

**CONVENIO COLECTIVO SILVASUR AGROFORESTAL S.A.U. 2009-2011****Aprobación;**

Realizado por:

Cargo	Nombre y Apellidos	Firma
Jefe de Relaciones Laborales	A. conde Manso	
Gerente de Capital Humano	M.I. Lopez Garcia	
Representante Social	F. Balbás Ripoli	
Vº Bº:		
Cargo	Nombre y Apellidos	Firma
Directora de Capital y RR.HH.	Mª José Zuera Saludas	

**Capítulo 1 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 conjunto de empleados que prestan sus servicios en la empresa Silvasur Agroforestal S.A.U.
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 todos los empleados de Silvasur Agroforestal.

**Artículo 2. Exclusiones personales**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, excepto a aquellos trabajadores que por su cargo y/o funciones tengan suscrito un contrato individual, con condiciones individualmente pactadas, y a aquellos otros que manifiesten su decisión de proceder de manera libre y voluntaria, y por escrito a su exclusión del ámbito del presente convenio, y siempre previa aceptación expresa por parte de la Dirección de la Empresa, a los no les será de aplicación lo dispuesto en el capítulo VIII, (Sistema Retributivo)

**Artículo 3. Normas de aplicación general**

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
2. A los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación este Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato y de las disposiciones particulares y específicas contenidas en el presente Convenio.

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

#### **Artículo 4. Ámbito temporal**

1. El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2009, 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 2011.

3. El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el periodo de vigencia indicado en el punto 2 de este artículo, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarla con una antelación mínima de tres meses.

#### **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 un vocal en representación de la Empresa y un vocal en representación de los trabajadores.

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

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

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

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean atribuidas por las partes.

### **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 de la empresa, 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 categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

### **Capítulo IV Formación profesional**

#### **Artículo 9. 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 en la categoría 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.

### **Capítulo V Situaciones del personal**

#### **Sección 1. Suspensión Y Extinción Del Contrato**

## **Artículo 10. 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 12 del presente Convenio Colectivo.
5. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el Capítulo XI relativo a faltas y sanciones.

## **Artículo 11. Maternidad.**

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

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen

dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

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

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

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

reglamentariamente se determinen.

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

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

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

### **Artículo 12. Paternidad.**

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

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

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

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del



50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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

### **Artículo 13. 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 periodo 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

5. El trabajador excedente conserva 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 14. Causas y efectos de la extinción del contrato.**

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2. Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y el sostenimiento de sus puestos de trabajo, así como por la permanente necesidad de ésta de adaptar su plantilla a las condiciones objetivas de la producción y la competitividad, y obtener un rejuvenecimiento de la plantilla, hace conveniente la implantación de un sistema que permita llevar a cabo lo anterior, por lo que se establece la Jubilación obligatoria a la fecha del cumplimiento de la edad de 65 años. En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador causará baja en la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de Jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

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

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

- Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad en que habite la pareja, constando en el mismo igual domicilio para ambos.
- Declaración Jurada firmada por la pareja en la que se haga constar los datos personales del trabajador y los de su pareja, responsabilizándose ambos en caso de falsedad de los datos declarados.

c) Por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o conviviente 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 nacimiento o adopción de un hijo, dos días naturales en el que al menos uno de estos días será día efectivo de trabajo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable y asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día laborable.

g) Durante un día por boda de parientes en primer grado, hermanos y hermanos políticos.

h) Por el tiempo estrictamente necesario para acudir a consultas de



especialidades médicas.

i) Presentación a exámenes: por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial.

j) Se podrá solicitar una sola vez al año un permiso retribuido para estudio, con los siguientes requisitos:

a) Acreditarán estar matriculados en algún centro oficial o privado.

b) Acreditarán haber aprobado al menos el 50 por ciento de las asignaturas del curso anterior, en los últimos 12 meses.

c) Presentarán a posteriori un justificante de haberse presentado a examen.

La Empresa concederá estos permisos por los períodos máximos siguientes:

- 15 días para estudios de carrera superior.
- 10 días para estudios de carrera media.
- 5 días para estudios de segundo ciclo de E.S.O. y similares.

k) En los cursos de formación interna el 50 % de las horas serán a cargo de la Empresa y el 50% a cargo del trabajador, excepto para el personal que perciba la prima por rendimientos.

l) 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 16. Lactancia.**

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

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso

de que ambos trabajen.

