

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Ence, Energía y Celulosa, Sociedad Anónima” (Oficinas Centrales de Madrid). (Código número 28014382012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ence, Energía y Celulosa, Sociedad Anónima” (oficinas centrales de Madrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 30 de diciembre de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 14 de setiembre de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO CENTRO DE TRABAJO DE OFICINAS CENTRALES DE MADRID (VIGENCIA AÑOS 2014-2016)

### INTERVINIENTES

De una parte, en representación de los trabajadores del Centro de Trabajo de Oficinas Centrales de Madrid, componente social de la Comisión Negociadora, cuya idoneidad, legitimación y representatividad se acredita en el acta de constitución de la mesa negociadora.

De otra parte, en representación del “ENCE Energía y Celulosa, S. A.”, los integrantes de la Comisión Negociadora, nombrados por la Empresa, representación que ostentan según acta de constitución de la mesa negociadora.

Ambas partes, según intervienen, se reconocen mutuamente plena capacidad para llevar a efecto y otorgarse el presente convenio colectivo.

### PREÁMBULO

#### *Código ético*

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad, que definen y condicionan el mundo de la empresa, y que hay que considerar para su viabilidad, no se debe olvidar el recurso humano como parte integrante y fundamental de la misma. Por ello, se ha de procurar compatibilizar el desarrollo económico de la empresa con los derechos y aspiraciones de sus trabajadores en particular, y de la sociedad en general.

Sin perjuicio de lo que aquí se convenga, es intención permanente de las partes firmantes, durante la vigencia acordada, analizar y en su caso concluir acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social.

Cuantas más posibilidades de desarrollo personal y profesional nos proporciona la actividad que realizamos, más responsabilidad habremos de asumir en potenciar el entendimiento entre las partes, teniendo en cuenta que, en esa responsabilidad, lo primero son las personas.

### Capítulo I

#### *Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*—1. Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán al centro de trabajo de Oficinas Centrales de Madrid, y a sus empleados.

2. Este convenio regula, con las excepciones que se recogen en el artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso se establecen, las relaciones laborales de todo el personal adscrito al centro de trabajo de “ENCE Energía y Celulosa, S. A.”, de Oficinas Centrales de Madrid.

Art. 2. *Exclusiones personales.*—El presente convenio afecta a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla del Centro de Trabajo de Oficinas Centrales de Madrid, excepto a aquellos trabajadores que por su cargo y/o funciones tengan suscrito un contrato individual, con condiciones individualmente pactadas, y a 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 por parte de la Dirección de la Empresa, a todos ellos no les será de aplicación lo dispuesto en el capítulo VIII (Sistema Retributivo) y demás condiciones individualmente pactadas.

Art. 3. *Normas de aplicación general.*—1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.

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

3. Cualquiera que sea la vinculación contractual del trabajador y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguri-

dad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

4. 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.

5. Independientemente de la modalidad de contratación, el trabajador contratado percibirá las retribuciones establecidas en este convenio para el puesto de trabajo que desempeñe, con excepción de los contratos que tienen sus retribuciones específicas reguladas por el artículo 27.3 de este convenio.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—1. El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2014 con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipule una vigencia específica.

2. La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016.

3. El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su vigencia. Las negociaciones podrán iniciarse en el plazo de los tres meses anteriores a dicha fecha, pudiendo las representaciones firmantes elaborar un proyecto sobre los puntos a examinar en su caso, debiendo hacer entrega del mismo a la otra parte, que acusará recibo de este. Los acuerdos adoptados entrarán en vigor a partir de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y la composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora la determinarán las partes negociadoras del presente o futuros convenios, inspirándose en la legislación vigente.

Art. 5. *Compensación y absorción.*—Las estipulaciones contenidas en el texto de este convenio colectivo revocan y sustituyen a cualquiera otra u otras que se hubieran establecido en el pasado, estuvieran o no vigentes a la fecha de la entrada en vigor del presente convenio.

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

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

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

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados, solo tendrán eficacia y se aplicarán si, consideradas en forma conjunta y en cómputo global, superan las condiciones de este convenio, también valoradas en conjunto y en cómputo global.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Las partes asumen el cumplimiento del presente convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

Constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el convenio nulo, y por lo tanto sin efecto alguno, en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, quedando en suspenso el presente convenio.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días laborables 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 naturales, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, estas se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

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

## Capítulo II

### *Comisión de interpretación y vigilancia*

Art. 7. *Comisión paritaria mixta de interpretación del convenio.*—Como Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio, y para resolver cuantas dudas interpretativas puedan surgir entre las partes, se constituye la Comisión Paritaria prevista en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria estará integrada por un vocal en representación de la Empresa y un vocal en representación de los trabajadores.

La Comisión se reunirá en el plazo más breve posible desde la solicitud y puesta en conocimiento por una de las partes a la otra, y en función de la disponibilidad de los vocales de ambas partes, procediéndose a levantar acta de las resoluciones tomadas o incluso de la incomparecencia de la otra parte.

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

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

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean atribuidas por las partes en su caso, las discrepancias surgidas en el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del ET, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del ET.

Cláusula de adhesión a la solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

Ambas partes se adhieren en esta materia al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Madrid sometiéndose al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

### Capítulo III

#### *Organización del trabajo*

Art. 8. *Facultad de organización.*—1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien dictará, en cada caso, las normas pertinentes y todo ello con sujeción a la legislación vigente.

2. Son materia de organización general, entre otras, los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales del Centro de Trabajo de Oficinas Centrales de Madrid, la determinación de las estructuras que en cada momento mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de nivel/escalón laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

Art. 9. *Grupos profesionales.*—De conformidad con la nueva redacción del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un nuevo sistema de clasificación profesional, basado en los grupos profesionales.

Se establecen grupos profesionales para dar respuesta a las necesidades organizativas de la empresa, y favorecer la empleabilidad y polivalencia de los trabajadores, y su desarrollo profesional.

- a) Grupo A: Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad.

Formación: Formación universitaria de 1.<sup>er</sup>, 2.<sup>o</sup> o 3.<sup>er</sup> ciclo, o titulaciones equivalentes.

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos: Técnico administrativo.

- b) Grupo B: Realizan funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

Formación: Formación profesional de grado medio y superior, o titulaciones equivalentes.

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos: Auxiliares administrativos, administrativos 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> 3.<sup>a</sup>.

