

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11870 *Resolución de 24 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Norte Forestal, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Norte Forestal, SA (Código de convenio: 90103782012020), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2020, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los 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 Trabajo 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, 24 de septiembre de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NORTE FORESTAL, SA

CAPÍTULO PRELIMINAR

Intervinientes

De una parte, en representación de los trabajadores de Norte Forestal, SA, los componentes sociales de la Comisión Negociadora, cuya idoneidad y representatividad se acredita mediante la nota incluida como anexo I.

Doña Ana María Tizón González (CC.OO. delegada de personal vivero Figueirido).
Doña María Cristina Martínez García (CC.OO. delegada de personal vivero Navia).

De otra parte, en representación de la Empresa Norte Forestal, SA, los integrantes de la Comisión Negociadora nombrados por ella, según se acredita en nota incluida como Anexo I.

Doña María José Zueras Saludas.
Doña Patricia Vázquez Otero.
Don Ignacio Fernández Muiños.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito de aplicación.***

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la empresa Norte Forestal, SA, y los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las presentes normas serán de aplicación a los centros de trabajo de Norte Forestal de:

Centro de trabajo viveros Figueirido, Pontevedra, Galicia.

Centro de trabajo viveros Navia, Asturias.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio es de aplicación con carácter general a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de Norte Forestal, SA, a excepción de aquel personal directivo, técnico o asimilado, que tenga suscrito un contrato individual de trabajo y que está excluido por sus condiciones personales pactadas, por lo que le serán únicamente de aplicación aquellas normas aquí contenidas en las que expresamente se especifique su inclusión.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2020, finalizando el día treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco (31/12/2025).

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá proceder a la denuncia del presente convenio, formalizándose la misma con un mes de antelación a la finalización del mismo, mediante comunicación por escrito, en la cual se enumerarán las materias que se propongan revisar, considerándose tácitamente prorrogado hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Artículo 6. *Norma supletoria.*

En lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normas complementarias.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

La interpretación del presente convenio no podrá realizarse sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas, formando estas un todo orgánico, indivisible e inseparable.

Artículo 8. *Absorción y compensación.*

Operará la absorción y compensación cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables a los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia. Durante la vigencia de este convenio se respetarán las situaciones que en concepto de complementos personales se vengán disfrutando, así como los que pueda conceder la empresa durante la misma.

CAPÍTULO II

Comisión de interpretación y Vigilancia

Artículo 9.1 *Constitución.*

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

Artículo 9.2 *Composición.*

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros, dos designados por la empresa y dos designados por la parte social, quienes de entre ellos elegirán un secretario.

Artículo 9.3 *Funciones.*

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

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

Interpretación del Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean concedidas por las partes incluidas, en su caso, las discrepancias surgidas en el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 ET, De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del ET.

Las discrepancias surgidas en la comisión se someterán a lo establecido en el apartado 9.5.

Artículo 9.4 *Procedimiento de actuación.*

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el artículo 9.3.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose ambas partes de acuerdo en el plazo máximo de siete días, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión de la Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio, la cual, en el plazo máximo de siete días, salvo las excepciones que acuerden las partes, levantará Acta de los acuerdos tomados, así como de las excepciones acordadas. Los acuerdos, que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados con un Acta de la reunión.

Artículo 9.5 *Cláusula de adhesión a la solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).*

Ambas partes se adhieren en esta materia al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Expresamente la partes manifiestan que será de aplicación el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales en V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) en los supuestos de discrepancias surgidas en el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del ET si una vez sometidos a la comisión paritaria mixta de interpretación del convenio no haya sido resueltos en el seno de la misma.

CAPÍTULO III

Organización, jornada y trabajo

Artículo 10. *Organización.*

La organización del trabajo será competencia exclusiva de la dirección de la empresa con sujeción a la legislación laboral vigente, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales, y con estricta observancia de los derechos de los trabajadores.

Artículo 10.1. *Comienzo y final de la jornada. Sistemas de control.*

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

Artículo 11. *Movilidad.*

Dadas las características de la actividad de la empresa, se reconoce la movilidad interprovincial del personal como imprescindible para una adecuada organización del trabajo, entendiéndose por movilidad los desplazamientos temporales o diarios, distintos del lugar de residencia laboral.

Artículo 12. *Garantías del personal que conduce vehículos de la empresa.*

Las sanciones por infracciones de tráfico impuestas a los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa y que sean imputables al vehículo, serán abonadas por Norte Forestal, SA.

