

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7047** *Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sonae Arauco España-Soluciones de Madera, SL, para los centros de trabajo de Linares y Valladolid.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Sonae Arauco España-Soluciones de Madera, SL, para los centros de trabajo de Linares y Valladolid (código de convenio número 90103021012018), que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de mayo de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE SONAE ARAUCO ESPAÑA-SOLUCIONES DE MADERA, S.L.**

##### CAPÍTULO I

##### **Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afectará a los Centros de Trabajo de la empresa «Sonae Arauco España-Soluciones de Madera, S.L.», situados en Valladolid y Linares (Jaén).

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

1. Lo estipulado en este Convenio afecta a todo el personal empleado en dichos Centros, salvo lo dispuesto en la legislación vigente.

Queda expresamente excluido el personal sujeto por contrato civil por prestación de servicios.

2. La igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de género son principios plenamente reconocidos dentro de las actuaciones en el ámbito laboral de la Empresa.

## Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

Este Convenio Colectivo tendrá vigencia y se aplicará desde el 1 de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2020.

Se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes, denuncia que deberá ser hecha con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de las prórrogas que hubiere, iniciándose las negociaciones del nuevo, al menos un mes antes de su finalización.

## Artículo 4.º *Absorbilidad.*

Las modificaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos que en el futuro puedan establecerse en virtud de las disposiciones legales, voluntarias o de Convenio, serán absorbidas y compensadas con las condiciones establecidas en el presente y únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas, superan el nivel total de este Convenio en materia salarial.

## Artículo 5.º *Vinculación.*

Las condiciones de trabajo expresadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Serán incluidas en el presente Convenio las nuevas disposiciones legales que se promulguen durante su vigencia, que mejoren las condiciones de éste, salvo las salariales y económicas en general, globalmente consideradas, tal y como se contempla en el artículo 4.º

## Artículo 6.º *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## CAPÍTULO II

### Organización del Trabajo

## Artículo 7.º *Facultad de organización.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

## Artículo 8.º *Facultades de la Dirección.*

Además de las facultades generales de la Dirección para la adopción de sistemas de producción, de reestructuración de los departamentos y secciones, así como las relativas a cuanto pueda conducir a la mejora de la competitividad y productividad de la Empresa, inherentes todas ellas a la organización del trabajo, se extenderán a las cuestiones siguientes con carácter meramente enunciativo:

- a) La exigencia de la actividad normal.
- b) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el apartado anterior.
- c) Fijación de los índices de calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso, la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

e) La adaptación de las cargas de trabajo y rendimientos a nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de la fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

Artículo 9.º *Compromisos de la Dirección en relación con el establecimiento o modificación de incentivos.*

No obstante lo establecido en el artículo anterior, la Dirección de la Empresa, con objeto de armonizar plenamente sus facultades de organización del trabajo con el respeto y consideración del personal afectado, asume los siguientes compromisos:

a) Fijar, por lo que se refiere a incentivos, las fórmulas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los afectados, de la manera más sencilla y clara posible, de modo que, sea cual fuere la clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

b) Notificar por escrito a las personas afectadas de la Empresa, con un mínimo de 30 días de antelación, el propósito de cualquier modificación sustancial relativa a las condiciones de trabajo, en lo referente al sistema de incentivos. Si se tratase de una modificación de carácter colectivo, deberá además ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días.

c) Notificar asimismo, con la antelación posible, los cambios de régimen de trabajo y demás modificaciones de la organización del mismo, que no sean de tal entidad que proceda la aplicación del apartado anterior.

d) Limitar hasta un máximo de 12 semanas la experimentación de nuevas tareas o de nuevos sistemas de organización.

A estos efectos, la persona afectada conservará, durante el periodo de experimentación e independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiera obtenido en las 12 semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Finalizado el período de experimentación, y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe del Comité de Empresa, expresando su conformidad o desacuerdo.

En el plazo máximo de diez días, después de recibir el informe del Comité de Empresa, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos.

e) Exponer en los lugares de trabajo, la modificación del sistema de incentivos realizada.

f) Realizar, en el plazo acordado con los Representantes de los Trabajadores, el estudio necesario en cuanto a valoración de puestos en departamentos que puedan verse afectados por unas modificaciones o métodos que representen aumento del esfuerzo por parte del personal afectado, de forma tal que permita fijar el nuevo incentivo aplicable.

g) Las reclamaciones que puedan producirse en relación con la valoración de los puestos de trabajo, deberán ser planteadas por los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de cualquier otro derecho que legalmente les corresponda.

### CAPÍTULO III

#### Contratación y Clasificación Profesional

Artículo 10.º *Contratación.*

Las personas trabajadoras podrán ser contratadas para prestar sus servicios en la Empresa mediante cualquier modalidad de contrato de trabajo que esté prevista en la legislación vigente en cada momento.

La modalidad de contrato utilizada deberá adecuarse a lo previsto en la normativa que la regule, aplicándose las consecuencias previstas en la propia normativa, en el supuesto de su utilización inadecuada o fraudulenta.

Por lo que se refiere a los contratos de carácter eventual, por acumulación de tareas, podrán tener la duración máxima prevista en la legislación vigente.

Los contratos de trabajo por obra o servicio determinado se convertirán en contratos indefinidos en los términos y condiciones que, en cada momento, se establezcan en la legislación vigente.

#### Artículo 11.º *Clasificación Profesional.*

1. El sistema de Clasificación Profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, en los que se incluyen los puestos de trabajo existentes en la Empresa.

2. Se entenderá por Grupo Profesional el conjunto de ocupaciones o puestos de trabajo de carácter homogéneo de una determinada actividad técnica, administrativa o complementaria.

3. Se entenderá por Nivel Competencial la agrupación unitaria de aptitudes competenciales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio, un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.

4. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a un determinado Grupo Profesional y Nivel Competencial.

5. El detalle de Grupos Profesionales y la adscripción de los Niveles Competenciales a los mismos se recoge en el Anexo 1.

6. La Dirección de cada Centro de Trabajo informará a los representantes de los trabajadores acerca de las modificaciones que, en su caso, se produzcan en las tareas cotidianas a realizar por cada persona en su respectivo puesto de trabajo.

#### Artículo 12.º *Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional.*

Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de la plantilla a cada Nivel Competencial son los siguientes:

a) Formación o titulación académica o profesional, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada Nivel Competencial.

b) La responsabilidad, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud económica e impacto organizativo.

c) La iniciativa y/o la autonomía miden la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

d) La actividad intelectual y la complejidad de las tareas, que evalúan la intensidad, el esfuerzo y la creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se planteen y depende básicamente, del número de variables en juego, de la complejidad individual de cada una de ellas y del grado de definición de las mismas.

e) El mando o la coordinación para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.

#### Artículo 13.º *Niveles Competenciales.*

1. El personal será clasificado en alguno de los Niveles Competenciales siguientes:

1.1. Dirección de Planta.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes planean, organizan, dirigen y coordinan, al máximo nivel, las diversas actividades propias de cada Centro.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

#### 1.2. Responsable de Departamento.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes tienen la responsabilidad directa en la gestión de un Departamento o Unidad, dentro de cada Centro, planificando todas las actividades del mismo, con una responsabilidad técnica profesional.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

#### 1.3. Personal Técnico Especialista Titulado.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, con un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la Empresa.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

#### 1.4. Encargado/a.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.5. Recurso Preventivo.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes desempeñan puestos de trabajo de vigilancia del cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos. Todo ello en los términos previstos, en su caso, en la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales y Notas Técnicas de Prevención publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Tienen un grado alto de autonomía dentro de su actividad y están facultados para dar las indicaciones necesarias de corrección de las deficiencias que, en su caso, observen en supuestos de cumplimiento inadecuado de las actividades preventivas.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Básico, Medio o Superior especializado en la normativa de Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.6. Jefatura de Equipo/Mando Intermedio.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, ordenando y controlando el trabajo de un grupo o equipo de trabajadores de un proceso establecido.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.7. Personal Técnico Analista de Laboratorio.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, en el Área de Laboratorio, examinan y analizan los resultados de los análisis físicos o químicos y determinaciones de Laboratorio, con los conocimientos técnicos cualificados y necesarios para determinar, en su caso, las causas de las eventuales desviaciones respecto de los parámetros inicialmente determinados, proponiendo las actuaciones a realizar para corregir estas desviaciones; examinan y analizan las diversas reclamaciones sobre productos, tanto de proveedores, como clientes finales; realizan el seguimiento y control de los sistemas de gestión integrados; y cuidan de la correcta y permanente homologación de los equipos del Laboratorio.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.8. Oficial de Administración.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, con o sin responsabilidad de mando, desempeñan cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica o de recursos humanos, para cuya realización se precisa un alto grado de cualificación profesional, requiriendo una gran autonomía para alcanzar los objetivos asignados.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.9. Profesional de Fábrica Polivalente<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Ver apartado 4 de la disposición transitoria única.

Este Nivel Competencial tiene el objeto de potenciar a las personas que sepan llevar dos o más puestos de trabajo para ser utilizadas en las sustituciones y dar así mayor agilidad a la gestión del personal de los distintos Centros de Trabajo. No obstante, conviene matizar que, el no pertenecer a este nivel, no excluye al personal de realizar sustituciones. De ser frecuente estas sustituciones se adquirirá la suficiente perfección para alcanzar este nivel.

Comprenden este Nivel Competencial el personal que, con un alto grado de conocimiento, es capaz de llevar con soltura, dos o más puestos o departamentos de fabricación, teniendo a su cargo la maquinaria productiva, cuidando de su buena marcha, engrase elemental, conservación, orden y limpieza.

Los departamentos o puestos implicados son aquellos de los que no se puede prescindir. Se citan como ejemplo:

- Desfibradores/Máquina húmeda.
- Prensa.
- Cámaras.
- Clasificación/Sierras.
- Caldera.
- Electricistas de turno.
- Mecánicos de turno.

Como puestos no incluidos citamos:

- Reclasificación.
- Fleje.

## 1.10. Profesional de Fábrica Especialista.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, en los Departamentos de Producción, sin responsabilidad de mando habitual, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un elevado nivel de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido, siendo capaces de realizar todos los trabajos que comprende su especialidad, incluidos aquellos que requieren una especial dedicación y/o complejidad profesional.

Eventualmente pueden coordinar grupos de trabajo para procesos concretos.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

## 1.11. Profesional de Almacén Especialista.

Se encuadran encuadrados en este nivel competencial, quienes en el desempeño habitual y continuo de su puesto de trabajo en el Área de Almacén, son capaces de determinar el nivel de stocks de los diversos productos almacenados, con responsabilidad plena y directa en que no exista ninguna rotura o falta de stocks, todo ello con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un elevado nivel de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido.

Eventualmente pueden coordinar grupos de trabajo para procesos concretos.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

## 1.12. Oficial de Mantenimiento 1.<sup>a</sup>

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, en el Departamento de Mantenimiento, sin responsabilidad de mando habitual, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un elevado nivel de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido, siendo capaces de realizar todos los trabajos que comprende su especialidad, incluidos aquellos que requieren una especial dedicación y/o complejidad profesional.

Eventualmente pueden coordinar grupos de trabajo para procesos concretos.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

## 1.13. Profesional Analista de Laboratorio.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, sin responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo en el Área de Laboratorio realizando los trabajos y análisis de los diversos productos y materiales con arreglo a especificaciones e instrucciones definidas; efectuando la toma y preparación de muestras para dichas pruebas; expidiendo, en su caso, los boletines de análisis correspondientes y registrando adecuadamente en los sistemas informáticos todos aquellos datos que sean necesarios; y realizando funciones complementarias de cuidado y limpieza de los materiales y equipos del Laboratorio.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

## 1.14. Profesional de Oficina Técnica.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, sin responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo en la Oficina Técnica, realizando los trabajos de proyectos de mejora, resolución de problemas y apoyo a la actividad ordinaria de las diversas áreas

del Centro que requieren sus servicios, analizando, planificando y ejecutando los diversos trabajos, fases y desarrollo de actividades que surjan de dichos proyectos.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.15. Profesional de Administración.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, sin responsabilidad de mando, desempeñan cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica o de recursos humanos, para cuya realización se precisa un grado medio de cualificación profesional, con una supervisión aleatoria del trabajo realizado que, en todo caso, se llevará a cabo con autonomía para alcanzar los objetivos asignados.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.16. Profesional de Fábrica.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, sin responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo en los Departamentos de Producción, así como en todos aquellos otros Departamentos o Áreas de apoyo existentes en el Centro; todo ello con un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad también medio y autonomía dentro del proceso establecido.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.17. Profesional de Almacén.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, sin responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo en el Área de Almacén realizando, con sujeción a las directrices o instrucciones recibidas, los trabajos básicos de recepción de las mercancías, su ubicación en el espacio adecuado, procediendo al despacho de los pedidos solicitados por los diversos Departamentos y registrando adecuadamente en los sistemas informáticos todos aquellos datos que sean necesarios.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.18. Oficial de Mantenimiento.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, en el Departamento de Mantenimiento, sin responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido medio de complejidad, siendo capaz de efectuar todos los trabajos o tareas propios y normales que comprende su especialidad, según instrucciones generales recibidas.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.19. Conductor/a de Maquinaria Móvil.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, sin responsabilidad de mando, conducen habitualmente la maquinaria móvil utilizada para movimientos internos de materiales dentro del Centro, como carretillas, palas Volvo o similares.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en

la ocupación o cualificación específica para la misma, así como la titulación administrativa en su caso habilitante para la conducción.

