

22689 ORDEN de 29 de septiembre de 1995 por la que se resuelve la convocatoria anunciada en 27 de febrero de 1995 para la permanencia en la Universidad de Valladolid del profesor adscrito a centros que van a depender de la Universidad de Burgos.

Por Orden de 27 de febrero de 1995 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de marzo) se concedió plazo para que el personal de los centros enumerados en el artículo segundo de la Ley 12/1994, de 26 de mayo, de creación de la Universidad de Burgos, pudiera manifestar ante el Ministerio de Educación y Ciencia, y por una sola vez, su voluntad de permanencia en la Universidad de Valladolid, en la que figuran adscritos hasta la fecha. Asimismo se indicaba en la mencionada disposición que el Ministerio de Educación y Ciencia resolvería teniendo en cuenta las necesidades del servicio y de acuerdo con las Universidades de Burgos y Valladolid. Todo ello fue dispuesto de conformidad con lo establecido en la disposición adicional única de la Ley 12/1994, de 26 de mayo, ya citada. Cumplidos los trámites indicados, y teniendo en cuenta lo manifestado por las Universidades de Burgos y de Valladolid, la carga y capacidad docente de los departamentos afectados de esta última Universidad, así como las necesidades de personal de administración y servicios de la misma, dispongo:

Primero.—Aceptar la permanencia en la Universidad de Valladolid de los funcionarios docentes que a continuación se indican, que, hasta el día de la fecha, se hallan destinados en centros que, como consecuencia de lo establecido en el artículo segundo de la expresada Ley 12/1994, de 26 de mayo, han pasado a depender de la Universidad de Burgos:

Profesor titular de Universidad: Don Bernardo Martínez Marcos, número de registro de personal 1269429702, área de «Ingeniería Química».

Profesor titular de Escuelas Universitarias: Don Juan Carlos del Caño Sánchez, número de registro de personal 0925794657, área de «Mecánica de los Medios Continuos y Teoría de Estructuras».

Segundo.—Aceptar la permanencia en la Universidad de Valladolid, siempre que en 1 de octubre próximo mantengan su condición de profesores asociados, contratados de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, de los profesores que a continuación se indican, que, hasta el día de la fecha, se hallan prestando servicios en centros que, como consecuencia de lo establecido en el artículo segundo de la expresada Ley 12/1994, de 26 de mayo, han pasado a depender de la Universidad de Burgos:

Don Julio Buey González, número de registro de personal 1273445713C, área de «Química Inorgánica».

Don Juan Angel Casares González, número de registro de personal 0974015668C, área de «Química Inorgánica».

Tercero.—Aceptar la permanencia en la Universidad de Valladolid del personal de administración y servicios que a continuación se indica, que, hasta el día de la fecha, se hallan destinados en centros que, como consecuencia de lo establecido en el artículo segundo de la expresada Ley 12/1994, de 26 de mayo, han pasado a depender de la Universidad de Burgos, y en comisión de servicios en los servicios centrales de la Universidad de Valladolid.

Doña María Teresa Aldudo Avilés, Auxiliar administrativa, número de registro de personal ECO3A0932061902.

Doña María Adoración Revuelta Llorente, Auxiliar administrativa, número de registro de personal ECO3A0929554835.

Cuarto.—Los funcionarios y contratados relacionados en los apartados anteriores dejarán de prestar servicios en su centro de destino actual el próximo día 30 de septiembre de 1995, incorporándose al nuevo destino que les pueda corresponder en la Universidad de Valladolid el día 1 de octubre siguiente.

Quinto.—No aceptar la permanencia en la Universidad de Valladolid del personal que se indica a continuación, que deberá continuar prestando servicios en los respectivos centros actualmente adscritos a la Universidad de Burgos en virtud de la Ley 12/1994.

Catedráticos de Universidad: Don José María de la Cuesta Sáenz, don Emiliano González Díez, don José María Martínez Sánchez y don Benito María Raimundo Yanes.

Profesores Titulares de Universidad: Doña Nuria Belloso Martín, don José Antonio Fernández Flores, don Adriano Gutiérrez Alonso, doña María Emelina Martín Acosta, don David Pradales Ciprés, don Teófilo Sanz Hernández y don Ramón Enrique Viloria Raymundo.

Catedráticos de Escuelas Universitarias: Don Anibal Arias Barrado y doña Enma Rodríguez Arias Valdez.

Auxiliares de Administración Civil: Doña María Estrella Casado Blanco.

Sexto.—No aceptar la permanencia en la Universidad de Valladolid de los Profesores asociados siguientes, que continuarán en el centro donde actualmente prestan servicios, de la Universidad de Burgos, siempre que en 1 de octubre próximo mantengan su condición de Profesores asociados, contratados de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente:

Don José Ignacio Blanco Pérez y don Mariano Gredilla Fontaneda.

Madrid, 29 de septiembre de 1995.—P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Emilio Octavio de Toledo y Ubieta.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior y Excmos. Sres. Rector Magco. de la Universidad de Valladolid y Presidente de la Comisión Gestora de la Universidad de Burgos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22690 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de las Oficinas Centrales de Madrid y Centro de Investigación de Pontevedra de la «Empresa Nacional de Celulosas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Oficinas Centrales de Madrid y Centro de Investigación de Pontevedra de la «Empresa Nacional de Celulosas, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9009822), que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1995, de una parte, por el designado por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «ENCE» CENTRO DE TRABAJO: OFICINAS CENTRALES (MADRID)

CAPITULO PRELIMINAR

Intervienen: De una parte, en representación del Comité de Empresa de la «Empresa Nacional de Celulosas, Sociedad Anónima», del Centro de Trabajo de Oficinas Centrales de Madrid, los componentes sociales de la Comisión Negociadora, cuya idoneidad y representatividad se justifica mediante la nota incluida en el anexo I, donde se recoge el acta de dicho Comité en tal sentido.

De otra parte, en representación de la «Empresa Nacional de Celulosas, Sociedad Anónima», Centro de Trabajo de Oficinas Centrales de Madrid, los integrantes de la Comisión Negociadora nombrados en ella, representación que ostentan según certificado que se incluye como anexo II.

