

CONVENIO COLECTIVO IBERSILVA 2003-2008.

Código de Convenio: 2101330

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ibersilva, S.A.U., que fue suscrito con fecha 16 de Diciembre de 2003, por los representantes de la empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de Abril y 13/2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 16 de Febrero de 2004. José Luis Cuellar, Secretario General. (Decreto 21/86 Consejería de Presidencia).

CONVENIO COLECTIVO IBERSILVA 2003-2008 INDICE.

Capitulo preliminar: Intervienen.

I. Capítulo I: Disposiciones generales.

Art. 1.1.- Ámbito de aplicación.

Art. 1.2.- Ámbito personal.

Art. 1.3.- Ámbito temporal (denuncia).

Art. 1.4.- Garantías "ad persona".

Art. 1.5.- Absorción y compensación.

Art. 1.6.- Comisión paritaria.

II. Capítulo II: Organización del Trabajo.

Art. 2.1.- Organización práctica del trabajo.

III. Capítulo III: Del personal.

Art. 3.1.- Disposiciones generales.

Art. 3.2.- Clasificación del personal según su función y definiciones.

Art. 3.3.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Art. 3.4.- Excedencia voluntaria.

Art. 3.5.- Permiso sin remuneración.

Art. 3.6.- Permiso para estudios y asistencia a cursos de formación.

Art. 3.7.- Cómputo del personal en excedencia y permisos retribuidos.

Art. 3.8.- Promociones.

IV. Capítulo IV: Condiciones de trabajo.

SECCIÓN PRIMERA: JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

Art. 4.1.- Jornada de trabajo.

Art. 4.2.- Horarios.

SECCIÓN SEGUNDA: HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 4.3.- Horas extraordinarias.

SECCIÓN TERCERA: VACACIONES

Art. 4.4.- Vacaciones.

SECCIÓN CUARTA: LICENCIAS

Art. 4.5.- Licencias.

Art. 4.6.- Maternidad.

Art. 4.7.- Lactancia.

Art. 4.8.- Guarda legal.

V. Capítulo V: Retribuciones.

Art. 5.1.- Estructura salarial.

Art. 5.1.1.- Sueldo o salario base.

Art. 5.1.2.- Complementos salariales.

A).- Antigüedad.

B).- Por cantidad de trabajo.

C).- Por calidad de trabajo.

D).- Prima de productividad.

E).- De Secretaria de Dirección.

Art. 5.1.3.- De vencimiento superior al mes.

A).- Paga extra de Navidad y Verano.

B).- Paga de beneficios.

C).- Paga de objetivos.

Art. 5.1.4.- Prima de producción de maquinistas de Skidder para zonas calificadas como especiales.

Art. 5.1.5.- Gratificación por utilización de vehículo propio (Kilometraje).

Art. 5.1.6.- Percepciones por dietas.

Art. 5.2.- Forma de pago.

VI. Capítulo VI: De los sindicatos y del comité de empresa.

Art. 6.1.- Tablón de anuncios.

Art. 6.2.- Cuota sindical.

Art. 6.3.- Sindicación.

Art. 6.4.- Comité de empresa.

Art. 6.5.- Garantías.

VII. Capítulo VII: Del absentismo.

Art. 7.1.- Complemento enfermedad.

VIII. Capítulo VIII: Premios, faltas y sanciones.

Art. 8.1.- Premios, faltas y sanciones.

IX. Capítulo IX: Beneficios sociales.

Art. 9.1.- Seguro de Vida y Accidente.

X. Capítulo X: Prevención de riesgos laborales.

Art. 10.1.- Prevención de Riesgos Laborales.

0. Capítulo preliminar: Intervienen.

Intervinientes:

De una parte, en representación del Comité de empresa de IBERSILVA, S.A.U., los componentes sociales de la Comisión Negociadora, cuya idoneidad y representatividad se justifica mediante el Acta incluida como anexo I.

De otra parte, en representación de IBERSILVA, S.A.U., los integrantes de la Comisión Negociadora nombrados en ella, representación que ostentan según Certificado que se incluye como anexo II.

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

I. Capítulo primero: Disposiciones generales.

Art. 1.1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio, establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo entre IBERSILVA y sus trabajadores fijos.

Art. 1.2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos pertenecientes a la plantilla de IBERSILVA, S.A.U., excepto aquellos que se rigen por Contrato Individual, a los que sólo les afectará el Plan social de este Convenio.

Art. 1.3. Ámbito temporal (denuncia).

Se acuerda que el Convenio Colectivo de IBERSILVA, S.A.U. tendrá una vigencia total de seis años, esto es, desde el 01-01-2003 hasta el 31-12-2008, entendiéndose prorrogado tácitamente por iguales períodos, siempre que no sea

denunciado por cualquiera de las partes.

La denuncia proponiendo la revisión o rescisión del Convenio por cualquiera de las partes, se efectuará conforme a la normativa vigente en el momento de la denuncia, y en su defecto durante los meses de Octubre y Noviembre de 2008 dando traslado a la otra parte de forma fehaciente.

A la denuncia se acompañará un proyecto de Convenio conteniendo las disposiciones a revisar. La otra parte, a su vez, formulará en los siguientes quince días las observaciones o modificaciones que también desee introducir con objeto de simplificar la negociación.

Art. 1.4. Garantías "ad personam".

Las estipulaciones recogidas en el presente Convenio colectivo revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estuviesen vigentes en la fecha de su entrada en vigor, quedando subsistentes, por consiguiente, aquellos derechos que, adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, tuvieran reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

Art. 1.5. Absorción y compensación.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo y convencional de referencia.