#### 1.20. Operador/a de Portería.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes, sin responsabilidad de mando, realizan las actividades habituales en los sistemas de acceso al Centro, supervisando la entrada y salida de materiales, personas y elementos propios o ajenos a la Empresa y registrando adecuadamente todos aquellos datos que sean necesarios para el desempeño de la actividad del Centro.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### 1.21. Auxiliar de Administración.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes desempeñan cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica o de recursos humanos, según instrucciones concretas con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá formación de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

#### 1.22. Ayudante/Aprendiz.

Se encuadran en este nivel competencial, quienes realizan tareas según instrucciones concretas con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Pueden llegar a sustituir puntualmente a los Profesionales de Fábrica, Laboratorio, Almacén, Administrativo u Oficina Técnica en su ausencia.

Para la pertenencia a este nivel se requerirá formación de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

### Artículo 14.º *Sistema retributivo.*

1. El sistema retributivo recogido en el capítulo quinto «Política Salarial» del presente Convenio Colectivo se aplicará a los Grupos Profesionales y Niveles Competenciales, de acuerdo con las horquillas de retribución salarial que se determinan en el anexo 1.

2. Es facultad de la Empresa la determinación del nivel retributivo aplicable dentro de la referida horquilla, teniendo en cuenta para ello el grado de perfección y eficacia en la realización del trabajo.

## CAPÍTULO IV

### Ingresos, Ascensos, Plantillas y Movilidad

#### Artículo 15.º *Ingresos.*

1. El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a la normativa vigente en cada momento.

2. La Dirección del Centro informará a los Representantes de los Trabajadores del número de puestos de trabajo a cubrir y sus características.

3. Serán de libre contratación los Grupos Profesionales que impliquen funciones de mando o confianza.

4. Quienes resulten elegidos para ingresar en la Empresa serán sometidos a reconocimiento médico previo, siendo condición imprescindible para su ingreso la condición de apto para el desempeño del puesto de trabajo.

**Artículo 16.º** *Periodo de prueba.*

El ingreso se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Personal Técnico Titulado: Seis meses.
- b) Resto de Personal: Dos meses.

Sólo se entenderá que se está sujeto a periodo de prueba, si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba podrá resolverse libremente el contrato por la Empresa y el trabajador, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba, surtirá plenos efectos la modalidad contractual suscrita. La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo de este periodo que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

**Artículo 17.º** *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Los Grupos Profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa, con informe al Comité de Empresa.

2. Para el resto de los Grupos Profesionales, la Empresa establecerá un sistema de valoración de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral y haber desempeñado función de superior nivel competencial.
- b) El sistema de valoración confeccionado por la Dirección de acuerdo con los criterios del apartado anterior, será conocido por el Comité de Empresa. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar dicho Comité, que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución, sin perjuicio de cualquier otro derecho que les corresponda según la legislación vigente.

**Artículo 18.º** *Plantillas.*

La Dirección de cada Centro deberá comunicar anualmente al Comité de Empresa la plantilla de su personal, señalando el Grupo Profesional, el nivel retributivo y la fecha de alta de los trabajadores.

**Artículo 19.º** *Traslados.*

1. Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio, podrán efectuarse:

- a) Por solicitud de la persona interesada.

En este supuesto se requerirá la previa aceptación de la Empresa y la persona solicitante carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

- b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

En este supuesto se estará a las condiciones pactadas entre ambas partes.

- c) Por necesidades organizativas.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, por concurrir las causas establecidas en la legislación vigente para el supuesto de movilidad geográfica, la Empresa podrá llevar a cabo el traslado aunque no llegue a un acuerdo con la persona afectada, siempre que se le garanticen todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se

concede a la Empresa solamente podrá ser ejercida con quienes lleven al servicio de la misma menos de diez años, tan solo por una vez y según el orden inverso al de antigüedad.

Estas limitaciones no afectan a quienes estén incluidos en los Grupos Profesionales números 5 y 6.

Cuando en el centro de trabajo de procedencia se produzca vacante de igual Grupo Profesional y Nivel Competencial, la persona trasladada tendrá preferencia a ocupar la plaza vacante.

La Empresa vendrá obligada, asimismo, a facilitar a quien traslade vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a la que viniera disfrutando, y si esto no fuera posible, le abonará la diferencia de renta.

En caso de que la persona afectada por el traslado sea propietario de la vivienda en que resida, se considerará a los efectos antes indicados de calcular la eventual diferencia de renta, la que corresponda a la vivienda de su propiedad, según los precios normales vigentes del mercado inmobiliario al momento del traslado.

Se respetarán los criterios de preferencia que, en cada momento, establezca la legislación.

d) Por permuta.

Quienes tengan destino en localidades distintas, pertenecientes al mismo Grupo Profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

2. En todo caso, la persona trasladada percibirá, previa justificación, el importe de sus gastos de locomoción y de los familiares que convivan con ella, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización igual a sesenta días de salario.

#### Artículo 20.º *Traslado del Centro de Trabajo.*

1. En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de Trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, y salvo casos de fuerza mayor o en el supuesto de que la comunicación hecha con la citada antelación suponga un grave deterioro para los intereses empresariales que aconseje reservar la información, que en cualquier caso deberá ser dada a conocer a la plantilla con un plazo de tres meses de antelación.

2. Deberán detallarse en dicha comunicación los extremos siguientes:

- a) Las causas y las circunstancias que motivan el traslado del Centro de Trabajo, con respeto al procedimiento y requisitos recogidos en la legislación vigente.
- b) Lugar donde proyecta trasladar el Centro.
- c) Posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

3. La persona afectada tendrá un plazo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta del traslado. De llevarse a efecto el traslado, tendrá derecho a percibir las compensaciones fijadas en el artículo anterior.

Quien hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser compensado en los perjuicios ocasionados.

#### Artículo 21.º *Cambios de puestos de trabajo.*

Los cambios de puesto de trabajo, dentro del mismo Grupo Profesional, deberán comunicarse a la persona afectada con la mayor antelación posible y, caso de no contar con su aprobación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Si el cambio implica una movilidad funcional se deberán cumplir los requisitos establecidos en la legislación vigente.

En el supuesto de que el cambio de puesto de trabajo fuera a distinto Grupo Profesional, la persona afectada deberá ser reintegrada al Grupo de origen en cuanto exista una vacante.

#### Artículo 22.º *Alteración del horario habitual.*

1. Se abonará la «Prima de Llamada» que se cuantifica en el anexo 3 en los siguientes casos:

- a) En el caso de que el trabajador fuera avisado para cualquier tipo de trabajo y dicho aviso produzca una modificación de su horario habitual.
- b) En el caso de que el trabajador fuera avisado, una vez que hubiera abandonado el Centro de Trabajo, tras la realización de su jornada laboral.
- c) En el caso de que el trabajador prolongase su jornada de trabajo, por indicación de la Empresa, por un tiempo superior a 3 horas. No procede el pago de la prima si la prolongación de la jornada de trabajo es inferior a 3 horas.

Excepcionalmente, y para el supuesto de trabajadores con jornada partida, que en su calendario tengan que trabajar los sábados, sólo en horario de mañana, en caso de prolongación de su jornada de trabajo más allá de las 14 horas del sábado, tendrán derecho a percibir esta prima.

2. Esta Prima de Llamada se abonará una sola vez en el caso de que la sustitución sea por un solo día.

3. Se abonarán dos Primas de Llamada cuando la sustitución sea por dos o más días en el mismo turno.

4. Quien tuviese que realizar trabajos entre las 22:30 y las 02:00 horas de la madrugada, por prolongación de su jornada o por un aviso concreto, tendrá derecho a disfrutar como descanso la jornada matinal del día siguiente. Si el aviso o la prolongación de jornada de la jornada requiriese su permanencia hasta después de las 02:00 de la madrugada, tendrá derecho a disfrutar como descanso toda la jornada laboral siguiente o, en su defecto, el tiempo equivalente de descanso elegido de mutuo acuerdo entre la persona afectada y la Empresa, sobre todo cuando se tenga previsto la jornada siguiente de descanso.

5. Quien estando de jornada partida debiera prolongar su jornada matinal por trabajos urgentes, se considerará completo el día de trabajo, si el tiempo efectivo realizado supera los 4/5 de la jornada que le correspondiera.

6. El cambio de jornada partida a jornada continuada, coincidiendo con el horario de turnos, será considerado como alteración del horario habitual.

#### Artículo 23.º *Movilidad Funcional.*

1. Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional, en los términos establecidos por la ley, siempre que no implique traslado de localidad. A quienes fuesen objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley.

2. La Empresa, en caso necesario y siempre que concurran razones técnicas, organizativas o de producción que justifiquen esta medida y sólo por el tiempo imprescindible para su atención, podrá destinar a la plantilla a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución en tanto se desempeña el trabajo del Grupo superior, será la correspondiente a este último.

Cuando se trate de un Grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservándose, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Empresa evitará reiterar esta situación con la misma persona.

3. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo Grupo Profesional.

Artículo 24.º *Ceses voluntarios.*

Quienes deseen causar baja voluntaria en la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Dos meses, para quienes estén incluidos en los Grupos Profesionales números 2-B, 3-B, 4, 5 y 6, según detalle recogido en el Anexo 1.
- b) Quince días, para quienes estén incluidos en los Grupos Profesionales números 1, 2-A y 3-A, según detalle recogido en el Anexo 1.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, de quienes soliciten causar baja voluntaria, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho de la persona solicitante a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación, y por consiguiente no nace este derecho, si esta persona no preavisó con la antelación debida.

## CAPÍTULO V

### Política Salarial

Artículo 25.º *Sistema retributivo.*

Las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio, están constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base Convenio.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Prima Variable de Producción o Incentivo.
- Complementos de Puesto:
  - a) Turnicidad.
  - b) Nocturnidad.
  - c) Trabajos en domingos y festivos.
- Complementos Personales.

Artículo 26.º *Pago del salario.*

El pago del salario se realizará por meses. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Se tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90% del importe del salario.

Artículo 27.º *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

Todo el personal, sin distinción de sexo, tendrá idéntica retribución para trabajos de igual valor, en los términos establecidos en la ley.

Artículo 28.º *Tablas salariales.*

1. Las tablas salariales de aplicación en los ejercicios 2016 a 2020 figuran en el anexo 2.

El importe que figura en dichas tablas salariales es el resultado de la aplicación de los acuerdos alcanzados en materia salarial, consistentes en:

- Para el ejercicio 2016, no se contempla modificación salarial alguna.
- Para el ejercicio 2017, el acuerdo contempla un incremento del 1,5% para todos los conceptos retributivos.
- Para el ejercicio 2018, el acuerdo contempla un incremento del 1,75% para todos los conceptos retributivos.
- Para el ejercicio 2019, el acuerdo contempla un incremento del 1,75% para todos los conceptos retributivos.
- Para el ejercicio 2020, el acuerdo contempla un incremento del 1,75% para todos los conceptos retributivos.

2. Cláusula de garantía salarial.

2.1. La Empresa garantiza la compensación de la diferencia positiva entre el porcentaje final del Índice de Precios al Consumo de España –Índice Nacional General– (publicado por el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que en su caso le pudiera sustituir en la publicación de los Índices) acumulado entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2020, más un 0,8%, y la suma de los incrementos salariales anuales referidos en el apartado anterior.

2.2. En su caso, y si finalmente se constata la existencia de esta diferencia positiva, la cantidad resultante se abonaría en el mes de febrero del año 2021 a toda la plantilla que esté en alta el 1 de enero de 2021.

Asimismo, la diferencia positiva resultante (en porcentaje) se incorporaría a las tablas salariales con fecha de efecto 1 de enero de 2021.

Artículo 29.º *Antigüedad.*

El concepto retributivo de antigüedad para el personal afectado por el presente Convenio, se determinará como sigue:

1. El personal afectado por este Convenio percibirá el concepto de antigüedad, por el tiempo de servicios prestados a la Empresa y consistirá en un máximo de dos trienios y cinco quinquenios.

2. El importe de este concepto es el que se establece en la tabla de antigüedad que figura en el anexo 2 bis (Tablas de antigüedad).

Estas tablas reflejan los importes para cada nivel salarial profesional, aplicables en los ejercicios 2016 a 2020.

3. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

4. El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

5. Quien cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 30.º *Pagas extraordinarias.*

1. La plantilla percibirá, en tanto en cuanto no se vea afectada por el artículo 4º, un total de seis pagas extraordinarias en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre.

2. Las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de junio y diciembre, serán de una mensualidad de 30 días, y estarán compuestas por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base Convenio.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.

3. Las pagas extraordinarias de febrero, abril, agosto y octubre, serán de una mensualidad de 30 días y estarán compuestas por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base Convenio.
- Antigüedad.

