



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXLII

JUEVES 11 DE ABRIL DE 2002

NÚMERO 87

FASCÍCULO SEGUNDO

6924

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del grupo empresarial «ENCE, Sociedad Anónima» y sus trabajadores del centro de trabajo de oficinas centrales (Madrid) y del Centro de Investigación Tecnológico (CIT-Pontevedra).

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo empresarial «Ence, Sociedad Anónima» y sus trabajadores del centro de trabajo de oficinas centrales (Madrid) y del Centro de Investigación Tecnológico (CIT-Pontevedra) (Código de convenio número 9009822) que fue suscrito con fecha 5 de febrero de 2002, de una parte por los designados 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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 marzo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

**CONVENIO COLECTIVO OFICINAS CENTRALES Y CIT PONTEVEDRA.
AÑOS 2001-2002-2003-2004-2005. CONVENIO COLECTIVO «ENCE».
CENTRO DE TRABAJO OFICINAS CENTRALES (MADRID)**

CAPÍTULO PRELIMINAR

Intervienen:

De una parte, en representación del Comité de empresa del Grupo Empresarial «Ence, 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 Grupo Empresarial «Ence, 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.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.1 *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre el Grupo Empresarial «Ence, Sociedad Anónima», y sus trabajadores del Centro de Trabajo de Oficinas Centrales (Madrid) y del Centro de Investigación Tecnológica (CIT-Pontevedra).

Artículo 1.2 *Ámbito 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 Tecnológica (CIT-Pontevedra) excepto a aquellos que se rigen por Contrato Individual y aquellos otros que manifiesten su decisión de proceder, de manera libre y voluntaria, y por escrito, a su exclusión del ámbito del presente Convenio, y siempre previa aceptación expresa de la Dirección de la Empresa, a los que sólo les será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo IV «Condiciones de Trabajo» y en el Capítulo VI «Beneficios Sociales».

Artículo 1.3 *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 2001 y tendrá una duración de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre 2005.

Las deliberaciones para el Convenio Colectivo de 2006 comenzarán un mes antes de finalizar la vigencia del Convenio.

Cualquiera de las partes firmantes podrá acceder 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.

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 soliciten cualquiera de las partes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 2.1 *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo será competencia de la Dirección de la Empresa con sujeción a la Legislación Laboral Vigente en cada momento.

CAPÍTULO III

Valoración de puestos de trabajo

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

Existe un compromiso entre los representantes de la Empresa y del Comité de Empresa de revisión de la valoración de aquellos puestos de trabajo cuyo contenido varíe sustancialmente.

CAPÍTULO 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:

Año 2001: 1.752 horas/anuales.

Año 2002: 1.736 horas/anuales.

Año 2003: 1.728 horas/anuales.

Año 2004: 1.720 horas/anuales.

Año 2005: 1.720 horas/anuales.

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

A los efectos prácticos de la implantación de lo anterior, se continuará grafiando una jornada de 1.752 horas/año, distribuidas según los criterios que más adelante se detalla, en lo que a Jornada de Presencia y Obligatoria se refiere.

2. Sobre la Jornada de 1.752 horas/grafiadas, el trabajador podrá disfrutar de dos días de Licencia por Asuntos Propios sin justificación durante el año 2002, tres días por el mismo concepto durante el año 2003, cuatro días durante el año 2004 y cuatro días durante el año 2005.

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

Si el número de peticiones sobre estos días supera el 50 por 100 de la plantilla, la Representación de la Empresa y la de los Trabajadores

acordarán las condiciones y medios precisos para el disfrute de los citados días. De no alcanzarse acuerdo en este aspecto, se aplicarán análogos criterios a los que existen para la confección del calendario vacacional.

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

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 establecerán el horario en que se recoja la distribución del número total de horas anuales. En anexo III se recoge el calendario firmado para el año 2002.

La jornada diaria a realizar, tanto de presencia como de presencia obligatoria, será la siguiente:

Jornada de Presencia (A cómputo horario): Horas de presencia máximas a computar en cada jornada.

Jornada Partida: 7:30 a 19:30 horas.

Jornada Intensiva: 7:00 a 15:30 horas.

Todos viernes año: 7:00 a 15:30 horas.

Jornada de Presencia Obligatoria (Horario Cerrado): Horas de la jornada diaria en las que los trabajadores deben encontrarse en su puesto de trabajo, como mínimo.

Jornada Partida: 8:45 a 13:30 horas-15:30 a 17:00 horas.

Jornada Intensiva: 8:30 a 14:30 horas.

Todos viernes año y visperas: 8:30 a 14:00 horas.

El número total de días de Jornada Intensiva se mantiene inalterable respecto al de años anteriores, y quedan identificados en el Anexo III, anteriormente mencionado.

En este sentido, se fija como tal, el período comprendido entre los días 15 de Junio y 30 de Septiembre, ambos inclusive.

Adicionalmente, serán períodos de Jornada Intensiva los siguientes eventos:

Semana Santa

San Isidro

Navidad y Año Nuevo

Los días concretos de inicio y fin de los anteriores períodos de Jornada Intensiva serán acordados entre la Empresa y la representación de los trabajadores, en la negociación de los respectivos calendarios anuales.