Las condiciones laborales que se deriven de este Convenio forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrá considerar aisladamente sino en su totalidad.

Art. 1.6. Comisión Paritaria.

Para la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por seis miembros, tres de ellos designados por la Dirección de la Empresa y tres pertenecientes al Comité de Empresa.

El Presidente de esta Comisión será designado por la misma, y actuará con voz pero sin voto. En los años pares dicha designación corresponderá a la parte empresarial y en los impares a la parte social.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios colectivos.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán estar asesorados por la persona que estimen oportuna. Este asesor asistirá con voz y sin voto.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE DICHA COMISIÓN: La parte que solicite la reunión pondrá en conocimiento de la otra parte las cuestiones que desea someter a la misma, designando en dicho escrito los componentes que le corresponden.

En el plazo de 7 días desde la puesta en conocimiento a la otra parte se reunirá la Comisión la cual levantará acta de las resoluciones tomadas o de la incomparecencia de la otra parte.

Los acuerdos deberán ser unánimes y serán comunicados a los interesados con el acta de la reunión.

II. Capítulo segundo organización del trabajo.

Art. 2.1. Organización práctica del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa con sujeción a la legislación vigente.

III. Capítulo tercero: Del personal.

Art. 3.1. Disposiciones generales.

1. La clasificación del personal que se establece en este Convenio Colectivo, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas las plazas enumeradas.

2. Las funciones que se señalan para cada puesto de trabajo o grupo, sirven sólo para definir la función principal o identificar la especialidad.

Art. 3.2. Clasificación del personal según su función y definiciones.

En el anexo III de este Convenio colectivo se enumeran los puestos de trabajo y categorías profesionales del personal de IBERSILVA.

Reclasificación de los maquinistas: Se acuerda incrementar en un nivel salarial el actual nivel que ostenta el colectivo de maquinistas, esto es, del nivel salarial 4 al nivel salarial 5.

El mayor importe que del nuevo Nivel 5 se genere o generase en el futuro, será íntegramente deducido de la prima de producción medible que sea percibida por el trabajador, reajustándose los valores de la tabla de rendimiento convenientemente en función de lo anterior y sin que ello suponga, en ningún caso, un mayor coste empresarial por otros conceptos salariales o beneficios sociales que pudieran corresponderle al trabajador por esta reclasificación salarial.

Art. 3.3. Trabajos de superior e inferior categoría.

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período 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.
2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.
- 3.- 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.
4. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisará 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.

Art. 3.4. Excedencia voluntaria.

El personal que como mínimo cuente con una antigüedad de dos años al servicio de la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años.

La petición deberá hacerse por escrito por lo menos con un mes de antelación a la fecha que se desee iniciar.

Si transcurridos 15 días no se recibe contestación, se hará una segunda petición, y si en otros 15 no se contesta, se entenderá concedida la excedencia.

La concesión de la excedencia estará condicionada a que se den causas justificadas de orden familiar, terminación, o ampliación de estudios profesionales y otros análogos.

La Empresa vendrá obligada a su concesión hasta un 5 por ciento de la totalidad de la plantilla o hasta un 25 por ciento de la plantilla de cada grupo o categoría profesional, entendiendo como cifra limitativa la que se alcance en primer lugar. Una vez disfrute de dicha situación, el mencionado porcentaje de trabajadores, será potestativa por parte de la Empresa la concesión de nuevas excedencias.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia con al menos un mes de antelación a su fecha de finalización, siendo sólo posible en el caso de existir vacante de su misma categoría o grupo profesional.



Trascurrido el plazo por el que se concedió la excedencia sin que el trabajador solicitara su reingreso, perderá este derecho al mismo.

El tiempo de excedencia no será computado a ningún efecto.

Art. 3.5. Permiso sin remuneración.

Todo empleado que tenga una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a solicitar, durante el presente Convenio, un permiso sin remuneración.

Cuando la duración del permiso solicitado sea inferior a 15 días, vendrá la Empresa obligada a su concesión siempre que el número de empleados en situación de permiso sin remuneración no sobrepase el 5 por ciento de la plantilla ni el 25 por ciento del grupo en el que está encuadrado.

Será potestativo de la Empresa, en razón de las necesidades del trabajo, conceder hasta un máximo de 30 días de permiso sin remuneración o concederlo aunque no sobrepasen los topes mencionados.

Art. 3.6. Permiso para estudios y asistencia a cursos de formación.

1. Los empleados de IBERSILVA podrán 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.

2. Igualmente, concederá días, en una o más veces, para participar en Oposiciones o concurso-oposiciones al Estado, Entes Autonómicos, Corporaciones Provinciales o Municipales.

Para la concesión será requisito acreditar el haberse inscrito para participar en ella y presentar a posteriori justificante de haberse examinado.

Los días de permiso a conceder serán, iguales a los que resulten de la titulación

exigida en la convocatoria, según el punto 1.

Dicho permiso no se concederá por más de dos convocatorias para la misma posición.

3. 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.

Art. 3.7. Cómputo del personal en excedencia y permisos retribuidos.

El cómputo de personal en situación de Excedencia y permisos sin remuneración no excederán del 7% del total de plantilla, ni del 30 % del grupo o categoría profesional en que está encuadrado.

Art. 3.8. Promociones.

Se realizarán dos promociones por año de Convenio atendiendo a los criterios que se detallan a continuación y con un peso específico de 3 puntos para cada uno de ellos:

- Antigüedad en la empresa.
- Antigüedad en el puesto.
- Informe del Jefe del Departamento.

A igualdad de puntuación se promocionará aquel trabajador que haya obtenido mayor puntuación en el informe del Jefe del Departamento.