4. Dichas pagas extraordinarias serán abonadas en la nómina del mes anterior al mes que corresponda.

5. El cómputo para el cálculo del devengo de estas gratificaciones, es el siguiente:

- Para la gratificación del mes de febrero del año en curso: del 1 de febrero del año anterior al 31 de Enero del año en curso.

- Para la gratificación del mes de abril del año en curso: del 1 de abril del año anterior al 31 de Marzo del año en curso.

- Para la gratificación del mes de junio del año en curso: del 1 de junio del año anterior al 31 de Mayo del año en curso.

- Para la gratificación del mes de agosto del año en curso: del 1 de agosto del año anterior al 31 de Julio del año en curso.

- Para la gratificación del mes de octubre del año en curso: del 1 de octubre del año anterior al 30 de Septiembre del año en curso.

- Para la gratificación del mes de diciembre del año en curso: del 1 de diciembre del año anterior al 30 de Noviembre del año en curso.

Artículo 31.º *Prima Variable de Producción o Incentivo.*

Quienes estén comprendidos entre los niveles retributivos del 1 al 16, ambos inclusive, están afectados por el sistema de «Prima Variable de Producción o Incentivo», relacionada con el tiempo de utilización de las fábricas y respecto a la valoración de los puestos de trabajo establecidos, siendo regulada esta prima por la normativa siguiente:

1. Valoración de puestos.

Los puestos de fábrica quedan valorados según detalle en anexo 4.

2. Cálculo de la prima.

2.1. La prima individual es el resultado de aplicar la fórmula siguiente:

$$A \times B \times C$$

siendo:

- A. Valor punto hora.
- B. Número de horas de presencia.
- C. Coeficiente de puntuación del puesto de trabajo.

2.2. En el caso de que el trabajador haya ocupado, en el periodo de liquidación, dos o mas puestos de trabajo de diferente puntuación, la prima se calculará según las horas de presencia en cada puesto.

### 3. Definición del Valor Punto Hora.

Es el resultado de multiplicar el Índice de Rendimiento por el Valor Unidad Índice de Rendimiento.

#### 3.1. Índice de Rendimiento.

3.1.1. El Índice de rendimiento es el porcentaje de tiempo efectivo computable de funcionamiento de las prensas de la fábrica.

La fórmula del Índice de rendimiento, es la siguiente:

$$\frac{\text{Tiempo efectivo computable} \times 100}{\text{Tiempo disponible}}$$

siendo:

#### A. Tiempo disponible:

Es el tiempo en minutos de los días naturales que comprende el periodo de liquidación.

De la cifra que resulte, deben ser deducidos los minutos que se destinen o empleen en dicho periodo a las paradas por festividades pactadas (22 turnos de parada de fabricación) y de los quince días equivalentes a 45 turnos de fabricación, que se fijan para montajes o reparaciones importantes.

#### B. Tiempo efectivo:

Es el tiempo real en minutos de funcionamiento de las prensas.

#### C. Tiempo efectivo computable:

Es el tiempo efectivo en minutos, una vez deducida la incidencia de la producción de materiales de segunda calidad.

La Dirección de la Fábrica establecerá con el Comité los porcentajes de segunda calidad permitidos sin penalización de tiempo. Para el exceso de ese porcentaje, se aplicará la penalidad como sigue:

- Por cada 1% que exceda el porcentaje sin penalizar, se aplicará una disminución del 1% de los minutos de tiempo efectivo.
- Cuando se produzca tablero que por su destino no sea necesario clasificar, a esta producción se le aplicará el coeficiente medio ponderado de la producción clasificada.

Las reclamaciones de clientes imputables al proceso de fabricación o de clasificación serán consideradas asimismo como segundas calidades.

3.1.2. Con independencia del cálculo del Índice de Rendimiento conforme a las reglas indicadas con anterioridad, se establecen los siguientes límites máximo y mínimo de dicho Índice:

Máximo. 95% de rendimiento.

Mínimo. 70% de rendimiento.

#### 3.2. Valor Unidad Índice de Rendimiento.

En aplicación de los acuerdos salariales y de jornada de trabajo alcanzados en el presente Convenio, se ha fijado el Valor de la Unidad del Índice de Rendimiento:

- i) Para el año 2016 se ha fijado el valor de la unidad del índice de rendimiento en 0,015426.
- ii) Para el año 2017 se ha fijado el valor de la unidad del índice de rendimiento en 0,015657.

iii) Para el año 2018 se ha fijado el valor de la unidad del índice de rendimiento en 0,015931.

iv) Para el año 2019 se ha fijado el valor de la unidad del índice de rendimiento en 0,016210.

v) Para el año 2020 se ha fijado el valor de la unidad del índice de rendimiento en 0,016494.

#### 4. Aspectos varios.

4.1. Durante el periodo de vacaciones la Prima Variable de Producción o Incentivo se abonará de acuerdo con la prima media alcanzada en los tres meses anteriores.

4.2. El Comité de Empresa tendrá conocimiento del cálculo mensual de la Prima Variable de Producción o Incentivo.

4.3. La revisión de las valoraciones, tiempos, producciones y cuanto afecte a esta Prima, se efectuará por algunos de los siguientes hechos:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales.
- b) Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

## CAPÍTULO VI

### Jornada de Trabajo, Horario, Horas Extraordinarias y Vacaciones

#### Artículo 32.º *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo anual se fija en 1.760 horas de trabajo efectivo para los años 2016 a 2020.

Toda la plantilla tendrá a su disposición 8 horas de asuntos propios a disfrutar de mutuo acuerdo. De no haberse disfrutado el 31 de diciembre, se realizará la compensación correspondiente.

#### Artículo 33.º *Horarios.*

1. Las necesidades de producción de estos Centros de trabajo requieren un sistema de trabajo en turnos continuados de 8 horas, incluidos domingos y días festivos. A los efectos de descanso semanal del personal afectado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. El resto trabajará en jornada partida y/o intensiva según el calendario a establecer cada año. Para este colectivo y como norma general, se fijará un horario semanal que permita mantener los servicios imprescindibles de los diversos Centros de trabajo, durante 4 horas del sábado. La jornada laboral del sábado, finaliza a las 14 horas.

2.1. Horario de jornada partida,- Los horarios de los distintos Centros de trabajo se establecerán de forma que sea coincidente la jornada de mañana:

Entrada: 8:30 horas.

Salida: 13:30 horas.

2.2. La jornada intensiva se establecerá en los Centros de trabajo, como norma general, del 1 de Junio al 30 de Septiembre, en aquellos Departamentos en que el normal desarrollo de los distintos servicios lo permitan.

3. Cada Centro de trabajo decidirá el tiempo para la comida, que podrá ser de una hora u hora y media.

4. A la hora de proceder al establecimiento de los diversos horarios, se tendrá en cuenta que, dado el carácter de proceso productivo continuo de nuestras fábricas, se requiere la mayor atención posible del personal de mantenimiento y servicios.

**Artículo 34.º Horas extraordinarias.**

El número de horas extraordinarias, en ningún caso, podrá ser superior a las marcadas en la legislación vigente.

No se tendrá en cuenta para el computo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las realizadas debidas a las siguientes causas, sin perjuicio de su abono como tales:

- a) Las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes.
- b) Las compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La compensación de las horas extraordinarias no será inferior al valor de las horas ordinarias o tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementada en un 75%. En el supuesto de que se opte por el descanso, se deberá establecer de común acuerdo el disfrute del mismo.

**Artículo 35.º Distribución irregular de la jornada de trabajo.**

La Dirección de la Empresa podrá efectuar una distribución irregular de la jornada de trabajo anual, con los límites previstos en cada momento por la legislación vigente.

**Artículo 36.º Calendario Laboral.**

1. En el mes de diciembre la Empresa señalará, con intervención del Comité de Empresa, los calendarios laborales de los distintos Departamentos de los Centros de Trabajo para el año entrante.

Dichos calendarios deberán incluir las fiestas que afecten a cada uno de ellos, tanto locales como nacionales, así como las fechas hábiles de disfrute de vacaciones en cada caso.

Los diversos calendarios deberán distribuir el número de horas anuales a trabajar, fijando los horarios a cumplir por los distintos Departamentos.

2. El desarrollo del Calendario Laboral de turno se establecerá en cada Centro, en base a los ya estudiados, y que recogerán fundamentalmente:

- 15 días, al menos, de vacaciones ininterrumpidas, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- Se establece una «Bolsa de Horas» individual. Esta «Bolsa de Horas» no se corresponde con una distribución irregular de la jornada de trabajo.

Se trata de que, las personas con régimen de turnos, acumulen sus horas o jornadas, distribuidas en el transcurso del año como «jornadas a normal», en una «Bolsa de Horas», esto es, jornadas que sin estar fijadas en días concretos en los calendarios laborales, las marcará la Empresa para ser utilizadas en cubrir eventuales ausencias de cualquier tipo (Incapacidad Temporal, ausencias del trabajo por permisos personales o de tipo sindical, por formación) y cualquier otro trabajo habitual que se viene realizando en las «jornadas a normal». Para estos trabajos habituales se deberá avisar con un mínimo de 24 horas de antelación.

A estos efectos, se entiende por «jornada a normal» aquella jornada que en un calendario laboral de turnos rotativos continuados, se marca en jornada partida para completar la jornada anual del trabajador.

La representación de los centros afectados se reunirá con los directores de cada centro para elaborar el calendario de turnos anual.

• A esta «Bolsa de Horas» solamente irán incorporadas el 50% de las horas de «jornadas a normal» de forma individual. El resto de las horas de «jornadas a normal» irán señaladas en el Calendario y deberán estar distribuidos regularmente por semanas, tratando de cubrir los días laborables (excepto sábados, domingos y festivos).

- Las horas individuales incluidas en «Bolsa de Horas», serán utilizadas por la Empresa en su totalidad, y quedarán finalizadas al 31 de diciembre de cada año.
- Se excluye de la utilización de esta «Bolsa de Horas», los sábados, los domingos y los festivos.
- Las horas utilizadas de la «Bolsa de Horas» individual, (horas realizadas de Lunes a Viernes), tendrán una compensación, en parte de hora, no económica, de 20%, dentro de las horas acumuladas en dicha «Bolsa de Horas».
- Los días señalados en el Calendario como de turno normal, serán a jornada partida, a no ser que como consecuencia de necesidades de organización de trabajo, deban de ser en jornada continuada (en este caso se considerará una alteración de horario, con prima de llamada).
- Las horas o fracciones de hora, que se empleen para cubrir ausencias por retraso del relevo, serán compensadas con dos horas de descanso por cada hora, o el doble del tiempo cubierto si no llega a la hora, pudiendo la Empresa pagar como extraordinaria el tiempo empleado por ausencia del relevo y compensar como descanso, el resto de las horas o fracciones de hora.

#### Artículo 37.º Vacaciones.

1. Toda la plantilla afectada por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones.

De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Nota. Los Directores de los Centros tratarán de reflejar, de acuerdo con los Comités de Empresa, en los calendarios de turno, el mayor número de días de vacaciones ininterrumpidos posible, teniendo en cuenta el mínimo de quince días naturales establecido.

2. Se considera el periodo normal de disfrute de vacaciones del 16 de junio al 15 de septiembre.

3. Prima de Vacaciones.

Quienes, de mutuo acuerdo con la Dirección del Centro y cuando las necesidades operativas lo permitan, disfruten sus vacaciones fuera del periodo indicado en el apartado anterior, tendrán derecho a una compensación denominada «Prima de Vacaciones», con el siguiente importe:

2016	2017	2018	2019	2020
10,44 €/día	10,60 €/día	10,79 €/día	10,98 €/día	11,17 €/día

La prima de vacaciones se devengará automáticamente, de no mediar orden contraria en el sentido que la Dirección del Centro autorice las vacaciones en beneficio del interesado sin derecho a prima.

4. Quienes, por razones operativas, fueran avisados para trabajar, interrumpiendo así su periodo normal de vacaciones, se les abonará las horas que trabajen como extraordinarias (sin repercusión en Prima de Incentivo), y disfrutarán de los días pendientes de vacaciones, en el momento de la interrupción, en otra época de acuerdo con la Dirección del Centro.

Asimismo, quienes, por razones operativas, fueran avisados para trabajar interrumpiendo así su periodo de vacaciones, y siempre que esta interrupción coincida con domingo o festivo y siempre que no se les pudiera compensar con otro domingo o festivo, se les procederá a abonar la Prima de Compensación por llamada en domingo o festivo.

5. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico, excepto en caso de fallecimiento o cese, en el que su importe se satisfará en la liquidación correspondiente.

En estos casos, se tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo, la fracción del mismo.

6. Todo el personal que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. El periodo de devengo de las vacaciones es de 1 de julio a 30 de junio.

7. La Empresa, a petición de los trabajadores, deberá abonar a éstos en concepto de anticipo, hasta una mensualidad de su sueldo en el momento del comienzo de sus vacaciones.

8. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo, en los tablones de anuncios para conocimiento de la plantilla.

9. Cálculo del importe de los periodos de vacación.

La compensación a abonar a los trabajadores durante los periodos de vacación comprenderá los siguientes conceptos salariales:

- Salario base Convenio.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento «ad personam».
- Prima Variable de Producción o Incentivo.—Se abonará la cantidad que proceda en función del cálculo indicado en el artículo 31.º
- Prima de Turnicidad.
- Primas de Nocturnidad, Domingos y Festivos.—Se abonará la media de los últimos 6 meses antes del periodo de vacación.