### **Artículo 17. Nacimiento hijos prematuros**

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

### **Artículo 18. Guarda Legal.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 19. 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.

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 20. Jornada anual de trabajo.**

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.746 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

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

La distribución de la jornada será de tal forma que el trabajo termine no más tarde de las 14:00 horas del sábado.

Para todo el personal cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada por el tiempo estrictamente necesario para realizar dichas operaciones, tales como recogida de piezas, repuestos o maquinaria en taller o almacén, sin que el referido tiempo exceda de media hora.

La jornada de los guardas estará de acuerdo con lo preceptuado en la legislación vigente.

#### **Artículo 21. 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 22. 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 calendario en que se recoja la distribución de las mismas, siguiendo los siguientes criterios:

Personal de campo:

a) Jornada partida:

De 8:00 a 17:45 horas con una hora y media total de descanso para comida y bocadillo de lunes a viernes.

b) Jornada intensiva:

De 7:00 a 7:30 horas (en función de la luz solar) a 14:30 horas, con 20 minutos de descanso de lunes a viernes,

Personal de Oficinas Centrales:

a) Jornada Partida:

De lunes a jueves: De 8:00 a 18:30 horas con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso para comida.

Viernes: De 8:00 a 14:00 horas.

b) Jornada intensiva:

De 8:00 a 14:30 horas.

Como norma general, a pesar de no trabajarse los sábados, aquellos que caigan en día de cierre, entrega de partes o pago, habrán de cubrirse los servicios mínimos para que dichas operaciones puedan efectuarse.

El exceso de horas que eventualmente se pueda producir por la realización del horario establecido anteriormente, se compensarán por días de libre disposición equivalentes al mencionado exceso, o bien se procederá a su abono, de acuerdo con el recargo establecido en la legislación vigente. Para el disfrute de los días de libre disposición por exceso de jornada, será necesaria la correspondiente aprobación por Jefe del departamento correspondiente y la comunicación previa al departamento de Recursos Humanos, con un mínimo de 48 horas, y todo ello



supeditado a que las necesidades de servicio lo permitan.

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

### **Artículo 23. Percepciones por gastos de viaje.**

Cuando por motivo de su trabajo, el empleado deba de pernoctar fuera de su domicilio habitual, se regirá por la norma de viajes establecida con carácter general para el Grupo Ence.

## **Sección 2. Descansos**

### **Artículo 24. Vacaciones.**

1. Las vacaciones retribuidas para todo el personal serán de 30 días naturales, de los cuales veintidós, serán laborables.
2. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.
3. Las vacaciones podrán fraccionarse si lo exigen las necesidades del servicio o a petición del trabajador.

## **Capítulo VIII Sistema retributivo**

### **Sección 1. Retribuciones**

#### **Artículo 25. Modificación de la estructura retributiva**

Se establece una nueva estructura salarial basada en niveles alfabéticos, desde la letra "A" a la "L", siendo la letra "A", el nivel inferior y la letra "L", el nivel superior.

Los conceptos económicos denominados "Calidad de trabajo o incentivo mensual", así como los conceptos "Paga de beneficios" y "Paga de objetivos", estos últimos de devengo anual y abonados en el mes enero, se eliminan en la actual estructura retributiva, pasando a refundirse en un único concepto denominado "Complemento Salarial", el cual tomará de inicio el sumatorio de los conceptos señalados anteriormente, con el valor económico establecido para 2008.

### **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.

Este concepto se verá revisado, para el resto de los años de vigencia del Convenio Colectivo, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 31 y 32.

### **Sección 3. Complemento salarial**

#### **Artículo 27. Complemento Salarial.**

El valor del complemento salarial según lo establecido en el artículo 25, figura para cada escalón correspondiente en el Anexo 1 y se devengará en catorce pagas (doce mensualidades más las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre).

Además de lo establecido en el artículo 25, el complemento salarial se nutre con el importe resultante de la extinción del beneficio social "Ayuda Escolar", de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38, del presente convenio colectivo.

El complemento se verá revisado, para el resto de los años de vigencia del Convenio Colectivo, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 31 y 32.