Un mismo trabajador no podrá verse afectado en más de una promoción durante el período de vigencia del Convenio Colectivo.

IV. Capítulo cuarto: Jornada de trabajo y horarios.

Sección primera: jornada de trabajo y horarios.

Art. 4.1. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, para 2003, sin incluir en la misma el tiempo de bocadillo y comida.

Año Jornada anual.

2003	1.776
2004	1.770
2005	1.764



2006	1.758
2007	1.752
2008	1.746

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.

Art. 4.2. Horarios.

A efectos del cómputo del número de horas total de trabajo efectivo anual, la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores establecerán el horario en que se recoja la distribución del número total de horas anuales.

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

2. Personal de taller, administrativos de Almacén y Oficinas de Valverde del Camino:

El horario de este grupo terminará hora y media después que el personal de campo, por lo que el descanso para comida será de 3 horas. Se podrán establecer turnos con reducción de tiempo de descanso, siempre que lo permita la organización del trabajo. Los mecánicos tendrán horario de campo o taller, según estén actuando cada día en cuestión, en el campo o taller y además prolongarán hasta media hora su jornada, siempre que sea necesario de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

3. 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.

4. 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.

5. Si cualquier acto o resolución administrativa o sentencia judicial firme declarase que no se pueden realizar los horarios antes indicados, habría que establecer nuevos horarios de acuerdo con lo dispuesto por el organismo o tribunal que así lo declare; pero bien entendido que la jornada sería siempre la pactada en el presente Convenio.

Sección segunda: Horas extraordinarias.

Art. 4.3. Horas extraordinarias.

Si excepcionalmente se realizasen horas extraordinarias, se abonarán con el recargo establecido en la Legislación vigente.

Se exceptúan de dicho recargo, de esta normativa, las que haya que realizar motivadas por agentes externos a la voluntad de la empresa tales como catástrofes, incendios, heladas, riadas, etc.

También se exceptúan de esta normativa las que se pacten por algún acuerdo particular.

Las horas que, voluntariamente y previa aceptación por parte de la Dirección de la Empresa, se realizasen fuera del horario establecido no tendrán el carácter de extraordinaria.

Sección tercera: Vacaciones.

Art. 4.4. Vacaciones.

La duración de las vacaciones será de 30 días naturales incluyendo en este período todos los domingos y festivos de los que como mínimo 15 días naturales serán en el mes de Agosto y para todos los trabajadores, con las excepciones que se estipulen en razón de trabajo.

a) A principio de años se establece el cuadrante horario de trabajo así como la

concreción de los días de vacaciones que se establecen en el párrafo anterior, así como los días de descanso, puentes y fiestas locales.

b) Para 2003 el período en el que todos los trabajadores lo disfrutan será desde el 11 al 30 de Agosto, ambos inclusive y los días 28, 29, 30 y 31 de Diciembre, según calendario aprobado por las partes.

Para el resto de las vacaciones (8 días incluidas las 2 fiestas locales) y de acuerdo con el apartado 2 del artículo 38 del Estatuto se tratarán de fijar los días en que cada uno las disfrute, teniendo en cuenta que los puestos de trabajo queden debidamente cubiertos.

c) Se exceptúan del apartado anterior las guardias que haya que hayan de establecerse por los trabajadores perentorios, como reparación de máquinas, inventario forestal continuo, saca de madera, incendios, etc.

También se exceptúan aquellos casos expresamente pactados entre Empresa y trabajador en función de casos especiales.

d) En 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008, se determinará el período obligatorio de vacaciones correspondiente a dichos años.

Sección cuarta: Licencias.

Art. 4.5. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone, entendiéndose los días en todos los casos como naturales, siendo al menos uno de ellos hábil y su disfrute será de forma continuada:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo.

c) Hasta tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos.

d) Dos días en los casos de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, sobrinos o hermanos políticos.

e) Hasta dos días en los casos de intervención quirúrgica, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, siempre que tal circunstancia se acredite debidamente mediante certificado extendido por el médico que asista al enfermo.



f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, debidamente acreditado.

h) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en las convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculado y cursen con regularidad estudios para la obtención de un curso académico o profesional.

i) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica del especialista, siendo obligación del trabajador, salvo en casos excepcionales, señalar con anterioridad a la visita el horario de consulta, y justificar, con posterioridad, dicha visita ante la Empresa.

Los días de licencia a que se refieren los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados a) y h), serán aumentados hasta dos más cuando, por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador preste sus servicios, tenga necesidad de desplazarse, y previa la debida justificación de esta circunstancia.

Art. 4.6. Maternidad.

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites



señalados (dieciséis semanas o las que correspondan en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple).

Art. 4.7. 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

Art. 4.8. Guarda legal.

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

V. Capítulo quinto: Retribuciones.**Art. 5.1. Estructura salarial.**

Con carácter general y durante la vigencia del Convenio Colectivo se acuerda que el incremento económico a cuenta a aplicar, a los conceptos retributivos, con efecto del 01 de Enero del año al que haga referencia, será el determinado en el siguiente cuadro:

Año Incremento a cuenta anual.

2003	2%
2004	2%
2005	2%
2006	2%
2007	2%
2008	2%

Un vez conocido el I.P.C. real del año correspondiente, y en el caso de ser superior al pactado, se procederá, con efecto del 1 de Enero de dicho año, a revisar los conceptos retributivos por la diferencia existente entre el incremento anual aplicado según tabla anterior y el I.P.C real correspondiente para ese año.

Si el I.P.C real del año correspondiente fuera igual o inferior que el incremento a

cuenta pactado, se mantendrá dicho incremento a cuenta pactado.