SECCIÓN 2.^a HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 4.3.

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

SECCIÓN 3.^a VACACIONES

Artículo 4.4 *Vacaciones.*

1. Las vacaciones retribuidas para todo el personal serán de 30 días naturales.

2. 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.

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

4. 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 máximo que a continuación se expone:

1. Por el tiempo de veinte días naturales en caso de matrimonio.

2. Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges.

A las parejas de hecho se les reconocen los mismos beneficio que a las de derecho, no pudiendo concurrir en un mismo agente beneficios para pareja de hecho y de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

a) Certificado de Convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad en que habite la pareja, constanding en el mismo igual domicilio para ambos.

b) Declaración Jurada firmada por la pareja en la que se haga constar los datos personales del (o de la) trabajador/a y los de su pareja, según modelo, responsabilizándose ambos en caso de falsedad de los datos declarados.

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 Km. y no superior a 100 Km.

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

c) La licencia se ampliará a tres días (cinco días en total), cuando la distancia sea superior a 250 Km y no superior a 500 Km.

d) La licencia se ampliará hasta seis días en total cuando la distancia sea superior a los 500 Km.

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 y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, 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. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados (dieciséis semanas o las que correspondan en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple).

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 solo podrá ser ejercitado por un cónyuge.

CAPÍTULO 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 1.752 horas de trabajo efectivo al año a partir de 2001, 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:

- El 1 de enero de 2001 se procederá a una subida a cuenta de un 3,2 por 100, en todos los conceptos salariales fijos.
- El 1 de enero de 2002 se procederá a una subida a cuenta de un 2,4 por 100, en todos los conceptos salariales fijos.
- El 1 de enero de 2003 se procederá a una subida a cuenta de un 2,4 por 100, en todos los conceptos salariales fijos.
- El 1 de enero de 2004 se procederá a una subida a cuenta de un 2,4 por 100, en todos los conceptos salariales fijos.
- El 1 de enero del 2005 se procederá a una subida a cuenta de un 2,4 por 100, en todos los conceptos salariales fijos.

Los incrementos salariales anteriormente mencionados serán de aplicación a todos los conceptos salariales fijos, excepción hecha de aquéllos en que expresamente se establezca otra cosa.

E) Revisión salarial:

a) Una vez conocido el IPC Real del año correspondiente, y en el caso de ser superior al pactado, se procederá, con efecto de 1 de enero de dicho año, a revisar los conceptos retributivos por la diferencia existente entre el incremento anual aplicado según lo dispuesto en el punto D) anterior y el IPC Real correspondiente para ese año.

Si por el contrario, el IPC Real resultara inferior al 2,7 por 100 para el año 2001 o al 1,9 por 100 para el resto de los años (2002-2005), el incremento a aplicar será el resultante de sumar a dicho IPC real 0,5 puntos.

Si el IPC Real del año correspondiente fuera igual o menor a 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 IPC Real el Índice de Precios al Consumo (IPC establecido por el INE) registrado al 31 de diciembre de cada año.

b) Abono de las revisiones:

La revisión salarial que pudiera corresponder cada año se realizará, en caso de ser positiva, en una sola paga, y dentro del primer trimestre 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 dentro del primer trimestre 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 IV, V y VI.

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

Artículo 5.2 *Sueldos.*

1. El «Salario convenio» se devangará por jornada y rendimientos normales.

2. Los conceptos y cuantías que conforman el actual Salario Convenio figuran desarrollados en los anteriores Convenios Colectivos, establecidos por primera vez en 1981. Los valores actuales del Salario Convenio quedan recogidos en el anexo IV.

3. Las pagas extraordinarias de julio y navidad se abonarán en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

4. Una vez firmado el presente Convenio, se procederá al abono de aquellas cantidades que resulten de la aplicación del mismo, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2001.

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.*

Se acuerda que las horas extraordinarias tengan un valor tipo para cada escalón de calificación que son las que figuran en el anexo V para el año 2001 considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan con posterioridad. Para los años 2002, 2003, 2004 y 2005 se incrementarán en lo que se indica en el apartado 5.1.D. y E.

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 VI.

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 VI.

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 reintegre 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.*

Con carácter indefinido, y salvo que se pacte otra cosa, se establece una paga anual de resultados en función del cash-flow del Grupo ENCE (resultados + amortizaciones), una vez deducidos los impuestos correspondientes.

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

El punto de inflexión superior viene definido por un Cash Flow del Grupo ENCE cifrado en 20.062 millones de pesetas (120.575,05 euros) (8,250 por 100).

El punto de inflexión inferior viene determinado por el Cash Flow del Grupo ENCE cuantificado en 8.213 millones de pesetas (49.361,12 euros) (0,5 por 100).

La pendiente de la primera recta es la resultante de unir el valor 0 con el correspondiente al 8.213; el segundo tramo tendrá como pendiente la de la recta resultante de unir el punto de inflexión 8.213 y 20.062, y por último el tercer tramo mantendrá la misma pendiente que la del primero sin que se puedan superar porcentajes superiores al 10 por 100.

Todo lo anterior queda gráficamente detallado en la curva representada en el anexo VIII.