## CAPÍTULO VII

### Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Artículo 38º. *Desplazamientos y Dietas.*

1.- Los importes de las dietas a que se refiere el presente artículo, quedan de la siguiente manera:

	2016 — Euros	2017 — Euros	2018 — Euros	2019 — Euros	2020 — Euros
Desayuno.	5,06	5,14	5,23	5,32	5,41
Almuerzo.	22,17	22,50	22,89	23,29	23,70
Cena.	22,17	22,50	22,89	23,29	23,70

En cuanto al precio del kilómetro recorrido en coche particular, previa autorización, queda fijado en 0,26 euros/km durante el periodo 2016-2020.

Nunca el viaje realizado en vehículo particular dará lugar al devengo de gastos de locomoción, hotel y dietas, por el tiempo invertido adicional en relación con el medio habitual al transporte utilizado, a excepción de que esté debidamente autorizado.

2. Serán de cuenta de la Empresa los gastos de alojamiento y transporte. La Empresa será la encargada de gestionar la búsqueda del alojamiento y el medio de transporte más adecuados.

3. Esta dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá al 50% cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el personal sólo tenga que realizar fuera del lugar de residencia habitual la comida del mediodía, percibirá la dieta correspondiente a la misma.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la Empresa, y la distribución del horario permitan al personal hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de la dieta.

4. Se justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

## Artículo 39.º *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando coincida en sábado, domingo o festivo, será de tres días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a que se refiere este apartado son:

- a) Cónyuge.
  - b) Hijos.
  - c) Nietos.
  - d) Padre/Madre (incluidos por afinidad los suegros).
  - e) Abuelos (incluidos por afinidad).
  - f) Hermanos (incluidos por afinidad los cuñados).
  - g) Tíos (hermanos de padres). En este supuesto sólo será objeto de retribución 1 día.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos y por afinidad a los cuñados, en la fecha de celebración de la ceremonia.
  4. Un día por traslado de su domicilio habitual.
  5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
  6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
  7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
  8. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en la forma que regule la legislación vigente.

En cuanto a los puntos 1 y 2, tales licencias se otorgarán en casos extraordinarios, debidamente acreditados, por el tiempo que sea preciso, conviniendo las condiciones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

## Artículo 40.º *Licencias sin sueldo.*

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta tres meses, el personal que lleve al servicio de la Empresa al menos un año. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de personas equivalentes al 2% de la plantilla del Centro de Trabajo.

Durante el periodo de licencia sin sueldo, quien lo use no devengará el importe correspondiente a dicho periodo por las pagas extraordinarias a que se refiere el Artículo 30º, y tampoco las vacaciones correspondientes a dicho periodo. Tampoco devengará antigüedad.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberá transcurrir como mínimo, un año completo desde la fecha de terminación de la anterior.

#### Artículo 41.º *Excedencias voluntarias.*

Quienes tengan más de un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes.

Quien no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, se deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando se solicite el reingreso, éste estará condicionado a que haya vacante en su Grupo Profesional; si no existiese vacante en el Grupo Profesional propio y sí en el inferior, quien lo solicita podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante, debiendo la Empresa comunicarle este extremo.

#### Artículo 42.º *Excedencias especiales.*

Dará lugar a la situación de excedencia especial, el nombramiento para cargo público o sindical cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público o sindical que ocupaba.

#### Artículo 43.º *Asistencia a consultas médicas.*

Cuando por razón de enfermedad se precise la asistencia a una consulta médica de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse la asistencia con la documentación pertinente.

Justificándolo adecuadamente, se podrá acudir en las mismas condiciones a consultas médicas distintas de la Seguridad Social, por un tiempo máximo de dos horas. Asimismo, y en casos excepcionales, podrá solicitarse ampliación de dicho plazo.

### CAPÍTULO VIII

#### Régimen Disciplinario

#### Artículo 44.º *Determinación.*

El personal afectado por este Convenio podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 45.º *Graduación de las faltas.*

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

#### Artículo 46.º *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un periodo de 30 días, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta 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 Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y limpieza.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada y sin que concurra reiteración.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

#### Artículo 47.º *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días o tres faltas de puntualidad injustificadas, con retraso superior a 30 minutos y en el mismo periodo de 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días, como máximo, y sin que concurra reiteración.
3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otra persona, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. 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.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. La embriaguez, fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.
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. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

#### Artículo 48.º *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses; o veinte, durante un año.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de 30 días como máximo, cuando concorra reiteración, y ausencia de más de dos días durante el mismo periodo.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier persona, dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6. La condena por los Tribunales de Justicia, por cualquier clase de delito que implique pérdida de libertad, cometida fuera o dentro de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. 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.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director del Centro de Trabajo de la Empresa o a través de los canales de denuncia establecidos por la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral («mobbing»), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad a las personas que trabajan en la Empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 49.º Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá también tramitación de expediente o procedimiento

sumario en que sea oído el trabajador afectado, dando cuenta del mismo al Comité de Empresa.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa al mismo tiempo que al propio interesado, de toda sanción que imponga.

#### Artículo 50.º Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otro puesto de trabajo en las condiciones de éste u otra localidad, o despido.

#### Artículo 51.º Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá: para las faltas leves, a los tres días; para las faltas graves, a los quince días; y para las muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión. Asimismo, quedarán eliminadas del expediente personal las anotaciones correspondientes a faltas, sancionadas o no, al cabo de dos años, en los que el interesado no haya cometido falta alguna.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 52.º Seguridad y Salud.

1. La protección de la seguridad y la salud de toda la plantilla en el trabajo constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que permita alcanzar satisfactoriamente este objetivo con los medios y recursos suficientes para ello.

En tal sentido la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Dichas actividades serán objeto de planificación por la Empresa, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, adoptando las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

2. En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad 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 de desarrollo de la misma.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar este ámbito de actuación de acuerdo con los siguientes criterios:

### 3.1. Evaluación de riesgos.

En la elaboración de la evaluación de riesgos se tomarán como fuentes de información la observación de las condiciones de trabajo, las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, así como las informaciones aportadas por el personal.

La evaluación de riesgos deberá revisarse periódicamente cuando cambien las condiciones de trabajo, cuando se detecten daños a la salud de los trabajadores o cuando haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

Los resultados de la evaluación de riesgos deben transformarse en propuestas de eliminación o reducción de los riesgos detectados, que deberán reflejarse en la planificación de la actividad preventiva.

Será necesaria la presencia en el Centro de Trabajo de «recursos preventivos» en todos los casos en que así sea requerido por la legislación vigente, quienes desempeñarán las funciones que legalmente tengan atribuidas.

### 3.2. Información, consulta y participación de los trabajadores.

La Empresa adoptará las medidas adecuadas para que todo el personal reciba todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado a) anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo establecido en las medidas de emergencia.

### 3.3. Vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

En este sentido, se realizarán los reconocimientos o pruebas médicas necesarias en todos aquellos supuestos que así lo determine la legislación vigente.

### 3.4. Derechos de los trabajadores.

Tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, tendrán derecho a:

- a) Tener la información de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
- b) Recibir una formación teórica y práctica, en materia preventiva, que deberá actualizarse si fuera necesario.
- c) Participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se ejercerá a través de los Delegados de Prevención.
- d) La vigilancia periódica de su salud.
- e) Cualesquiera otros que vengán reconocidos en la legislación vigente.

### 3.5. Obligaciones de los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Empresa.

El incumplimiento por parte de la plantilla de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en la legislación vigente y en el régimen sancionador del presente Convenio Colectivo.

### 3.6. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, canalizan los derechos de participación y consulta de los trabajadores y ejercen una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores.

La Empresa les deberá proporcionar los medios y la formación en materia preventiva que, en cada momento, establezca la legislación vigente.

Sus competencias, facultades y derechos serán los que, en cada momento, establezca la legislación vigente. Asimismo, y sin perjuicio de lo previsto en la Ley al respecto, dispondrán al año de un máximo de dieciséis horas, cada uno de ellos, para asistir a cursos sobre Prevención de Riesgos Laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia a los mismos.

### 3.7. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación en la Empresa destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

En su caso, podrá disponer de un Reglamento Interno de Funcionamiento si ambas partes así lo acuerdan.

### 3.8. Riesgo grave e inminente.

Los Delegados de Prevención que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Dirección del Centro de Trabajo por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se podrán dirigir a la autoridad competente.

Si el riesgo de accidente fuera grave e inminente, los representantes de los trabajadores podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

### 3.9. Protección a la maternidad.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación de riesgos, que puedan influir negativamente en su salud o la del feto, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos que, en cada momento, estén establecidos en la legislación vigente.

## Artículo 53.º *Equipos de protección individual.*

1. La Empresa deberá proporcionar a toda la plantilla los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

2. La Empresa facilitará con carácter anual, preferentemente en el mes de enero, de modo obligatorio y gratuito a los trabajadores que por su trabajo lo necesiten, el vestuario laboral de protección necesario. Además se les facilitarán dos toallas.

## CAPÍTULO X

### Derechos Sindicales

Artículo 54.º *Elecciones para los Representantes de los Trabajadores.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las elecciones para miembros del Comité de Empresa, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los trabajadores «Técnicos y Administrativos» y otro por los trabajadores «Especialistas y No Cualificados».

2. El colegio de «Técnicos y Administrativos» estará compuesto por los trabajadores incluidos en los Grupos Profesionales designados con la letra «B»; y el colegio de «Especialistas y No Cualificados» estará compuesto por los trabajadores incluidos en los Grupos Profesionales designados con la letra «A», según detalle recogido en el anexo 1.

Artículo 55.º *Competencias de los Representantes de los Trabajadores.*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

b) Conocer anualmente las Cuentas Anuales y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

i) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

ii) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

iii) Planes de formación profesional de la Empresa.

iv) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

v) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves.

g) Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

h) Ejercer una labor:

i) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

ii) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden en la legislación vigente.

i) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

j) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este apartado 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados c) y d) del punto anterior, deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días.

3. Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de ellos para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Centros hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- b) Centros de 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

Podrán acumularse las horas de distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el límite de 60 horas por cada persona, salvo en los casos excepcionales de convocatoria de congreso o similares de algún Sindicato, en cuyo caso sería ampliable el número de horas necesarias hasta el tope máximo de las horas de los componentes del Comité de Empresa.

El uso de estas horas a los fines indicados, deberá ser notificado a la Dirección del Centro, al menos con 24 horas de antelación, con el fin de evitar perturbaciones en la actividad normal del Centro.

#### 4. Reuniones.

Mensualmente se celebrará una reunión del Comité de Empresa con la Dirección del Centro.

El orden del día será de carácter fijo con los temas establecidos de mutuo acuerdo. Si existiera algún tema de carácter urgente, podría incluirse también en las reuniones mensuales.

Tanto la Dirección del Centro, como los Representantes de los Trabajadores, podrán convocar una reunión de carácter extraordinario, si hubiese motivo para ello.

De todas las reuniones, se levantará Acta de lo tratado, firmada por ambas partes. Dichas Actas serán debidamente archivadas.

#### 5. Capacidad y sigilo profesional.

5.1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

5.2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información que les haya sido expresamente comunicada, en legítimo y objetivo interés de la Empresa o del Centro, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

6. En lo no contemplado expresamente en este Convenio, en lo relativo a la materia de este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor.

**Artículo 56.º Asambleas de la plantilla.**

1. Toda la plantilla de cada Centro de Trabajo tiene derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por los Representantes de los Trabajadores del Centro, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla del mismo. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa mancomunadamente, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Dirección del Centro, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la Asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla del Centro sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Lugar de reunión.

3.1. El lugar de reunión será el Centro de Trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección del Centro.

3.2. La Dirección deberá facilitar el Centro de Trabajo para la celebración de la Asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de la ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la Empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que les sean de aplicación, no estarán afectadas por el apartado b).

4. Convocatoria.

La Convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección del Centro con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

5. Votaciones.

Cuando se someta a la Asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos, el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del Centro de Trabajo.

6. Locales y tablón de anuncios.

En el Centro de Trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la Autoridad Laboral.

**Artículo 57.º Competencias Sindicales.**

1. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato, previa solicitud a la Dirección, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical

fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tales prácticas, puedan interrumpir el desarrollo normal de trabajo o proceso productivo.

En los distintos Centros de Trabajo existirán tablones de anuncios, en los que los sindicatos reconocidos podrán insertar comunicaciones de carácter laboral o sindical, a cuyo efecto, enviarán previamente copia de las mismas a la Dirección del Centro.

2. Cuota Sindical. A requerimiento de las personas afiliadas a un sindicato reconocido, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección del Centro un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y el sindicato al que pertenece. La Empresa efectuará dichos descuentos, salvo indicación en contrario de quien lo solicita.

La Dirección del Centro entregará copia de las diversas transferencias a los Representantes Sindicales correspondientes, a su requerimiento.

## CAPÍTULO XI

### Otras Prestaciones

Artículo 58.º *Junta de Actividades Sociales.*

1. Se constituirá en cada Centro una Junta Directiva, elegida entre los trabajadores, con un número equivalente al 5% de la plantilla con un máximo de 10 personas.

