

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 21** *RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Ence Energía y Celulosas, S. A (Centro de Trabajo de Oficinas Centrales de Madrid) (código número 28103521012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Ence Energía y Celulosas, S. A. (Centro de Trabajo de Oficinas Centrales de Madrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 19 de septiembre de 2022, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 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, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 14 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO CENTRO DE TRABAJO DE OFICINAS CENTRALES DE MADRID****Vigencia años 2022-2025****INTERVINIENTES**

De una parte, en representación de las personas trabajadoras del Centro de Trabajo de Oficinas Centrales de Madrid, componente social de la Comisión Negociadora:

D. Rodrigo Boyero Carrillo  
D<sup>a</sup> Virginie Laure Gago  
D<sup>a</sup> Virginia Lozano González  
D. Iván Bastida López

De otra parte, en representación del ENCE ENERGÍA Y CELULOSA S.A., los integrantes de la Comisión Negociadora, nombrados por la Empresa.

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José Zuera Saludas  
D. José M<sup>a</sup> Pérez Parga

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

**PREÁMBULO**

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 personas trabajadoras 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.

Cuanto 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.

La retribución del personal del centro de trabajo Oficinas Madrid, está basada en el equilibrio entre función desempeñada y contraprestación económica.

**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 personas trabajadoras.
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.

**Artículo 2. Exclusiones personales.**

Salvo lo dispuesto en la Disposición Adicional primera, están excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

Las personas que desempeñen cargos de Directores, Gerentes, Jefes y Técnicos de contrato individual, con condiciones económico-laborales individualmente pactadas.

**Artículo 3. Normas de aplicación general**

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
2. A las personas trabajadoras contratadas con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o las contratadas 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 de la persona trabajadora y el régimen jurídico a la que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

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, la persona trabajadora contratada percibirá las retribuciones establecidas en este Convenio para el puesto de trabajo que desempeñe.

6. Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

7. 6 meses para los técnicos titulados.

8. 2 meses: para el resto de trabajadores.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal**

1. El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2022 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 2025.

3. El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su vigencia. Las partes acuerdan un periodo de ultractividad de 12 meses a contar desde el 1 de enero de 2026. 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 éste. 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.

#### **Artículo 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, sólo 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.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las partes asumen el cumplimiento del presente Convenio con vinculación a la totalidad del mismo. Constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo, y 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 10 días laborables siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días naturales, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, éstas se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

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

## CAPÍTULO II

### *Comisión de Interpretación y Vigilancia*

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio**

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

La Comisión Paritaria estará integrada por dos vocales en representación de la Empresa y dos vocales en representación de las personas trabajadoras.

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 periodo de consultas establecido en el art 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*

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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 1er, 2º o 3er ciclo, o titulaciones equivalentes.

**RELACIÓN DE PUESTOS INCLUIDOS Y NIVEL RETRIBUTIVO**

NIVEL RETRIBUTIVO	PUESTO DE TRABAJO
I	Administrativos comerciales
J	Secretaría Dirección
K	Técnicos
L	Jefe de área

**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.

**RELACIÓN DE PUESTOS INCLUIDOS Y NIVEL RETRIBUTIVO:**

NIVEL RETRIBUTIVO	PUESTO DE TRABAJO
C	Limpiador/a
C	Ordenanza
C	Recepcionista
D	Telefonista
E	Auxiliar administrativo
F	Administrativo 2º
G	Administrativo 1º
H	Conductores

**Artículo 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 periodo 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 I.T., en cuyo caso la movilidad podrá durar hasta la fecha de reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

Durante dicho periodo 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**
**Artículo 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 aquél 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 y desarrollo profesional***Artículo 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.

**Artículo 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 20 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.

**Artículo 12.2 Evaluación desempeño anual**

Con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional de las personas y su crecimiento, todo el personal adscrito al convenio colectivo de Oficinas de Madrid estará sujeto al proceso anual de evaluación del desempeño según el modelo implantado en Ence que se basa en un dialogo continuo sobre metas, logros, refuerzos y reconocimientos, y donde se analiza no solo lo que se consigue, sino también el cómo, con qué medios y en qué situaciones.