Art. 10. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que, las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y por la pertenencia al grupo profesional.

- a) Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional: Por razones técnicas, organizativas, de rotación y de producción, la empresa podrá asignar a un trabajador al desempeño de otro puesto de trabajo, distinto del suyo, dentro del mismo grupo profesional. Durante dicho período el trabajador pasará a percibir el complemento de responsabilidad del puesto asignado salvo que la retribución sea inferior, en este caso mantendrá la retribución de origen.

La empresa siempre que sea posible preavisará con cinco días de antelación al trabajador/a explicándole las causas en las que se justifica dicho cambio.

- b) Cambio de puesto a otro de distinto grupo profesional: Por razones técnicas u organizativas, comunicadas previamente a los representantes de los trabajadores, podrá efectuarse movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto del propio, siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador.

Esta movilidad tendrá el límite máximo de un año, salvo en los casos de sustitución de un trabajador en situación de IT, en cuyo caso la movilidad podrá durar hasta la fecha de reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

Durante dicho período el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de funciones inferiores en los que se mantendrá la retribución origen.

#### Capítulo IV

Art. 11. *Norma de valoración de puestos de trabajo.*—Se mantiene vigente el actual sistema de valoración de puestos de trabajo por escalones. A aquellos puestos de nueva creación o aquellos otros cuyo contenido haya variado de manera significativa, les será revisada su valoración en concordancia con el compromiso existente entre los representantes de la Empresa y la representación de los trabajadores.

Si como consecuencia de lo anterior, se definiera una banda o nivel salarial superior en cuantía económica a las tablas salariales establecidas en el Anexo 1, al puesto de nueva creación, o a aquel cuyo contenido variara sustancialmente, se le aplicará un complemento de puesto de trabajo, en tanto en cuanto permanezca vigente el presente convenio colectivo.

#### Capítulo V

##### *Formación profesional*

Art. 12. *Objetivos de la formación.*—1. Constituye objetivo primordial de la Dirección del Centro de Trabajo de Oficinas Centrales de Madrid promover la formación, capacitación y el perfeccionamiento profesional de su personal.

2. La formación profesional se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles y en el puesto de trabajo.
- b) Especialización, en sus diversos grados, en áreas o materias del propio trabajo.
- c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

Art. 12.1. *Plan de formación.*—Se elaborará un plan que recogerá las necesidades formativas del personal para su puesta al día y para el correcto desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo.

Los trabajadores acogidos dentro del ámbito del presente convenio colectivo tendrán derecho al disfrute del permiso retribuido de veinte horas anuales, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 23.3. del Estatuto de los Trabajadores. Las acciones formativas incluidas en el plan de formación de la empresa darán cumplimiento a esta obligación siempre y cuando vayan dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo y que el trabajador tenga la posibilidad real y cierta de concurrir a dichas acciones formativas, considerándose cumplido cuando se ofrezca al mismo tal posibilidad.

## Capítulo VI

*Situaciones del personal*

## SECCIÓN 1

## Suspensión y extinción del contrato

Art. 13. *Causas y efectos de la suspensión.*—1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto con las establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas concordantes.

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

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

4. Las excedencias y sus efectos se regulan en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

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

Art. 14. *Maternidad.*—1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores 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.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del ET.

2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Art. 15. *Paternidad.*—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 12, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Art. 16. *Excedencias.*—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadopti-

vo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art. 17. *Causas y efectos de la extinción del contrato.*—1. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2. Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, este deberá de preavisar a la Empresa, por escrito, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le correspondieran un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

## SECCIÓN 2

### Permisos

Art. 18. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador/a o legalización de pareja de hecho, quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, ascendientes, descendientes o hermanos del trabajador/a (consanguíneos o afines), dos días naturales, ampliables hasta tres si la distancia fuera mayor de 100 kilómetros, y hasta cuatro en total si tuviera que desplazarse 250 kilómetros o más a contar desde el Centro de Trabajo.

A los efectos de consideración como “conviviente reconocido” el trabajador deberá presentar:

- Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad en que habite la pareja, constando en el mismo igual domicilio para ambos.
  - Declaración jurada firmada por la pareja en la que se haga constar los datos personales del trabajador y los de su pareja, responsabilizándose ambos en caso de falsedad de los datos declarados.
- c) Por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o conviviente recono-



- cido o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración del apartado b) anterior. A los efectos prácticos del cómputo de los días de permiso a los que se refiere este apartado se tendrá en cuenta que la duración del permiso no podrá ser superior al número de días que el familiar esté hospitalizado.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo, dos días naturales en el que al menos uno de estos días será día efectivo de trabajo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
  - e) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable y asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales y, en su defecto, por el tiempo indispensable.
  - f) Por traslado del domicilio habitual, un día laborable.
  - g) Durante un día por boda de parientes en primer grado, hermanos y hermanos políticos.
  - h) Por el tiempo estrictamente necesario para acudir a consultas de especialidades médicas.
  - i) Presentación a exámenes: por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial.
  - j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 19. *Lactancia*.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este último supuesto, la acumulación no podrá sobrepasar una jornada a la semana, deberá de solicitarse al inicio del período de lactancia, y no deberá de perjudicar el normal funcionamiento del departamento al que se encuentre adscrito la trabajadora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Art. 20. *Nacimiento hijos prematuros*.—En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 21. *Guarda legal*.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la

jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 22. *Victimas violencia género.*—La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación que se establezcan.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

## Capítulo VII

### *Tiempos de trabajo y descansos*

#### SECCIÓN 1

#### Jornadas

Art. 23. *Jornada anual de trabajo.*—1. A partir de 2014 la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.720 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del convenio colectivo.

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 anteriormente establecido, se continuará grafiando una jornada de 1.720 horas/año, distribuidas según los criterios que más adelante se detallan, en lo que a Jornada de Presencia y Obligatoria se refiere.

2. Sobre la Jornada de 1.720 horas/grafiadas, el trabajador podrá disfrutar de los días de Licencia por Asuntos Propios, sin justificación, que se detallan a continuación:

Año	Días de Licencia
2014	3
2015	3
2016	3

2.1. 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 cuarenta y ocho 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 del Departamento, 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.

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

Art. 24. *Comienzo y final de la jornada. Sistemas de control.*—1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

3. En caso de no asistencia al trabajo por enfermedad o causa debidamente justificada, el trabajador afectado deberá comunicárselo a la empresa en el plazo más breve posible.