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

- Sueldo Base.
- Complemento Salarial I.
- Complemento Salarial II.
- Complemento Personal de Antigüedad.
- Antigüedad Congelada (sólo personal procedente de FEFASA).

Dicha paga, cuyas cantidades no tendrán carácter consolidable, se abonará en el mes de marzo y una vez auditados los estados financieros del Grupo ENCE. Quienes hubieran causado baja o alta durante el año, percibirán su importe por doceavas partes y proporcionalmente a los meses de permanencia al servicio de la Empresa. Se pagará a los trabajadores fijos en la plantilla.

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

A tales efectos las sociedades que a la firma del presente Convenio Colectivo componen el Grupo ENCE, y que por tanto se han tenido en cuenta para el cálculo de la paga de Cash-Flow, son las siguientes:

- Grupo empresarial ENCE (ENCE Matriz).
- CEASA.
- CENER.
- ELNOSA.
- Grupo NORFOR (Integrado por Norfor, Norfor Maderas e Iberflorestal).
- Grupo IBERSILVA (Integrado por Ibersilva, Ibersilva Servicios y Tecform).
- Grupo EUFORES (Integrado por Eufores, Las Pleyades y Pleyades Uruguay).

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 generales 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.

Artículo 5.6 *Bolsa de vacaciones.*

Para el año 2001, se establece una Bolsa de Vacaciones de 50.000 pesetas (cincuenta mil pesetas) (300,51 euros). Dicha cuantía será revisable conforme a los incrementos establecidos en el artículo 5.1.D) y E) a partir del año 2002.

Este Plus se abonará semestralmente: El 50 por 100 del mismo en la nómina del mes de febrero y el 50 por 100 restante en la de agosto.

Se percibirá por día de trabajo efectivo, deduciéndose la parte proporcional que corresponda por los días de ausencia por Incapacidad Tem-

poral y Accidente. Aquellas personas que causen alta o baja en la empresa durante el año, percibirán la parte proporcional al período efectivamente trabajado.

Este Plus no será base para el cálculo del Seguro de Vida, Plan de Pensiones, Cash-Flow, Garantía del 30 por 100, o cualquier otra percepción que pudiera haber.

Este Plus se abonará exclusivamente al personal de Convenio Colectivo.

Artículo 5.7 *Plus de transporte.*

La empresa abonará durante el año 2001 la cantidad de 141 pesetas (0,84 euros) por día de asistencia al trabajo. Para el año 2002 se establece el abono de 32,30 euros/mes (importe fijado por la Comunidad de Madrid para el Abono Transporte de la corona de Madrid «Zona A»), revisable anualmente en la cuantía que disponga la Comunidad de Madrid para el tipo de abono anteriormente mencionado.

Este Plus se abonará exclusivamente al personal de Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

SECCIÓN 1.ª COBERTURA DE RIESGOS Y CONTINGENCIAS

Artículo 6.1

Para la cobertura de los riesgos y contingencia 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.*

1. Póliza de Vida (número 41.060.003):

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 (Número 31.000.114):

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 por la Póliza de Vida).

3. Capital Asegurado: Setenta mensualidades de los emolumentos fijos vigentes en 1 de enero de cada año.

Para el personal de Convenio Colectivo son emolumentos fijos el Sueldo Base, el Complemento Salarial de 1994 incrementado en lo que suban las tablas salariales cada año, y la Antigüedad que cada persona tenga reconocida, pero no los Derechos Adquiridos por Antigüedad.

4. Primas: El trabajador pagará el 50 por 100 de su prima, con un límite máximo del 2,25 por 100 de sus emolumentos fijos 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 sesenta y cinco años.

6. Anualmente se entregará a cada empleado una copia del certificado individual de seguro correspondiente.

Artículo 6.3 *Pensiones de jubilación, viudedad y orfandad.*

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

Este sistema ha sustituido a partir del 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.

Artículo 6.3.2.—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 Ayuda adquisición de vivienda.

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 18.030,36 euros (dieciocho mil treinta euros con treinta y seis céntimos) (3.000.000 de pesetas), como máximo, en un plazo no superior a cinco años de amortización. El interés a aplicar será el Euribor de un año más un punto, fijándose éste durante la vigencia del préstamo.

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 6.010,12 euros (seis mil diez euros con doce céntimos) (1.000.000 de pesetas), como máximo, con un plazo de amortización no superior a cinco años, devengado un interés con las mismas condiciones que el apartado b).

Artículo 6.5 Ayuda para adquisición de vehículos.

Se concederán préstamos para este epígrafe por un importe de hasta 6.010,12 euros (seis mil diez euros con doce céntimos) (1.000.000 de pesetas).

Estos préstamos devengarán un interés igual al Euribor de un año más un punto de amortización máximo de cinco años, fijándose éste durante la vigencia del préstamo.

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 3.005,06 euros (tres mil cinco euros con seis céntimos) 500.000 pesetas devengando un interés igual al Euribor de un año más un punto con un plazo máximo de amortización de tres años, fijándose éste durante la vigencia del préstamo.

SECCIÓN 3.^a OTROS SERVICIOS SOCIALES

Artículo 6.7 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.