## CAPÍTULO VI

*Situaciones del personal*

## SECCIÓN 1

## Suspensión y extinción del contrato

**Artículo 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 15 del presente Convenio Colectivo.
5. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el Capítulo XI relativo a faltas y sanciones.

**Artículo 14. Nacimiento, cuidado de hijo y adopción**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para en la empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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 periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para en la empresa, se podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual

ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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 parto 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.

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 refieren los apartados anteriores.

#### **Artículo 15. 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 sólo 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 preadoptivo, aunque éstos 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

#### **Artículo 16. 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, éste deberá de preavisar a la Empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le correspondieran un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

## SECCIÓN 2

### Permisos

#### **Artículo 17. 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 de ascendientes, hermanos del trabajador/a (consanguíneos o afines), tres días naturales, ampliables hasta cuatro en total si tuviera que desplazarse 250 Km. o más a contar desde el Centro de Trabajo.

En el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos este permiso será de 8 días.

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 reconocido 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 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.
  - e) Por traslado del domicilio habitual, un día laborable.
  - f) Durante un día por boda de parientes en primer grado, hermanos y hermanos políticos.
  - g) Por el tiempo estrictamente necesario para acudir a consultas de especialidades médicas.
  - h) 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.
  - i) 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.

#### **Artículo 18. Permiso para el cuidado del lactante**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

**Artículo 19. Guarda Legal**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 aquélla.

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.

**Artículo 20. Víctimas 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, así mismo estarán justificadas las faltas por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud

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**
**Artículo 21. Jornada anual de trabajo**

La jornada normal de trabajo efectiva en cómputo anual durante la vigencia del Convenio Colectivo será de 1.720 horas

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

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
2022	3
2023	4
2024	4
2025	4

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 Capital Humano, con un mínimo de 48 horas, y todo ello supeditado a que las necesidades de servicio lo permitan.

Si el número de peticiones sobre estos días supera el 50% 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.

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

#### **Artículo 22. 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.

#### **Artículo 23. 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.

No obstante y dadas las necesidades de flexibilidad propias de la organización del trabajo, y con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal, el empleado puede distribuir flexiblemente su jornada diaria en base a los siguientes parámetros:

- Lunes a Jueves de los meses de Julio y Agosto:
  - Entrada: De 7:30 a 9:00 h
  - Salida: De 14:30 a 16:00 h
  - N<sup>o</sup> horas diarias presencia mínima obligatoria: 7
  - Presencia mínima semanal: 34,5 horas
- Lunes a Jueves resto del año:
  - Entrada: De 7:30 a 9:00 h
  - Salida: De 16:00 a 18:00 h
  - Descanso comida: (mínimo 30 minutos, máximo 1,5 horas)
  - N<sup>o</sup> horas diarias presencia mínima obligatoria: 8
  - Presencia mínima semanal: 38,5 horas
- Todos los viernes del año:
  - Entrada: De 7:30 h a 9:00 h
  - Salida: De 14:00 h a 16:00 h
  - N<sup>o</sup> horas diarias presencia mínima obligatoria: 6

Los meses de Julio y Agosto se establecen como de Jornada Intensiva, así como todos los viernes del año, y el día 5 de enero víspera de la festividad de los Reyes Magos.

Así mismo se declaran inhábiles a la hora de confeccionar el calendario laboral anual, los días 24 y 31 de diciembre.

El exceso de horas que se produzca por la realización del horario establecido anteriormente, se compensará en tiempo de descanso en los dos meses inmediatamente siguientes, estableciéndose si procede a reducir, la jornada semanal en épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días. Para su disfrute, se estará a lo establecido en el artículo 22.