Art. 25. *Calendario y horario.*—A efectos de cómputo del número de horas totales de trabajo efectivo anual, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores establecerán el horario en que se recoja la distribución de las mismas.

Los meses de julio y Agosto se establecen como de Jornada Intensiva, así como todos los viernes del año.

El horario a realizar en las diferentes jornadas será el que a continuación se detalla:

- Lunes a jueves de los meses de julio y agosto:
  - Entrada: De 7.30 a 8.30 horas.
  - Salida: De 14.30 a 15.30 horas.
  - Número de horas diarias presencia mínima obligatoria: 7.
  - Presencia mínima semanal: 34,5 horas.
- Lunes a jueves resto del año:
  - Entrada: De 8.00 a 9.00 horas.
  - Salida: De 17.00 a 18.00 horas.
  - Descanso comida: De 13.30 a 15.30 horas (mínimo 1 hora, máximo 2 horas).
  - Número horas diarias presencia mínima obligatoria: 8.
  - Presencia mínima semanal: 38,5 horas.
- Todos los viernes del año:
  - Entrada: De 7.30 a 8.30 horas.
  - Salida: De 14.00 a 15.30 horas.
  - Número horas diarias presencia mínima obligatoria: 6.

El exceso de horas que se produzca por la realización del horario establecido anteriormente, se ajustará mediante la concesión de todos los puentes (un día máximo por semana) del año.

Si aun así existiera exceso de horas, estas se compensarán por días de libre disposición equivalentes al mencionado exceso.

Para su disfrute, se estará a lo establecido en el artículo 21.2.1.

## SECCIÓN 2

### Descansos

Art. 26. *Vacaciones.*—1. Las vacaciones retribuidas para todo el personal serán de treinta días naturales, de los cuales veintidós, serán laborables.

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.

## Capítulo VIII

### *Sistema retributivo*

#### SECCIÓN 1

#### Retribuciones

Art. 27. *Sistema retributivo.*—1. El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y el complemento salarial recogidos en el presente capítulo, y cuyos importes aparecen reflejados en tablas (Anexo 1) o en los correspondientes artículos.

2. Las tablas salariales que se adjuntan como Anexos serán efectivas desde 1 de enero de 2014.

3. El personal de nuevo ingreso en la compañía necesita un período de carencia para poder alcanzar la máxima potencialidad de sus aptitudes. Con este objetivo existe un proceso de formación y adaptación al puesto de trabajo desarrollado, a la organización, al sistema de trabajo, a las normas y procedimientos hasta que el personal de nuevo ingreso logra el nivel de dominio en el puesto. Por ello, el personal de nuevo ingreso en la plantilla del Centro de Oficinas de Madrid se incorporará en el nivel/escalón y puesto de ingreso y percibirá durante los primeros años desde su ingreso, los siguientes porcentajes respecto de

los conceptos salariales (Sueldo Base, Complemento Salarial, Bolsa de Vacaciones y Cash Flow) correspondientes a su puesto de trabajo:

- Durante el primer año: 80 por 100.
- Durante el segundo año: 85 por 100.
- Durante el tercer año: 90 por 100.
- Durante el cuarto año: 95 por 100.

A partir de una antigüedad igual o superior a cinco años se aplicará el 100 por 100 de la retribución correspondiente a su puesto de trabajo.

A efectos de cómputo de la antigüedad se acumularán los diferentes períodos de prestación de servicios.

## SECCIÓN 2

### Estructura general de las retribuciones

Art. 28. *Sueldo base.*—Es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo. Se determina un salario base para cada escalón relacionado en el Anexo 1, que se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado.

El salario base se tendrá en cuenta a los efectos de la base de cálculo de las aportaciones al Plan de Pensiones y del Seguro de Vida y Accidentes.

## SECCIÓN 3

### Complemento salarial

Art. 29. *Complemento salarial.*—El valor del complemento salarial figuran para cada escalón correspondiente en el Anexo 1 y se devengará en catorce pagas (doce mensualidades más Pagas de julio y Diciembre).

El complemento salarial se tendrá en cuenta a los efectos de la base de cálculo del Seguro de Vida y Accidentes.

Art. 30. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

- a) Pagas extraordinarias:
  1. Los meses de julio y diciembre los empleados percibirán una paga extraordinaria según su escalón, cuyo valor anual queda reflejado en el Anexo 1.
  2. Para tener derecho a cada una de estas pagas se tiene que haber trabajado, efectivamente, en los doce meses anteriores al pago (de julio a junio para la paga de julio, y de enero a diciembre para la paga de diciembre). En el supuesto de no haber trabajado efectivamente los doce meses completos se percibirá la paga correspondiente, en proporción al tiempo trabajado en este período.
  3. Asimismo, el personal que cese en la empresa, percibirá la parte proporcional de la paga pendiente en la correspondiente Liquidación Final de Haberes, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 15 del presente convenio colectivo.
  4. Estas gratificaciones se harán efectivas, la primera incluida en la nómina del mes de junio y la segunda incluida en la nómina del mes de noviembre.
- b) Retribución por Cash Flow o Paga Anual de Resultados: Con carácter indefinido, y salvo que se pacte otra cosa, se establece una Paga Anual de Resultados en función del Cash Flow “ENCE Energía y Celulosa, S. A.”, y sociedades dependientes (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 3, 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 “ENCE Energía y Celulosa, S. A.”, y sociedades dependientes cifrado en 122,33 millones de euros (5,363 por 100).
  - El punto de inflexión inferior viene determinado por el Cash Flow del “ENCE Energía y Celulosa, S. A.”, y sociedades dependientes cuantificado en 64,241 millones de euros (0,325 por 100).

- La pendiente de la primera recta es la resultante de unir el valor 0 con el correspondiente al 64,241, el segundo tramo tendrá como pendiente la de la recta resultante de unir el punto de inflexión 64,241 con el 122,33, y por último el tercer tramo mantendrá la misma pendiente que la del primero sin que se puedan superar porcentajes superiores al 10 por 100.

Lo anteriormente queda gráficamente detallado en la curva representada en el Anexo 4.

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.

Dicha Paga, cuyas cantidades no tendrán carácter consolidable, se abonará en el mes de marzo y una vez auditados los estados financieros del “ENCE Energía y Celulosa, S. A.”, y sociedades dependientes

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

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

Para tener derecho a la percepción de esta paga será requisito indispensable tener reconocida una antigüedad mínima e ininterrumpida de al menos dos años.