Ambas partes, según intervienen, se reconocen mutuamente plena capacidad para llevar a efecto y otorgar el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.1 *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la «Empresa Nacional de Celulosas, Sociedad Anónima», y sus trabajadores

del Centro de Trabajo de Oficinas Centrales (Madrid) y del Centro de Investigación (CIE-PONTEVEDRA).

Artículo 1.2 *Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de Oficinas Centrales (Madrid) y en el Centro de Investigación (CIE-PONTEVEDRA), con inclusión del Personal Técnico Superior, Medio, Jefes Administrativos y Asimilados, excepto en las materias económicas salariales.

Artículo 1.3 *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1994 y tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre 1996.

Las deliberaciones para el Convenio Colectivo de 1997 comenzarán un mes antes de finalizar la vigencia del Convenio.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral y a la otra parte.

Artículo 1.4 *Garantías -ad personam-.*

Queda subsistente todo cuanto no sea objeto expreso del presente pacto laboral y todos aquellos derechos, que adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, están reconocidos como tales a la firma del Convenio.

Artículo 1.5 *Absorción y compensación.*

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.

B) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por las disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas 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 en 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.

Artículo 1.6 *Comisión paritaria.*

1. Existirá una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos miembros designados por la empresa y dos designados por el Comité de Empresa. Dicha Comisión Paritaria será el órgano para interpretar, vigilar, conciliar y arbitrar lo dispuesto en el presente Convenio.

2. Los miembros de la Comisión poseen los mismos derechos y obligaciones, y en particular, la facultad de opinar en cualquier asunto que sea sometido a este órgano. Cada uno de ellos tendrá derecho a un voto.

3. Los Vocales designados por el Comité de Empresa cesarán en la Comisión Paritaria cuando aquél, reunido en pleno y por mayoría, acuerde retirarles la confianza, en cuyo caso se procederá a una nueva designación.

4. Los acuerdos tomados por la Comisión Paritaria, de la que habían tomado parte los Vocales asistentes, no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que formen parte los nuevos Vocales designados por el Comité de Empresa, en virtud de lo que se acordó en el párrafo anterior.

5. En caso de empate, se seguirán los trámites legales correspondientes.

6. La Comisión Paritaria se reunirá cuando existan asuntos que reclamen atención o cuando lo solicite cualquiera de las partes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 2.1 *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo será competencia de la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación laboral vigente en cada momento.

CAPITULO III

Valoración de puestos de trabajo

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

Se ha realizado el estudio técnico de actualización de las valoraciones de todos los puestos de trabajo y su ajuste horizontal, que ha quedado

recogido en el acuerdo firmado entre los representantes de la Empresa y del Comité de Empresa de fecha 18 de mayo de 1989.

La forma en que se llevó a cabo la indicada actualización de la valoración de puestos de trabajo, los escalones que corresponden a cada uno de los puestos, las normas para la valoración de nuevos puestos y de la revisión de la valoración de aquéllos cuyo contenido haya variado sustancialmente, así como la situación del personal sobreclasificado, se recogen en la norma firmada entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 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 de 1.754 horas anuales de trabajo efectivo a partir de 1 de enero de 1996. En 1995 se aplicará la reducción de horas que se deriva del Calendario Laboral que figura en el anexo III.

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.

Artículo 4.2 *Horario.*

A efectos del cómputo del número de horas total de trabajo efectivo anual, la Dirección de la Empresa y los representantes del personal ha establecido el horario en que se recoge la distribución del número total de horas anuales y que figura recogido en el anexo III.

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 4.3

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, permitiéndose solamente las de fuerza mayor y estructurales, admitiéndose la posibilidad de compensar estas últimas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se entienden por horas extraordinarias estructurales las que aparecen definidas en la Orden de 1 de marzo de 1983, artículo 1.º, y Real Decreto 41/1987, de 16 de enero de 1987, artículo 7.º

SECCIÓN 3.ª VACACIONES

Artículo 4.4

Las vacaciones retribuidas para todo el personal serán de treinta días naturales.

1. 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.

2. Las vacaciones podrán fraccionarse si lo exigen las necesidades del servicio o a petición del trabajador.

3. El disfrute de las vacaciones podrá realizarse en uno o dos períodos, a elección del empleado. La división en mayor número de períodos deberá ser autorizada expresamente por el Director correspondiente del que dependa el empleado afectado.

SECCIÓN 4.ª LICENCIAS

Artículo 4.5

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 durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Por el tiempo de veinte días naturales en caso de matrimonio.
2. Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de aludamiento de esposa, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica grave, o fallecimiento, del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos, hijos políticos y hermanos de uno u otro cónyuge.

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

a) La ampliación será de un día (tres días en total), cuando la distancia sea superior a 30 kilómetros y no superior a 100 kilómetros.

b) La licencia se ampliará a dos días (cuatro días en total), cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros y no superior a 250 kilómetros.

- c) La licencia se ampliará a tres días (cinco días en total), cuando la distancia sea superior a 250 kilómetros y no superior a 500 kilómetros.
- d) La licencia se ampliará hasta seis días en total cuando la distancia sea superior a los 500 kilómetros.

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 trabajador 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.

3. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
5. 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.
6. Durante un día por boda de parientes en primer grado, hermanos y hermanos políticos.
7. Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica del especialista, siendo obligación del trabajador, salvo en casos excepcionales, señalar con anterioridad a la visita el horario de consulta, y justificar, con posterioridad, dicha visita ante la Empresa.

Artículo 4.6 *Maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión 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, aquélla, 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 una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 4.7

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 una 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 4.8

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por un cónyuge.

CAPITULO V

Retribuciones

Artículo 5.1 *Consideraciones previas.*

A) Todas las cantidades, cualquiera que sea su concepto, que dimanen de la aplicación del presente Convenio, así como cualquier otra percepción que pudiera existir, se considerarán necesariamente en sus importes brutos y sometidos al gravamen que a cada cual corresponda, según circunstancias personales y familiares.

B) Los impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social los aportará la parte a que legalmente le corresponda.