### SECCIÓN 2

#### Descansos

#### **Artículo 24. Vacaciones**

1. Las vacaciones retribuidas para todo el personal serán de 30 días naturales, de los cuales serán laborables.

Año	Días laborables vacaciones
2022	22
2023	23
2024	24
2025	25

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 deberán ser autorizada expresamente por el Responsable correspondiente del que dependa el empleado afectado.

## CAPÍTULO VIII

### *Sistema retributivo*

#### SECCIÓN 1

#### Retribuciones

#### **Artículo 25. 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 01.01.2022.
3. El personal de nuevo ingreso en la compañía necesita un periodo 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 tendrá las retribuciones establecidas en el anexo 3, según el siguiente esquema:
  - Nivel desarrollo puesto: primer año
  - Nivel competencia puesto: segundo año.
  - Nivel dominio puesto: a partir del tercer año.

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

#### SECCIÓN 2

#### Estructura general de las retribuciones

#### **Artículo 26. 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

#### **Artículo 27. 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.

#### **Artículo 28. Complementos de vencimiento superior al mes**

##### **a) Pagas extraordinarias:**

1. Los meses de junio y noviembre 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 16 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 4, 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%).
- 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%).
- 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 %.

Lo anteriormente queda gráficamente detallado en la curva representada en el Anexo 5.

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 periodo al que haga referencia. Asimismo quienes hubieran causado baja o alta durante el año, percibirán el importe de esta paga proporcionalmente al período de permanencia al servicio de la empresa.

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

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo, causase baja en el Grupo ENCE alguna de las Sociedades referidas a continuación, que son las que se han tenido en cuenta para el cálculo de los puntos de 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) Paga incentivo:**

Se establece una paga denominada "incentivo" la cual se determinará en función de los objetivos alcanzados acorde con del proceso de fijación y valoración de objetivos anuales establecido en la compañía.

El importe máximo a percibir será del 7%, y en función de los objetivos conseguidos, se aplicará el % correspondiente sobre el concepto salario base y complemento salarial.

La liquidación de este incentivo se realizará anualmente en el mes de marzo del año siguiente, una vez auditadas las cuentas anuales.

**d) Complemento Bolsa de Vacaciones:**

La cuantía a percibir por Complemento Bolsa de Vacaciones se fija, para el año 2022 436,78 €.

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 y estará sometido a los incrementos salariales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.

**e) Plus de Transporte:**

Para el año 2022 se fija una cuantía de 63,70 €/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.

**Artículo 29. 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, 2022 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.

**Artículo 30. Incremento de conceptos Fijos**

1) Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 se establece una contraprestación a tanto alzado no consolidable de carácter anual vinculada a Ebitda del Negocio de Celulosa del Grupo Ence de conformidad con lo establecido en la tabla adjunta como % de paga no consolidable.

Dicha contraprestación no consolidable se constatará una vez presentadas las cuentas anuales, si hay lugar a la misma se precederá a su abono con efectos del año correspondiente.

2) Para el año 2022 se acuerda un incremento salarial para todos los conceptos fijos relacionados en el ANEXO 1 del IPC Real de 2022. Este incremento salarial no será superior al 3%.

Una vez conocido el I.P.C Real del año 2022, se procederá, con efectos del 1 de Enero de 2022, a revisar los conceptos retributivos del I.P.C Real 2022, hasta un máximo del 3%.

La revisión salarial que pudiera corresponder, en 2022, se realizará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2023.

Lo anterior no será aplicable a aquellos conceptos para los que se haya pactado expresamente otro incremento.

Se entiende por IPC real, el índice de precios al consumo establecido por el INE, registrado a 31 de diciembre de cada año.

Dicha actualización de tablas se realizará con fecha de efectos 1 de Enero de 2022.

3) Para el año 2023 se acuerda un incremento salarial para todos los conceptos fijos relacionados en el ANEXO 1 del IPC Real de 2023. Este incremento salarial no será superior al 2,5%.