Esta garantía cubre igualmente a los trabajadores que aporten su vehículo al servicio de la empresa, siempre que la infracción fuese cometida en el desarrollo de las funciones ordenadas por la misma.

Además, la empresa garantizará un puesto de trabajo digno, y sin menoscabo de sus retribuciones, al personal que en el desarrollo de las funciones de conductor le fuese retirado el permiso de conducción como consecuencia de actuación administrativa.

Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

Para todo el personal se establece una jornada de 1.760 horas de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del convenio.

Si durante la vigencia de este convenio y por imposición legal se dispusiere un cómputo horario anual inferior al pactado, se estará a lo que regule la ley correspondiente.

Artículo 14. *Horario y distribución irregular de la jornada.*

Las horas de trabajo efectivo se computarán de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, cada trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La dirección de la empresa y el comité de empresa elaborarán los horarios de entrada y salida ajustándose a las siguientes premisas distribuidos en jornada semanal ordinaria de lunes a viernes:

- a) Periodo de venta: 15 de febrero a 15 de junio ambos inclusive. Jornada partida, de 9 horas efectivas de trabajo / día.
- b) Periodo estival: Meses de Julio y Agosto: Jornada continuada de 6 horas y 30 minutos efectivas de trabajo / día.
- c) Resto del año: Jornada partida con una duración de 7 horas y 30 minutos efectivos de trabajo/ día a excepción del 16-30 junio y del 1-15 septiembre cuya jornada será continuada.

- d) 5 de enero se trabajará solo en horario de mañana.
- e) Los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables.

Adicionalmente a la aplicación de lo establecido en el presente artículo, para el personal de jornada completa anual, se genera una diferencia entre la jornada efectiva de trabajo y la jornada establecida en calendario laboral. Esta diferencia será compensada de la manera que se establece a continuación:

- i. La compensación de horas se realizará exclusivamente dentro de la jornada diurna (de 7:30 h a 19:30 h) en días laborables y con la jornada máxima diaria de 9 horas.
- ii. El trabajador será avisado de la necesidad de compensación horario con un plazo de preaviso mínimo de 5 días. Esta compensación será en todo caso 1 hora de exceso por 1 hora de compensación.
- iii. La compensación de horas se realizará a lo largo del año natural. En los casos en los que se cumplan los requisitos para la compensación de horas no se compensarán con descanso.
- iv. Para el personal operadores de vivero y operadores especialistas de vivero esta bolsa de horas será utilizado para el servicio de riego los sábados por la mañana en función de las necesidades del servicio y climatología. Para estos sábados las solicitudes de compensación horaria inferiores a tres horas podrán ser complementadas hasta esa cifra por parte del trabajador realizando tareas propias de su puesto de trabajo. Por otra parte no se solicitarán más de cuatro horas de servicio por sábado ni más de cuatro sábados en términos anuales.
- v. Para facilitar la efectividad, gestión y control en la aplicación de la medida, se realizarán las debidas adaptaciones técnicas en el Portal del Empleado, de forma que el trabajador conozca en cada momento el cómputo anual de horas trabajadas.
- vi. El trabajador que al finalizar el año tenga excepcionalmente horas de descanso pendientes de disfrutar que no hayan sido compensadas en el año de devengo, podrá aplicarlas a la reducción de su bolsa de horas a lo largo del año siguiente.
- vii. Esta diferencia entre jornada efectiva y la jornada del calendario tanto en los supuestos de defecto como en los supuestos de exceso deberá ser regularizada en el año natural o en el periodo de llamamiento en el caso de los trabajadores fijos-discontinuos.

Del mismo modo, en la organización de la jornada de trabajo se respetarán los siguientes principios:

- a) En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo.
- b) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, al menos, 12 horas.
- c) Los trabajadores tendrán derecho a un paro de 20 minutos durante la mañana para tomar el desayuno.
- d) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpidos.

Si por cualquier acto, resolución administrativa o sentencia judicial se declarase que no se pueden realizar los horarios así establecidos, habría que establecer nuevos horarios de acuerdo con lo dispuesto, pero entendiendo que la jornada será siempre la pactada en este convenio.

Si durante la vigencia de este convenio colectivo y por imposición legal, se dispusiese un cómputo horario anual inferior a lo pactado, se estará a lo que regule la ley correspondiente.