C) El total año percibido en concepto de «Salario Convenio» (Sueldo base y Complemento salarial) y Antigüedad corresponde a 1.754 horas de trabajo efectivo al año, a partir de 1995, para todo el personal. El número de horas al que corresponden los otros conceptos retributivos es el que se indica al regular cada uno de ellos.

D) Incremento económico:

El incremento económico será el siguiente:

a) Año 1994:

Durante dicho año el incremento que experimentarán las percepciones económicas, a que se refiere el presente Convenio Colectivo, será del 0 por 100.

b) Años 1995 y 1996:

El 1 de enero de 1995 y de 1996 se procederá en automático a una subida equivalente al 3 por 100 en todos los conceptos, excepción hecha de aquellos en que expresamente se establezca otra cosa, y sobre el valor de los mismos vigentes a 31 de diciembre de 1994.

Artículo 5.2 *Sueldos.*

1. El «Salario Convenio» se devengará por jornada y rendimientos normales.

2. Dicho «Salario Convenio» se estableció en 1981 y es el resultado de la globalización de los siguientes conceptos salariales existentes en el año 1980: Sueldo de Valoración (compuesto de Sueldo Base, Plus de Actividad y Aumento Voluntario), Compensación Lineal, Compensación Congelada y el 25 por 100 de la Prima de Producción devengado en 1980, incrementado en el 12,50 por 100, porcentaje de incremento pactado para el año 1981.

3. El «Salario Convenio» se compone de «Sueldo Base» y «Complemento Salarial» de Empresa. En el anexo IV se recogen los valores del «Salario Base» y «Complemento Salarial» de Empresa, vigente para 1995.

4. En 1 de enero de 1996 se procederá en automático a una subida tal como se indica en 5.1.D.b.

A partir de 1 de enero de 1995 desaparecen de la nómina integrándose en el Complemento salarial los siguientes conceptos salariales:

Participación en beneficios.

Prima de Producción.

Paga de Asiduidad.

Plus de Presencia.

Plan Social.

Plus de Transporte.

Plus de Asistencia.

Esta integración incrementa la aportación al Plan de Pensiones desde 1 de enero de 1995 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 nuevos conceptos que se integran en el año 1995 en el Complemento salarial.

Los valores del nuevo Complemento salarial figuran en el anexo V por escalones y se devengarán en 14 pagas (12 mensualidades más pagas de Julio y Navidad).

5. Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Artículo 5.3 *Horas extraordinarias.*

Al amparo de lo articulado en el artículo 6 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, se acuerda que las horas extraordinarias tengan un valor tipo para cada escalón de calificación que son las que figuran en el anexo VI para el año 1994, considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan con posterioridad. Para los años 1995 y 1996 se incrementarán en lo que se indica en el apartado 5.1.D.b.

Artículo 5.4 *Complemento personal de antigüedad.*

1. El personal que ingresó en la Empresa antes del 1 de enero de 1995 percibirá un Complemento personal de antigüedad cuya cuantía será la correspondiente a la antigüedad que tenía a 31 de diciembre de 1994 y cuyos importes por escalón se recogen en el anexo VII.

La cuantía de este Complemento personal de antigüedad será, como mínimo, la percibida en el año 1994 por todos los conceptos de antigüedad, reparto del fondo, que desaparece, y repercusión en paga de beneficios.

El importe de los nuevos quinquenios que se cumplan a partir de 1 de enero de 1995 es el que figura en el anexo VIII.

2. El número de trienios y quinquenios que podrá llegar a acumular el personal fijo será el siguiente:

a) Para el personal que ingresó antes de enero de 1985, el límite de dicha antigüedad será de dos trienios y cinco quinquenios.

b) Para el personal ingresado desde 1 de enero de 1985 hasta 31 de diciembre de 1994, el límite de dicha antigüedad será de dos trienios y tres quinquenios.

3. Se computará como fecha inicial de la concesión de antigüedad la de ingreso en la plantilla de la Empresa como trabajador fijo, computándose todos los años de servicio prestados ininterrumpidamente en la Empresa. También se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual e interino, o de otra modalidad contractual dispuesta por la legislación vigente, cuando ésta pase a ocupar plaza fija en la plantilla de la Empresa.

4. Los aumentos periódicos por antigüedad (trienios y quinquenios) comenzarán a devengarse a partir del 1 del mes siguiente en que se cumplan.

5. Los que asciendan de escalón de calificación percibirán el valor del nuevo quinquenio que corresponda al nuevo escalón de calificación desde su ascenso.

6. En lo referente al personal en suspensión de contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

7. En el caso de que un trabajador cese en la Empresa y posteriormente reintegrese en la misma, el cómputo de antigüedad será la fecha del último ingreso.

8. El personal que ingrese a partir de 1 de enero de 1995 no percibirá el Complemento personal de antigüedad ni devengará trienios ni quinquenios.

Artículo 5.5 Paga de resultados.

1. A partir de 1994 se establece una paga anual en función de los resultados de la Empresa (Beneficios después de Impuestos más Amortizaciones).

2. Esta paga no tendrá carácter consolidable y abonará de una sola vez a los trabajadores fijos cuando se conozcan fehacientemente el Balance y la Cuenta de Resultados de la Empresa, procediéndose a su pago en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo.

3. Esta paga será un porcentaje del importe correspondiente a los siguientes conceptos:

Sueldo base y Complemento salarial.
Nuevo complemento salarial.
Complemento personal de antigüedad.

4. El porcentaje a aplicar se determina mediante una fórmula compuesta de tres tramos rectos. Para la determinación de los puntos de cambio de inclinación de las rectas se ha tomado como referencia el que el Cash-Flow de 4.000 M. de pesetas es aquel en que en las actuales condiciones de la Empresa se empiezan a producir beneficios y el Cash-Flow de 10.000 M. de pesetas, después de impuestos, es el que se puede generar en las condiciones favorables del mercado y con la actual estructura de la Empresa. Para 4.000 M. de pesetas el porcentaje será del 0,5 por 100 y para 10.000 M. de pesetas será del 8,25 por 100, no superándose en ningún caso el 10 por 100.