Una vez conocido el I.P.C Real del año 2023, se procederá, con efectos del 1 de Enero de 2023, a revisar los conceptos retributivos del I.P.C Real 2023, hasta un máximo del 2,5%.

La revisión salarial que pudiera corresponder, en 2023, se realizará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2024.

Lo anterior no será aplicable a aquellos conceptos para los que se haya pactado expresamente otro incremento.

Se entiende por IPC real, el índice de precios al consumo establecido por el INE, registrado a 31 de diciembre de cada año.

Dicha actualización de tablas se realizará con fecha de efectos 1 de Enero de 2023

4) Para el año 2024 se acuerda un incremento salarial para todos los conceptos fijos relacionados en el ANEXO 1 del IPC Real de 2024. Este incremento salarial no será superior al 1,75%.

Una vez conocido el I.P.C Real del año 2024, se procederá, con efectos del 1 de Enero de 2024, a revisar los conceptos retributivos del I.P.C Real 2024, hasta un máximo del 1,75%.

La revisión salarial que pudiera corresponder, en 2024, se realizará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2025.

Lo anterior no será aplicable a aquellos conceptos para los que se haya pactado expresamente otro incremento.

Se entiende por IPC real, el índice de precios al consumo establecido por el INE, registrado a 31 de diciembre de cada año.

Dicha actualización de tablas se realizará con fecha de efectos 1 de Enero de 2024.

6) Para el año 2025 la actualización en tablas se realizará de conformidad a lo establecido en la tabla adjunta como % de paga consolidable, dicha actualización se constatará una vez presentadas las cuentas anuales. Dicha actualización de tablas salariales tendrá efectos de 1 de enero de 2025.

**OFICINAS MADRID**

2022	2023	2024	2025	% PAGA NO CONSOLIDABLE 2022-2025	% PAGA CONSOLIDABLE 2025
M€	M€	M€	M€	M€	M€
158	160	167	172	1,5	1,25
147	149	156	161	1,25	1,25
135	137	144	148	1	1,25
128	130	137	141	0,75	1,25
114	116	123	128	0,5	1,25
104	106	112	117	0,25	1,25

7) 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 vacaciones y complemento ad personam.

**Artículo 31. 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 movilizaciones dentro de las Oficinas Centrales de Madrid, y todo ello como mejora de la estabilidad 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***Artículo 32 Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal**

En los casos del I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de accidentes de trabajo hasta el 100% del salario real mensual del trabajador en jornada ordinaria. Como salario real se tendrán en cuenta los conceptos salariales: Sueldo Base y Complemento Salarial.

- Se deberá notificar la ausencia con la máxima antelación posible y presentar la baja de enfermedad o accidente, extendida por la Seguridad Social, Mutua o Mutualidad, dentro del plazo de las 48 horas.
- Al enfermo o accidentado se le hará un seguimiento por parte del Servicio Médico de Empresa una vez por semana. El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y colaborará con la Empresa para poner las medidas que se estimen necesarias para su reducción.

**Artículo 33: 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 1º de enero de cada año.

- Primas.
  - El trabajador pagará el 50% de su prima, con un límite máximo del 1,125% 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 la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social teniendo en cuenta el periodo transitorio hasta el año 2027 según tabla anexo 3.

#### Artículo 34. 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.

#### Artículo 35. Plan pensiones

Tendrán derecho a ser partícipes del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta del Grupo Ence, los trabajadores en activo que tengan acreditada una antigüedad mínima ininterrumpida en la empresa de dos años y que manifiesten expresamente su voluntad de adherirse al mismo comunicándolo a la empresa de forma escrita.

Las principales características de las condiciones particulares recogidas en el anexo IV del plan de pensiones de empleo de promoción conjunta del Grupo Ence serán las siguientes:

##### 1. Contingencias cubierta

Las contingencias cubiertas serán:

- 1) jubilación normal o anticipada,
- 2) la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y
- 3) el fallecimiento.