#### **Artículo 28. Antigüedad**

El número de trienios y quinquenios que podrá acumular el trabajador regido por el presente Convenio será de dos trienios y dos quinquenios como tope de antigüedad, por lo que una vez que el trabajador cumpla o tenga ya cumplido en esta fecha el segundo quinquenio no se producirá incremento alguno en función de la permanencia del trabajador en la Empresa.

La cuantía será del 3,9% por cada trienio y del 7,8% para cada uno de los quinquenios, del salario base de cada trabajador.

La fecha de devengo será en el mes en que se cumpla para los vencimientos del 1 al 15 y el siguiente mes los vencidos del 16 al 31.

A efectos del cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido de forma continuada ininterrumpidamente a la Empresa, considerándose como tal el tiempo de baja por enfermedad, accidente y el disfrute de excedencia forzosa. No se estimará el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria y permisos sin remuneración.

## **Artículo 29. Complementos de vencimiento superior al mes.**

### a) Pagas extraordinarias.

1. Los meses de julio y diciembre los empleados percibirán una paga extraordinaria según su escalón, cuyo valor anual queda reflejado en el Anexo 1
2. Para tener derecho a cada una de estas pagas se tiene que haber trabajado, efectivamente, en los doce meses anteriores al pago (de julio a junio para la paga de julio, y de enero a diciembre para la paga de diciembre). En el supuesto de no haber trabajado efectivamente los doce meses completos se percibirá la paga correspondiente, en proporción al tiempo trabajado en este período.
3. Asimismo, el personal que cese en la empresa, percibirá la parte proporcional de la paga pendiente en la correspondiente Liquidación Final de Haberes, siempre teniendo en cuenta lo establecido en el Artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

### b) Prima productividad.

Se establece para el personal de producción no medible (Administrativos y Encargados) que se sustenta en los siguientes parámetros:

- a) Actas de entrega de montes: La ejecución de los trabajos en calidad y tiempo superando todas las pruebas de inspección de calidad efectuadas por los responsables del monte y supervisadas por el Jefe del Departamento correspondiente o persona en la que él delegue, se primará hasta un 6% del Salario Base Mensual (excluidas las pagas extras), descontándose un 2% por cada acta calificada como "No Conforme". Este resultado no podrá ser negativo y será de percepción mensual.
- b) Densidad de Madera en Fábrica: Por cada 1% de aumento de la densidad de madera con corteza, sobre el coeficiente de 1,000 Tn/m<sup>3</sup>, suministrada por los aprovechamientos efectuados por Silvasur, excluidas la maderas almacenadas en parques intermedios, se primará con un 1% del Salario Base Mensual (excluidas las pagas extras). Este resultado no podrá ser negativo y será de percepción mensual.

A los efectos de clarificar lo anteriormente dispuesto se plantea el siguiente ejemplo ilustrativo:

- Para una densidad media mensual del 1,061 Tn/m<sup>3</sup> se pagará el 6,1% del salario base por este concepto.

c) Rechazos de camiones en fábrica: Por la ejecución de los trabajos en calidad y tiempo superando todas las pruebas de inspección de calidad, sin el rechazo de

ningún camión de madera al entrar en fábrica, se primará hasta un 5% del salario base mensual (excluidas las pagas extras), descontándose proporcionalmente hasta llegar a 0,5 de camiones rechazados, valor para el cual el porcentaje a abonar será “cero”. Este resultado no podrá ser negativo y será de percepción mensual. No se tendrán en cuenta a los efectos de rechazo los que sean por motivo de sobrepeso.

A los efectos de clarificar lo anteriormente dispuesto se desarrolla el siguiente ejemplo ilustrativo:

- Entrando en fábrica 639 camiones con 2 camiones rechazados significa un 0,31299% de camiones rechazados, lo que implica una percepción por este concepto del 1,87% del Salario Base Mensual.