Las revisiones salariales referidas se entenderán siempre, con carácter retroactivo, al 01 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 indica equivalente de referencia que lo sustituya.

Art. 5.1.1. Sueldo o salario base.

Su cuantía, para cada nivel, será la establecida en la siguiente Tabla:

Nivel	Valor 2002. Salario Base. Mensual	Valor 2003. (A cuenta 2%)
1	675,28	688,79
2	707,21	721,35
3	747,01	761,95
4	789,06	804,84
5	934,29	952,98
6	1024,76	1045,26
7	1085,68	1107,39
8	1161,67	1184,90
9	1254,60	1279,69
10	1355 00	1382 10
11	1463,40	1492,67

Se ha acordado, con respecto al Convenio 1998-2002, ampliar la tabla salarial por su parte superior en tres niveles (9, 10 y 11), en la medida de poder adaptarla a las necesidades futuras de expectativas de promoción.

Derivado de lo anterior se hace necesario la definición de los nuevos puestos de trabajo y categorías profesionales.

Art. 5.1.2. Complementos salariales.

A) 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 y se aplicará necesariamente tanto en 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008 como en años

sucesivos.

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.

B) Por cantidad de trabajo: Para aquellas personas cuya producción sea medible, se establecen unas gratificaciones complementarias que se fijan por grupos o categorías en el Anexo V y que no tienen carácter de destajo.

C) Por calidad de trabajo: Para todos los trabajadores de producción no medible, se establece un incentivo consistente en el 10% del salario base percibido por el trabajador en cada paga mensual, navidad y verano.

D) 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/m³, suministrada por los aprovechamientos efectuados por IBERSILVA, 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/m³ se pagará el 6,1% del salario base par 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:

$\% \text{ de rechazo} = (\text{N}^\circ \text{ camiones rechazados} / \text{N}^\circ \text{ camiones en fábrica}) \times 100.$

$\% \text{ a percibir} = (0,5\% - \% \text{ de rechazo}) \times 10.$

% a percibir	% de rechazos
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), 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:

$$\text{Coeficiente n}^\circ \text{ accidentes: } \frac{\text{N.}^\circ \text{ accidentes R.A. año n}}{\text{N}^\circ \text{ Accidentes R.A. año n-1}} \geq 0,8$$

d.2.2) 3% del Salario Base Mensual (excluidas la 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:

$$\text{Coeficiente n}^\circ \text{ Jorn. Perd. Accidentes: } \frac{\text{N.}^\circ \text{ jornadas perdidas R.A. año n}}{\text{N.}^\circ \text{ jornadas perdidas R.A. año n-1}} \geq 0,8$$

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 percibida según la aplicación del artículo 19 apartado 2.4 del Convenio Colectivo de IBERSILVA 1998-2002, cifrada para el año 2002 en el 14% del sueldo Base, excluidas las Pagas Extras (percepción media alcanzada en el año 2002) siempre y cuando la densidad media anual de la madera con corteza sea igual o superior a 1,0164 Tn/m³, 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.

E) Complemento de Secretaría de Dirección: Será de 139,39 euros anuales por 14 pagas.

Art. 5.1.3. De vencimiento superior al mes:

A) Paga extra de Navidad y Verano: Su importe será igual a una mensualidad:

de sueldo base y antigüedad, pagadera en la segunda quincena de los meses de Diciembre y Julio.

El personal que ingrese o cese durante el año percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

B) Paga de beneficios: Se establece una paga de beneficios con una cuantía fijada de 313,32 euros para el año 2003, que se incrementará según lo dispuesto en el art. 5.1 del presente Convenio y que se abonará con la nómina del mes de Enero.

Quienes hubieran causado baja o alta durante el año, percibirán su importe prorrateado en función al período de trabajo efectivo.

C) Paga de objetivos: Se establece una paga de objetivos de cuantía fijada de 292,76 euros para el año 2003 que se incrementará según lo dispuesto en el art. 5.1 del presente Convenio y que se abonará con la nómina del mes de Enero.

Quienes hubieran causado baja o alta durante el año, percibirán su importe prorrateado en función al período de trabajo efectivo.

Art. 5.1.4. Prima de producción de maquinistas de Skidder para zonas calificadas como especiales.

A estos efectos, se considera zona especial de desembosque aquellas por las que previamente ya haya pasado el autocargador o hayan sido consideradas como aisladas, aplicándose a los efectos retributivos la misma consideración de prima "No Tabulada", eliminándose de la tabla de rendimiento la zona especial.

Art. 5.1.5. Gratificación por utilización de vehículo propio (Kilometraje).

Se establece un incremento del precio actual del kilómetro realizado en vehículo particular de 0,0072 €/Km acumulativo por año de Convenio colectivo, con lo que el precio por kilómetro realizado será el que se detalla en la tabla adjunta para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

A efectos de calcular los valores retributivos derivados del precio por kilómetro con acompañante (1 o más), se aplicará el mismo incremento porcentual que el resultante del apartado anterior, y cuya cuantificación para cada uno de los años de vigencia del Convenio colectivo, también quedan recogidos en la tabla adjunta.

Precio. Año.	Kilómetros. Euros	Un Acompañante. Euros	Dos o más Acompañantes. Euros
2003	0,2491	0,0278	0,0557
2004	0,2563	0,0286	0,0572

2005	0,2635	0,0294	0,0588
2006	0,2708	0,0302	0,0604
2007	0,2780	0,0310	0,0619
2008	0,2852	0,0318	0,0636

Art. 5.1.6. Percepciones por dietas.