A los efectos de determinar cuándo una jubilación es normal o anticipada se considera fecha de jubilación normal del partícipe el día en que este pueda acceder a la prestación de jubilación sin aplicación de coeficientes reductores por edad de conformidad con la legislación vigente: 67 años o 65 años si se acredita 38 años y seis meses de cotización. Teniendo en cuenta que hay un periodo transitorio hasta el año 2027 según tabla en Anexo 3

##### 2. Aportaciones

La base de cálculo de las aportaciones a realizar será la cuantía correspondiente a la suma del "Sueldo Base" más el "Complemento Salarial 1" de cada trabajador.

Las aportaciones a realizar, de carácter obligatorio, tanto por Ence Energía y Celulosa S.A. como entidad promotora, como por el partícipe, serán el resultado de aplicar a la base de cálculo anteriormente definida los siguientes porcentajes:

ENTIDAD PROMOTORA	PARTICIPE	TOTAL
5,25%	1,0%	6,25%

Adicionalmente a lo anterior, el partícipe podrá realizar aportaciones voluntarias ordinarias (periódicas) o extraordinarias, para lo cual comunicará su voluntad a la entidad promotora. La aportación mensual a cargo del partícipe será deducida por la entidad promotora en su nómina.

##### 3. Prestaciones

Jubilación: la prestación por jubilación será equivalente a los derechos consolidados individualizados del Partícipe en el Fondo de Pensiones en el momento de producirse el hecho causante.

Incapacidad Permanente Total: la prestación por Incapacidad Permanente Total será equivalente a los derechos consolidados individualizados del Partícipe en el Fondo de Pensiones en el momento de producirse el hecho causante.

Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: La prestación por Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez será equivalente a treinta y cinco (35) mensualidades del "Sueldo Base" vigente al 1 de enero de cada año.

Fallecimiento: la prestación en caso de producirse el fallecimiento del Partícipe será equivalente a treinta y cinco (35) mensualidades del "Sueldo Base" vigente al 1 de enero de cada año. Esta prestación se incrementará en otras 35 mensualidades adicionales de igual cuantía a las anteriores en caso de que le fallecimiento traiga su causa en un accidente.

Las prestaciones derivadas de las contingencias de Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento previstas en los párrafos anteriores, serán objeto de aseguramiento a través de una compañía aseguradora, actuando el Plan de Pensiones como tomador de la póliza a suscribir.

Para la financiación de este seguro, el partícipe abonará el 50% del importe de su prima individualizada, con un límite máximo del 2,25% de su "Sueldo Base" quedando a cargo de la Entidad Promotora el abono del resto de la prima hasta completar su totalidad. La aportación mensual a cargo del Partícipe para la financiación de esta póliza también será deducida por la Entidad Promotora en su nómina. Las aportaciones necesarias para la financiación de esta póliza de seguro serán en todo caso adicionales a las indicadas en el párrafo anterior.

Adicionalmente a las prestaciones anteriores, en los supuestos de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento, el Partícipe o Beneficiarios percibirán el equivalente a los derechos consolidados individualizados del Partícipe en el Fondo de Pensiones en el momento de producirse el hecho causante.

### **Artículo 36. Préstamos recuperables.**

La Empresa dotará un Fondo de 75.000€, durante toda la vigencia del convenio para la concesión de Préstamos Recuperables. El importe máximo que se podrá solicitar será de 15.000 EUROS (QUINCE MIL EUROS), a amortizar en un plazo no superior a 5 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 aquéllos 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 € 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 peticionario de primer préstamo, que no lo hay percibido por falta de fondos.

#### **Artículo 37. 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 I.R.P.F., 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 20 días/mes que para el año 2022 se fija en 220 € brutos mes que se abonará en 11 pagas (se exceptúa de abono el mes de Agosto).

#### **Artículo 38. Reconocimientos Médicos Anuales/Servicio Médico**

La empresa realizará un reconocimiento médico anual, de similar contenido al realizado en años anteriores, a coste exclusivo de la empresa.