La fórmula de cálculo a aplicar es la siguiente:

$\% \text{ de rechazo} = (\text{N}^\circ \text{ camiones rechazados} / \text{N}^\circ \text{ camiones en fábrica}) \times 100$   
 $\text{percibir} = (0,5\% - \% \text{ de rechazo}) \times 10$

<b>% a percibir</b>	<b>% de rechazos</b>
5%	0,0%
4%	0,1%
3%	0,2%
2%	0,3%
1%	0,4%
0%	0,5%

d) Accidentabilidad:

d.1) Por realización de 4 OPS (Observaciones Preventivas de Seguridad) por trabajador y mes, en concordancia con el procedimiento implantado a estos efectos, se primará con un 3% del Salario Base Mensual (excluidas las pagas extras)4 descontándose un 1% por cada OPS no realizada. Este resultado no podrá ser negativo y será de percepción mensual.

d.2) Reducción del número/jornadas pérdidas por accidentes de trabajo relacionados con la actividad:

Se establece un incentivo en función de la reducción tanto del número de accidentes como de las jornadas pérdidas por dichos accidentes, cifrados en:

d.2.1) 3% del Salario Base Mensual (excluidas las pagas extras) por cumplimiento del objetivo de reducción del 20% del número de accidentes con baja relacionados con la actividad referenciados a los acumulados al año inmediatamente anterior al que se haga referencia.



A estos efectos se aplicará la consecución del siguiente coeficiente, resultado de la aplicación de la siguiente fórmula:

Nº accidentes RA año n

Coeficiente nº accidentes:----- <0,8

Nº Accidentes R.A. año n-1

d.2.2) 3% del Salario Base Mensual (excluidas las pagas extras) por cumplimiento del objetivo de reducción del 20% del número de jornadas perdidas derivadas de accidentes con baja relacionados con la actividad tomando como referencia el año inmediatamente anterior al que se haga referencia.

A estos efectos se aplicará la consecución del siguiente coeficiente, resultado de la aplicación de la siguiente fórmula:

Nº jornadas perdidas RA. año n

Coeficiente nº Jorn. Perd. Accidentes: ----- < 0,8

Nº jornadas perdidas R.A. año n-1

En todo caso se garantiza la percepción global, con carácter anual y por el sumatorio de todos los anteriores parámetros primables (a), b), c) y d)), de la prima fijada en el 14% del sueldo Base, excluidas las Pagas Extras siempre y cuando la densidad media anual de la madera con corteza sea igual o superior a 1,01 64 Tn/m<sup>3</sup>, en cuyo caso la garantía de percepción global anteriormente definida quedará sin efecto.

A los efectos prácticos de su pago, se procederá, con carácter mensual, al abono a cuenta de dicho porcentaje (14% del Sueldo Base), procediéndose a su regularización, con el cumplimiento de los objetivos realmente alcanzados de los parámetros anteriormente definidos, en los meses de abril y diciembre para su percepción en las nóminas de mayo y enero.

#### **Sección 4. Trabajos de superior e inferior categoría**

##### **Artículo 30. Trabajos de superior o inferior categoría**

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la consolidación de categoría superior siempre que lo permitan las normas establecidas para los ascensos en el presente Convenio.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar

ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñe funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

### **Sección 5. 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 31. Incremento de conceptos Fijos.**

Se acuerda que los sucesivos incrementos a cuenta a aplicar durante la vigencia del Convenio Colectivo, con efecto del 1 de Enero del año al que hagan referencia, serán los siguientes:

- a) para el año 2009 el incremento salarial será 0%
- b) para el año 2010 el incremento salarial será 1,8% no consolidable
- c) para el año 2011 el incremento salarial será 1% no consolidable

#### **Artículo 32. Revisión Salarial.**

Para el 2010 y una vez conocido el I.P.C. real de ese año, se procederá, con efecto del 1 de Enero de dicho año, a revisar los conceptos retributivos por la diferencia tanto al alza como a la baja, existente entre el 1% y el IPC real alcanzado.

Para el año 2011, y una vez conocido el I.P.C. real de ese año se revisarán los conceptos retributivos tanto al alza como a la baja, por la diferencia existente entre el incremento aplicado según lo establecido en el artículo 30.c para ese año, y el IPC Real correspondiente para ese año.

Las revisiones salariales referidas se entenderán siempre, con carácter retroactivo, al 1 de Enero del año al que hagan referencia.

Lo anterior no es aplicable a aquellos conceptos para los que expresamente se hayan acordado otros incrementos.

Se entiende por I.P.C Real el Índice de Precios al Consumo (I.P.C. establecido por el I.N.E) registrado al 31 de Diciembre de cada año o índice equivalente de referencia que lo sustituya.

### **Artículo 33. Abono de las Revisiones.**

La revisión salarial que pudiera corresponder cada año se realizará, en caso de ser positiva, en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al que haga referencia.