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

Con el objeto de evitar los efectos que pudieran desvirtuar el cálculo de la paga de Cash-Flow, ambas partes acuerdan delimitar paga de Cash-Flow (resultados consolidados + amortizaciones), teniéndose en cuenta exclusivamente las empresas de “ENCE Energía y Celulosa, S. A.”, y sociedades dependientes radicadas en territorio español, y que son, para la vigencia del presente convenio, las siguientes:

- “ENCE Energía y Celulosa, S. A.”.
- “Celulosas de Asturias S. A.” (CEASA).
- “Celulosa Energía S. L.” (CENER).
- “Norte Forestal S. A.”.
- “Norfor Maderas, S. A.”.
- “Silvasur Agroforestal, S. A.”.
- “Ibersilva Servicios, S. A.”.
- “ENCE Investigación y Desarrollo, S. A.”.

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

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

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

- c) Complemento Bolsa de Vacaciones: La cuantía a percibir por Complemento Bolsa de Vacaciones se fija, para el año 2014 en 409,84.

Este Plus se abonará en el mes de marzo.

Se percibirá por día de trabajo efectivo, deduciéndose la parte proporcional que corresponda por los días de ausencia por Incapacidad Temporal 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 o cualquier otra percepción que pudiera haber.

Este Plus se abonará exclusivamente al personal de convenio colectivo.

- d) Plus de Transporte: Para el año 2014 se fija una cuantía de 63,70 euros/mes (importe fijado por Comunicad de Madrid para el Abono Transporte de la corona de Madrid “Zona B1”). Durante la vigencia del convenio se revisará según la tarifa vigente dispuesta por la Comunidad de Madrid para el tipo de abono anteriormente mencionado.

Este plus se abonará exclusivamente al personal de convenio colectivo.

Art. 31. *Complementos por cantidad de trabajo: Horas extraordinarias.*—Se acuerda que las horas extraordinarias tengan un valor tipo para cada escalón de calificación, por los que figuran en el Anexo 2 para el año 2014, considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan en el futuro.

#### SECCIÓN 4

##### Incrementos salariales

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

Art. 32. *Incremento de conceptos fijos.*—1. Durante el año 2014 se mantienen las tablas salariales actuales en todos sus conceptos.

2. Para los años 2015 y 2016 se establece una contraprestación a tanto alzado no consolidable de carácter anual vinculada a:

- 1) IPC real del año correspondiente según tramo que se establece en la tabla adjunta.
- 2) Los resultados obtenidos anualmente según EBITDA Contable del Grupo “ENCE Energía y Celulosa”.

Dicha contraprestación no consolidable se constatará una vez presentadas las cuentas anuales y publicado el IPC real, si ha lugar a la misma, se abonará con efectos retroactivos del año correspondiente.

Se entiende por IPC real el Índice de Precios al Consumo (IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya) para el conjunto del Estado registrado al 31 de diciembre de cada año.

3. Para los años 2015 y 2016 la actualización de tablas se realizará de conformidad con lo establecido en tabla adjunta.

Dicha actualización de tablas salariales tendrá efectos de 1 de enero de 2016 y 1 de enero de 2017 respectivamente.

4. Tabla:

EBITDA contable (M€) anual Grupo	% paga no consolidable 215 y 2016 (*)	% Actualización anual tablas salariales 2014	% Actualización anual tablas salariales 2015-2016
163,00	IPC+1,5	0,00	2,50
144,00	IPC + 1	0,00	2,00
120,00	IPC + 0,5	0,00	1,25
108,00	IPC	0,00	0,40
80,00	0,00	0,00	0,00

(\*) Si el por 100 de paga no consolidable establecido en “IPC + un por 100” fuera superior al 2,5 por 100; al 2 por 100; al 1,4 por 100 al 0,4 por 100 y al 0, respectivamente para cada uno de los tramos, se tomarán estos últimos por 100 para calcular la paga anual no consolidable en los años 2015 y 2016.

1. Entiéndase IPC como mínimo 0.

5. Los conceptos retributivos que se tendrán en cuenta para la contraprestación a tanto alzado no consolidable de carácter anual y consolidable en tablas, serán los siguientes: sueldo base, complemento salarial, bolsa de vacaciones y complemento “ad personan”.

Art. 33. *Productividad, movilidad y calidad en el empleo.*—Es objetivo prioritario de la Dirección alcanzar siempre un nivel adecuado de productividad, y ello basado en la realización de inversiones y en la utilización óptima de todos los recursos, humanos y materiales, para mejorar la competitividad en el proceso productivo, en su mantenimiento y en el resto de las áreas.

Estas mejoras darán lugar a la supresión de diversos puestos de trabajo y a la creación y modificación de otros, dando lugar a una progresiva optimización de la plantilla necesaria para la producción y el mantenimiento de las Oficinas Centrales de Madrid. Dicha optimización de personal no se hará de forma traumática y para evitarlo se aplicará al personal sobrante la movilidad funcional destinándolo a los puestos en los que se vayan produciendo vacantes.

Tanto la representación social como la económica están de acuerdo en que alcanzar lo anteriormente expuesto es un objetivo fundamental, acordando colaborar en la necesaria adaptación del personal, que durante la vigencia del convenio sea necesario realizar movi- lidades dentro de las Oficinas Centrales de Madrid, y todo ello como mejora de la estabili- dad en el empleo, con lo que se favorece en definitiva la calidad del mismo.

Los posibles traslados que se produzcan se realizarán informando a los representantes de los trabajadores, sobre las causas que los producen.

Los representantes de los trabajadores conocerán las causas antedichas y serán oídos en relación con los planes de formación que se programen para adaptar a los trabajadores a sus nuevos cometidos, si estos planes fueran necesarios, además de recibir información sobre el aprovechamiento y los resultados de dichos cursos.

En el supuesto de que, aun habiendo personal sobrante, fuese necesario contratar nuevo personal fijo, los representantes de los trabajadores serán informados de las causas que motivaron el tener que recurrir a la contratación de nuevo personal.

## Capítulo IX

### *Acción social*

Art. 34. *Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.*—En los casos del IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real mensual del trabajador. Como salario real se tendrán en cuenta los conceptos salariales: Sueldo Base y Complemento Salarial.