Esta curva base figura como anexo IX. Durante la vigencia de este Convenio, el porcentaje a abonar es el resultante de aplicar a la fórmula base un coeficiente del 0,9 por 100; dicho porcentaje se tabula en el anexo X.

5. Si durante la vigencia del Convenio se modificaran sustancialmente las condiciones económicas y de estructura de la Empresa, las partes adaptarán la citada fórmula con los criterios indicados; es decir, sustituyendo las cifras de 4.000 M. de pesetas y 10.000 M. de pesetas por aquellos otros a partir de los cuales se comiencen a producir los beneficios y se contribuya proporcionalmente a los resultados en las condiciones favorables del mercado. Para los años siguientes a la vigencia de este Convenio se revisará esta fórmula en función de las condiciones económicas de la Empresa.

CAPITULO VI

Beneficios sociales

SECCIÓN 1.ª 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 lo establecen las normas legales de previsión social, queda establecido un Seguro de Vida y Accidentes complementarios y unos Fondos para Jubilaciones, para Viudedad y Orfandad, cuyo contenido se desarrolla a continuación.

Artículo 6.2 Seguro de vida y accidentes.

La Empresa mantendrá el Seguro de Vida colectivo a favor de sus productores, contratado con MUSINI, según pólizas números 41.060.003 y 31.000.114, en las siguientes condiciones generales:

a) Capital asegurado:

En caso de muerte natural o invalidez permanente absoluta, setenta mensualidades de emolumentos fijos vigentes en 1 de mayo de cada año, o en función de la vigencia de las nuevas pólizas.

En caso de muerte por accidente, ciento cuarenta mensualidades de los mismos conceptos.

Para el personal de Convenio Colectivo son emolumentos fijos, a estos efectos, el Sueldo Base, el Complemento Salarial de 1994 incrementado en lo que suban las tablas salariales de cada año y la antigüedad que cada persona tenga reconocida.

b) Primas:

Los trabajadores pagarán el 50 por 100 de la prima de la totalidad del personal de la Empresa, con un límite máximo para esto del 2,25 por 100, y la Empresa toma a su cargo el abono del resto de la prima hasta la totalidad.

c) La edad límite para el Seguro de Vida será al término de la anualidad en que el asegurado cumpla sesenta y cinco años.

Artículo 6.3 Pensiones de Jubilación, Viudedad y Orfandad.

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 «Fondo de Pensiones de SERVIRENTA, F.P.» y autorizados por la Dirección General de Seguros.

Este sistema ha sustituido a partir de 1 de noviembre de 1990 al regulado en el Reglamento del Fondo de Previsión aprobado en el Consejo de Administración de ENCE en 8 de julio de 1983.

2. A efectos de garantía de la Empresa, establecida en los Acuerdos Básicos complementarios al Reglamento del Plan de Pensiones, del 30 por 100 del Salario Pensionable a los sesenta y cinco años, no se tendrá en cuenta la integración de los conceptos salariales producida en 1995. Es decir, dicha garantía comprenderá exclusivamente el Sueldo base, el Complemento salarial sin los conceptos integrados en el año 1995 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 1995 se integraron en el complemento salarial. Es decir, para el cálculo de los derechos consolidados garantizados con el 30 por 100 no se tendrán en cuenta los conceptos integrados en el nuevo complemento salarial.

SECCIÓN 2.ª PRÉSTAMOS RECUPERABLES

Artículo 6.4 Adquisición de vivienda.

El fondo se obtendrá de las amortizaciones de los préstamos concedidos con anterioridad para este mismo fin y a medida que dichas amortizaciones se vayan efectuando.

Estos préstamos se concederán para:

a) Construcción de viviendas en propiedad o adquisición de pisos que sirvan de domicilio habitual y principal del propietario.

b) Para los casos de desahucio o análogos.

En ambos casos se concederán 500.000 pesetas, como máximo, en un plazo no superior a cinco años de amortización, y con un 3 por 100 de interés.

Sólo se podrá tener un préstamo por el mismo concepto.

c) Para reparación o arreglo de viviendas propias.

Se concederán préstamos para este epígrafe por un importe de hasta 150.000 pesetas, como máximo, con un plazo de amortización no superior

a cinco años, devengando un interés del 3 por 100 con las mismas condiciones que el apartado b).

Artículo 6.5 Ayuda para adquisición de vehículos.

Van comprendidos en este apartado toda clase de vehículos que precise el personal para sus desplazamientos, fijándose la cuantía del préstamo a conceder en cada caso de la forma siguiente:

- a) Automóviles: 300.000 pesetas.
- b) Motocicletas: 30.000 pesetas.

Estos préstamos devengarán un interés de un 3 por 100 con un plazo de amortización máximo de tres años.

Como en el caso anterior y siguiendo las mismas normas que asigna un Fondo que se obtendrá de las amortizaciones que en el año 1994 se efectúen respecto a los préstamos concedidos con anterioridad a este fin.

Artículo 6.6 Ayuda para la adquisición de útiles varios.

Comprende este artículo toda clase de útiles que son indispensables para el bienestar del trabajador, tales como: ajuar doméstico, elementos de trabajo, aparatos electrodomésticos, etc.

La cuantía del préstamo a conceder estará en consonancia con el objeto a adquirir, sin que su cuantía sea nunca superior a 100.000 pesetas devengado al interés del 3 por 100, con un plazo máximo de amortización de tres años.

El fondo destinado por la Empresa para este concepto se obtendrá y distribuirá siguiendo el mecanismo de los casos anteriores.

SECCIÓN 3.ª OTROS SERVICIOS SOCIALES

Artículo 6.7 Economato.

Nuestra Empresa, que permanece afiliada al Economato Laboral Colectivo del Instituto Nacional de Industria, seguirá abonando las cuotas que origina la permanencia en dicho Economato.

Artículo 6.8 Grupo de Empresa.

La Empresa seguirá atendiendo el desarrollo de las distintas actividades que se realizan a través del Grupo de Empresa, así como el abono de las cuotas.

SECCIÓN 4.ª ABSENTISMO

Artículo 6.9 Ayuda al personal de baja por ILT.