### CAPÍTULO X

#### *Seguridad y salud laboral*

#### *Prevención de riesgos laborales*

#### **Artículo 39. 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 éste 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.

#### **Artículo 40. 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 precedentes 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.

#### **Artículo 41 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*

#### **Artículo 42 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.

#### **Artículo 43 Régimen de Faltas y Sanciones**

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

#### **Artículo 44 Graduación de las Faltas**

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

**Artículo 45. 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 art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
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.
11. No notificar a la dirección de auditoría interna o a través del canal de denuncias cualquier infracción o supuesta infracción por parte de otros del código de conducta de Ence que llegue a su conocimiento. Estas notificaciones serán confidenciales y sin miedo a represalias.

**Artículo 46. 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 repercuta sobre la producción.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, si el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Compañía.
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 art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

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

14. Hacer uso inadecuado de los sistemas de comunicación puestos a disposición por la empresa en el trabajo habitual (ordenadores, teléfonos móviles, internet, y otros) según lo establecido en las políticas y normas publicadas y comunicadas a los trabajadores de la empresa.

15. Incumplir las normas estipuladas en el Código de Conducta de Ence

#### **Artículo 47. 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 ésta 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 art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

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 art. 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.
24. La intimidación o el abuso de cualquier tipo, ya sea racial, sexual, físico, laboral, personal, o por cualquiera de los supuestos legalmente establecidos en cualquiera de sus modalidades o manifestaciones.
25. Ocultar accidentes de trabajo o incidentes graves conscientemente o inducir a terceras personas a hacerlo, ocasionados en la ejecución de actividades por cuenta de la empresa, tanto por personal propio como por cualquier empresa contratista o subcontratista que preste servicios para Ence.
26. Falsificar o alterar documentos y registros de seguridad.
27. Ordenar incumplimientos de normas de seguridad.
28. Representar a la Compañía e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, la persona trabajadora o un pariente cercano tuviera interés personal. Así como Ofrecer o recibir sobornos, comisiones o pagos de naturaleza similar de ninguna persona o entidad a los fines de obtener o conservar un negocio para Ence, o por cualquier otro motivo relacionado con las actividades comerciales de la empresa, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.
29. No tratar de forma ética y responsable el propio nombre y uso de la marca Ence, la cual se ha de respetar y proteger, causando este uso un perjuicio grave para la compañía.
30. Acciones negligentes o contrarias a los procedimientos operativos y legales que conlleven un impacto para el medio ambiente o ponga en riesgo la salud de las personas.
31. La discriminación por razón de género, procedencia, filiación, ideología, raza, etnia, edad, estado civil, opiniones políticas, pertenencia a un partido político o sindicato, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra razón personal, física o social.
32. Hacer uso inadecuado de los recursos necesarios proporcionados por la organización para el desempeño de su actividad profesional y/o no protegiendo o hacer un uso no responsable de los recursos de la empresa, entre los que se incluyen cualesquiera bienes físicos muebles o inmuebles (instalaciones, equipos informáticos, mobiliario, instrumentos de trabajo, maquinaria, vehículos, herramientas, etc.), información confidencial o de dominio privado, derechos de propiedad intelectual o industrial.

#### **Artículo 48. 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, éstas 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.

#### **Artículo 49. 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

**CAPÍTULO XII***Derechos de representación colectiva y sindical***Artículo 50. 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 número 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 aquél o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

**• 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**

Para el personal de contrato individual al que se refiere el art. 2 del presente Convenio, y en todo aquello no contemplado en sus condiciones individuales pactadas, les será de aplicación como derecho supletorio, lo regulado en el presente convenio colectivo en sus aspectos normativos.

**Disposición adicional segunda**

Para llevar a La compañía en todos sus centros de trabajo a los niveles de excelencia requeridos en todos sus niveles de actuación: seguridad y salud laboral, medioambiente, productividad, satisfacción del cliente y desarrollo de personas ambas partes ponen en relieve la importancia del Modelo de Gestión TQM Ence en todos los niveles de la organización.