Artículo 6.8 Comidas.

En sustitución del comedor laboral, se establece una subvención por comida por día de asistencia al trabajo, equivalente a la cuantía que fije el Ministerio de Economía y Hacienda como exento de IRPF para su percepción en forma de ticket restaurante.

SECCIÓN 4.^a ABSENTISMO

Artículo 6.9 Ayuda al personal de baja por IT.

1. IT por enfermedad común o accidente no laboral: La indemnización económica a percibir mientras dure la situación de IT 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 4.º al 20 día, ambos inclusive, se percibirá lo que disponga la legislación vigente.

c) Del 21 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. IT 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 21 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 IT 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.

CAPÍTULO VII

Artículo 7.1 Actuación sindical de la empresa.

1. La actuación sindical en la empresa se regirá 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 quién delegue la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones adicionales

Única. Seguridad e higiene.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la Seguridad y el bienestar del personal en sus respectivos puestos de trabajo, constituye una responsabilidad fundamental y contribuyen a la creación de un clima laboral satisfactorio, incrementando la productividad y la calidad. De acuerdo, con estas premisas la empresa elaborará un plan general de prevención que incluya:

Conocimiento completo de las características, localización y nivel de los riesgos existentes en las instalaciones de las oficinas.

Acciones preventivas y correctivas a adoptar.

Sistema de gestión de la Seguridad.

Análisis de puestos de trabajo y establecimientos de prácticas operativas seguras.

Planes de Formación.

Planes de Emergencia.

Recursos y su distribución.

El Comité de Seguridad y Salud será consultado sobre la aplicación de los programas de Seguridad, así como, de sus recursos y distribución,

pudiendo proponer a la Dirección el orden de prioridades que considere conveniente, dentro de la distribución de dichos recursos.

Igualmente, las partes coinciden en la importancia que la Formación de Seguridad tiene en la mejora de resultados, motivando acciones y actividades para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por ello, se acuerda potenciar esta línea de acción y considerar como obligatoria la asistencia a los cursos de formación en Seguridad, que se promuevan en la empresa.

CAPÍTULO IX

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.

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 asinatarias de este Convenio se comprometen a reunirse en el plazo de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir 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.

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 IX 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.

ANEXO I

Representación de los trabajadores

De: Comité de Empresa.
A: Dirección de RR. HH.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 89.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes, ponemos en su conocimiento, la lista de los componentes de la Comisión Negociadora, del Convenio Colectivo para 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005, en nombre de la representación de los trabajadores:

Don Ángel Casado Hernando.
Don Germán Dimanuel Garrido.
Don Ángel Navas Olivares.
Don Manuel Sánchez Pérez.

ANEXO II

Comisión Negociadora Empresa

De: Dirección de RR. HH.
A: Comité de Empresa.

De acuerdo con el artículo 89.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, le indicamos a continuación la lista de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005, en representación de la empresa:

Don Eleuterio Lozano Sánchez.
Don José M.^a Maldonado Carrasco.

ANEXO III

CALENDARIO LABORAL AÑO 2002

CALENDARIO DEL AÑO 2002																											
Enero-2002							Febrero-2002							Marzo-2002							Abril-2002						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	FN	2	3	4	5	6					1	2	3					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
FN	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	PT	FN	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
28	29	30	31				25	26	27	28				25	26	27	FN	FN	30	31	29	30					

Mayo-2002							Junio-2002							Julio-2002							Agosto-2002							
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
		FN	FC	PT	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	
13	14	FL	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	FN	NL	17	18	
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30	31		

Septiembre-2002							Octubre-2002							Noviembre-2002							Diciembre-2002						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
						1		1	2	3	4	5	6					FN	2	3							1
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	FN	13	4	5	6	7	8	FL	10	2	3	4	5	FN	7	8
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		PT	NL	FN	26	27	28	29
30																					PT	NL					

JORES ESPECIALES FESTIVOS 119 → DIAS J.P. (08:40) 103 → DIAS J.E. (07:00) 1752,33 → HORAS TOTALES

[Imprimir](#) [Salir](#) [Claves festivos](#) [Festividades](#) [Horarios](#) [Visualizar otro año](#)