1. ILT por enfermedad común o accidente no laboral:

La indemnización económica a percibir mientras dure la situación de ILT por las causas indicadas será la siguiente:

- a) En los tres primeros días, incluso si hubiera más de una baja durante el año, la Empresa abona el 75 por 100 del sueldo y la antigüedad.
- b) Del cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, se percibirá lo que disponga la legislación vigente.
- c) Del vigésimo primero en adelante y hasta el día del alta para el trabajo o el pase a la situación de invalidez provisional o incapacidad permanente, se completará lo percibido con cargo a la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del sueldo y antigüedad.

2. Maternidad:

Mientras dure esta situación se completará lo percibido con cargo a la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del sueldo y antigüedad.

3. ILT por accidente:

La indemnización a percibir será:

- a) Si el accidente es «in itinere» durante los primeros veinte días de baja se percibirá lo que disponga la legislación vigente. A partir del vigésimo primer día y hasta el día de alta para el trabajo o el pase a la situación de invalidez provisional o incapacidad permanente se completará lo percibido con cargo a la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del sueldo y antigüedad.
- b) Si el accidente tuvo lugar en el trabajo, la Empresa completará lo percibido con cargo a la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del Sueldo y Antigüedad, mientras dure la situación de ILT por esta situación.

4. Para obtener los beneficios anteriormente señalados será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) Que el absentismo total laboral medio del mes (excepto las Comisiones de trabajo y vacaciones) no supere el 5 por 100.

b) Notificar las ausencias con la posible antelación y presentar la baja médica extendida por los facultativos de la Seguridad Social antes de las cuarenta y ocho horas de dichas faltas y a presentar los oportunos «partes de confirmación» extendidos por el facultativo que le atiende.

c) La Comisión Paritaria, de acuerdo con las características de la enfermedad, se reserva el derecho de modificar los porcentajes, especialmente en aquéllas que exigen hospitalización. En todo caso, se reserva el derecho de comprobar el cumplimiento de las normas establecidas en esta sección, estableciendo las acciones que estimen procedentes para su control.

CAPITULO VII

Artículo 7.1 Actuación sindical de la Empresa.

1. La actuación sindical en la Empresa se registrará por las disposiciones vigentes en cada momento.

2. La Empresa facilitará la labor que tengan que desarrollar los representantes del personal poniendo a su disposición los medios necesarios.

Artículo 7.2 Información.

La información general sobre la marcha de la Empresa la recibirá el Comité de Empresa a través de la persona en quien delegue la Dirección de la Empresa.

CAPITULO VIII

Artículo 8.1

Se incorpora a este Convenio como anexo XI el acuerdo sobre Formación Continua en el ámbito de las Oficinas Centrales de la «Empresa Nacional de Celulosas, Sociedad Anónima».

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—La validez de este Convenio queda supeditada a su registro por la autoridad laboral competente. La Empresa, con el fin de no causar perjuicio a sus trabajadores, acepta que entre en vigor desde el momento de la firma, y con efectos desde la fecha indicada en el artículo 1.3. Si en el Convenio no fueran registradas las cantidades que supongan la aplicación de este Convenio, serán, en todo caso, consideradas a cuenta de las que correspondan según el Convenio definitivo.

Segunda.—En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo será de aplicación lo dispuesto en las normas oficiales vigentes sobre la materia de que se trate.

En lo referente a «Faltas y Sanciones» se aplicará el anexo II del vigente Convenio Colectivo Estatal de Pasta, Papel y Cartón, y que figura como anexo XII de este Convenio.

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

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

En prueba de conformidad, se firma por las partes en representación que ostentan, en Madrid a 19 de julio de 1995.

ANEXO I

Propuesta de iniciación de Convenio

E. N. de Celulosas, S. A.
Comité de Empresa:

Don José González Palacios.
Director de Recursos Humanos.
ENCE.
Avenida Burgos, 8 B (edificio «Génesis»)
28036 Madrid.

Asunto: Propuesta de Convenio Colectivo 1993-1995.

Muy Sr. nuestro:

Finalizada en 31 de diciembre de 1991 la vigencia del Convenio Colectivo, en nombre y representación de todos los trabajadores de estas Oficinas Centrales, nos dirigimos a usted proponiendo la iniciación de las deli-

beraciones para el próximo Convenio Colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De esta comunicación se envía copia a la Delegación Provincial de Trabajo.

La representación de los trabajadores en dichas deliberaciones estará formada por los siguientes componentes:

Comité de Empresa:

Don Angel Casado Hernando.
Don Angel Navas Olivares.
Don Manuel Pardo Méndez.
Don Manuel Sánchez Pérez.
Don Emilio Huerta Huerta.

En principio, el ámbito temporal que afectará a este Convenio será de tres años, 1993-1995.

En cuanto al ámbito personal, afectará a todos los trabajadores fijos pertenecientes a la plantilla del centro de Madrid, con exclusión del personal directivo.

Se proponen como materia de negociación los siguientes temas:

Acuerdos para el mantenimiento de los puestos de trabajo.
Formación Profesional continua.
Normas de mantenimiento de valoración puestos de trabajo.
Jornada y condiciones de trabajo.
Retribuciones.
Beneficios sociales.
Actuación sindical.
Seguridad e Higiene Laboral.
Comunicación e información.

Las negociaciones del Convenio comenzarán, conforme al calendario que de común acuerdo se fije, y tendrá su iniciación tan pronto conozcamos la Comisión Negociadora que ostente la representación de la Empresa.

Madrid, 3 de noviembre de 1993.

ANEXO II

Aceptación iniciación Convenio

De: Dirección de Recursos Humanos.
A: Comité de Empresa.
Madrid, 11 de noviembre de 1993.

Asunto: Convenio Colectivo 1994-1996.

Acusamos recibo de la comunicación que el Comité nos remite, en la que, de acuerdo con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, nos proponen comenzar las negociaciones del Convenio Colectivo, cuya iniciativa aceptamos, así como la lista de los componentes de la Mesa Negociadora.