En este sentido ambas partes consideran como contenido indispensable de la relación contractual la implantación del modelo que garantiza la involucración y participación de todos los empleados del centro de trabajo de Oficinas Centrales de Madrid.

Consecuentemente ambas partes consideran primordial que el desarrollo del modelo de Gestión Ence TQM debe promover la participación de cada empleado en la mejora continua en su puesto de trabajo a través de los distintos elementos y herramientas tales como: los comportamientos seguros, la organización orden y limpieza, el control medioambiental y de proceso, la aplicación de los estándares de trabajo, el análisis de problemas etc.

Para todo ello es necesario actualizar las prácticas operativas, la formación y desarrollo del trabajo en equipo en el marco de los valores de Ence:

**Compromiso con las personas:**

- Escuchamos y respetamos a las personas.
- Reconocemos y valoramos su trabajo y aportaciones.
- Tenemos en cuenta su seguridad y su desarrollo personal y profesional.
- Comunicamos.

**Compromiso con los clientes internos y externos:**

- Escuchamos a nuestros clientes.
- Trabajamos para satisfacer a nuestros clientes.
- Somos coherentes, hacemos lo que decimos y cumplimos nuestros compromisos.

**Compromiso con el entorno:**

- Perseguimos la sostenibilidad de todas nuestras operaciones: económica, medioambiental y social.
- Queremos distinguirnos por una gestión responsable y sostenible.
- Hacemos lo que decimos.

**Compromiso con la mejora:**

- Somos profesionales, inconformistas, aprendemos y mejoramos de forma continua.
- Fomentamos la iniciativa y el trabajo en equipo.
- Buscamos la excelencia.

**Compromiso con los resultados:**

- Luchamos por aportar valor a nuestros accionistas.
- Nos gusta cumplir con nuestros objetivos y nuestros compromisos.
- Trabajamos en equipo.

**Compromiso con Ence:**

- El Proyecto Ence es nuestro compromiso personal y colectivo.
- Sentimos la empresa como propia y estamos orgullosos de trabajar en ella.

**Disposición adicional tercera**

El centro de Oficinas centrales Madrid dispone de un acuerdo de teletrabajo suscrito entre ambas partes por acuerdo en fecha 22/11/2021. Dicho acuerdo tiene una vigencia hasta el 31/12/2022 y se entenderá automáticamente denunciado a dicha fecha.

**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.

2022	SB DESARROLLO		SB COMPETENCIA		SB DOMINIO		
	Escalón	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
	C	491,11 €	6.875,50 €	538,33 €	7.536,56 €	598,14	8.373,96 €
	D	495,91 €	6.942,79 €	550,99 €	7.713,85 €	612,21	8.570,94 €
	E	501,81 €	7.025,29 €	563,94 €	7.895,16 €	626,60	8.772,40 €
	F	513,06 €	7.182,90 €	577,20 €	8.080,76 €	641,33	8.978,62 €
	G	525,13 €	7.351,79 €	590,77 €	8.270,77 €	656,41	9.189,74 €
	H	537,44 €	7.524,16 €	604,62 €	8.464,68 €	671,80	9.405,20 €
	I	550,07 €	7.701,01 €	618,83 €	8.663,63 €	687,59	9.626,26 €
	J	563,02 €	7.882,22 €	633,39 €	8.867,50 €	703,77	9.852,78 €
	K	576,26 €	8.067,58 €	648,29 €	9.076,03 €	720,32	10.084,48 €
	L	589,79 €	8.257,09 €	663,52 €	9.289,22 €	737,24	10.321,36 €