FESTIVIDADES Y JORNADAS ESPECIALES

DIA	FES	DENO_FESTIVIDAD	FESTIVIDAD	INICIO JOR_ESPECIAL	FIN JOR_ESPECIAL
01/01/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	AÑO NUEVO	02/01/2002	04/01/2002
07/01/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	EPIFANIA DEL SEÑOR	25/03/2002	27/03/2002
18/03/2002	PT	PUNTES TODO EL PERSONAL	PUNTES TODO EL PERSONAL	30/04/2002	30/04/2002
19/03/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	SAN JOSE	13/05/2002	14/05/2002
28/03/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	JUEVES SANTO	16/05/2002	16/05/2002
29/03/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	VIERNES SANTO	17/06/2002	30/09/2002
01/05/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	FIESTA DEL TRABAJO	31/10/2002	31/10/2002
03/05/2002	PT	PUNTES TODO EL PERSONAL	PUNTES TODO EL PERSONAL	05/12/2002	05/12/2002
02/05/2002	FC	FIESTAS DE LA COMUNIDAD	FIESTA COMUNIDAD	16/12/2002	27/12/2002
15/05/2002	FL	FIESTAS LOCALES	SAN ISIDRO		
15/08/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	ASUNCION DE LA VIRGEN		
16/08/2002	NL	DIAS NO LABORABLES	DIA NO LABORABLE		
12/10/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	FIESTA NACIONAL DE ESPAÑA		
01/11/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	TODOS LOS SANTOS		
09/11/2002	FL	FIESTAS LOCALES	VIRGEN DE LA ALMUDENA		
06/12/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	DIA DE LA CONSTITUCION		
23/12/2002	PT	PUNTES TODO EL PERSONAL	PUNTES TODO EL PERSONAL		
24/12/2002	NL	DIAS NO LABORABLES	DIA NO LABORABLE		
25/12/2002	FN	FIESTAS NACIONALES	NATAVIDAD DEL SEÑOR		
30/12/2002	PT	PUNTES TODO EL PERSONAL	PUNTES TODO EL PERSONAL		
31/12/2002	NL	DIAS NO LABORABLES	DIA NO LABORABLE		

ANEXO IV

Salario Convenio 2001*Euros/mes (14 pagas)*

Escalón	Sueldo base	Complemento salarial I	Complemento salarial II
A	391,24	277,11	528,94
B	392,38	306,62	542,82
C	396,68	334,32	557,37
D	406,01	358,48	572,75
E	415,55	383,98	588,93
F	425,32	410,84	605,90
G	435,32	439,16	623,72
H	445,52	469,00	642,50
I	456,01	500,43	662,17
J	466,73	533,53	683,02
K	477,70	568,38	704,85
L	488,93	605,08	727,97

ANEXO V

Horas extras 2001*Euros/hora*

Escalón	Horas extras
A	9,30
B	9,61
C	9,94
D	10,28
E	10,63
F	10,98
G	11,35
H	11,73
I	12,13
J	12,54
K	12,96
L	13,40