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

### **Artículo 34. 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. 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, 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 35. 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 Agraria hasta el 100% del salario real mensual del trabajador. Como salario real se tendrán en cuenta los conceptos salariales: Sueldo Base y Complemento Salarial.

### **Artículo 36. 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 total, 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
  - Setenta mensualidades del “Sueldo Base” vigente al 1º de enero de cada año.
  - Adicionalmente, en el supuesto de que la contingencia cubierta sea derivada de accidente, el capital asegurado será de 140 mensualidades.
- Primas
  - La Empresa procederá al abono total de la Prima correspondiente.
- Edad Límite
  - Será cuando el asegurado cause baja en la Empresa y en todo caso al cumplimiento de los 65 años.

Para dar contenido y desarrollo, a lo dispuesto en este artículo, se modificará en



lo que sea preciso el anexo III del Reglamento de Plan de Pensiones de Promoción conjunta de Grupo Ence.

### **Artículo 37. Plan pensiones.**

Tendrá derecho a ser Partícipe en el Plan de pensiones todo trabajador que acredite una antigüedad mínima ininterrumpida de dos años de servicio y que manifiesten expresamente su adhesión al mismo de forma escrita. La aportación empresarial individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre Planes y Fondos de Pensiones.

Las aportaciones, tanto de la Empresa como las del trabajador, así como las prestaciones y coberturas que en cada caso se apliquen, quedan detalladas y recogidas en el correspondiente Reglamento del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta del Grupo ENCE, en sus especificaciones generales y en su anexo III.

### **Artículo 38. Ayuda Escolar.**

Se elimina el beneficio social denominado “ayuda escolar”, cuyo importe económico actual reducido en el 20% se distribuye linealmente entre los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, correspondiéndole en la fecha de firma del presente preacuerdo a 11 trabajadores. Este importe se encuentra adicionado al complemento salarial establecido en los artículos 25 y 27, y tiene su reflejo económico en las tablas salariales del anexo 1 del presente texto legal.

### **Artículo 39. 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 su puesto de trabajo.

## **Capítulo X Seguridad y salud laboral Prevención de riesgos laborales**

### **Artículo 40. 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 39/1 997, 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, 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 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 XL 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 y organización de la empresa, de los derechos e intereses normal convivencia, ordenación técnica así como para la garantía y defensa 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 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.

#### **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.

#### **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 esta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. El acoso sexual, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía ejercida sobre un empleado/a de la Compañía.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Compañía.
15. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley





31/1.995, de 98 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, aún 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.

## **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.

## **Anexo I 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 se computa a efectos de la base de cálculo para la aportación al Plan de Pensiones y Seguro de Vida.

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL ANUAL
A	11.728,44	3.363,24	15.091,68
B	12.217,12	3.503,38	15.720,50
C	12.726,17	3.649,35	16.375,52
D	13.256,43	3.801,41	17.057,84
E	13.808,78	3.959,80	17.768,58
F	14.384,14	4.124,79	18.508,94
G	14.983,48	4.296,66	19.280,14
H	15.689,51	4.499,12	20.188,63
I	16.473,99	4.724,08	21.198,06
J	17.297,68	4.960,28	22.257,96
K	18.162,57	5.208,29	23.370,86
L	19.070,70	5.468,71	24.539,41

### **Anexo II Comisión Negociadora Trabajadores**

Huelva a 3 de abril de 2009

De: Representante de Personal

A: Dirección de RR.HH.

Asunto: Negociación Convenio Colectivo

Muy Sres. míos:

A Tenor de lo dispuesto en el artículo 89.1 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, pongo en su conocimiento que, como único representante de los trabajadores de Silvasur Agroforestal S.A.U., formará parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Un saludo

Fernando Balbás Ripoll

### **Anexo III. Comisión Negociadora Empresa**

Huelva a 5 de Abril de 2009

De: Dirección de Recursos Humanos

A: Representante de Personal



Asunto: Constitución Mesa Negociadora Convenio Colectivo

Muy Sr. mío:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 89.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, por la presente le informamos que formarán parte, como representación empresarial, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 2009-2011

D. Antonio Conde Manso, como Jefe de Relaciones Laborales

D. Edelio Rodríguez-Castro Rial, como Jefe de RR.HH Huelva

Un saludo

Antonio Conde Manso