Por otra parte, la representación de la Empresa en dicha Mesa Negociadora estará constituida por:

Don José González-Palacios Martínez.
Doña Consolación Citores González.

ANEXO III

Calendario laboral año 1995

Calendario laboral año 1995. Oficinas Centrales

A) Jornada de invierno:

De lunes a viernes, del 9 de enero al 14 de junio y del 1 de octubre al 22 de diciembre, ambos inclusive; jornada base de ocho horas treinta y tres minutos.

B) Jornadas especiales:

Del 2 al 5 de enero, día 12 de abril (Miércoles Santo), del 15 de junio al 30 de septiembre y del 26 de diciembre al 29 de diciembre, ambos inclusive; jornada base de siete horas.

C) Puentes:

Día 13 de octubre y día 10 de noviembre, para todo el personal. La Dirección Comercial distribuirá a su personal, de forma que en ambos puentes haya personal de servicio. Las personas que trabajen en dichos puentes tendrán derecho a otro día de descanso.

D) Fiestas:

Fiestas nacionales:

Día 6 de enero: Epifanía del Señor.
Día 20 de marzo: Lunes siguiente a San José.
Día 13 de abril: Jueves Santo.
Día 14 de abril: Viernes Santo.
Día 1 de mayo: Fiesta del Trabajo.
Día 15 de agosto: Asunción de la Virgen.
Día 12 de octubre: Fiesta Nacional de España.
Día 1 de noviembre: Todos los Santos.
Día 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.
Día 8 de diciembre: Inmaculada Concepción.
Día 25 de diciembre: Natividad del Señor.

Fiestas locales:

Día 15 de mayo: San Isidro.
Día 9 de noviembre: Nuestra Señora de la Almudena.

Fiesta de la Comunidad de Madrid:

Día 2 de mayo: Fiesta de la Comunidad de Madrid.

Calendario laboral

CIE-Pontevedra

1.1 De acuerdo con el Convenio vigente, el calendario tipo es el siguiente:

1.1 Jornada intensiva.

1.1.1 Período:

Del 2 al 5 de enero.
Del 15 de junio al 14 de septiembre.
Del 26 al 29 de diciembre.
Todos los viernes del año.

1.1.2 Horario base: De lunes a viernes: Siete horas.

1.2 Jornada no intensiva.

1.2.1 Horario: Lunes a jueves: Ocho horas cuarenta y cinco minutos.

2. Al objeto de establecer el cómputo de la jornada anual de mil setecientas setenta y cinco horas se establecen para 1995 las siguientes modificaciones:

2.1 Fijar como días no laborables los siguientes:

Días 10 y 24 de julio.
Día 14 de agosto.
Día 13 de octubre.
Día 7 de diciembre.

2.2 Fijar como período de jornada intensiva los días siguientes:

Del 5 al 14 de junio.
Del 15 al 28 de septiembre.
Del 18 al 22 de diciembre.

2.3 La jornada de invierno tendrá una duración de nueve horas.

ANEXO IV

Salario base, complemento salarial (pesetas por año, 14 pagas)

Pesetas 1995

Escalón	Sueldo Pesetas	Complemento Pesetas
A	800.858	567.225
B	803.180	627.631
C	811.990	684.330
D	831.082	733.776
E	850.607	785.977
F	870.593	840.960
G	891.069	898.928
H	911.978	960.012
I	933.421	1.024.339
J	955.368	1.092.099
K	977.835	1.163.449
L	1.000.806	1.238.577

ANEXO V

Nuevo complemento salarial (pesetas por año, 14 pagas)

Pesetas 1995

Escalón	Nuevo complemento Pesetas
A	1.313.237
B	1.347.722
C	1.383.841
D	1.422.016
E	1.462.195
F	1.504.314
G	1.548.565
H	1.595.206
I	1.644.017
J	1.695.783
K	1.749.979
L	1.807.402

ANEXO VIII

Nuevos quinquenios (pesetas por año, 14 pagas)

Pesetas 1995

Escalón	Quinquenios Pesetas
A	86.493
B	86.743
C	87.695
D	89.757
E	91.866
F	94.024
G	96.236
H	98.494
I	100.809
J	103.180
K	105.606
L	108.087

ANEXO VI

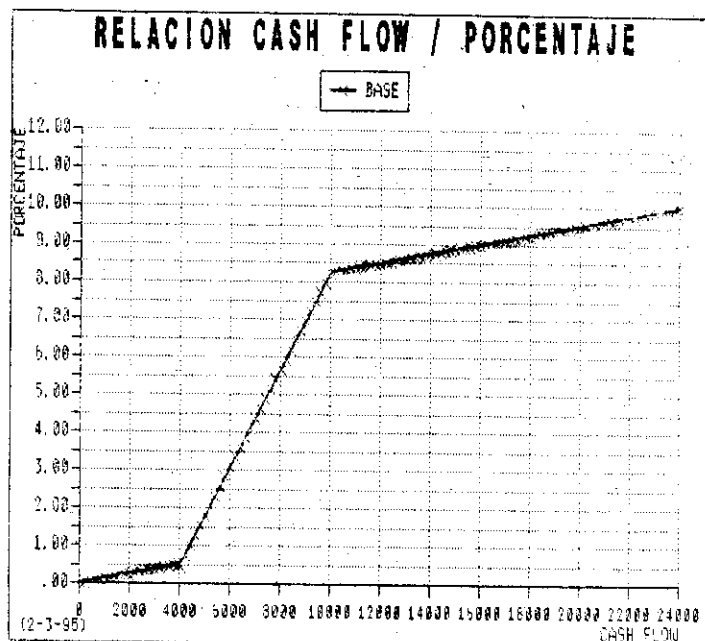
Horas extraordinarias

Pesetas 1995

Escalón	Horas extras Pesetas
A	1.359
B	1.405
C	1.454
D	1.502
E	1.554
F	1.605
G	1.660
H	1.715
I	1.773
J	1.834
K	1.894
L	1.960

ANEXO IX

CURVA BASE PAGA DE RESULTADOS



ANEXO VII

Complemento personal de antigüedad (pesetas mes, 14 pagas)