Para el caso de que el trabajador, derivado de su actividad laboral, se vea obligado a pernoctar, al menos una noche, fuera de su domicilio habitual, se percibirán los siguientes importes por todos los conceptos:

Zona Percepción (Valores 2003)

Cataluña 62,50 euros

Resto de España 50,00 euros

Portugal 56,25 euros

En desplazamientos fuera de la Península Ibérica, se acordará el precio de la dieta con la Empresa, en función del destino, y con un mínimo de 62,50 euros.

El día de regreso, tras una o varias pernoctaciones fuera de su domicilio habitual, percibirán el 50% de las cuantías establecidas anteriormente.

En cualquiera de los casos, el trabajador está obligado a realizar actividades y desplazamientos a las zonas geográficas que se le asignen en función de las necesidades organizativas definidas por la empresa.

Los anteriores importes se actualizarán anualmente según lo dispuesto en el art. 5.1 del presente Convenio.

Art. 5.2. Forma de pago.

Se considerará documento justificativo de pago del salario, el ingreso en la cuenta corriente de cada trabajador de la cantidad transferida por la Empresa, y tanto, la Empresa remitirá a cada empleado la nómina sellada sin necesidad de retorno.

VI. Capítulo Sexto: De los sindicatos y del Comité de empresa.

Art. 6.1. Tablón de anuncios.

De acuerdo con lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, existirán tablones de anuncio en los que los Sindicatos y las Secciones Sindicales, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la Dirección.

Dichos tabloneros deberán ubicarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Art. 6.2. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a la solicitud del Sindicato del trabajador afiliado, y previa conformidad siempre de éste. La Empresa, efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de un año.

Art. 6.3. Sindicación.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores de la misma acogidos a este convenio, a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de la jornada de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

No se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 6.4. Comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa.

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos de a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

b) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.



2. Sobre la función, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

3. La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de Contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y en su caso la Autoridad Laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

c) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa. Los mandos deben facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier trabajo, acerca de los riesgos y peligros que deben observarse para prevenir o evitar accidentes.

d) Participar, en la forma que se indica en el Plan Social adjunto, en la gestión de obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

e) Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

f) La empresa reconoce capacidad procesal, al Comité como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los puntos 1 y 3 del apartado a) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

h) El comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se





cumpla la normativa vigente sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomente la política racional de empleo.

Art. 6.5. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto a los demás trabajadores, en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) 1. Los miembros del Comité dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine y podrá 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.

Todos los afectados por esta renuncia firmarán un acta de ella en la que constará la aceptación de aquel o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa comunicarán los días en los que no va a asistir al trabajo, debiendo además justificar debidamente dichos días.

2. No se computarán, dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los miembros del Comité de Empresa como componente de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran todas las negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumida las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos y otras entidades.

VII. Capítulo Séptimo: Del absentismo.

Art. 7.1. Complemento enfermedad.

En los casos de I.T derivada de enfermedad común o accidente laboral o no la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social Agraria hasta el cien por cien de las retribuciones del mes anterior a la baja, excluidas las derivadas de Kilometraje, dietas y pagas de vencimiento superior al mes, siendo estas últimas percibidas también en su totalidad en el mes que corresponda.

VIII. Capítulo Octavo: Premios, faltas y sanciones.

Art. 8.1. Premios, faltas y sanciones.

En cuanto a premios, faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en esta materia en el Convenio del Campo de Huelva (Régimen Sancionador).

IX. Capítulo noveno: Beneficios sociales.

Art. 9.1. Seguro de Vida y Accidente.

Para las coberturas de los riesgos y contingencias que pueda sufrir el personal, independientemente de las prestaciones que pueda disfrutar según lo que se dispone en el sistema de previsión social de la Empresa, queda establecido un Seguro de Vida y Accidentes, tanto para el personal de Convenio Colectivo como para el personal de Contrato Individual, y todo ello según se detalla a continuación:

A) Para el personal de Convenio Colectivo:

- Póliza de Vida:

- Riesgos Asegurados: Fallecimiento e Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, causada por enfermedad.
- Capitales asegurados: Setenta y cinco mensualidades (75) de salario base más un complemento de 60.101,21 euros.

- Póliza de Accidentes:

- Riesgos Asegurados: Fallecimiento; Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por accidente o Gran Invalidez por accidente, sea laboral o no.

- Capitales Asegurados: Setenta y cinco (75) mensualidades de salario base.
- Los capitales asegurados por esta póliza son adicionales a los asegurados por la Póliza de Vida.

B) Para el personal de Contrato Individual:

- Póliza de Vida:

- Riesgos Asegurados: Fallecimiento e Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta.

- Capitales Asegurados: Ochenta y cuatro (84) mensualidades de salario base más complemento salarial.

- Póliza de Accidentes:

- Riesgos Asegurados: Fallecimiento; Incapacidad Permanente Absoluta; Incapacidad Permanente Total por accidente y Cobertura complementaria por viajes al extranjero.

- Capitales asegurados: Ochenta y cuatro (84) mensualidades de salario base más complemento salarial.

- Los capitales asegurados por esta póliza son adicionales a los asegurados por la Póliza de Vida.

En las prestaciones derivadas de la incapacidad permanente, la calificación y comprobación de la incapacidad asegurada se determinará conforme a la normativa laboral, considerándose como fecha de siniestro de la incapacidad la fecha en que se emita el dictamen por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades, y éste tenga el carácter de resolución firme. Para la articulación de este compromiso, estas pólizas de seguro, serán suscritas por IBERSILVA como Entidad Tomadora, en relación con los empleados con una antigüedad inferior a dos años y que, por tanto no puedan acceder como partícipes al Plan de Pensiones.