Art. 35. *Seguro de vida y accidentes.*—Con carácter general y para todos los trabajadores afectos al convenio colectivo, que no se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación del Plan de Pensiones que se detalla en el artículo siguiente, se establece un Seguro de Vida y Accidente con las siguientes características:

- Póliza de Vida y Accidentes:
  - Muerte por cualquier causa: Indemnización igual al capital asegurado.
  - Incapacidad permanente absoluta reconocida por la Seguridad Social, causada tanto por enfermedad como por accidente: Indemnización igual al capital asegurado.
- Póliza de Accidente:
  - Muerte por accidente: Indemnización igual al capital asegurado (esta indemnización es adicional a la correspondiente por la Póliza de Vida).
- Capital Asegurado: Treinta y cinco mensualidades del “Sueldo Base” más el “Complemento Salarial” vigente al 1.º de enero de cada año.
- Primas: El trabajador pagará el 50 por 100 de su prima, con un límite máximo del 1,125 por 100 de sus retribuciones fijas, quedando a cargo de la Empresa el abono del resto de la Prima hasta completar el pago total de la misma.
- Edad Límite: Será cuando el asegurado cause baja en la Empresa y en todo caso al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Art. 36. *Lesiones no invalidantes.*—Para los trabajadores partícipes del Plan de Pensiones del Grupo Empresarial “ENCE”, se establece una póliza que cubrirá la Lesiones No Invalidantes derivadas de accidente, laboral o no, al no poderse garantizar tal cobertura a través del Plan de Pensiones.

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

Art. 37. *Plan pensiones.*—Tendrá derecho a ser Partícipe en el Plan de pensiones todo trabajador que acredite una antigüedad mínima ininterrumpida de dos años de servicio y que manifiesten expresamente su adhesión al mismo de forma escrita.

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

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

Art. 38. *Préstamos recuperables.*—La Empresa dotará un Fondo de 75.000 euros, durante toda la vigencia del convenio para la concesión de Préstamos Recuperables. El importe máximo que se podrá solicitar será de 15.000 euros, a amortizar en un plazo no superior a cinco años y con el interés que se fije anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (interés legal del dinero).

Para su solicitud, trámites y concesión se estará a lo dispuesto en las siguientes estipulaciones:

1. Los préstamos en este artículo establecidos servirán como ayuda para la compra de vivienda habitual, reparación de la misma, compra de vehículo, o para afrontar situaciones perentorias en las que se pueda encontrar el empleado.

2. Se creará una Comisión Paritaria, formada por la representación empresarial y social, quienes realizarán los trámites oportunos para su concesión o denegación.

3. Todas las solicitudes se dirigirán por el interesado, en carta certificada, o cualquier otro medio que permita la constancia de su recepción, al Secretario de la Comisión Paritaria, siendo registrados por orden de presentación. Junto con la solicitud, siempre que sea posible, se presentará un documento que acredite el motivo de la solicitud del préstamo (contrato de compra-venta, escritura, etc.).

4. En caso de compra de vivienda habitual, el contrato de compra-venta o la escritura de propiedad, deberá figurar a nombre del empleado.

5. En caso de solicitarse para reparación de vivienda habitual se presentará el presupuesto de la obra a llevar a cabo, y posteriormente, se presentarán las facturas correspondientes al pago de la misma.

6. En el caso de compra de vehículo se presentará documento que acredite la compra del mismo, y posteriormente copia de la documentación oficial, en la que deberá constar como propietario el empleado de la Empresa.

7. Para aquellos casos en que el empleado se encuentre en una situación perentoria será la Comisión Paritaria quien decida los documentos a solicitar, en función de la causa que ha motivado esta situación.

8. Como norma general, las solicitudes serán atendidas por orden de antigüedad de presentación, pudiendo la Comisión Paritaria, a la vista de las necesidades, alterar este orden de prioridad.

9. El interesado que vea perjudicados sus intereses respecto a la petición solicitada, podrá exponer por escrito los hechos a la Comisión Paritaria para que esta emita un dictamen. La Comisión estará obligada a responder en un plazo de quince días hábiles.

10. El importe máximo a recibir por este concepto no superará el coste de la compra/reparación objeto de la solicitud, ni el límite máximo de 15.000 euros establecido.

11. Una vez concedido el préstamo, el beneficiario se compromete a firmar el correspondiente documento-contrato en el que se indicará la cuantía, finalidad del préstamo, plazos a devolver, e intereses.

12. En caso de cesar el trabajador en el servicio con "ENCE", sin haber liquidado la suma total de la deuda contraída, deberá abonar íntegro el importe de lo impagado. En caso contrario, "ENCE", actuará según la legislación vigente.

13. En caso de muerte del trabajador, sus herederos se subrogarán en la obligación del pago contraído por el causante, deduciéndose de la liquidación o del Seguro de Vida, la cantidad adeudada en dicho momento.

14. En cualquier momento del período de amortización del préstamo, puede el empleado amortizar total o parcialmente las cantidades que adeudare.

15. Los préstamos deben ser retirados en el período de tres meses a partir de la fecha de concesión, de lo contrario se considerarán anulados.

16. No se podrá solicitar un nuevo préstamo de la misma modalidad en tanto no transcurran tres meses de la cancelación del anterior. Si esta cancelación se hubiese producido antes del tiempo de amortización previsto, el plazo para solicitar un nuevo préstamo de la misma modalidad, será de seis meses.

17. No podrá concederse un segundo préstamo en tanto en cuanto haya algún petionario de primer préstamo, que no lo hay percibido por falta de fondos



Art. 39. *Ayuda a comida*.—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 exento de IRPF, para su percepción en forma de ticket restaurante, u otra que oferte la Empresa. De existir comedor laboral no se tendrá derecho a la mencionada subvención, y se estará a lo dispuesto en las normas que se establezcan al efecto.

El trabajador podrá optar por lo establecido en el párrafo anterior o un Plus comida mensual calculado en base a la misma cuantía diaria establecida por el Ministerio de Economía y Hacienda exenta de IRPF por veinte días/mes que para el año 2015 se fija en 180 euros brutos mes que se abonará en 11 pagas (se exceptúa de abono el mes de agosto).

Art. 40. *Reconocimientos médicos anuales/servicio médico*.—La empresa realizará un reconocimiento médico anual de carácter voluntario (salvo las excepciones previstas en el artículo 22 de la Ley 31/1995), de similar contenido al realizado en años anteriores, a coste exclusivo de la empresa.