Artículo 15. *Trabajos de superior categoría.*

Si por necesidades técnicas, organizativas o de producción, un trabajador fuese asignado a un puesto de superior categoría, esta situación se mantendrá el tiempo estrictamente necesario, no excediéndose más de seis meses en un año, y percibiendo el trabajador la retribución acorde con esa categoría mientras esté desarrollando tales funciones.

Cuando un trabajador realice trabajos de escalón/nivel superior durante más de seis meses consecutivos, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo siguiente, consolidará el escalón retributivo superior.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en los casos de formación, sustitución por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, licencias y excedencias cuya concesión sea obligatoria para la Empresa. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del nivel/escalón, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

CAPÍTULO III bis

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 16. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones será de 30 días naturales, incluyendo en este período todos los sábados, domingos y festivos, de los cuales en el supuesto de su fracción en dos o más períodos, se computarán por días laborables comprendidos en los mismos y, en este caso, al menos serán de 24 días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. En el supuesto de prestación de servicios efectivos en la empresa durante un periodo inferior al año completo solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Si una vez pactada la fecha de inicio de las vacaciones y antes de iniciadas las mismas se produjera una baja por incapacidad temporal, el trabajador mantendrá el derecho disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, pactándose una nueva fecha de inicio de las vacaciones.

Se disfrutarán las vacaciones en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

Para la elección del período de vacaciones, que serán preferentemente en los meses de enero, julio, agosto, septiembre y diciembre, se formarán grupos de personal de las mismas funciones y categorías, se establece un sistema rotatorio, de tal manera que el primero que elige el período de vacaciones será el último en elegir al año siguiente y se asegurará una presencia efectiva de un mínimo del 50 % del personal.

Se podrá solicitar hasta un máximo de tres días de vacaciones fraccionados a lo largo del año, sin necesidad en este caso de atender al periodo de solicitud de vacaciones preferente. Esta solicitud estará supeditada a que un máximo de una solicitud por día por centro de trabajo y a la presencia efectiva del resto del personal del centro de trabajo, otorgándose a la primera solicitud realizada. De manera excepcional siempre y cuando las necesidades organizativas y de servicio lo permitan se podrá aprobar bajo esta modalidad de vacaciones fraccionadas solicitudes adicionales.

Artículo 17. *Permisos retribuidos.*

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

a) Ocho horas anuales de licencia por asuntos propios. Para el disfrute de las horas de licencia será necesaria la correspondiente aprobación por el superior directo correspondiente y la comunicación previa a Capital Humano con una antelación mínima de 48 horas. La concesión estará supeditada a que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Por tiempo de 15 días naturales por matrimonio o unión de hecho debidamente acreditada.

c) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes

hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad o afinidad o de parientes que convivan con el trabajador debidamente acreditados. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo, el plazo será de cuatro días naturales a partir de la fecha del evento.

- d) Cinco días por fallecimiento de cónyuge o hijos.
- e) Por tiempo de dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.
- j) Igualmente, concederá días, en una o más veces, para participar en oposiciones o concurso-oposiciones al Estado, entes autonómicos y corporaciones provinciales o municipales. Para la concesión será requisito acreditar el haberse inscrito para participar en ella y presentar a posteriori justificante de asistencia al examen. Los días de permiso a conceder serán iguales a los que resulten de la titulación exigida en las convocatorias según el punto anterior.
- k) Para consulta médica, por el tiempo necesario e imprescindible, con posterior justificación.

Artículo 18. *Permisos sin remuneración.*

Todo trabajador con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar un permiso sin retribución.

Cuando la duración del permiso solicitado sea inferior a quince días vendrá la empresa obligada a su concesión. No obstante, en el supuesto de que un trabajador esté disfrutando de ese permiso, no se podrá conceder otro permiso de la misma clase a otro trabajador de la misma cuadrilla, mientras no se reincorpore a su puesto de trabajo el primer empleado que lo ha solicitado.

Asimismo, será potestad de la empresa, en relación a las necesidades del trabajo, conceder hasta un máximo de 30 días de permiso sin remuneración.

Independientemente de lo anterior, se concederán a aquellos trabajadores que lo soliciten dos días naturales de permiso no retribuido por boda de padres, hijos o hermanos, siempre y cuando el evento, suceda en día laborable.