ANEXO VI

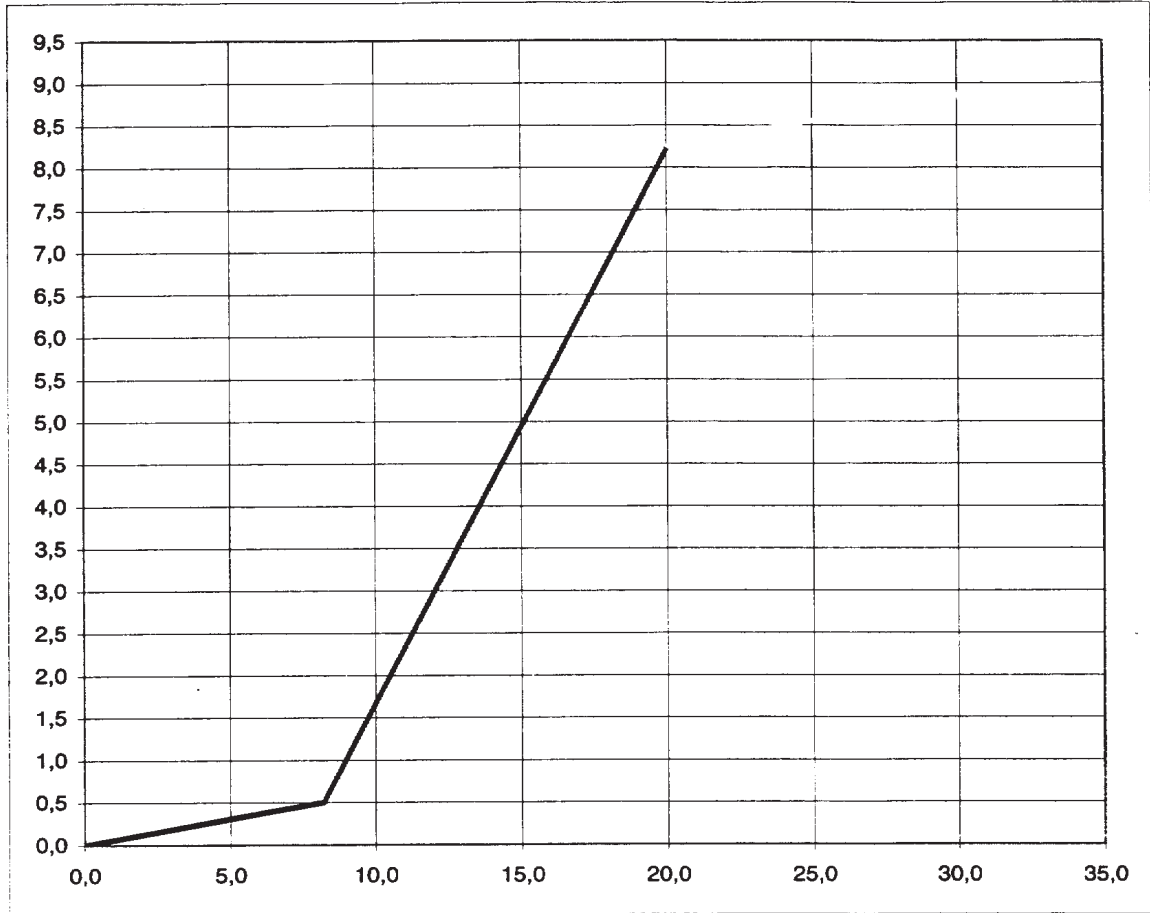
Antigüedad 2001*Euros/mes (14 pagas)*

Escalón	Trienios	Quinquenios	Complemento personal antigüedad
A	21,13	42,25	112,62
B	21,19	42,37	115,57
C	21,41	42,84	118,67
D	21,92	43,85	121,95
E	22,44	44,87	125,40
F	22,96	45,93	129,01
G	23,50	47,01	132,80
H	24,06	48,11	136,80
I	24,62	49,25	140,99
J	25,20	50,40	145,43
K	25,79	51,59	150,07
L	26,40	52,81	155,00

ANEXO VII

Porcentaje que tabula la paga de resultados

Orden	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje
1	0,000	0,00000	8,213	0,50000	20,062	8,25000
2	0,200	0,01218	8,400	0,62231	20,200	8,25840
3	0,400	0,02435	8,600	0,75312	20,400	8,27058
4	0,600	0,03653	8,800	0,88394	20,600	8,28275
5	0,800	0,04870	9,000	1,01475	20,800	8,29493
6	1,000	0,06088	9,200	1,14556	21,000	8,30710
7	1,200	0,07305	9,400	1,27637	21,200	8,31928
8	1,400	0,08523	9,600	1,40719	21,400	8,33146
9	1,600	0,09741	9,800	1,53800	21,600	8,34363
10	1,800	0,10958	10,000	1,66881	21,800	8,35581
11	2,000	0,12176	10,200	1,79962	22,000	8,36798
12	2,200	0,13393	10,400	1,93044	22,200	8,38016
13	2,400	0,14611	10,600	2,06125	22,400	8,39234
14	2,600	0,15829	10,800	2,19206	22,600	8,40451
15	2,800	0,17046	11,000	2,32288	22,800	8,41669
16	3,000	0,18264	11,200	2,45369	23,000	8,42886
17	3,200	0,19481	11,400	2,58450	23,200	8,44104
18	3,400	0,20699	11,600	2,71531	23,400	8,45321
19	3,600	0,21916	11,800	2,84613	23,600	8,46539
20	3,800	0,23134	12,000	2,97694	23,800	8,47757
21	4,000	0,24352	12,200	3,10775	24,000	8,48974
22	4,200	0,25569	12,400	3,23856	24,200	8,50192
23	4,400	0,26787	12,600	3,36938	24,400	8,51409
24	4,600	0,28004	12,800	3,50019	24,600	8,52627
25	4,800	0,29222	13,000	3,63100	24,800	8,53845
26	5,000	0,30440	13,200	3,76182	25,000	8,55062
27	5,200	0,31657	13,400	3,89263	25,200	8,56280
28	5,400	0,32875	13,600	4,02344	25,400	8,57497
29	5,600	0,34092	13,800	4,15425	25,600	8,58715
30	5,800	0,35310	14,000	4,28507	25,800	8,59932
31	6,000	0,36527	14,200	4,41588	26,000	8,61150
32	6,200	0,37745	14,400	4,54669	26,200	8,62368
33	6,400	0,38963	14,600	4,67750	26,400	8,63585
34	6,600	0,40180	14,800	4,80832	26,600	8,64803
35	6,800	0,41398	15,000	4,93913	26,800	8,66020
36	7,000	0,42615	15,200	5,06994	27,000	8,67238
37	7,200	0,43833	15,400	5,20076	27,200	8,68455
38	7,400	0,45051	15,600	5,33157	27,400	8,69673
39	7,600	0,46268	15,800	5,46238	27,600	8,70891
40	7,800	0,47486	16,000	5,59319	27,800	8,72108
41	8,000	0,48703	16,200	5,72401	28,000	8,73326
42	8,200	0,49921	16,400	5,85482	28,200	8,74543
43	8,213	0,50000	16,600	5,98563	28,400	8,75761
44	8,213	0,50000	16,800	6,11644	28,600	8,76979
45	8,213	0,50000	17,000	6,24726	28,800	8,78196
46	8,213	0,50000	17,200	6,37807	29,000	8,79414
47	8,213	0,50000	17,400	6,50888	29,200	8,80631
48	8,213	0,50000	17,600	6,63970	29,400	8,81849
49	8,213	0,50000	17,800	6,77051	29,600	8,83066
50	8,213	0,50000	18,000	6,90132	29,800	8,84284
51	8,213	0,50000	18,200	7,03213	30,000	8,85502
52	8,213	0,50000	18,400	7,16295	30,000	8,85502
53	8,213	0,50000	18,600	7,29376	30,000	8,85502
54	8,213	0,50000	18,800	7,42457	30,000	8,85502
55	8,213	0,50000	19,000	7,55538	30,000	8,85502
56	8,213	0,50000	19,200	7,68620	30,000	8,85502
57	8,213	0,50000	19,400	7,81701	30,000	8,85502
58	8,213	0,50000	19,600	7,94782	30,000	8,85502
59	8,213	0,50000	19,800	8,07864	30,000	8,85502
60	8,213	0,50000	20,000	8,20945	30,000	8,85502

ANEXO VIII**GRAFICO CURVA PAGA RESULTADOS**

ANEXO IX

Faltas y sanciones

(Anexo II Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón 2001-2003)

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 veinticuatro 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 tableros 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 diez 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 quince 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.