Pesetas 1995

Escalón	1T Pesetas	Q0 Pesetas	Q1 Pesetas	Q2 Pesetas	Q3 Pesetas	Q4 Pesetas	Q5 Pesetas
D	3.425	—	—	—	—	—	—
E	—	—	—	—	28.087	35.108	42.130
F	—	7.194	—	—	28.480	—	43.163
G	—	7.374	—	22.096	29.230	36.782	—
H	—	—	—	22.677	30.236	37.749	45.353
I	—	—	—	—	30.927	—	—
J	—	—	—	—	31.725	—	—
K	—	—	—	—	32.530	—	—
L	—	—	—	25.001	33.335	—	—

ANEXO X

Porcentaje que tabula la paga de resultados

Relación cash flow/porcentaje (base = 1 - Coeficiente = 0,9)
(13 de julio de 1995)

Conta	«Cash flow»	Base	Coeficiente
1	0	0,000	0,000
2	200	0,025	0,023
3	400	0,050	0,045
4	600	0,075	0,068
5	800	0,100	0,090
6	1.000	0,125	0,113
7	1.200	0,150	0,135
8	1.400	0,175	0,158
9	1.600	0,200	0,180
10	1.800	0,225	0,203
11	2.000	0,250	0,225
12	2.200	0,275	0,248
13	2.400	0,300	0,270

Excepciones

Excepciones	Escalón	Nivel	Pesetas
100.023. Josefa Peña Reoyo	H	Q3	31.391
100.033. Angel Millas Fernández-Marcote	I	Q3	31.869
100.037. Jesús Lorenzo Sánchez	K	Q3	33.276

Conta	«Cash flow»	Base	Coefficiente
14	2.600	0,325	0,293
15	2.800	0,350	0,315
16	3.000	0,375	0,338
17	3.200	0,400	0,360
18	3.400	0,425	0,383
19	3.600	0,450	0,405
20	3.800	0,475	0,427
21	4.000	0,500	0,450
22	4.200	0,758	0,682
23	4.400	1,017	0,915
24	4.600	1,275	1,147
25	4.800	1,533	1,380
26	5.000	1,792	1,612
27	5.200	2,050	1,845
28	5.400	2,308	2,077
29	5.600	2,567	2,310
30	5.800	2,825	2,542
31	6.000	3,083	2,775
32	6.200	3,342	3,007
33	6.400	3,600	3,240
34	6.600	3,858	3,472
35	6.800	4,117	3,705
36	7.000	4,375	3,937
37	7.200	4,633	4,170
38	7.400	4,892	4,402
39	7.600	5,150	4,635
40	7.800	5,408	4,867
41	8.000	5,667	5,100
42	8.200	5,925	5,332
43	8.400	6,183	5,565
44	8.600	6,442	5,797
45	8.800	6,700	6,030
46	9.000	6,958	6,262
47	9.200	7,217	6,495
48	9.400	7,475	6,727
49	9.600	7,733	6,960
50	9.800	7,992	7,192
51	10.000	8,250	7,425
52	10.200	8,275	7,447
53	10.400	8,300	7,470
54	10.600	8,325	7,492
55	10.800	8,350	7,515
56	11.000	8,375	7,537
57	11.200	8,400	7,560
58	11.400	8,425	7,582
59	11.600	8,450	7,605
60	11.800	8,475	7,627
61	12.000	8,500	7,650
62	12.200	8,525	7,672
63	12.400	8,550	7,695
64	12.600	8,575	7,717
65	12.800	8,600	7,740
66	13.000	8,625	7,762
67	13.200	8,650	7,785
68	13.400	8,675	7,807
69	13.600	8,700	7,830
70	13.800	8,725	7,852
71	14.000	8,750	7,875
72	14.200	8,775	7,897
73	14.400	8,800	7,920
74	14.600	8,825	7,942
75	14.800	8,850	7,965
76	15.000	8,875	7,987
77	15.200	8,900	8,010
78	15.400	8,925	8,032
79	15.600	8,950	8,055
80	15.800	8,975	8,077
81	16.000	9,000	8,100
82	16.200	9,025	8,122
83	16.400	9,050	8,145
84	16.600	9,075	8,167
85	16.800	9,100	8,190
86	17.000	9,125	8,212

Conta	«Cash flow»	Base	Coefficiente
87	17.200	9,150	8,235
88	17.400	9,175	8,257
89	17.600	9,200	8,280
90	17.800	9,225	8,302
91	18.000	9,250	8,325
92	18.200	9,275	8,347
93	18.400	9,300	8,370
94	18.600	9,325	8,392
95	18.800	9,350	8,415
96	19.000	9,375	8,437
97	19.200	9,400	8,460
98	19.400	9,425	8,482
99	19.600	9,450	8,505
100	19.800	9,475	8,527
101	20.000	9,500	8,550
102	20.200	9,525	8,572
103	20.400	9,550	8,595
104	20.600	9,575	8,617
105	20.800	9,600	8,640
106	21.000	9,625	8,662
107	21.200	9,650	8,685
108	21.400	9,675	8,707
109	21.600	9,700	8,730
110	21.800	9,725	8,752
111	22.000	9,750	8,775
112	22.200	9,775	8,797
113	22.400	9,800	8,820
114	22.600	9,825	8,842
115	22.800	9,850	8,865
116	23.000	9,875	8,887
117	23.200	9,900	8,910
118	23.400	9,925	8,932
119	23.600	9,950	8,955
120	23.800	9,975	8,977
121	24.000	10,000	9,000

ANEXO XI

Acuerdo sobre formación continua en el ámbito de oficinas centrales

ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACIÓN CONTINUA EN EL ÁMBITO DE LA «EMPRESA NACIONAL DE CELULOSAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Centro de Madrid

Antecedentes: Las partes firmantes del acuerdo de formación continua consideran que la formación del personal constituye una necesidad ineludible para que los trabajadores obtengan mayor capacitación y, en consecuencia, un desarrollo profesional acorde con las exigencias profesionales que demande la compañía.

Por ello, se crea un acuerdo entre el Comité de Empresa de oficinas centrales y la dirección de la compañía para la inmediata constitución de una Comisión de Formación Continua.