Artículo 19. *Permiso recuperable.*

Ocho horas anuales: Para el disfrute de las horas de permiso recuperable será necesaria la correspondiente aprobación por del superior directo correspondiente y la comunicación previa a Capital Humano con una antelación mínima de 48 horas.

La concesión estará supeditada a que las necesidades del servicio lo permitan. La devolución de las horas de permiso recuperable se realizará en los mismos términos que la diferencia entre la jornada efectiva de trabajo y la jornada establecida en calendario laboral.

Artículo 20. *Excedencia voluntaria.*

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

Transcurrido el plazo por el que se concedió la excedencia sin que el trabajador solicite su ingreso, perderá este su derecho al mismo.

El tiempo de excedencia no será computado a ningún efecto, salvo en los supuestos de excedencia por cuidado de hijos que será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 21. Excedencia forzosa.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos públicos, políticos o sindicales de ámbito superior al de la empresa podrán solicitar excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el tiempo de permanencia en el cargo. Esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO IV**Retribuciones****Artículo 22. Estructura salarial.**

La estructura salarial del personal afectado por el presente convenio corresponderá sus retribuciones con las reflejadas en la tabla I del anexo III.

Artículo 23. Incrementos.

Para el personal afectado por el presente convenio, la revisión salarial para cada año será la siguiente:

1. Año 2020 y 2021 se aplicarán las tablas salariales según la Tabla I del Anexo III sin incremento adicional.
2. Año 2022 y siguientes de la vigencia del convenio. Se contempla una subida lineal de la tabla salarial I, II del anexo III del IPC (índice de precios al consumo). La subida se realizará una vez conocido el IPC real correspondiente a 31 de diciembre y con fecha de efectos 1 de enero del año de referencia. El mínimo incremento a aplicar será del 0 %.

Artículo 24. Antigüedad.

Todos los trabajadores de la empresa disfrutarán de aumentos periódicos por tiempo de servicio ininterrumpido, consistentes en dos trienios y posteriores quinquenios. Su cuantía será del 4 % por cada trienio y del 8 % para los quinquenios del salario base de cada trabajador, con un límite máximo del 30 %.

La fecha de devengo será el primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla el trienio o quinquenio.

A los efectos del cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio ininterrumpido en la empresa, computándose como tal el tiempo de baja por enfermedad, accidente y el disfrute de excedencia forzosa. No se tendrá en cuenta a estos efectos el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria, salvo en los supuestos de excedencia por cuidado de hijos, y permisos sin remuneración.

Artículo 25. Incentivos.

Se establece un incentivo, en base a la consecución de un objetivo de planta preparada, de valor máximo el 12 % del salario base mensual del trabajador.

Tendrá una distribución mensual, con los objetivos mensuales de la tabla que se muestra a continuación. En el supuesto de una consecución parcial se abonará la parte proporcional del valor máximo del incentivo:

Mes	Planta preparada
Enero.	340.370
Febrero.	534.764
Marzo.	1.399.526
Abril.	1.902.124

Mes	Planta preparada
Mayo.	2.044.565
Junio.	1.104.898
Julio.	579.332
Agosto.	388.580
Septiembre.	375.067
Octubre.	565.558
Noviembre.	545.792
Diciembre.	219.425
Total.	10.000.000

Planta preparada: n.º total de plantas preparadas para la venta de *Eucalyptus globulus* (seminal y clonal) y *E. nitens* en el conjunto de los viveros de Figueirido y Navia conforme los criterios de la calidad del trabajo realizado (FP_01, FP_02) y según las indicaciones organizativas de la dirección.

El incentivo se abonará por un sistema de cálculo mensual, por lo que cada trabajador percibirá cada mes la parte del incentivo mensual proporcional al número de días de trabajados en el mes. Como excepción a lo establecido anteriormente, al trabajador que cese en la Empresa antes de que sea conocida la producción total del mes, se le calculará el importe a percibir por este concepto por los días efectivamente trabajados. Se consideran como días trabajados las vacaciones, los descansos reglamentarios y los permisos retribuidos.

El incentivo se cobrará con carácter mensual, en función de los resultados conseguidos en el periodo, y se devengará en el periodo comprendido entre el día 20 del mes anterior y el día 19 del mes en curso.

El personal que tenga un tiempo de jornada inferior a la jornada completa percibirá el incentivo en el mismo porcentaje en el que presta sus servicios.