2. En dicha Junta Directiva los Representantes de los Trabajadores tendrán, al menos, dos puestos. Esta Junta Directiva podrá redactar y regirse por un reglamento de funcionamiento. Las actividades de la Junta Directiva se realizarán fuera de las horas de trabajo.

3. La Empresa asignará anualmente a la Junta de Actividades Sociales las siguientes cantidades:

- i) Para el año 2016:
  - Aportación por Centro: 1.742,81 €/año.
  - Aportación por Persona: 27,96 €/año (que figure en nómina de cada Centro el día 1 de enero de 2016).
- ii) Para el año 2017:
  - Aportación por Centro: 1.742,81 €/año
  - Aportación por Persona: 27,96 €/año (que figure en nómina de cada Centro el día 1 de enero de 2017).
- iii) Para el año 2018:
  - Aportación por Centro: 1.768,95 €/año
  - Aportación por Persona: 28,38 €/año (que figure en nómina de cada Centro el día 1 de enero de 2018).
- iv) Para el año 2019:
  - Aportación por Centro: 1.799,91 €/año
  - Aportación por Persona: 28,88 €/año (que figure en nómina de cada Centro el día 1 de enero de 2019).
- v) Para el año 2020:
  - Aportación por Centro: 1.831,41 €/año
  - Aportación por Persona: 29,39 €/año (que figure en nómina de cada Centro el día 1 de enero de 2020).

4. La Junta de Actividades Sociales confeccionará anualmente un programa de actividades.

Artículo 59.º *Comedor*

La aportación de los trabajadores para el Comedor será la siguiente (aportando la Empresa el resto):

	2016 – Euros	2017 – Euros	2018 – Euros	2019 – Euros	2020 – Euros
Mínimo por comida.	0,90	0,91	0,93	0,95	0,97

La aportación podrá incrementarse en el Centro que así lo decida.

Artículo 60.º *Fondo de Enfermedad y Accidentes.*

Se establece una prestación económica para los trabajadores que se encuentren en los supuestos de Incapacidad Temporal por razón de enfermedad o accidente, complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social, de acuerdo con el Reglamento establecido al efecto, que figura en el anexo 5.

La aplicación de este régimen requerirá el acogimiento individual y voluntario de cada trabajador al mismo.

Artículo 61.º *Becas.*

La Empresa concederá, con carácter anual, 16 Becas para cursar estudios de ESO, Bachillerato, Enseñanza Técnica Profesional y 3 Becas para cursar Estudios Universitarios, a los hijos/as del personal.

La concesión de las mismas se rige por el Reglamento correspondiente, que figura en el anexo 6.

La Representación de los Trabajadores de cada Centro tendrá conocimiento de la puntuación asignada a cada solicitante de las becas e igualmente conocimiento de la adjudicación de las mismas.

Artículo 62.º *Plan de Pensiones.*

La sociedad «Sonae Arauco España-Soluciones de Madera, S.L.», tiene establecido un Plan de Pensiones Sistema de Empleo para toda la plantilla con una antigüedad de al menos 2 años, que se rige por las Especificaciones aprobadas, en cada momento, por su Comisión de Control, que se dan por íntegramente transcritas en este Convenio a todos los efectos legales, habiéndose entregado a los trabajadores un ejemplar de las mismas.

## CAPÍTULO XII

**Disposiciones finales**Artículo 63.º *Aplicación de normas legales.*

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre las respectivas materias vengan establecidas o se establezcan por la legislación vigente.

Artículo 64.º *Encuadramiento.*

Se considera que la Empresa está encuadrada en el sector de Industrias Químicas.

Artículo 65.º *Comisión Mixta.*

1. La Comisión Mixta tendrá como funciones fundamentales las siguientes:
  - a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
  - b) Facultad para denunciar o declarar la prórroga del Convenio Colectivo.

c) Capacidad de conocer los conflictos de carácter laboral de toda índole que se puedan producir en cualquiera de los Centros de Trabajo afectados por el Convenio Colectivo.

2. La Comisión estará integrada por un miembro de cada factoría de entre los componentes de los Representantes de los Trabajadores en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, y tantos Representantes de la Empresa, como miembros haya en cada momento de Representantes de los Trabajadores, es decir, la comisión tendrá un carácter paritario. Todos los acuerdos que esta Comisión tome serán vinculantes a todos los Centros implicados.

3. La Comisión se podrá reunir en cualquier punto del territorio nacional. Ambas partes decidirán, en cada caso, el lugar más conveniente.

Se celebrarán tres reuniones con carácter ordinario en los meses de Enero, Abril y Septiembre, salvo imprevistos. También se podrá reunir con carácter extraordinario a requerimiento de cualquiera de las partes.

Se levantará acta de las reuniones de la Comisión, donde figurarán, en su caso, las resoluciones adoptadas.

4. Las partes designan como miembros titulares y suplentes de la Comisión a las siguientes personas:

- Titulares por parte de los Representantes de los Trabajadores:

- D. Eduardo Sanz Palomero.
- D. José Carlos Montalbán Ruiz.

- Suplentes:

- D. Fernando Santos Cabezas.
- D. Ángel Martínez López.

El orden de prioridad de suplentes será, a ser posible, el sustituir por Representantes de cada Fábrica.

- Por parte de la Representación de la Empresa:

- D. Ángel Luis Robledano Ortega.
- D. Juan Martínez Gómez-Rodulfo.

Como suplentes podrán actuar cualquier otro miembro de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

5. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las funciones que tiene asignadas por el presente Convenio, serán sometidas, por acuerdo de las partes que la integran, a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. En el caso de optar por el procedimiento arbitral, éste será voluntario.

#### Artículo 66.º *Comisión Paritaria de Formación.*

1. La Comisión Paritaria de Formación tendrá carácter informativo y consultivo, siendo sus funciones fundamentales las siguientes:

- a) Estudio y examen de la propuesta del Plan de Formación anual de la Empresa.
- b) Seguimiento del Plan de Formación anual de la Empresa aprobado.

2. La Comisión estará integrada por un miembro de cada factoría de entre los componentes de la Representación Legal de los Trabajadores, y tantos Representantes de la Empresa, como miembros haya en cada momento de Representantes de los Trabajadores, es decir, la comisión tendrá un carácter paritario.

3. La Comisión se podrá reunir en cualquier punto del territorio nacional. La Empresa determinará las fechas concretas de reunión y la forma en que la misma se celebrará, pudiendo realizarse mediante medios tecnológicos que no requieran la presencia física de sus miembros.

Se celebrarán dos reuniones con carácter ordinario anuales en los meses de Julio y Noviembre/Diciembre, salvo imprevistos. En la primera se procederá al seguimiento del Plan de Formación y en la segunda se procederá al estudio y examen de la propuesta del Plan de Formación.

Se levantará acta de las reuniones de la Comisión, donde figurarán, en su caso, las resoluciones adoptadas.

4. Los miembros de la Comisión, en representación de los trabajadores, tendrán derecho a las horas de permiso laboral necesarias para la asistencia a las reuniones de la Comisión.

5. Las partes designan como miembros de la Comisión a las siguientes personas:

- Por la Representación Legal de los Trabajadores:

- D. Fernando Santos Cabezas.
- D. José Carlos Montalbán Ruiz.

- Por la Empresa:

- D. Ángel Luis Robledano Ortega.
- Dña. María Jesús Muñoz Muñoz.

Las partes podrán designar en cada momento a cualquier otra persona como miembro de la Comisión, en sustitución de los aquí designados, sin más requisitos que los reseñados, en su caso, en el presente artículo.

*Artículo 67.º Procedimientos para solventar discrepancias en la no aplicación de condiciones de trabajo.*

1. La no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con la duración y efectos reseñados en dicho artículo.

2. La solicitud de descuelgue la iniciará la Empresa, quién lo comunicará por escrito a los Representantes de los Trabajadores. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, ambas partes adoptarán el acuerdo de no aplicación de condiciones de trabajo que proceda.

3. En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral a los efectos legales oportunos. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

4. En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán a los contenidos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

*Disposición adicional primera. Número de representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.*

1. El número de representantes de los trabajadores que podrán formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo será:

- a) Factorías hasta 100 trabajadores: Dos representantes.
- b) Factorías con más de 100 trabajadores: Tres representantes.

2. En cualquier caso, el número total de representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora no podrá superar los doce o, en su caso, la cifra menor que como máximo venga establecida en la legislación vigente. De superarse este número por la aplicación automática de la cifra indicada en el apartado 1 anterior, la representación de los trabajadores deberá reducir sus representantes, en los términos que libremente determine, para ajustarse a la cifra máxima convenida.

Disposición adicional segunda. *Contratos de relevo.*

1. La Empresa estudiará las solicitudes recibidas de sus trabajadores durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, relativas a la reducción de su jornada laboral y suscripción simultánea de un contrato de relevo, en los términos que, en cada momento, establezca la legislación vigente.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores, a la mayor brevedad posible, de las solicitudes recibidas.

2. Quien lo solicite deberá cumplir los requisitos legales aplicables y la Empresa se reserva en todo caso la aceptación o no de la solicitud, sin necesidad de motivación alguna en los supuestos de rechazo de la solicitud.

Disposición adicional tercera. *Plan de Igualdad de Oportunidades 2017-2020.*

1. De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores han acordado la puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Oportunidades, en un horizonte temporal 2017-2020, con un conjunto de medidas a implantar en dicho periodo para alcanzar los objetivos recogidos en la referida Ley Orgánica.

Ambas partes desean dejar constancia de su firme compromiso en el respeto al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y, en este sentido, trabajar para la eliminación de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

2. Las medidas acordadas y las fechas previstas para su implantación son las siguientes:

Medidas	2017	2018	2019	2020
1. Ampliación de espacios de reclutamiento incluyendo escuelas de formación o cualquier medio que favorezca el aumento de candidaturas del sexo infrarrepresentado.			X	
2. Pedir a las empresas proveedoras de personas trabajadoras que incluyan en sus propuestas un número determinado de mujeres, con vistas a llevar a cabo una selección basada en cuotas.	X			
3. Formación breve en uso de lenguaje inclusivo, tanto a RRHH/ Comunicación, como a la plantilla.		X		
4. Creación de Guía/Manual de Lenguaje Inclusivo.		X		
5. Revisión del lenguaje empleado en el texto del Convenio Colectivo.	X			
6. Formación específica a trabajadoras y trabajadores destinada a aquellos puestos en los que es necesario aumentar la presencia de unas y otros; conceptos básicos en sensibilización de género.				X
7. Aumento del número de acciones formativas en competencias transversales en el Plan Formativo Anual en base a detección de necesidades (empatía, asertividad, inteligencia emocional, gestión del estrés, etc.).				X
8. Formación en procesos de selección neutra de género dirigida a las personas que intervienen en la selección para evitar sesgos y facilitar una valoración objetiva de las personas candidatas.		X		
9. Consideración de promoción objetiva y que priorice a las personas del sexo menos representado, en caso de igualdad de capacidades y aptitudes.	X			

Medidas	2017	2018	2019	2020
10. Seguimiento de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, incorporando perspectiva de género, de cara a la realización de un análisis evolutivo posterior de los cambios que se han ido produciendo en la entidad.				X
11. Elaboración de estudio al respecto de cómo la plantilla utiliza los recursos disponibles.			X	
12. Acciones formativas de sensibilización sobre la importancia de conciliar y ser corresponsables dirigidas a toda la plantilla, incluyendo la elaboración de un díptico resumen.			X	
13. Inclusión de perspectiva de género en el protocolo frente al acoso ya existente.		X		
14. Impartición de acciones comunicativas de prevención del acoso dirigidas, respectivamente, a las personas designadas como referencia, altos cargos y al resto de la plantilla.	X			
15. Seguimiento y eliminación de actividades y comportamientos de carácter sexista o que supongan la creación de un entorno incómodo para la plantilla femenina de Sonae Arauco España-Soluciones de Madera.		X		
16. Taller de habilidades de negociación y liderazgo para mujeres, poniendo en valor su sobrecualificación.			X	
17. Adecuación de vestuarios, duchas, lavabos y retretes.			X	
18. Actualización, en su caso, en las Evaluaciones de Riesgos Laborales, de los riesgos específicos, a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.		X		

3. En ejecución de lo dispuesto en este Plan de Igualdad de Oportunidades, se constituirá una Comisión de Igualdad, que se regirá por el siguiente Reglamento de Funcionamiento:

A) Funciones y Competencias de la Comisión.

Las funciones y competencias de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- i) El examen y la supervisión de la ejecución de las medidas incluidas en el horizonte temporal del Plan, evaluando en relación con cada uno de los objetivos fijados, la realización y efectividad de las medidas ejecutadas.
- ii) Conocer el número de casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se han dirimido a través del protocolo de actuación establecido en el Plan y su resultado.
- iii) Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.

B) Composición de la Comisión.

La Comisión estará integrada por un miembro de cada factoría de entre los componentes de la Representación Legal de los Trabajadores, y tantos Representantes de la Empresa, como miembros haya en cada momento de Representantes de los Trabajadores, es decir, la comisión tendrá un carácter paritario.

C) Reuniones de la Comisión.