Una vez que los trabajadores, accedan al plan de pensiones como partícipes, el aseguramiento se realizará por la Comisión de Control del Plan de Pensiones, actuando este como Entidad Tomadora de las pólizas.

X. Capítulo décimo: Prevención de riesgos laborales.

Art. 10.1. Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la seguridad y el bienestar del personal en sus respectivos puestos de trabajo, constituye una

responsabilidad fundamental y contribuyen a la creación de un clima laboral satisfactorio, incrementando la productividad y la calidad.

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

Anexo III. Definición de las categorías y puestos de trabajo.

A) PERSONAL TÉCNICO:

1.- Técnico Titulado Superior: Es aquél que estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la Empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión.

2.- Técnico Titulado Medio: Es aquel que estando en posesión de un título expedido por las escuelas Universitarias de Grado Medio, ejerce dentro de la Empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión.

B) MANDOS INTERMEDIOS:

1. Responsable de Sección: Quienes a las órdenes de sus superiores, responden dentro de la Sección donde prestan sus servicios de la organización, distribución y buena ejecución de los trabajos.

2. Encargado Jefe: Es la persona que, a las órdenes de un superior jerárquico, efectúa los trabajos de vigilancia, organización y dirección de las distintas tareas que se le encomienden en Selvicultura, Aprovechamientos, Medición, Maquinaria, Transporte, etc., facilitando datos para la elaboración de costes y rendimientos.

C) PERSONAL DE CAMPO:

1. Encargados: Es la persona que a las órdenes de un superior jerárquico efectúa trabajos de vigilancia y organización de las distintas faenas de campo.

2. Maquinistas: Son los trabajadores que con conocimiento práctico necesario prestan servicios con maquinaria forestal tales como procesadores, tractores forestales, autocargadores, tractores de alta estabilidad, etc., teniendo a su cargo el cuidado, conservación, mantenimiento, engrase, correcto calado de niveles de aceite, limpieza, etc.

3. Almacenero: Es la persona que recibe el material de piezas, recambios y accesorios para el taller de mantenimiento, comprobando que las referencias, cantidades y precios coinciden con los pedidos realizados.

4. Manijero o Jefe de Cuadrilla: El que haciendo las funciones de la cuadrilla se encuentra al frente de la misma, haciendo cumplir las faenas específicas y el horario que les corresponda.

5. Guardas: Aquellos trabajadores contratados para la vigilancia de las fincas.

6. De Oficios Clásicos: Comprende este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios (tales como albañilería, carpintería, herrería, etc.,) son contratados para prestar habitualmente trabajos en labores propias de profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

7. Motoserrista: Es el trabajador que maneja la motosierra ejecutando el apeo, tronzado y derramado del árbol, con reconocida capacidad, conocimiento de sistemas y rendimiento superior a la media.

8. Peón especialista: Es el trabajador que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos calificados propios o similares a los de aquellos.

9. Peón: Es el obrero ocupado en trabajos que sólo requieren aportaciones de esfuerzo o atención.

D) PERSONAL DE OFICINA:

1. Oficial de Primera Administrativo: Es aquél que tiene a su cargo una función determinada, dentro de la cual, ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

2. Oficial de Segunda Administrativo: Es quien con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos de carácter secundario que sin embargo exigen conocimientos de la técnica administrativa.

3. Auxiliar Administrativo: Es quien realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

4. Auxiliar de Organización de Personal: Es quién tiene por misión el apoyo administrativo en la contratación del personal, el seguimiento y administración de los accidentes y enfermedades y la gestión administrativa de la prevención de riesgos laborales.

5. Secretaria de Dirección: Es la persona que mecanografía los trabajos que le sean asignados, efectúa, recibe y atiende las llamadas telefónicas, visitas, así como archivar la documentación y otras tareas que se le indique, a las órdenes de la Dirección de la Empresa.

6. Secretaria: Es la persona que mecanografía los trabajos que le sean asignados, efectúa, recibe y atiende las llamadas telefónicas, visitas, así como archivar la documentación y otras tareas que se le indique.

7. Recepcionista-Telefonista: Es quien tiene a su cuidado el manejo de una centralita y/o telex o teletipo o fax para la comunicación de las distintas dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior. Podrá asignársele funciones de recepción.

8. Ordenanza-Auxiliar de Servicios: Es quién está encargado del reparto de la correspondencia y documentación interna de la Empresa, copia documentos, los fecha y numera, hace recados, orienta y atiende a las visitas y realiza cualquier otro tipo de servicio relacionado con el orden y limpieza de sus dependencias.

Anexo I. Representación de los trabajadores.

De: COMITÉ DE EMPRESA.

A: DIRECCIÓN DE RR.HH.

A tenor de lo dispuesto en el art. 89.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes, ponemos en su conocimiento, la lista de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008, en nombre de la representación de los trabajadores:

D. José Luis Salas Rosado.

D. Reyes López Vázquez.

D. Francisco Castilla Conejo.

D. Manuel Romero Martínez.

Dña. Loly Jiménez López.

D. Alonso Limón Castaño.

Así lo digo, en Huelva, a 5 de Febrero de 2003.-V.º B.º El Presidente del Comité,
Fdo.: José Luis Salas Rosado.

Anexo II. Comisión negociadora de empresa.

De: DIRECCIÓN DE RR.HH.

A: COMITÉ DE EMPRESA

De acuerdo con el art. 89.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, le indicamos a continuación la lista de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008, en representación de la empresa.

D José María Maldonado Carrasco.

D. Antonio Conde Manso.

D. M. Ángel Padilla Agüera.

D. Enrique Hevia-Campomames.

D. David Fernández Gil.

Así digo, en Huelva, a seis de Febrero de 2003.

