establecido un Seguro de Vida y Accidentes complementarios y cuyo contenido íntegro se desarrolla en el apartado 6.2 siguiente, así como un Plan de Pensiones de Sistema de Empleo cuyo contenido se desarrolla en el nuevo Reglamento de Plan de Pensiones.

Artículo 6.2 seguro de vida y accidentes

Artículo 6.2.1) opcionabilidad

Cada trabajador en alta en la Empresa y participe en el Plan de Pensiones con anterioridad al 19 de Julio de 2002, podrá ejercitar por escrito una de las siguientes opciones:

6.2.1.a) Mantener la misma situación, hasta ahora contemplada en el Convenio Colectivo, en lo que a coberturas del Seguro de Vida y Accidentes se refiere, y según lo dispuesto en el artículo 6.3.1. 6.2.1.b) Reducir las coberturas del Seguro de Vida y Accidentes existentes hasta ahora a la mitad, trasvasándose como aportación adicional al Plan de Pensiones el equivalente a la mitad del coste de la prima del anteriormente mencionado Seguro de Vida y Accidentes, y según lo dispuesto en el artículo 6.3.2

Pensiones se constituirá en tomador de dicho Seguro de Vida y Accidentes.

Artículo 6.2.2):

Tanto para aquellos trabajadores cuya fecha de contratación sea posterior al 19 de Julio de 2002 como para los de nueva contratación, se constituirá un nuevo Seguro de Vida y Accidentes del cual será Tomador el Plan de Pensiones y cuyo contenido se desarrolla en los apartados siguientes, y todo ello teniendo en cuenta la disposición Transitoria Segunda del presente Capítulo.

En tanto y en cuanto el trabajador no alcance la condición de partícipe del Plan de Pensiones según las condiciones dispuestas a tales efectos en su Reglamento, la Empresa se constituirá en tomador del Seguro de Vida.

Una vez alcanzada la condición de partícipe del Plan de Pensiones éste pasará a ser el tomador del Seguro de Vida y Accidentes.

Artículo 6.3. Características del seguro de vida y accidentes.

Artículo 6.3.1:

Seguro de vida y accidentes para el personal incluido en el anterior apartado 6.2.1.a).

1) Póliza de Vida

- Muerte por cualquier causa: Indemnización igual al capital asegurado.
- Incapacidad permanente absoluta, causada tanto por enfermedad como por accidente sea laboral o no: Indemnización igual al capital asegurado.

2) Póliza de Accidente

- Muerte por accidente. Indemnización igual al capital asegurado (esta indemnización es adicional a la correspondiente por la Póliza de Vida).
- Incapacidad Permanente por Accidente que no dé lugar a la calificación de "absoluta": Indemnización según baremo, hasta un límite máximo igual al capital asegurado, (si esta Incapacidad Permanente por Accidente se califica como "absoluta", la indemnización se liquidará exclusivamente por la Póliza de Vida).

3) Capital Asegurado

SETENTA mensualidades de los emolumentos fijos vigentes en 1º de Enero de cada año.

Para el personal de Convenio Colectivo, son emolumentos fijos el Salario Base, el Complemento Salarial de 1993 incrementado en lo que sudan las tablas salariales cada año

(Complemento Salarial I), Trienios, Quinquenios y Antigüedad Huelva.

4) Primas

El Plan de Pensiones, en su condición de Tomador del Seguro se responsabilizará del abono de la totalidad de la Prima, a cuyos efectos la Compañía y el trabajador aportarán al Plan las cantidades necesarias para afrontar dicho coste. El trabajador pagará el 50% de su prima, con un límite máximo del 2,25% de sus emolumentos fijos anteriormente definidos quedando a cargo de la Empresa el abono del resto de la Prima hasta completar su totalidad.

5) Edad Límite

Será el término de la anualidad en que el asegurado cumpla 65 años.

6) Anualmente se entregara a cada empleado una copia del Certificado Individual de Seguro correspondiente.

Artículo 6.3.2): Seguro de vida y accidentes para el personal incluido en los apartados 6.2.1.b y 6.2.2 anteriores.

1) Póliza de Vida

- Muerte por cualquier causa: Indemnización igual al capital asegurado.
- Invalidez permanente absoluta, causada tanto por enfermedad como por accidente sea laboral o no: Indemnización igual al capital asegurado.

2) Póliza de Accidente

- Muerte por accidente: Indemnización igual al capital asegurado.
- Incapacidad Permanente por Accidente que no dé lugar a la calificación de "absoluta" Indemnización según baremo, hasta un límite máximo igual al capital asegurado, (si esta Incapacidad Permanente por Accidente se califica como "absoluta" la indemnización se liquidará exclusivamente por la Póliza de Vida).

3) Capital Asegurado

TREINTA Y CINCO mensualidades de los emolumentos fijos vigentes en 1º de Enero de cada año.

Para el personal de Convenio Colectivo, son emolumentos fijos el Salario Base, el Complemento Salarial de 1993 incrementado en lo que suban las tablas salariales cada año (Complemento Salarial I), Trienios, Quinquenios y Antigüedad Huelva.

4) Primas

El Plan de Pensiones, en su condición de Tomador del Seguro se responsabilizará del abono de la totalidad de la Prima, a cuyos efectos la Compañía y el trabajador aportarán al Plan las cantidades necesarias para afrontar dicho coste. El trabajador pagará el 50% de su prima, con un límite máximo del 1,125% de sus emolumentos fijos anteriormente definidos quedando a cargo de la Empresa el abono del resto de la Prima hasta completar su totalidad.

5) Edad Límite

Será el término de la anualidad en que el asegurado cumpla 65 años.

6) Anualmente se entregará a cada empleado una copia del Certificado Individual de Seguro correspondiente.

Artículo 6.3.bis.: Plan de pensiones del sistema de empleo de ENCE

Se establece un sistema de previsión para prestaciones de Jubilación, Incapacidad, Viudedad y Orfandad, adaptado a la Ley 8/1987, de Planes y Fondos de Pensiones y Normativa que la desarrolla y que se regirá por el Reglamento del Plan de