La Comisión se podrá reunir en cualquier punto del territorio nacional. La Empresa determinará las fechas concretas de reunión y la forma en que la misma se celebrará, pudiendo realizarse mediante medios tecnológicos que no requieran la presencia física de sus miembros.

Se celebrará una reunión con carácter ordinario anual en el mes de Enero, salvo imprevistos. Se procurará que se celebre una segunda reunión anual, si fuera aconsejable en función de los asuntos a debatir en su seno. La Comisión podrá reunirse también con carácter extraordinario cuando ambas partes así lo acuerden.

Se levantará acta de las reuniones de la Comisión, donde figurarán, en su caso, las resoluciones adoptadas. Las decisiones se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (Empresa y Representación de los Trabajadores), requiriéndose en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los miembros de la Comisión, en representación de los trabajadores, tendrán derecho a las horas de permiso laboral necesarias para la asistencia a las reuniones de la Comisión.

D) Confidencialidad.

Todos los miembros de la Comisión deberán respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto de los datos e informaciones a los que tengan acceso en materia de acoso.

4. Las partes designan como miembros de la Comisión de Igualdad a las siguientes personas:

- Por la Representación Legal de los Trabajadores:
  - D. Óscar Nieto Ozores.
  - D. Andrés Miguel García Labesa.
- Por la Empresa:
  - D. Ángel Luis Robledano Ortega.
  - Dña. María Jesús Muñoz Muñoz.

Las partes podrán designar en cada momento a cualquier otra persona como miembro de la Comisión, en sustitución de los aquí designados, sin más requisitos que los reseñados, en su caso, en el presente artículo.

Disposición adicional cuarta. *Plan de Inversiones de la Empresa hasta el 31 de diciembre de 2020.*

1. La Empresa y los representantes de los trabajadores consideran de suma importancia para las expectativas de un futuro industrial sostenible de la compañía, que sus equipos productivos estén en las condiciones adecuadas para la producción con la máxima eficiencia posible, así como contar con las líneas productivas más idóneas para atender las necesidades de nuestros clientes.

2. En tal sentido, la Empresa formula el compromiso de inversión hasta el 31 de diciembre de 2020, de un total de 32 millones de euros en las fábricas de Valladolid y Linares.

La Empresa podrá suspender e, incluso, llegar a cancelar las cantidades no invertidas hasta ese momento, en cualquiera de los dos siguientes supuestos:

i) No alcanzar los parámetros fijados respectivamente en los presupuestos anuales de las factorías de Valladolid y Linares relativos a productividad, calidad de producto, seguridad y salud laboral y nivel de servicio a clientes.

Para el año 2017 se fijan los siguientes parámetros:

- a) Productividad.—Ratio entre Margen de Contribución Recurrente ('000 l.c.)/Número de trabajadores en base a jornada completa (FTE's.—»Full Time Equivalent«).
- b) Calidad de Producto.—Ratio entre Número de reclamaciones/Número de pedidos (%).
- c) Seguridad y Salud Laboral.—Ratio LWC («Lost Workdays Cases») objetivo.
- d) Nivel de Servicio a Clientes.—Ratio de nivel de servicio (%) objetivo.

	Valladolid	Linares
Productividad . . . . .	108,8	105,9
Calidad de Producto . . . . .	2,5%	3,0%
Seguridad y Salud Laboral . . . . .	0,84	1,45
Nivel de Servicio a Clientes . . . . .	91,0%	90,0%

Para los años 2018 a 2020, ambos inclusive, serán los recogidos en los presupuestos anuales de las factorías de Valladolid y Linares.

ii) Situaciones excepcionales que afecten de modo negativo a la actividad de la Empresa.

3. La Empresa informará con carácter anual a los representantes de los trabajadores, a través de la Comisión Mixta, tanto de los parámetros fijados en los presupuestos anuales, como de la evolución, detalle e importe de las inversiones acometidas.

Disposición transitoria única. *Revisión y, en su caso, adaptación de los nuevos Grupos Profesionales y Niveles Competenciales recogidos en el presente Convenio Colectivo.*

1. La nueva definición de Grupos Profesionales y Niveles Competenciales puede suponer la no adecuación de alguno o algunos trabajadores afectados por el presente Convenio al Nivel Retributivo que se recoge en el Anexo I.

2. La Empresa garantiza que se respetará en todo caso el Nivel Retributivo actual de aquellos trabajadores cuyos Niveles Competenciales actuales, en la nueva redacción del presente Convenio Colectivo, atribuyan un Nivel Retributivo inferior al que actualmente ostentan.

3. Asimismo, ambas partes acuerdan que la Empresa procederá a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo a revisar y, en su caso y si procede, ajustar el Nivel Competencial y el Nivel Retributivo de aquellos trabajadores que, en su caso, pudieran tener atribuido un Nivel Retributivo inferior al que correspondería con la descripción que se recoge en el Anexo I, no siendo por tanto automática la atribución de Nivel Competencial y Nivel Retributivo. En este proceso de adecuación temporal durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

4. Ambas partes entienden igualmente que el Nivel Competencial «Profesional de Fábrica Polivalente» debe redefinirse, ya sea en función de un sistema de puntuación de puestos de trabajo o en cualquier otra forma.

En la medida en que este trabajo de redefinición de los puestos de trabajo deberá ser objeto de un estudio en profundidad, que llevaría a una excesiva dilación del periodo de negociación del presente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan mantener temporalmente la redacción que existía en el anterior Convenio Colectivo y crear una Comisión de Trabajo que desarrolle en los próximos meses la completa redefinición. Una vez alcanzado un acuerdo al respecto, el texto final se incorporará al presente Convenio Colectivo.

## ANEXO I

## Grupos profesionales

## Niveles competenciales-niveles retributivos

Grupo profesional		Nivel competencial	Nivel retributivo
1	A	Ayudante/Aprendiz.	1-2
	B	Auxiliar de Administración.	
2	A	Profesional de Fábrica.	1-2
		Profesional de Almacén.	
		Oficial de Mantenimiento.	
		Conductor/a de Maquinaria Móvil.	
	B	Operador/a de Portería.	3-6
		Profesional Analista de Laboratorio.	
3	A	Profesional de Oficina Técnica.	5-8
		Profesional de Administración.	
		Profesional de Fábrica Polivalente.	
	B	Profesional de Fábrica Especialista.	3-9
		Profesional de Almacén Especialista.	
		Oficial de Mantenimiento 1. <sup>a</sup>	
4	B	Personal Técnico Analista de Laboratorio.	7-9
		Oficial de Administración.	9-13
5	B	Jefatura de Equipo/Mando Intermedio.	10-13
		Encargado/a.	10-14
		Recurso Preventivo.	
6	B	Personal Técnico Especialista Titulado.	15-16
		Responsable de Departamento.	17-19
6	B	Dirección de Planta.	20

Nota.—De conformidad con lo establecido en el artículo 54º del presente Convenio Colectivo, el colegio de «Técnicos y Administrativos» estará compuesto por el personal incluido en los Grupos Profesionales designados con la letra «B»; y el colegio de «Especialistas y No Cualificados» estará compuesto por el personal incluido en los Grupos Profesionales designados con la letra «A».

## ANEXO II

## Tabla salarial por niveles retributivos año 2016

(Euros)

Nivel	(1) Salario convenio 2016	(2) Plus convenio 2016	(1) + (2) Percepc. Mes
1	530,56	387,46	918,02
2	556,37	387,46	943,83
3	583,58	387,46	971,04
4	598,28	387,46	985,74
5	620,55	387,46	1.008,01
6	649,57	387,46	1.037,03
7	671,53	387,46	1.058,99
8	707,17	387,46	1.094,63
9	728,83	387,46	1.116,29
10	747,74	387,46	1.135,20

Nivel	(1) Salario convenio 2016	(2) Plus convenio 2016	(1) + (2) Percepc. Mes
11	775,54	387,46	1.163,00
12	795,05	387,46	1.182,51
13	828,33	387,46	1.215,79
14	867,78	387,46	1.255,24
15	905,59	387,46	1.293,05
16	948,87	387,46	1.336,33
17	999,83	387,46	1.387,29
18	1.047,77	387,46	1.435,23
19	1.141,55	387,46	1.529,01
20	2.426,36	146,00	2.572,36

### Tabla salarial por niveles retributivos año 2017

(Euros)

Nivel	(1) Salario convenio 2017	(2) Plus convenio 2017	(1) + (2) Percepc. Mes
1	538,52	393,27	931,79
2	564,72	393,27	957,99
3	592,33	393,27	985,60
4	607,25	393,27	1.000,52
5	629,86	393,27	1.023,13
6	659,31	393,27	1.052,58
7	681,60	393,27	1.074,87
8	717,78	393,27	1.111,05
9	739,76	393,27	1.133,03
10	758,96	393,27	1.152,23
11	787,17	393,27	1.180,44
12	806,98	393,27	1.200,25
13	840,75	393,27	1.234,02
14	880,80	393,27	1.274,07
15	919,17	393,27	1.312,44
16	963,10	393,27	1.356,37
17	1.014,83	393,27	1.408,10
18	1.063,49	393,27	1.456,76
19	1.158,67	393,27	1.551,94
20	2.462,76	148,19	2.610,95

### Tabla salarial por niveles retributivos año 2018

(Euros)

Nivel	(1) Salario convenio 2018	(2) Plus convenio 2018	(1) + (2) Percepc. Mes
1	547,94	400,15	948,09
2	574,60	400,15	974,75
3	602,70	400,15	1.002,85
4	617,88	400,15	1.018,03
5	640,88	400,15	1.041,03
6	670,85	400,15	1.071,00

Nivel	(1) Salario convenio 2018	(2) Plus convenio 2018	(1) + (2) Percepc. Mes
7	693,53	400,15	1.093,68
8	730,34	400,15	1.130,49
9	752,71	400,15	1.152,86
10	772,24	400,15	1.172,39
11	800,95	400,15	1.201,10
12	821,10	400,15	1.221,25
13	855,46	400,15	1.255,61
14	896,21	400,15	1.296,36
15	935,26	400,15	1.335,41
16	979,95	400,15	1.380,10
17	1.032,59	400,15	1.432,74
18	1.082,10	400,15	1.482,25
19	1.178,95	400,15	1.579,10
20	2.505,86	150,78	2.656,64

**Tabla salarial por niveles retributivos año 2019***(Euros)*

Nivel	(1) Salario convenio 2019	(2) Plus convenio 2019	(1) + (2) Percepc. Mes
1	557,53	407,15	964,68
2	584,66	407,15	991,81
3	613,25	407,15	1.020,40
4	628,69	407,15	1.035,84
5	652,10	407,15	1.059,25
6	682,59	407,15	1.089,74
7	705,67	407,15	1.112,82
8	743,12	407,15	1.150,27
9	765,88	407,15	1.173,03
10	785,75	407,15	1.192,90
11	814,97	407,15	1.222,12
12	835,47	407,15	1.242,62
13	870,43	407,15	1.277,58
14	911,89	407,15	1.319,04
15	951,63	407,15	1.358,78
16	997,10	407,15	1.404,25
17	1.050,66	407,15	1.457,81
18	1.101,04	407,15	1.508,19
19	1.199,58	407,15	1.606,73
20	2.549,71	153,42	2.703,13

**Tabla salarial por niveles retributivos año 2020***(Euros)*

Nivel	(1) Salario convenio 2020	(2) Plus convenio 2020	(1) + (2) Percepc. Mes
1	567,29	414,28	981,57
2	594,89	414,28	1.009,17
3	623,98	414,28	1.038,26

Nivel	(1) Salario convenio 2020	(2) Plus convenio 2020	(1) + (2) Percepc. Mes
4	639,69	414,28	1.053,97
5	663,51	414,28	1.077,79
6	694,54	414,28	1.108,82
7	718,02	414,28	1.132,30
8	756,12	414,28	1.170,40
9	779,28	414,28	1.193,56
10	799,50	414,28	1.213,78
11	829,23	414,28	1.243,51
12	850,09	414,28	1.264,37
13	885,66	414,28	1.299,94
14	927,85	414,28	1.342,13
15	968,28	414,28	1.382,56
16	1.014,55	414,28	1.428,83
17	1.069,05	414,28	1.483,33
18	1.120,31	414,28	1.534,59
19	1.220,57	414,28	1.634,85
20	2.594,33	156,10	2.750,43

## ANEXO II BIS

## Tabla salarial por niveles de antigüedad año 2016

(Euros)

Correspondencia entre el nivel retributivo y el nivel de Antigüedad, según Tablas Salariales:

Nivel	Tarifa trienio 2016 (mes)	Tarifa quinquenio 2016 (mes)
1	18,27	36,54
2	20,82	41,64
3	21,35	42,70
4	22,19	44,38
5	23,54	47,08
6	24,61	49,22
7	27,34	54,68
8	56,35	112,70

## Tabla salarial por niveles de antigüedad año 2017

(Euros)

Nivel	Tarifa trienio 2017 (mes)	Tarifa quinquenio 2017 (mes)
1	18,54	37,08
2	21,13	42,26
3	21,67	43,34
4	22,52	45,04
5	23,89	47,78
6	24,98	49,96
7	27,75	55,50
8	57,20	114,40

**Tabla salarial por niveles de antigüedad año 2018***(Euros)*

Nivel	Tarifa trienio 2018 (mes)	Tarifa quinquenio 2018 (mes)
1	18,86	37,72
2	21,50	43,00
3	22,05	44,10
4	22,91	45,82
5	24,31	48,62
6	25,42	50,84
7	28,24	56,48
8	58,20	116,40

**Tabla salarial por niveles de antigüedad año 2019***(Euros)*

Nivel	Tarifa trienio 2019 (mes)	Tarifa quinquenio 2019 (mes)
1	19,19	38,38
2	21,88	43,76
3	22,44	44,88
4	23,31	46,62
5	24,74	49,48
6	25,86	51,72
7	28,73	57,46
8	59,22	118,44

**Tabla salarial por niveles de antigüedad año 2020***(Euros)*

Nivel	Tarifa trienio 2020 (mes)	Tarifa quinquenio 2020 (mes)
1	19,53	39,06
2	22,26	44,52
3	22,83	45,66
4	23,72	47,44
5	25,17	50,34
6	26,31	52,62
7	29,23	58,46
8	60,26	120,52

*Nivel de antigüedad*

Nivel retributivo	Grupo profesional «A»	Grupo profesional «B»
1	1	3
2	2	4
3	3	5
4	3	5

Nivel retributivo	Grupo profesional «A»	Grupo profesional «B»
5	4	6
6	5	6
7	5	6
8	5	6
9	5	6
10/11		6
12/13/14		7
15/16		7
17/18/19		7
20		8

### ANEXO III

#### Régimen de Trabajo a Turnos

##### 1. Turnos continuados y rotativos de trabajo.

El sistema de trabajo en los Centros de trabajo será en régimen de turnos de fabricación, designándose en cada Centro el calendario adecuado para cubrir las necesidades de producción en turnos continuados y rotativos de trabajo, con aplicación plena durante todo el año.