Ambas partes se comprometen a llevar este texto a la negociación colectiva para su inclusión en el futuro Convenio Colectivo.

ACUERDO

Artículo 1. Formación continua.

A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen a través del plan de formación continua de las oficinas centrales de la «Empresa Nacional de Celulosas, Sociedad Anónima».

Se acuerda la constitución de una Comisión Mixta Paritaria para desarrollar el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, y ser las partes signatarias de la misma la dirección de ENCE y el Comité de Empresa.

Artículo 2. Ambito del acuerdo.

El ámbito funcional de este acuerdo es la formación continua a través del plan de formación continua de la empresa.

El plan de formación continua se desarrollará a través de planes anuales de formación, iniciándose el primer plan anual bajo este acuerdo en enero

de 1995, prorrogándose hasta el 31 de diciembre de 1996, fecha en que caducará sin necesidad de denuncia previa.

Artículo 3. *Contenido de los planes de formación.*

Todo contenido de cada plan anual de formación ha de desarrollarse en los siguientes términos:

1. Objetivos y contenidos del plan de formación a desarrollar.
2. Colectivo afectado desglosado en categorías y número de participantes.
3. Calendario de ejecución.
4. Coste estimado según plan a desarrollar.
5. Conocimiento del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa.
6. Lugar de impartición de las acciones formativas.

Artículo 4. *Comisión Mixta Paritaria.*

4.1 Constitución: La Comisión Mixta Paritaria de Formación Continua estará compuesta por cuatro miembros; dos representantes de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa.

4.2 Funciones de la Comisión Paritaria:

Fomentar la formación de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Promover y orientar planes de formación según los criterios del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Conocer y/o presentar propuestas de planes anuales que desarrollen la formación continua dentro de las oficinas centrales de ENCE.

Valorar e informar de las solicitudes individuales de formación para elevarlos a la Comisión Mixta Estatal.

Conocer Memoria anual del plan desarrollado.

4.3 Reuniones de la Comisión Mixta Paritaria:

La Comisión Paritaria será convocada por su Presidente y se reunirá con carácter ordinario, una vez trimestralmente y, extraordinariamente, las veces que se considere necesario para el desempeño de sus funciones.

Para cada reunión se elegirán de entre los miembros un Secretario de actas, en las cuales se recogerán los acuerdos adoptados.

4.4 Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Mixta Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes.

4.5 Tramitación de planes de formación: La «Empresa Nacional de Celulosas, Sociedad Anónima», firmará con cargo a este acuerdo su plan de formación, y deberá:

Establecer planes anuales de formación continua.

Someter dicho plan a información de la Comisión Paritaria, a quien se le facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas del ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan.

Calendario de ejecución.

Colectivos a formar.

Medios y lugar de ejecución.

Criterios de selección.

Evaluación de resultados.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir un informe al respecto en un plazo máximo de diez días.

Si surgieran discrepancias al respecto por alguna de las partes se abrirá un plazo de quince días para acordar las mismas. De no ser así, se podrá requerir la intervención de la Comisión Mixta Estatal, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

Antes del comienzo de las acciones formativas se remitirá a la representación legal de los trabajadores listado nominal de los participantes en dichas acciones.

Con carácter trimestral, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores a través de la Comisión Paritaria de la ejecución del plan de formación.

Lo no previsto en el presente acuerdo se regulará según lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El presente acuerdo se refiere exclusivamente a la formación impartida al amparo de la subvención recibida de FORCEM.

ANEXO XII

Faltas y sanciones

Artículo 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.

Artículo 2. *Faltas leves.*

Son consideradas faltas leves:

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

2. No presentar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos de incapacidad laboral transitoria.

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 produzcan 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 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 del trabajo o no fichar en el reloj 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 se está autorizado.

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

18. Montar en vehículos de la empresa sin autorización.

Artículo 3. *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 a 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 si de ello se derivan perjuicios graves.

9. Participar en riñas o juegos.

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

11. El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tabloneros 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 un 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 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 los 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 estuviere 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.

Artículo 4. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

1. La incidencia 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 introducción a la misma.

9. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

10. Causarse 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 la falta grave 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 perjuicios 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 o Delegados de Personal 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 diez días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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 a quince días, y por conducto del Delegado de Personal o 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, aquélla 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 pesar de dicho control, será considerada como falta muy grave.

18. Dormir durante la jornada laboral, tanto en los supuestos de trabajo como fuera de ellos, salvo autorización.

19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.

20. Originar riñas y 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 dé cuenta de ello desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

Artículo 5. *Faltas de puntualidad.*

Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta diez minutos en la incorporación al puesto de trabajo cuando esta falta se repita tres 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 un día hasta la séptima 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 diez minutos y menor de treinta y se repite tres 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 grave.

Si el retraso es mayor de treinta 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 quince 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 6. *Sanciones.*

Las sanciones que procederá 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 quince 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 dieciséis 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 que 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 7. *Prescripción.*

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

Artículo 8.

Quedan derogados los capítulos correspondientes a faltas y sanciones de los reglamentos de régimen interior y sustituidos por el presente anexo.

22691 RESOLUCION de 27 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales (número de código 9900275), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1995, de una parte, por la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE FABRICACION DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES. AÑOS 1995/1996

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución, y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de premezclas, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y

otras, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal.

Artículo 2. *Ambito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las empresas de la industria de alimentos compuestos para animales, en virtud de contrato de trabajo. Quedan excluidas las personas que desempeñan funciones de dirección, gobierno y consejo.

Artículo 3. *Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

Con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1995, siendo su duración de dos años y por el período comprendido entre esta fecha y la de 31 de diciembre de 1996.

Se prorrogará tácitamente de año en año a partir de este último día, de no denunciarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su terminación.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la Autoridad Laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

Artículo 6. *Concurrencia de Convenios.*

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia y hasta un mes antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Los complementos no regulados en este Convenio se negociarán, en todos los casos, en el seno de cada empresa.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia, en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultad de dirección.*

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

Cuando estos hechos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, según Ley 11/1994.