2. Faltas de puntualidad.—Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta diez minutos en la incorporación al puesto de trabajo, cuando ésta 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 7 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 minutos 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 muy 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.

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 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 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.

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

ANEXO X

Acta complementaria al Convenio Colectivo de Ence (oficinas centrales/DIT Pontevedra) de los años 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

1. Preámbulo.—Los componentes de la Comisión Negociadora de dicho convenio suscriben el presente documento que se considera como anexo y parte del Convenio Colectivo citado.

2. Plan de pensiones y seguro de vida y accidentes.—En tanto y en cuanto no se alcance un acuerdo satisfactorio para las partes, en lo que a eliminación de todas las garantías dispuestas en los Acuerdos Básicos del Plan de Pensiones, de manera global y para la totalidad de los trabajadores que gocen de dicha garantía, permanecerá en vigor lo dispuesto en los artículos 6.1, 6.2 y 6.3. Una vez alcanzado el mencionado de eliminación de los Acuerdos Básicos quedarán sin efecto los citados artículos 6.1, 6.2 y 6.3 sustituyéndose por los que a tal fin se redacten y bajo los siguientes condicionantes:

Bajo la aplicación del criterio de «opcionabilidad» los trabajadores podrán optar de forma libre y voluntaria a mantenerse en la situación actual o modificarla según la propuesta entregada por la Empresa y que se recoge en el anexo I de este documento.

La aplicación de su contenido está condicionada, tal y como se especifica en el texto que desarrolla este punto, a que se alcance acuerdo de eliminar aquellas garantías actualmente en vigor dispuestas en los Acuerdos Básicos, firmados en Octubre de 1990, formalizándose ésta eliminación de manera global y para la totalidad de los trabajadores que gocen de dichas garantías.

A tales efectos se acuerda la creación de una comisión de cinco miembros (tres por la parte Empresarial y dos por la Social), para negociar la eliminación de las garantías recogidas en el Artículo 6.3 del Convenio Colectivo y las modificaciones del Seguro de Vida y Plan de Pensiones en los términos ya planteados. El calendario de reuniones será consensuado entre las partes, estimándose un período de consulta de cuatro meses. El texto se desarrolla en el anexo I a este Acta complementaria.

ANEXO I

Documento de acuerdo referido al plan de pensiones, seguro de vida y garantía del 30 por 100 contemplada en los acuerdos básicos

1. El Plan de Pensiones de la Empresa ENCE y su Reglamento se transformarán, en la medida de permitir tanto aportaciones definidas como extraordinarias.

2. Cada trabajador de alta en la Empresa y partícipe del Plan de Pensiones con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo, podrá ejercitar una de las dos opciones siguientes:

a) Mantener la situación actual, en lo que a aportaciones al Plan de Pensiones y Coberturas del Seguro de Vida y Accidentes, se refiere.

b) Reducir las actuales Coberturas del Seguro de Vida y Accidentes a la mitad, trasvasando como aportación adicional al Plan de Pensiones el equivalente a la diferencia entre la prima del Seguro de Vida y Accidentes calculada para unos capitales de 70/140 mensualidades respectivamente y la prima del citado Seguro de Vida y Accidentes calculada para unos capitales de 35/70 mensualidades respectivamente. La otra mitad restante se destinará, como otra aportación extraordinaria al Plan de Pensiones, a garantizar un nuevo Seguro de Vida y Accidentes, por las mismas contingencias que el actual y por unos capitales iguales a la mitad (35/70 mensualidades) del importe de los regulados en el actual Seguro de Vida y Accidentes. El Plan de Pensiones se constituye por tanto en tomador de dicho Seguro de Vida y Accidentes.

3. Las aportaciones extraordinarias que no financien el coste del nuevo Seguro de Vida y Accidentes, pasarán a engrosar los derechos consolidados del partícipe en el referido Plan de Pensiones.

4. El trabajador que ejercite por escrito la opción descrita en el Apartado 2) b) del presente Acuerdo causará baja automáticamente en el actual Seguro de Vida y Accidentes previsto en Convenio Colectivo.

5. Los trabajadores que ingresen a partir de la firma del Acuerdo, únicamente tendrán derecho a las aportaciones ordinarias al Plan de Pensiones, esto es el 6,25 por 100 de su sueldo o salario pensionable (5,25 por 100 a cargo de la Empresa y el 1 por 100 a cargo del trabajador), de acuerdo con las condiciones establecidas en el Reglamento del Plan de Pensiones ENCE, así como a las aportaciones adicionales que se destinan a sufragar el nuevo Seguro de Vida y Accidentes, contratado por el Plan de Pensiones, y para las contingencias referidas en el Apartado 2) b), del presente Acuerdo.