El Calendario de trabajo se respetará en sus términos.

El Calendario de cada Centro recogerá la recuperación de festivos trabajados.

Nota.–Quienes no estén en su puesto habitual, como consecuencia del quinto turno, realizarán trabajos programados sin que, con carácter general, sean de limpieza.

En caso de ausencia por Incapacidad Temporal prolongada, la Empresa tratará de prever la sustitución de estos trabajadores por otros ajenos al personal habitual de turno.

##### 2. Paradas anuales.

A) Se establecen las paradas de producción efectiva por Festivos en 22 turnos a distribuir en cada Centro, debiendo tomar, para que esto se cumpla, las medidas necesarias para la puesta en marcha y parada.

Las personas que deben trabajar para la puesta en marcha, serán las mínimas imprescindibles, procurándose que no haya repetición de personas en este trabajo. Quienes realicen este trabajo serán retribuidos por el mismo con:

- Ocho horas extraordinarias.
- Prima de llamada especial.
- Un día de jornada normal, de permiso.
- Una Prima de llamada.

Se fija en 15 días la parada de producciones para realizar reparaciones importantes, montajes, etc.

También tendrán derecho a estas retribuciones de puesta en marcha, el personal mínimo necesario para realizar estas funciones específicas de arrancada de Fábrica, después de una parada por festivo, y en el turno inmediatamente anterior a su puesta en marcha.

B) No obstante lo dispuesto en el apartado A) anterior, y en aras de incrementar la eficiencia productiva de las líneas de producción, la Empresa podrá mantener la producción durante cualquiera de los referidos 22 Turnos, en todos o en alguno de los centros de trabajo y en todas o en alguna de las diversas líneas de producción de cada centro de trabajo, siempre que:

a) Se alcance un acuerdo en tal sentido con el Comité de Empresa del centro de trabajo; o

b) Se puedan operar las líneas de producción afectadas con trabajadores que manifiesten su voluntad en prestar sus servicios laborales en los turnos que así se plantee por la Empresa.

En ambos casos la retribución de aplicación de quienes realicen estos trabajos será la indicada en el apartado A) anterior.

### 3. Suplencias.

3.1 El trabajador de turno en situación de jornada partida estará obligado a sustituir en turnos, en caso de necesidad, compensándose según marca el Convenio.

3.2 En caso de que el trabajador, en su día de descanso, se le avise para una sustitución, le será de aplicación lo especificado en el artículo 34.º, en cuanto al abono de horas extraordinarias. Todo lo anterior, previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Para las personas de turno que sean llamadas para realizar sustitución en domingo o festivo, se les abonará una Prima de Compensación por Llamada.

3.3 Al personal de turno a jornada partida y que se le interrumpe para acudir posteriormente a turno de tarde o noche, se le abonará la jornada completa, independientemente del tiempo trabajado, cuando se produzca aviso de sustitución.

3.4 Jornada partida, después de realizado un turno de trabajo nocturno derivado de sustitución. En este supuesto y al no poder hacer su jornada, ésta se dará por trabajada.

### *Complementos salariales de carácter personal*

#### 1. Prima de Turno.

Los importes de esta prima serán los siguientes:

Plena 1 = Cuando se trabajen a tres turnos, incluidos domingos:

2016	2017	2018	2019	2020
–	–	–	–	–
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
122,05	123,88	126,05	128,26	130,50

Plena 2 = Cuando se trabajen a tres turnos incluidos sábado:

2016	2017	2018	2019	2020
–	–	–	–	–
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
100,34	101,85	103,63	105,44	107,29

2/3 = Cuando se trabaje mañana y tarde, incluidos domingos, y a tres turnos sin domingos:

2016	2017	2018	2019	2020
–	–	–	–	–
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
81,37	82,59	84,04	85,51	87,01

1/3 = Cuando se trabaje a jornada partida, incluidos domingos, y a turnos de mañana y tarde, sin domingos:

2016	2017	2018	2019	2020
–	–	–	–	–
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
40,71	41,32	42,04	42,78	43,53

Se respetará la Prima de Turno a los trabajadores con 15 años en la Empresa, trabajando a turno y 40 o más años de edad, cuando el cambio sea como consecuencia de la desaparición del puesto habitual y/o cambio de organización. Si el cambio es a petición propia, no tendrá derecho al mantenimiento de la Prima de Turno.

#### 2. Prima de Llamada o Suplencias.

En caso de haber interrupción de jornada, y como consecuencia de quedar alterado el horario de trabajo (según lo dispuesto en el artículo 22.º), se procederá al abono de la Prima de Llamada.

Los importes de esta Se respetará la Prima de Turno a los trabajadores con 15 años en la Empresa, trabajando prima serán los siguientes:

2016	2017	2018	2019	2020
–	–	–	–	–
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
22,50	22,84	23,24	23,65	24,06

#### 3. Prima de Compensación por llamada en Domingo o Festivo.

Se establece una Prima de llamada especial, de importe triple al de la ordinaria, para los casos en que un trabajador es llamado a trabajar en domingo o festivo, teniendo prevista una jornada de descanso para ese día y tanto en los casos de sustitución, como en los demás.

Los importes de esta prima serán los siguientes:

2016	2017	2018	2019	2020
–	–	–	–	–
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
67,51	68,52	69,72	70,94	72,18

#### 4. Prima de Nocturnidad.

Por noche de 8 horas trabajadas.

Los importes de esta prima serán los siguientes:

2016	2017	2018	2019	2020
–	–	–	–	–
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
10,67	10,83	11,02	11,21	11,41

#### 5. Prima de Domingo.

Por cada domingo trabajado.

Los importes de esta prima serán los siguientes:

2016	2017	2018	2019	2020
–	–	–	–	–
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
21,37	21,69	22,07	22,46	22,85

## 6. Prima de Festivos abonables.

Por cada festivo abonable trabajado.

Los importes de esta prima serán los siguientes:

2016	2017	2018	2019	2020
–	–	–	–	–
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
30,58	31,04	31,58	32,13	32,69

Nota 1.—Se abonará la totalidad de la prima de domingo o festivo en el supuesto de que el trabajador sea llamado para hacer un determinado trabajo en estos días, independiente del tiempo de su duración.

Nota 2.—Para el personal a jornada normal, desde la noche del sábado (a partir de las 22 horas) y hasta el lunes a las 6:00 horas será considerado con los complementos señalados para festivos.

## 7. Prima de Profesionalidad.

Se establece esta prima para el personal de mantenimiento, como compensación al grado de profesionalidad que posean o adquieran en el futuro y únicamente para los Niveles Competenciales de Oficial de Mantenimiento y Oficial de Mantenimiento 1.<sup>a</sup>

Podrán acceder a la percepción de la misma quienes a turno o jornada normal, figurasen en plantilla con carácter fijo el 9 de julio de 1991, y que demuestren, previo examen que se definirá en su momento, los conocimientos de mecánica, electricidad o soldadura, equivalentes a un Oficial de Mantenimiento, y por supuesto si supera las pruebas correspondientes.

Esta prima de Profesionalidad junto con la Prima de Turno, son incompatibles para el personal que se incorpore, con fecha posterior al 9 de julio de 1991, no pudiendo, en ningún caso, percibir ambas primas, la de Turno y la de Profesionalidad.

Los importes de esta prima serán los siguientes:

2016	2017	2018	2019	2020
–	–	–	–	–
Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
55,56	56,39	57,38	58,38	59,40

## ANEXO IV

## Puntuación de puestos de trabajo

*Fábrica de Linares*

Puntuación 1,60.

Encargado/a (excepto Parque de Madera)/Jefatura de Equipo/Mando Intermedio/Recurso Preventivo.

Puntuación 1,50.

Encargado/a Parque Madera.

Puntuación 1,40.

Impregnación.

Personal Operador de prensa PB.

Caldera.

Maquinista de prensa Melamina.

Puntuación 1,35.

Personal Operador Sierra de Corte.

Oficial de Mantenimiento 1.<sup>a</sup>

Conductor/a de Maquinaria Móvil (Palas Volvo).

Profesional de Almacén Especialista.

Puntuación 1,30.

Personal Operador de Molinos y Afilador.

Conductor/a de Maquinaria Móvil (Carretillas).

Lijadora y Puente Grúa.

Personal Clasificador de prensa Melamina.

Puntuación 1,25.

Oficial de Mantenimiento.

Oficial de Administración.

Operador/a de Portería.

Personal Astillador.

Puntuación 1,20.

Profesional de Administración.

Profesional de Almacén.

Personal Operador Flejador/Conductor/a Carretilla Sierra de Corte.

Personal de Laboratorio.

Profesional de Oficina Técnica.

Puntuación 1,10.

Auxiliar de Administración.

Ayudante /Aprendiz.

### *Fábrica de Valladolid*

Puntuación 1,60.

Encargado/a/Jefatura de Equipo/Mando Intermedio/Recurso Preventivo.

Puntuación 1,43.

Sala de Control MDF.

Profesional de Fábrica Especialista.

Puntuación 1,40.

Prensista de Melamina.

Personal Operador de Exteriores (MDF o Caldera).

Personal Técnico Analista de Laboratorio.

Puntuación 1,35.

Personal Operador de Lijadora MDF.

Personal Clasificador/Flejador Melamina.

Oficial de Mantenimiento (en régimen de turnos).

Oficial de Mantenimiento 1.<sup>a</sup>

Profesional de Fábrica Polivalente.

Puntuación 1,30.

Parque de madera.  
Conductor/a de Maquinaria Móvil.  
Personal Operador de Sierra MDF.  
Personal Operador de Apilado MDF (Lukky).  
Personal Operador de Embalaje MDF.  
Personal Operador de Sierra Todoforma.  
Operador/a de Portería.  
Profesional Analista de Laboratorio.  
Profesional de Almacén Especialista.  
Profesional de Oficina Técnica.

Puntuación 1,25.

Oficial de Administración.  
Oficial de Mantenimiento.

Puntuación 1,20.

Profesional de Administración.  
Profesional de Almacén.

Puntuación 1,10.

Auxiliar de Administración.  
Ayudante /Aprendiz.

## ANEXO V

### Reglamento del Fondo de Enfermedad y Accidentes

Artículo 1.º *Abono con cargo al Fondo.*

Se abonará con cargo a este Fondo la diferencia de la prestación de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, hasta alcanzar el 90% de las percepciones reales teóricas mensuales, incluidos los complementos de carácter personal.

Este abono será efectuado de forma automática, previa la entrega del parte de baja médico correspondiente de la Seguridad Social. Será entregado al afectado un detalle de los cálculos realizados, objeto del pago, percibiendo normalizadas las percepciones durante el periodo de Incapacidad Temporal (IT).

Artículo 2.º *Duración de la Prestación.*

La duración máxima de esta prestación será la establecida en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social a partir de la fecha de la baja en caso de enfermedad común o profesional o en caso de accidente.

Dará lugar al cese de esta prestación la baja del trabajador en la Empresa, su pase a una situación de incapacidad distinta o por acogerse a los beneficios previstos en el Plan de Pensiones.

Artículo 3.º *Derecho a la Prestación.*

Para tener derecho a estas prestaciones, se requiere una antigüedad en la Empresa superior a 6 meses.

Artículo 4.º *Fondos económicos.*

El fondo para estas prestaciones se nutrirá de las aportaciones siguientes:

a) Una aportación de cada trabajador de la Empresa equivalente al 0,20% del importe de sus percepciones reales teóricas mensuales.

Esta aportación será deducida de las nóminas.