## Capítulo X

### *Seguridad y salud laboral*

#### Prevención de riesgos laborales

Art. 41. *Principios generales*.—1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

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

3. La Empresa y la representación legal de los trabajadores, en su compromiso por la seguridad promoverán los comportamientos seguros y el cumplimiento de las instrucciones de seguridad como base de la Seguridad y Salud Laboral.

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

Art. 42. *Comité de seguridad y salud*.—1. Constitución. Al amparo de lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda por medio del presente convenio, la constitución, funcionamiento y competencias del Comité de Seguridad y Salud.

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

3. Composición. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por un representante de los trabajadores, de una parte, y por un representante de la Dirección, de la otra.

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

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

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

- a) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- b) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

- c) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.
- d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- e) Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Art. 43. *Medidas de emergencia.*—El artículo 20 de la LPRL establece determinadas obligaciones de seguridad en previsión de posibles situaciones de emergencia. Teniendo en cuenta que existe la obligación de analizar las posibles situaciones de emergencia así como adoptar las medidas necesarias en diversas materias como son: primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas.

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

## Capítulo XI

### *Régimen disciplinario*

Art. 44. *Principios de ordenación.*—1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

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

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

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

Art. 45. *Régimen de faltas y sanciones.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 46. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 47. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

4. Abandono reiterado de la conservación del material.

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

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

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

8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

9. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

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

Art. 48. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por más de un día.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que vaya en contra de la normativa vigente. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su tarjeta de fichaje.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa y repercute sobre la producción.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, si el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Compañía.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
13. El incumplimiento de las normas vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

Art. 49. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. El acoso sexual, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía ejercida sobre un empleado/a de la Compañía.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Compañía.
15. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente

para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

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

17. Los malos tratos o excesos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta muy grave, el que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

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

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

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

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

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

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

Art. 50. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Dirección de la Compañía la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones necesarias. Atendiendo a la gravedad de la falta, estas serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de grado máximo.

Art. 51. *Prescripción.*—La facultad de la empresa para sancionar prescribirá a los diez días para las faltas leves, a los veinte para las faltas graves y a los sesenta días para las muy graves, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo XII

### *Derechos de representación colectiva y sindical*

Art. 52. *Actuación sindical en la empresa.*—La actuación sindical en la Empresa se regirá por las disposiciones vigentes en cada momento.

- Relaciones con la representación de los trabajadores: A partir de las relaciones ya definidas en este convenio, la Dirección, oirá a la representación de los trabajadores, con carácter previo a la imposición de premios y sanciones; y en aquellas cuestiones que susciten un conflicto individual derivado de una promoción, o provisión de vacantes o afecten a las condiciones de trabajo de un puesto determinado. Tendrá solo voz, y no será, en absoluto, vinculante. Esta representación de los trabajadores deberá ser operativa y no resultar gravosa para la Empresa. Los miembros del Comité de Empresa podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el nú-

mero de horas anuales de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración.

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquel o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

— Comité Intercentros.

- **Constitución:** Quedará constituido con un máximo de 13 miembros, designados por elección entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa de Centros de Trabajo, cuya composición guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.
- **Función:** Abordar y, en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la Empresa que afecte a los distintos Centros de Trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia de los Comités de cada Centro.
- **Reuniones:** Los miembros del Comité Intercentros, para el ejercicio de la anterior función, están facultados para celebrar una reunión trimestral (cuatro al año).

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

— Información general sobre la marcha de la Empresa: La recibirá el Comité de Empresa a través de la Dirección de la Empresa o personal en quién él delegue, trimestralmente.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### *Disposición adicional primera*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha elaborado el Plan de Igualdad del Grupo empresarial "ENCE", el cual se adjunta al presente texto como Anexo 5.

## ANEXO 1

## SUELDO BASE Y COMPLEMENTO SALARIAL

El Salario Base y el Complemento Salarial Anuales son el resultado de multiplicar por 14 pagas (por inclusión de las extraordinarias de Julio y Diciembre) los correspondientes valores mensuales.

El Salario Base y el Complemento salarial se computan a efectos de la base de cálculo para la aportación al plan de Pensiones y seguro de vida.

ESCALÓN	€/AÑO			€/MES		
	SUELDO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL	SUELDO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL
A	7.750,12	5.489,12	13.239,24	553,58	392,08	945,66
B	7.772,52	6.073,62	13.846,14	555,18	433,83	989,01
C	7.857,78	6.622,42	14.480,20	561,27	473,03	1.034,30
D	8.042,58	7.100,80	15.143,38	574,47	507,20	1.081,67
E	8.231,44	7.605,92	15.837,36	587,96	543,28	1.131,24
F	8.425,06	8.138,20	16.563,26	601,79	581,30	1.183,09
G	8.623,16	8.699,18	17.322,34	615,94	621,37	1.237,31
H	8.825,32	9.290,40	18.115,72	630,38	663,60	1.293,98
I	9.032,80	9.912,84	18.945,64	645,2	708,06	1.353,26
J	9.245,32	10.568,60	19.813,92	660,38	754,90	1.415,28
K	9.462,74	11.258,94	20.721,68	675,91	804,21	1.480,12
L	9.685,06	11.985,82	21.670,88	691,79	856,13	1.547,92