En caso de que, durante la vigencia del convenio, se modifiquen sustancialmente los criterios establecidos para su cobro (como por ejemplo inversiones que por ellas mismas conlleven un aumento de la capacidad productiva), las partes negociarán las condiciones de aplicación de estos nuevos criterios, de forma que el resultado sea invariable.

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

Su importe será igual a una mensualidad de sueldo base y antigüedad, de devengo semestral, pagaderas en la primera quincena de julio y diciembre.

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

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

A fin de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes de este convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias originadas por períodos punta de producción u otras circunstancias imprevistas: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las modalidades de contratación legalmente establecidas.

c) Horas extraordinarias habituales: supresión.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa del número de horas extraordinarias realizadas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios señalados anteriormente, la empresa y los representantes legales de los trabajadores fijarán el carácter y la naturaleza de las mismas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. La retribución de las horas extras son los reflejadas en la tabla II del anexo III, salvo pacto individual entre empresa y trabajador: cuando el trabajador opte por el descanso, para su disfrute, deberá de haber acuerdo con el responsable correspondiente.

Los importes a abonar se corresponden con los reflejados en la tabla II del anexo III.

Artículo 28. *Dietas para viajes.*

El régimen aplicable a este tipo de desplazamientos será el establecido por la normativa del Grupo Ence, disponible en la documentación relativa a los Sistemas de Gestión en la intranet de la compañía.

Artículo 29. *Forma de pago.*

El pago de los haberes de los empleados se realizará mediante transferencia bancaria, la cual sustituye al recibí de la cantidad.

Si algún trabajador quisiese que se le abonase el salario por transferencia a alguna entidad bancaria concreta, lo solicitará por escrito y así lo efectuará la empresa hasta nueva solicitud contradictoria.

El pago se hará efectivo como fecha tope el día cinco del mes siguiente al de devengo.

Artículo 30. *Retribución por Cash Flow o Paga Anual de Resultados.*

Durante la duración de la vigencia del presente convenio se establece una Paga Anual de Resultados en función del Cash Flow Ence Energía y Celulosa S.A y sociedades dependientes (resultados + amortizaciones), una vez deducidos los impuestos correspondientes.

Los porcentajes sobre los que se calculará la mencionada Paga de Resultados quedan definidos en la tabla adjunta detallada en el anexo VI, y han sido obtenidos atendiendo a la determinación de tres tramos rectos con dos puntos de inflexión, resultantes de los siguientes criterios:

El punto de inflexión superior viene definido por un Cash Flow del Ence Energía y Celulosa S.A y sociedades dependientes cifrado en 122,33 millones de euros (5,363 %).

El punto de inflexión inferior viene determinado por el Cash Flow del Ence Energía y Celulosa S.A y sociedades dependientes cuantificado en 64,241 millones de euros (0,325 %).

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

Lo anteriormente queda gráficamente detallado en la curva representada en el anexo VI.

A los efectos de cuantificar la percepción económica resultante de dicha paga se aplicará el porcentaje correspondiente al Cash Flow anteriormente definido, para cada año, sobre la base de cálculo conformada por el salario base.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 31. *Prevención de riesgos.*

En todo lo referente a salud laboral se estará en lo dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales y en sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

Artículo 32. *Plan de prevención.*

La empresa tiene elaborado un plan o programa integral de seguridad e higiene destinado a evaluar y prevenir los riesgos, estableciendo con claridad las medidas de protección personal adecuadas (ropas de trabajo, medios de protección y formación para su manejo, límites máximos de exposición a los factores de riesgo, etc.). Este plan o programa estará sometido a un control o auditoría de carácter periódico. En este sentido, los delegados de prevención, sin previo aviso, realizarán todas las inspecciones necesarias y darán cuenta a posteriori de las horas empleadas y las deficiencias encontradas.

Artículo 33. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, referida al puesto de trabajo que están ocupando, para ello, se concertará el

correspondiente servicio médico con un centro autorizado, el cual a la vista de la descripción de riesgos del puesto de trabajo, aplicará el protocolo establecido de vigilancia.

El reconocimiento se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 34. *Botiquines de primeros auxilios.*

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y sometido a un sistema de mantenimiento y reposición.

Artículo 35. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores prendas de trabajo y seguridad adecuadas a las funciones que realicen, consistentes en una chaqueta y pantalón o buzo y calzado adecuado a la actividad a desarrollar en cada momento, así como un juego completo de ropa de aguas. En caso de deterioro de cualquiera de las prendas por causas de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un juego nuevo.