-Fdo.: José M.^a Maldonado Carrasco.

Anexo. Reglamento del plan social.

Capítulo I: Extensión.

Artículo 1: Ámbito de aplicación.

Se señalan en este Reglamento las normas por las cuales ha de regirse el Plan Social de IBERSILVA, S.A.U., cuyo fin principal es la ayuda y promoción del personal de la Empresa, y sus familiares, en el orden benéfico, cultural, profesional y social.

Artículo 2. Ámbito personal.

Para ser beneficiario de las ayudas que se establecen en este Plan Social, será preciso pertenecer a la plantilla de la Empresa con una antigüedad mínima de al menos dos años ininterrumpidos. A las ayudas para la realización de estudios, también tendrán derecho los que hayan pertenecido a la Empresa, y estén en situación de jubilación, invalidez provisional o permanente absoluta y total o ser huérfano de trabajador de la Empresa.

Artículo 3. Órganos que entiende sobre la aplicación del plan social.

Para la aplicación y administración de las prestaciones del Plan Social, se crea el Comité de Control, formado por cuatro miembros del Comité de Empresa, u órgano que legalmente le sustituya, y será presidido por la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, y actuará con voz y con voto.

El Comité de Control podrá solicitar el estado de cuentas de cualquier partida del

Plan Social, el cual será entregado por la Empresa en el plazo de siete días.

Artículo 4. Tratamiento de solicitudes.

1. Todas las solicitudes se dirigirán por los interesados al domicilio de la Empresa, en carta certificada dirigida al Comité de Control, siendo registradas por orden de presentación.

2. Como norma general, las solicitudes serán atendidas por orden de antigüedad en su presentación, y en igualdad de condiciones.

Si las solicitudes fueran superiores a las disponibilidades, será preferida aquella que a juicio del Comité de Control deba tener prioridad, habida cuenta de la situación económica y familiar del solicitante.

3. El Comité de Control se reunirá tantas veces como fuese necesario.

Artículo 5. Normas especiales para préstamos.

Además de las particulares establecidas para cada una de las clases de préstamos, será necesario cumplir los siguientes requisitos:

1. Una vez concedido el préstamo, el beneficiario se compromete a firmar el correspondiente documento contrato en el que aparte de indicar la finalidad del préstamo, etc. figuran entre otras las siguientes cláusulas:

a) En caso de cesar el empleado en el servicio de IBERSILVA, S.A. sin haber liquidado la suma total de la deuda contraída, deberá reintegrar el importe pendiente de pago. Caso contrario, la Empresa actuará como proceda en derecho.

b) En caso de muerte del empleado, sus herederos se subrogarán en la obligación de pago contraída por el causante, deduciéndose del importe del Seguro de Vida, concertado, la cantidad que se adeude en dicho momento.

c) En cualquier momento del período de amortización del préstamo, el empleado podrá reintegrar total o parcialmente las cantidades que aún adeuda.

d) Se amortizarán los créditos anteriores, en su totalidad, excepto los créditos sociales antes de solicitar uno nuevo.

2. Los préstamos deben ser retirados dentro de un plazo de tres meses a partir de la fecha de concesión. De lo contrario se considerarán anulados.

Artículo 6. Los préstamos previstos para el Plan Social son los siguientes.

A.- Viviendas.



B.- Vehículos.

C.- Sociales.

Artículo 7. Préstamos vivienda.

Para la adquisición de vivienda se concederán hasta 6.010,12 € siempre que sea primera vivienda y residencia habitual.

Artículo 8. Préstamos de vehículos.

Estos préstamos se dedicarán a la adquisición de vehículos de toda clase, siendo la cuantía a conceder de hasta. 6.010,12 €, sin que en ningún caso pueda exceder el 70% del valor del vehículo. Para reparación de vehículos la cantidad máxima a conceder será de 450,76 €.

Artículo 9:

El interés, sobre los préstamos de los apartados A y B será el 2%, aplicable en función el tiempo de amortización, siendo éste el resultado de dividir el importe concedido entre la cuota mensual de amortización. No se podrá solicitar nuevo préstamo hasta no haber transcurrido tres meses, a partir de la última amortización realizada, salvo caso justificativo, calificado como excepcional por el Comité de Control.

El Plazo de amortización de los apartados A y B es de 3 años.

En el caso de que el préstamo se cancele antes del tiempo de amortización previsto, no podrá solicitarse uno nuevo hasta que no transcurran seis meses a partir de la fecha de cancelación.

No se podrá disfrutar a la vez más de un préstamo de las modalidades A y B.

Artículo 10. Préstamos sociales.

Comprende principalmente aquellas necesidades imprevistas que puedan surgir al empleado, como resultado de hechos fortuitos, tales como desgracias familiares y otras necesidades urgentes de solucionar.

Será facultad del Comité de Control señalar tanto los casos que sean atendibles como la cuantía a conceder en cada caso, dentro de las disponibilidades económicas de la Empresa.

Estos préstamos se concederán sin interés, con un plazo máximo de amortización de dos años.

Artículo 11. Ayuda escolar.



A esta ayuda tendrán derecho tanto los trabajadores con una antigüedad mínima en IBERSILVA de dos años, como los que hayan pertenecido a la empresa y pasen a la situación de jubilación, prejubilación, invalidez provisional o permanente absoluta o total o ser huérfano de trabajador de la empresa.

Se cifra un fondo para 2003 de 19.217,63 €, revisable en función de lo establecido en el art. 5.1 del presente Convenio colectivo y que se repartirá entre las peticiones recibidas antes del 15 de Octubre, de acuerdo con el criterio que adopte el Comité de Control, que será presidido por el criterio de justicia y atendiendo a los condicionantes que a continuación se detallan.