## ANEXO 2

## HORAS EXTRAORDINARIAS (VALOR HORA EXTRAORDINARIA)

## HORAS EXTRAORDINARIAS 2014

ESCALÓN	€/HORA
A	11,21
B	11,59
C	11,98
D	12,39
E	12,82
F	13,24
G	13,68
H	14,14
I	14,62
J	15,12
K	15,62
L	16,15

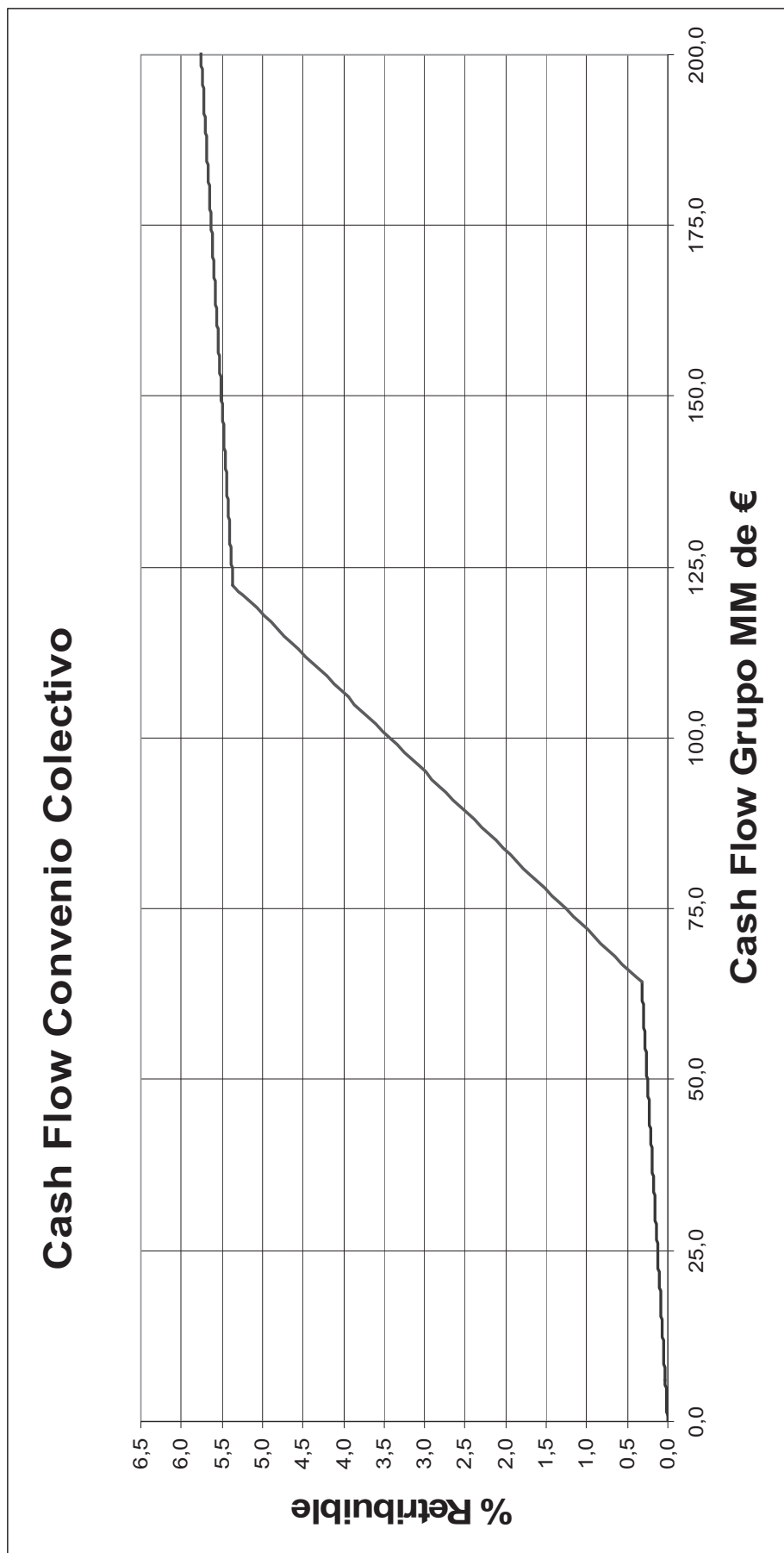
## ANEXO 3

TABLA DE LA PAGA DE CASH FLOW.

ORDEN	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje
1	0,000	0,00000	64,241	0,32500	122,330	5,36250
2	1,000	0,00506	65,000	0,39078	123,000	5,36589
3	2,000	0,01012	66,000	0,47750	124,000	5,37095
4	3,000	0,01518	67,000	0,56422	125,000	5,37601
5	4,000	0,02024	68,000	0,65094	126,000	5,38107
6	5,000	0,02530	69,000	0,73767	127,000	5,38613
7	6,000	0,03035	70,000	0,82439	128,000	5,39119
8	7,000	0,03541	71,000	0,91111	129,000	5,39624
9	8,000	0,04047	72,000	0,99783	130,000	5,40130
10	9,000	0,04553	73,000	1,08455	131,000	5,40636
11	10,000	0,05059	74,000	1,17127	132,000	5,41142
12	11,000	0,05565	75,000	1,25799	133,000	5,41648
13	12,000	0,06071	76,000	1,34471	134,000	5,42154
14	13,000	0,06577	77,000	1,43144	135,000	5,42660
15	14,000	0,07083	78,000	1,51816	136,000	5,43166
16	15,000	0,07589	79,000	1,60488	137,000	5,43672
17	16,000	0,08094	80,000	1,69160	138,000	5,44178
18	17,000	0,08600	81,000	1,77832	139,000	5,44683
19	18,000	0,09106	82,000	1,86504	140,000	5,45189
20	19,000	0,09612	83,000	1,95176	141,000	5,45695
21	20,000	0,10118	84,000	2,03848	142,000	5,46201
22	21,000	0,10624	85,000	2,12521	143,000	5,46707
23	22,000	0,11130	86,000	2,21193	144,000	5,47213
24	23,000	0,11636	87,000	2,29865	145,000	5,47719
25	24,000	0,12142	88,000	2,38537	146,000	5,48225
26	25,000	0,12648	89,000	2,47209	147,000	5,48731
27	26,000	0,13153	90,000	2,55881	148,000	5,49237
28	27,000	0,13659	91,000	2,64553	149,000	5,49743
29	28,000	0,14165	92,000	2,73225	150,000	5,50248
30	29,000	0,14671	93,000	2,81898	151,000	5,50754
31	30,000	0,15177	94,000	2,90570	152,000	5,51260
32	31,000	0,15683	95,000	2,99242	153,000	5,51766
33	32,000	0,16189	96,000	3,07914	154,000	5,52272
34	33,000	0,16695	97,000	3,16586	155,000	5,52778
35	34,000	0,17201	98,000	3,25258	156,000	5,53284
36	35,000	0,17707	99,000	3,33930	157,000	5,53790
37	36,000	0,18213	100,000	3,42602	158,000	5,54296
38	37,000	0,18718	101,000	3,51274	159,000	5,54802
39	38,000	0,19224	102,000	3,59947	160,000	5,55307
40	39,000	0,19730	103,000	3,68619	161,000	5,55813
41	40,000	0,20236	104,000	3,77291	162,000	5,56319
42	41,000	0,20742	105,000	3,85963	163,000	5,56825
43	42,000	0,21248	106,000	3,94635	164,000	5,57331
44	43,000	0,21754	107,000	4,03307	165,000	5,57837
45	44,000	0,22260	108,000	4,11979	166,000	5,58343
46	45,000	0,22766	109,000	4,20651	167,000	5,58849
47	46,000	0,23272	110,000	4,29324	168,000	5,59355
48	47,000	0,23777	111,000	4,37996	169,000	5,59861
49	48,000	0,24283	112,000	4,46668	170,000	5,60366
50	49,000	0,24789	113,000	4,55340	171,000	5,60872
51	50,000	0,25295	114,000	4,64012	172,000	5,61378
52	51,000	0,25801	115,000	4,72684	173,000	5,61884
53	52,000	0,26307	116,000	4,81356	174,000	5,62390
54	53,000	0,26813	117,000	4,90028	175,000	5,62896
55	54,000	0,27319	118,000	4,98701	176,000	5,63402
56	55,000	0,27825	119,000	5,07373	177,000	5,63908
57	56,000	0,28331	120,000	5,16045	178,000	5,64414
58	57,000	0,28837	121,000	5,24717	179,000	5,64920
59	58,000	0,29342	122,000	5,33389	180,000	5,65426
60	59,000	0,29848	122,330	5,36250	181,000	5,65931
61	60,000	0,30354	122,330	5,36250	182,000	5,66437
62	61,000	0,30860	122,330	5,36250	183,000	5,66943
63	62,000	0,31366	122,330	5,36250	184,000	5,67449
64	63,000	0,31872	122,330	5,36250	185,000	5,67955
65	64,000	0,32378	122,330	5,36250	186,000	5,68461
66	64,241	0,32500	122,330	5,36250	187,000	5,68967
67	64,241	0,32500	122,330	5,36250	188,000	5,69473
68	64,241	0,32500	122,330	5,36250	189,000	5,69979
69	64,241	0,32500	122,330	5,36250	190,000	5,70485
70	64,241	0,32500	122,330	5,36250	191,000	5,70990
71	64,241	0,32500	122,330	5,36250	192,000	5,71496
72	64,241	0,32500	122,330	5,36250	193,000	5,72002
73	64,241	0,32500	122,330	5,36250	194,000	5,72508