2022	CS DESARROLLO		CS COMPETENCIA		CS DOMINIO		
	Escalón	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
	C	491,11 €	6.875,50 €	492,99 €	6.901,91 €	504,12	7.057,68 €
	D	495,91 €	6.942,79 €	518,61 €	7.260,55 €	540,52	7.567,28 €
	E	501,81 €	7.025,29 €	553,23 €	7.745,15 €	578,98	8.105,72 €
	F	504,88 €	7.068,29 €	557,54 €	7.805,57 €	619,49	8.672,86 €
	G	529,75 €	7.416,53 €	595,97 €	8.343,59 €	662,19	9.270,66 €
	H	565,76 €	7.920,64 €	636,48 €	8.910,72 €	707,20	9.900,80 €
	I	603,67 €	8.451,41 €	679,13 €	9.507,83 €	754,59	10.564,26 €
	J	643,60 €	9.010,40 €	724,05 €	10.136,70 €	804,50	11.263,00 €
	K	685,65 €	9.599,07 €	771,35 €	10.798,96 €	857,06	11.998,84 €
	L	729,90 €	10.218,54 €	821,13 €	11.495,86 €	912,37	12.773,18 €

2022	BOLSA VACACIONES DESARROLLO	BOLSA VACACIONES COMPETENCIA	BOLSA VACACIONES DOMINIO
		349,42 €	393,10 €

**ANEXO 2**
**HORAS EXTRAORDINARIAS  
(VALOR HORA EXTRAORDINARIA)**

NIVEL	€/HORA
C	12,45
D	12,88
E	13,33
F	13,76
G	14,22
H	14,7
I	15,2
J	15,72
K	16,24
L	16,79

**ANEXO 3**
**EDAD DE JUBILACIÓN Y PERIODOS DE COTIZACIÓN**

Disposición transitoria séptima. Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

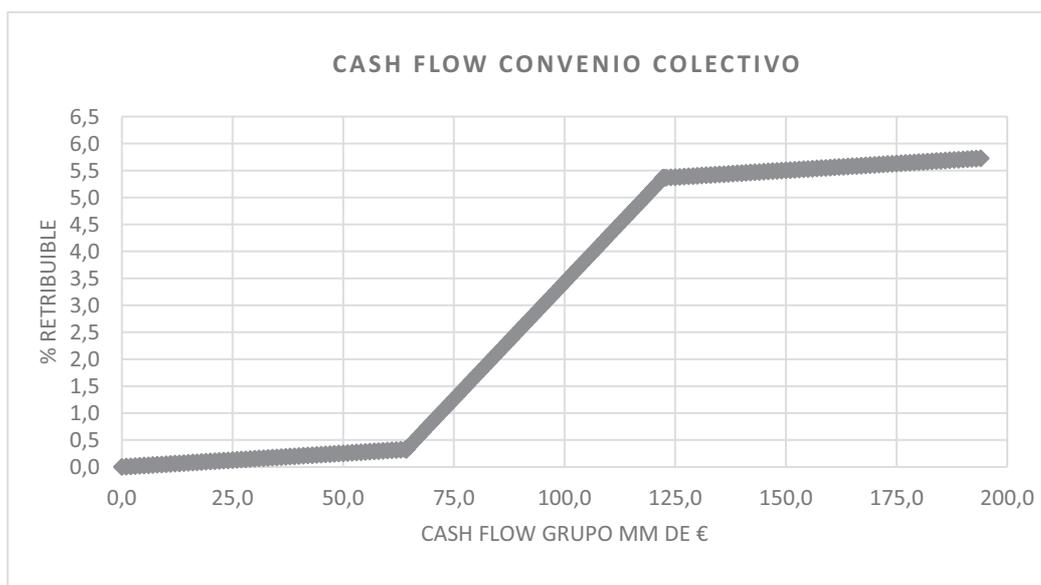
**ANEXO 4**
**TABLA DE LA PAGA DE CASH FLOW**

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	2,38532	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

ORDEN	BASE	PORCENTAJE	BASE	PORCENTAJE	BASE	PORCENTAJE
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 5

GRÁFICA PAGA DE CASH FLOW



(03/3.209/23)