Las peticiones se clasificarán, necesariamente, en los grupos siguientes:

- Primer Grupo.

Educación Infantil (1er Ciclo- Hasta 4 años)

- Segundo Grupo.

Educación Infantil (2º Ciclo- 5 y 6 años)

Educación Primaria (1er Ciclo - 7 y 8 años)

- Tercer Grupo.

Educación Primaria (2º y 3er Ciclo - de 9 a 12 años)

Educación Secundaria Obligatoria (1er Ciclo -13 y 14 años)

- Cuarto Grupo.

Educación Secundaria Obligatoria (2º Ciclo- 15 y 16 años)

Bachillerato (17 y 18 años)

Formación profesional grado medio.

- Quinto Grupo.

Universidad

Formación Profesional Grado Superior.

Cuando se presente una solicitud correspondiente a estudios no especificados en estos grupos, el Comité de Control la asimilará a uno de ellos, teniendo en cuenta la duración y coste de dichos estudios.



La cuantía de cada ayuda escolar no será superior a la cifra obtenida de multiplicar la del grupo anterior por el coeficiente 1,4.

Para optar a la concesión de ayuda escolar habrá que acompañar a la solicitud los comprobantes de haber realizado la matrícula de los estudios que realizarán, así como las calificaciones obtenidas en el curso anterior. No se contemplarán las solicitudes de aquellos alumnos que tengan permiso de asistencia a clase como alumno oyente.

Si podrán acogerse a la ayuda escolar los repetidores de un año.

La concesión de la ayuda escolar para estudios especiales la aprobará el Comité de Control y la Empresa, en función del tipo de estudios que realice.

Serán considerados como hijos de trabajadores los hermanos, esposas, ahijados, sobrinos y nietos que vivan a sus expensas.

Artículo 12. Economato.

Se destina a atender los gastos generales del Economato, la cantidad necesaria para cubrir las cuotas de cada trabajador beneficiario de los servicios de ESCODE.

Aquellos que no quieran los servicios de ESCODE, la Empresa abonará la misma cantidad, en su recibo de salario.

Anexo V. Rendimientos e incentivos año 2003 motoserristas.

Aprovechamientos:

Se establece una tabla en la que se fija un precio base por estéreo con corteza aplicable desde el primer estéreo producido, un umbral semanal de producción en estéreos con corteza y un precio incentivado por estéreo con corteza para cada grupo de faenas que se aplicaría desde el primer estéreo producido si se supera el umbral semanal.

FAENAS	UMBRAL SEMANAL	PRECIO BASE EUROS/ESTEREO	PRECIO INCENTIVADO EUROS /ESTEREO
APEO, DESRAME	450 Estéreos	0,24	0,28
APEO, DESRAME, TRONZADO	150"	0,57	0,67
APEO, DESRAME, TRONZADO, APILADO	60"	1,57	1,72
FORMACION PAQUETES	125"	1,15	1,51

ENGANCHADOR PAQUETES	0"	0,14	0,19
-------------------------	----	------	------

Además de los incentivos establecidos anteriormente los motoserristas percibirán en el año 2003 la cantidad de 2,63 euros/día.

Día de trabajo en los peones la cantidad para 2003 es de 2,45 euros/día.

MAQUINARIA:

	ESTEREO MINIMO SEMANAL	EUROS EST. EXCESO MAYOR PRECIO	ESTEREO UMBRAL SEMANAL PRECIO EXCESO	EUROS/ E ST.NUEVO	EUROS PRIMA SEMANAL FUNCIONA MAQUINA	INCENTIVO EUROS/ HORA
TRACTORES FORESTALES	270	0,34	450	0,44	9,97	1,20
AUTOCARGADOR	510	0,31	1000	0,35	13,20	1,27
DESEMBOSQUE Y CARCA EN DISTANCIAS MENORES O IGUALES A 100 MTS						
SUBSOLADO	510	0,31	100	0,34	13,20	1,27
TERRAZAS	357	0,31	740	0,34	13,20	1,27
PROCESADORES	140	0,51	460	0,59	13,96	2,32
T.T.A.E.						7,56

Tractores Forestales:

- En épocas excepcionales si se obtienen menos de 30 estéreos/día se pagara faena no tabulada.
- Si a lo largo de la jornada se realizase faena no tabulada, se abonará la parte proporcional correspondiente a las horas trabajadas en dicha faena.

NOTAS COMUNES:

1. Si la maquinaria queda parada por avería, trastada u otra causa un tiempo inferior a una jornada de trabajo, se considerará la semana de cinco días (lunes a viernes), y si la parada es de mayor duración, el incentivo se liquidará

proporcionalmente a los días trabajados, tanto en el mínimo como la parte fija. El exceso sobre los mínimos así calculados se liquidarán a los precios fijados en la tabla.

2. El nuevo precio exceso sólo se aplicará a la producción en el caso de haber conseguido el Umbral Semanal Mayor Precio de producción.

3. Si el operador de máquina por falta de disponibilidad de máquina realiza trabajos de producción medible (por ejemplo: enganchador), percibirá el incentivo y rendimiento que corresponden al operador de la maquinaria. Esta norma no será aplicable cuando el paro de la máquina sea por razones estratégicas de la empresa. En este caso se pactarán estos conceptos.

4. La madera desemboscada por autocargadores y cargadores quedará depositada sobre camión.

5. La producción se medirá en estéreos con o sin corteza según sea el desembosque.

Percepciones por rendimiento no medible según categoría:

Maquinistas	19,25
Motoserristas	12,37
Peones Especialistas	12,37
Peones	12,37