ANEXO 4

GRÁFICA PAGA DE CASH FLOW





## ANEXO 5

**PLAN DE IGUALDAD “ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S. A.”**

De acuerdo con lo establecido en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente Plan de Igualdad se define con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el centro de trabajo de Oficinas Centrales de Madrid de “ENCE Energía y Celulosa, S. A.”.

Para ello, de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, se contemplan y desarrollan una serie de medidas en materias específicas, estructuradas por áreas temáticas de actuación.

**1. Objetivos**

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de “ENCE Energía y Celulosa, S. A.”, en su centro de trabajo de oficinas centrales Madrid.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

**2. Áreas de actuación****1. Selección, promoción y desarrollo profesional:**

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento a estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica en principio aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres, y no se utilizará lenguaje sexista. En este sentido y siempre que se cumplan los requisitos establecidos, en los procesos de selección existirá una paridad en el proceso tanto de hombres como de mujeres.

- Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.
- Se sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

## 2. Formación:

La Empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se realizarán actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

## 3. Medidas de conciliación:

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

- 3.1. Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:
  - a) Una reducción de jornada de media hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido período de lactancia.  
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
  - b) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al período de descanso maternal.  
La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.
- 3.2. Cobertura de bajas por maternidad: En departamentos con plantilla igual o inferior a dos personas, siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo, se cubrirán las bajas por maternidad del personal del Grupo Administrativo.
- 3.3. Descanso por maternidad a tiempo parcial: Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a media jornada, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, en los términos establecidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre.  
La solicitante dirigirá la comunicación al departamento de RR HH, quien gestionará la petición de reducción de jornada, con el departamento afectado.
- 3.4. Permiso de Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante catorce días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- 3.5. Traslados: En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.  
No se adoptarán medidas de traslado forzoso a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.
- 3.6. Excedencias: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto

permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva de su puesto de trabajo en iguales condiciones a las establecidas para el supuesto de excedencia por cuidado de hijos.

- 3.7. Videoconferencia: Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.
- 3.8. Reuniones de trabajo: Se procurará que tanto en las convocatorias de reuniones de trabajo, así como en la duración de las mismas, que estas no se extiendan más allá de la hora de finalización de la jornada ordinaria.
- 3.9. Violencia de género. Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:
  - Solicitar la reducción de jornada u horario flexible: La comunicación se dirigirá por escrito al departamento de RR HH, el cual gestionará la petición con el departamento al que esté afecto el trabajador/a.  
En el supuesto de trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos, la Empresa acordará con el/la solicitante la opción más conveniente para ambas partes en el ejercicio de este derecho.
  - Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo.
  - Posibilidad de solicitar la excedencia por seis meses, ampliables hasta doce meses, con reserva de puesto de trabajo.
  - Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
  - Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

4. Ordenación del tiempo de trabajo. El trabajador podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- 4.1. Flexibilidad horaria: Los Directivos colaborarán en la adopción de medidas tendentes a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar de sus equipos.  
En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente la jornada de trabajo de su equipo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, incluyéndose entre las mismas el teletrabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores de doce años o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, o mayores de sesenta y cinco años que no tengan ingresos superiores a la pensión mínima asistencial.  
Para ello, el departamento de RR HH deberá ser informado con la suficiente antelación a la medida y la autorización, en todo caso, deberá de ser expresa.
- 4.2. Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de hasta doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- 4.3. Vacaciones: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, o con el período de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- 4.4. Licencias no retribuidas: Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta quince días naturales de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:
  - Adopción en el extranjero.
  - Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
  - Hospitalización con una duración superior a dos meses por enfermedad grave del cónyuge o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
  - En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado período establecido de licencia.

#### 5. Medidas específicas en prevención del acoso sexual:

La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno, el cual se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, y en su caso se adaptarán las medidas preventivas cautelares

que se consideren oportunas al efecto, entre las que cabe destacar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante, y quedando la empresa, exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar se procederá a dar audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de quince días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la Legislación vigente.

La empresa informará a la Comisión Paritaria de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

6. Información y difusión de medidas: En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

7. Evaluación y seguimiento de las acciones: Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento constituida por la Dirección de la Empresa y un miembro de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, que se reunirá al menos anualmente o a petición de cualquiera de las partes, y en donde se analizará la consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad. Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

(03/27.316/15)