Además, a todos los trabajadores que realicen cualquier actividad que entrañe riesgo especial, se les facilitarán los EPI adecuados a la normativa vigente.

Artículo 36. *Medio Ambiente.*

Las parte firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa y los trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

CAPÍTULO VI

Período de prueba y contratación

Artículo 37. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de acuerdo con la escala que se fija a continuación:

Técnico superior: seis meses.

Técnico medio: tres meses.

Personal administrativo: dos meses.

Resto de personal: un mes.

Artículo 38. *Contratación.*

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas generales de contratación y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose la empresa:

A la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la naturaleza y finalidad de los contratos.

A adoptar las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificado.

Artículo 39. *Contrato en prácticas.*

Se podrán realizar contratos en prácticas con trabajadores que posean la titulación habilitante correspondiente. Se consideran títulos habilitantes los de diplomado universitario, ingeniero técnico, licenciado universitario, ingeniero y técnico superior de la

formación profesional específica, así como aquellas otras titulaciones recogidas expresamente en la legislación vigente.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

ANEXO I

Miembros de la mesa negociadora

Representación de los trabajadores

Se indica a continuación la lista de componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo, en nombre de la representación de los trabajadores:

Por la Representación de los trabajadores	DNI	Firma
Ana María Tizón González, CC.OO. Centro de trabajo Viveros Figueirido, Pontevedra, Galicia.		
María Cristina Martínez García, CC.OO. Centro de trabajo Viveros Navia, Asturias.		

Comisión negociadora empresa

Se indica a continuación la lista de la comisión negociadora del convenio colectivo en representación de la empresa:

Por parte de la empresa	DNI	Firma
María José Zueras Saludas.		
Patricia Vázquez Otero.		
Ignacio Fernández Muñíos.		

ANEXO II

Beneficios sociales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Se señalan en estas disposiciones las normas por las cuales han de regirse los beneficios sociales de Norte Forestal, SA, cuya finalidad principal es la ayuda y promoción del personal de la empresa y sus familiares, en el orden asistencial, cultural, profesional y social.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Para ser beneficiario de las ayudas que se establecen en los siguientes artículos será necesario pertenecer a la plantilla de Norte Forestal, SA, vinculado a la misma con una antigüedad ininterrumpida de dos o más años o bien adquirir una condición laboral indefinida o fija discontinua, salvo en aquellos artículos que se especifique lo contrario.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Tendrá la misma vigencia que la del convenio colectivo.

Artículo 4. *Comisión de control.*

La comisión estará formada por los miembros de la comisión paritaria. Sus funciones son las de velar por el correcto cumplimiento de los presentes beneficios sociales.

Artículo 5. *Prestaciones.*

Se establecen dos tipos de prestaciones:

- a) Préstamos reembolsables.
 - I. Préstamo primera vivienda.
 - II. Préstamo para adquisición de vehículos.
 - III. Préstamos para ajuar doméstico.
 - IV. Préstamo social.
- b) Concesiones graciabiles.
 - I. Incapacidad transitoria.
 - II. Seguro de vida.
 - III. Ayuda escolar.
 - IV. Nupcialidad.
 - V. Natalicio.

Artículo 6. *Normas generales para préstamos.*

Además de las particulares establecidas para cada uno de los préstamos, será necesario cumplir con las siguientes.

- a) Una vez concedido el préstamo, el beneficiario se compromete a firmar el correspondiente documento-contrato en el que se indicará la cuantía, finalidad del préstamo, plazos a devolver e intereses.
 - b) En caso de cesar el trabajador en el servicio de Norte Forestal sin haber liquidado la suma total de la deuda contraída, deberá abonar íntegro el importe de lo impagado. En caso contrario, Norte Forestal, SA, actuará según la legislación vigente.
 - c) En caso de muerte del trabajador, sus herederos se subrogarán en la obligación del pago contraído por el causante, deduciéndose de la liquidación o del seguro de vida la cantidad adeudada en dicho momento.
 - d) En cualquier momento del período de amortización del préstamo puede el empleado amortizar total o parcialmente las cantidades que adeudare.
 - e) Los préstamos deben ser retirados en el período de tres meses a partir de la fecha de concesión, de lo contrario se considerarán anulados.
 - f) No se podrá solicitar un nuevo préstamo de la misma modalidad en tanto no transcurran tres meses de la cancelación del anterior. Si esta cancelación se hubiese producido antes del tiempo de amortización previsto, el plazo para solicitar un nuevo préstamo de la misma modalidad, será de seis meses.
- No podrá concederse un segundo préstamo de las tres primeras clases contempladas en el artículo anterior en su apartado a), en tanto haya algún peticionario de primer préstamo, que no lo haya percibido por falta de fondos.
- g) Para la solicitud de préstamos establecidos en el artículo 5 a), apartados 1.º, 2.º y 3.º, será imprescindible que el trabajador adquiera el bien una vez que esté en la plantilla de Norte Forestal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2º de los presentes beneficios sociales.