6. Lo anteriormente expuesto es aplicable, si y solo si, por las partes se alcanza acuerdo de eliminar todas las garantías dispuestas en los Acuerdos Básicos. Esta eliminación se formalizará de manera global y para la totalidad de los trabajadores que gocen de dicha garantía, la cual será sustituida por una aportación o aportaciones extraordinarias, a cargo exclusivo de la Empresa, en función de los parámetros de cálculo que ambas partes acuerden. Los parámetros así definidos estarán basados en la mejor oferta económica que se pudiera encontrar en el mercado a estos efectos.

7. Una vez alcanzados los acuerdos referidos en los 6 puntos anteriores, ambas partes acuerdan modificar el Convenio Colectivo 2001-2005, en todo aquello que se oponga a lo aquí pactado. Asimismo ambas partes se comprometen a materializar dichos Acuerdos a través de las correspondientes modificaciones a introducir en el Reglamento del Plan de Pensiones y mediante el mecanismo de reforma previsto en dicho Reglamento.

ANEXO XI

Acta complementaria de desarrollo del Convenio Colectivo de Ence (oficinas centrales/DIT Pontevedra) de los años 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005

1. Preámbulo.—Los componentes de la Comisión Negociadora de dicho convenio suscriben el presente documento que se considera como anexo y parte del Convenio Colectivo citado.

2. Distribución de la jornada laboral para la dirección de investigación y tecnología.—A efectos del cómputo del número de horas total de trabajo efectivo anual, la Dirección de la Empresa y los representantes del personal establecerán el horario en el que se recoja la distribución del número total de horas anuales.

Se adjunta el calendario firmado para el año 2002.

La jornada diaria a realizar, tanto de presencia como de presencia obligatoria, será la siguiente:

Jornada de Presencia (A cómputo horario): Horas de presencia máximas a computar en cada jornada.

Jornada Partida: 8:00 a 19:30 horas
Jornada Intensiva: 7:45 a 15:30 horas
Todos Viernes año: 7:45 a 15:30 horas

Jornada de presencia Obligatoria (horario cerrado): Horas de la jornada diaria en las que los trabajadores deben encontrarse en su puesto de trabajo, como mínimo.

Jornada partida: 8:30 a 13:30 horas-16:00 a 17:43 horas
Jornada intensiva: 8:30 a 14:30 horas
Todos Viernes año y vísperas: 8:30 a 14:30 horas

El número total de días de Jornada Intensiva se mantiene inalterable respecto al de años anteriores, y quedan identificados en el Calendario Laboral firmado para el año 2002 adjunto.

En este sentido, se fija como tal, el período comprendido entre los días 13 de Junio y 27 de Septiembre, ambos inclusive.

Adicionalmente, serán períodos de Jornada Intensiva los siguientes días:

Días 2 y 3 de enero.
Días 18, 25, 26 y 27 de marzo.
Del 16 al 31 de diciembre.
Todos los viernes del año

Asimismo, se fijarán como días no laborales los siguientes Puentes:

18 de marzo (50 por 100 del personal)
12 de julio (50 por 100 del personal)
26 de julio (100 por 100 del personal)
16 de agosto (100 por 100 del personal)

Se fijan como festivos los días que a continuación se detallan:

1 de enero, Año Nuevo.
13 de febrero, Miércoles de Ceniza (Fiesta Local).
19 de marzo, San José.
28 de marzo, Jueves Santo.
29 de marzo, Viernes Santo.
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
17 de mayo, Día de las Letras Gallegas.
11 de julio, San Benito (Fiesta Local).
25 de julio, Santiago Apóstol (Día Nacional de Galicia).
15 de agosto, Asunción de la Virgen.
12 de octubre, Fiesta Nacional de España.
1 de noviembre, Todos los Santos.
6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
25 de diciembre, Natividad del Señor.

6925

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «3M España, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «3M España, Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de noviembre de 1999) (código Convenio número 9005152), que fue suscrito con fecha 24 de enero de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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 marzo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO TABLAS SALARIALES 2002

En Madrid, a las nueve treinta horas del día 24 de enero de 2002, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «3M España, Sociedad Anónima», para la aplicación del acta final sobre revisión de tablas salariales de 31 de marzo de 2000, llegándose a los siguientes

ACUERDOS

1) Las tablas salariales para el año 2001, aprobadas el 22 de enero de 2001, se sustituyen por las que figuran en el anexo D adjunto. En ella se recoge la revisión automática de las tablas salariales conforme a la desviación real producida. Los atrasos que en cada caso puedan corresponder se abonarán junto a la media paga de marzo de 2002, como pago único y no consolidable.

2) Las nuevas tablas salariales de 2001 se incrementarán en un 2 por 100 (IPC previsto 2002) con efectividad de 1 de enero de 2002, formando las tablas salariales que se detallan en el anexo D adjunto. Estas tablas podrán revisarse de conformidad con el punto 3 del Acuerdo previo, interpretado en la forma aquí acordada.

3) Una vez establecido el F°C de ventas de la compañía para el año 2002, se fijará el Plan de incentivos acordado en el párrafo 5 del Acuerdo.

4) Las dietas de viaje se fijan en 48,80 euros para el año 2002.