- b) Una aportación de la Empresa por el doble de la aportación de cada trabajador.
- c) Aportaciones especiales que en cualquier momento pueda recibir de la Empresa, de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

Nota.–La Empresa y los Representantes de los Trabajadores acuerdan, a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, suspender transitoriamente las aportaciones de la Empresa y los trabajadores al Fondo referidas en el presente artículo, hasta el 31 de diciembre de 2020, aportando ambas partes a partir de dicha fecha.

Ambas partes aclaran que las aportaciones realizadas por la Empresa desde el 1 de enero de 2016 hasta la fecha de firma del presente Convenio Colectivo no serán objeto de variación alguna, quedando definitiva y correctamente aportadas.

La presente suspensión transitoria quedará sin efecto si el saldo del Fondo, de cualquiera de los Centros de Linares o Valladolid, descendiera por debajo de los 10.000 euros. En el momento en que el saldo del Fondo alcanzara nuevamente los 15.000 euros, se procedería de nuevo a aplicar la suspensión y, en su caso, así sucesivamente.

#### Artículo 5.º *Examen de prestaciones.*

En la reunión mensual de los Representantes de los Trabajadores con la Dirección del Centro se examinarán los casos de aplicación de estas prestaciones, procediendo en consecuencia, teniendo en cuenta las informaciones que obren en su poder, pudiendo solicitar informaciones complementarias para mejor dictaminar sobre los casos examinados.

Quedan facultados los Representantes de los Trabajadores, colegiadamente y en dicha reunión, para aprobar la aplicación del 99% del sueldo teórico real desde el primer día de enfermedad o accidente (si el diagnóstico médico fuera claro desde el primer momento). No obstante lo cual, salvo que se disponga lo contrario, la aplicación del 99% será automática, sin perjuicio de su posterior revisión en la formula antes establecida.

Cuando se modifiquen las percepciones reales teóricas al personal en situación de IT se le acomodará esta prestación a las nuevas percepciones.

En ningún caso, con la percepción mensual de esta prestación, se podrá superar el 99% de las percepciones reales teóricas mensuales.

Mensualmente, los Representantes de los Trabajadores de cada Centro, en la reunión citada en el primer párrafo de este artículo, tendrán conocimiento del movimiento de ingresos y pagos de su propio Centro. Asimismo, mensualmente y en dicha reunión y con datos referidos al mes anterior, tendrán conocimiento de la evolución general del Fondo.

Nota.–La Empresa y los Representantes de los Trabajadores acuerdan que el porcentaje del 99% recogido en el presente artículo, sea de aplicación sólo a partir del 1 de agosto de 2017, aplicándose hasta esa fecha el anterior porcentaje del 100%.

#### Artículo 6.º *Revisiones médicas.*

La negativa a permitir la revisión médica del estado de salud por un profesional médico, a solicitud de los Representantes de los Trabajadores o de la Empresa, designados al efecto, podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según su trascendencia y en todo caso producirá la pérdida de esta prestación.

Esta revisión médica no podrá imponer un desplazamiento obligatorio del trabajador, si éste justifica adecuadamente, que dicho desplazamiento repercutirá negativamente en su enfermedad o es materialmente imposible en atención al estado de dicha enfermedad. En su caso, si hubiera, los costes del desplazamiento correrán por cuenta de la Empresa.

**Artículo 7.º Responsabilidad.**

Si se comprobase que ha habido fraude de hecho o su tentativa por parte de algún trabajador en relación con estas prestaciones, será motivo suficiente para iniciar expediente disciplinario, siendo considerada su falta comprobada, como muy grave o grave, respectivamente. Independientemente del expediente disciplinario, el interesado queda obligado a la devolución de lo percibido indebidamente.

Asimismo, si queda constatada médicamente la práctica de absentismo deliberado, podrá no aplicarse el presente Reglamento a aquellos trabajadores que incurriesen en él, debiéndoles ser aplicada la legislación vigente.

**Disposición adicional.**

Serán con cargo a este Fondo las cantidades que se establezcan en este Convenio Colectivo para sufragar parcialmente las primas contratadas del Seguro Colectivo de Vida.

Asimismo, podrán ser objeto de cargo a este Fondo aquellas cantidades que, de mutuo acuerdo, puedan en su caso pactar la Empresa y la representación de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo a los que es de aplicación el presente Convenio Colectivo.

Nota.–Se recomienda por parte de la Empresa, a la parte social, realizar un tratamiento más selectivo, acorde con la gravedad de la enfermedad, y no, como hasta ahora, en que de forma automática, se completan las percepciones hasta el 100% (en adelante, el 99%), con cargo al Fondo.

**ANEXO VI****Reglamento para la concesión de becas para estudios****Artículo 1.º**

Podrán solicitar las becas para estudios que después se reseñan, los hijos o hijas de todos los trabajadores (o de sus cónyuges) de la Empresa, que trabajen de forma permanente.

**Artículo 2.º**

Será condición necesaria para tener derecho a solicitar la beca para estudios, que los hijos o hijas de los citados trabajadores del Grupo vivan a su cargo y no perciban ningún tipo de rentas por realizar cualquier clase de trabajo por cuenta ajena. Se entiende que si estuviesen bajo contrato de aprendizaje podrían optar a beca.

**Artículo 3.º**

Los estudios a que pueden alcanzar estas becas serán los oficiales de ESO, Bachillerato, Enseñanza Técnica Profesional y Estudios Universitarios.

**Artículo 4.º**

La Empresa concederá anualmente las siguientes becas:

- a) 16 becas para los estudios oficiales de ESO, Bachillerato y Enseñanza Técnica Profesional.
- b) 3 becas para Estudios Universitarios.

En el caso de que no existieran solicitantes para alguno o algunos de los tipos de becas establecidas en el párrafo anterior, se podrán incrementar las becas anuales de los restantes estudios como máximo en el número de aquéllas que quedaran desiertas.

## Artículo 5.º

Para el Curso 2016/2017, cada Beca estará dotada de las siguientes cantidades:

ESO, Bachillerato y Enseñanza Técnica Profesional:

- a) 142,78 euros anuales.–Cuando los estudios los pueda realizar en la localidad de su residencia.
- b) 423,81 euros anuales.–Cuando tenga que desplazarse a efectuar estudios a población diferente y le sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual.

Estudios Universitarios:

- a) 237,03 euros anuales.–Cuando los estudios los pueda realizar en la localidad de su residencia.
- b) 614,23 euros anuales.–Cuando tenga que desplazarse a efectuar estudios a población diferente y le sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual.

Para los cursos 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020 y 2020/2021 los importes de las Becas serán los siguientes:

	ESO, Bachillerato, sin desplazamiento – Euros	ESO, Bachillerato, con desplazamiento – Euros	Estudios Universitarios, sin desplazamiento – Euros	Estudios Universitarios, con desplazamiento – Euros
2017/2018	142,78	423,81	237,03	614,23
2018/2019	144,92	430,17	240,59	623,44
2019/2020	147,46	437,70	244,80	634,35
2020/2021	150,04	445,36	249,08	645,45

Los pagos correspondientes se efectuarán de la forma que venga siendo habitual en cada centro.

## Artículo 6.º

El tiempo de duración de cada beca será igual al número de años que tengan los estudios que se cursen en cada caso o de los que falten por cursar cuando el solicitante los hubiera ya iniciado, entendiéndose que queda fuera de este cómputo los años correspondientes al Doctorado o especializaciones.

## Artículo 7.º

Las normas de solicitud, serán las siguientes:

- a) Solicitud del trabajador, a favor del futuro becario, para la beca que desee, acompañando los siguientes documentos:
  1. Certificación de Estudios realizados.
  2. Expediente Académico que incluya las notas obtenidas en el curso anterior.
  3. Justificante de matrícula para el curso que comienzan.

## Artículo 8.º

Para la adjudicación de las becas se procederá de acuerdo con el siguiente sistema de puntuación:

1. Expediente Académico.–Nota media obtenida en el curso anterior según la siguiente valoración:

Calificación	Puntos
Suficiente . . . . .	5
Bien . . . . .	6

Calificación	Puntos
Notable . . . . .	7,5
Sobresaliente . . . . .	9
Matrícula de Honor . . . . .	10

2. Salario del trabajador, progenitor del solicitante.—De 0 a 3 puntos, en razón inversa al mismo, según datos facilitados por el Departamento de Recursos Humanos, teniendo en cuenta el coeficiente de dividir dicho salario por el número de personas que componen la unidad familiar.

- a) De 0 a 3 puntos de calificación en razón directa al número de hermanos/as del solicitante.
- b) De 0 a 3 puntos por cualquier otro mérito que el solicitante pueda aportar. La Empresa deberá motivar la puntuación concedida en este apartado.
- c) De 0 a 3 puntos en razón inversa al número de hermanos/as disfrutando de beca.

#### Artículo 9.º

Con la puntuación total obtenida por cada solicitante, se hará una relación de mayor a menor. El número de becas se adjudicará por orden de puntuación.

#### Artículo 10.º

Se podrán declarar desiertas las adjudicaciones que no tuvieran solicitantes.

#### Artículo 11.º

Las becas podrán solicitarse durante el plazo que marque la Empresa anualmente, debiéndose adjudicar antes de comenzar el curso académico posterior a la solicitud.

#### Artículo 12.º

Una vez concedida la beca, el estudiante que la disfrute, deberá justificar todos los años que está debidamente matriculado como alumno oficial en los estudios objeto de la beca y presentar las notas del curso anterior.

#### Artículo 13.º

El becario podrá trasladar la matrícula del Centro de Enseñanza donde curse los estudios a otro, pero ello no le dará derecho a percibir cantidad alguna supletoria por este concepto. Por el contrario, si el trabajador progenitor de algún becario fuera trasladado por la Empresa, ésta se reducirá o aumentará a la cuantía que le corresponda.

#### Artículo 14.º

El becario deberá completar los estudios correspondientes al curso académico y deberá justificar ante la Empresa, antes de comenzar el curso siguiente, que tiene aprobado el curso completo.

El no haber completado el curso en el plazo indicado, originará la pérdida del disfrute de la beca.

No obstante, se mantendrá la beca a aquellos becarios que, aun suspendiendo alguna asignatura del curso correspondiente, les sea autorizado oficialmente matricularse en el curso siguiente.

En el supuesto de que algún becario hubiese suspendido alguna asignatura y no le fuese permitido el matricularse en el curso siguiente, quedará en suspenso la beca por el curso que repite, renovándose la concesión al matricularse el año siguiente. Esta concesión se haría en un solo año y por un solo curso de los estudios becados.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad u otra causa análoga muy justificada, la Empresa podrá dispensar del cumplimiento estricto de estas obligaciones.

#### Artículo 15.º

Cualquier irregularidad que pueda comprobarse respecto a lo que determina el artículo anterior, será causa suficiente para perder la beca.

#### Artículo 16.º

Será también causa de rescisión del derecho a la beca, el hecho de que el trabajador progenitor del becario deje de trabajar en la Empresa, a excepción de que sea por incapacidad permanente total o absoluta, jubilación o muerte.

#### Artículo 17.º

Si por los motivos apuntados en los artículos anteriores, un becario perdiera su derecho a beca, ésta saldrá a nuevo concurso para ser adjudicada, de acuerdo con lo que se indica en el artículo 4.º del presente Reglamento.

La pérdida del derecho a beca por algunos de los motivos que se especifican en el presente Reglamento, tendrá como consecuencia la imposibilidad de optar nuevamente a cualquiera otra beca establecida por la Empresa.

#### Artículo 18.º

Perderá también el derecho a la beca en el caso de que sea expulsado del Centro de Enseñanza donde efectúe sus estudios.

#### Artículo 19.º

Cualquier inexactitud en los datos presentados para solicitar la beca, será causa de la pérdida de su derecho a disfrutarla o de no ser admitido en el proceso de adjudicación.

#### Disposición final.

La Empresa se reserva plena libertad en el futuro para modificar la presente regulación y aún para suprimir por completo las becas, aunque en todo caso, procurará respetar los derechos adquiridos.

## ANEXO VII

### Seguro Colectivo

Para este Seguro Colectivo hay suscrita por el Grupo Sonae Arauco una póliza de Seguro Colectivo de Vida, con Grupo Generali, en los siguientes términos:

- a) Número de la Póliza: G-W7-361.000.069.
- b) El importe aproximado de la prima es de 10.928 euros anuales para todo el personal afectado.
- c) La participación en el pago de la prima es la siguiente:
  - Aportación de la Empresa: 6.010,12 €/año.
  - Aportación del Trabajador: 1,50 €/mes.
  - El resto, hasta completar el importe total de la prima, será con cargo al Fondo de Enfermedad y Accidentes.

d) Las cantidades garantizadas son:

- Fallecimiento por enfermedad común: 6.010,12 euros.
- Fallecimiento por accidente: 12.020,24 euros.
- Incapacidad permanente absoluta: 6.010,12 euros.

Todo trabajador incluido en la póliza, podrá ampliar el capital garantizado hasta el doble de la cuantía citada con un pago total actual de 9,02 €/mes. En su caso, y si la prima anual realmente percibida por la entidad aseguradora fuera finalmente inferior o superior a esta cifra, se procederá al ajuste correspondiente.