Artículo 7. *Tramitación de solicitudes.*

- a) Todas las solicitudes se dirigirán por el interesado, en carta certificada, o cualquier otro medio que permita la constancia de su recepción, al secretario de la comisión paritaria, siendo registrados por orden de presentación.

b) Como norma general, las solicitudes serán atendidas por orden de antigüedad de presentación, pudiendo la comisión paritaria, a la vista de las necesidades, alterar este orden de prioridad.

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

Artículo 8. *Préstamos de vivienda.*

En términos generales, los préstamos de vivienda abarcan los siguientes casos:

- a) Para adquisición de solares para inmediata construcción de vivienda propia.
- b) Construcción de vivienda propia.
- c) Adquisición de vivienda propia.
- d) Mejora de vivienda propia.

Norte Forestal, SA, concederá créditos hasta una cuantía de 7.212 euros (siete mil doscientos doce euros), siendo el plazo de amortización de tres años. Dicho préstamo devengará un interés a favor de Norte Forestal, SA, del coste medio del dinero para la empresa. Para el préstamo solicitado al amparo del supuesto d), la cuantía del préstamo será de 3.606 euros (tres mil seiscientos seis euros), siendo su plazo de amortización de cuatro años, justificando la mejora realizada. Si la construcción o adquisición de la vivienda no fuera dentro del término municipal de la residencia habitual del trabajador, las cuantías detalladas anteriormente se reducirán a la mitad. Para los préstamos concedidos al amparo del supuesto a), el interesado estará obligado al inicio de la construcción de la vivienda en un plazo no superior a un año y a la finalización en dos años más a contar desde el inicio de las obras. Si no fuera así, se vería obligado a la devolución del importe concedido.

Artículo 9. *Préstamos para adquisición de vehículos.*

Norte Forestal, SA, concederá a cada trabajador que lo solicite hasta un seis mil euros (6.000 euros) para la adquisición de vehículo propio. La amortización será de tres años y el interés devengado del coste medio del dinero para la empresa. Los trabajadores acogidos a esta modalidad de préstamos,

Artículo 10. *Préstamo para equipamiento doméstico.*

Este préstamo se refiere a toda clase de útiles o artículos indispensables al bienestar del trabajador, tales como muebles, electrodomésticos, etc.

La cuantía máxima a conceder es del 50 % de la factura correspondiente, con un límite máximo de tres mil seiscientos seis euros (3.606 euros).

El plazo máximo de amortización es de tres años y el interés a aplicar del coste medio del dinero para la empresa.

Un trabajador que haya optado a un préstamo de esta categoría no podrá solicitar otro semejante, hasta transcurridos tres años de su amortización.

Artículo 11. *Préstamo social.*

Es aquel cuya finalidad es cubrir determinadas situaciones imprevistas que puedan surgir a los trabajadores como consecuencia de sucesos tales como desgracias familiares y otras necesidades urgentes de solucionar.

La comisión de control será la competente para señalar estas necesidades, así como la cuantía a satisfacer dentro de las posibilidades de crédito existentes.

El interés a aplicar será del 0 % debiendo ser imputadas las deducciones correspondientes a pago en especie u otros que pudiese en este supuesto aplicar según la legislación vigente al respecto y el plazo máximo de amortización de tres años.

En caso de que no existieran fondos, la comisión adoptará las medidas necesarias para cubrir tal contingencia.

Artículo 12. *Fondo para préstamos.*

El fondo total que Norte Forestal, SA, asigna para los préstamos reembolsables es de noventa mil ciento cincuenta y dos euros (90.152 euros).

El procedimiento, los plazos y asignaciones correspondientes serán fijados anualmente por la comisión paritaria del convenio colectivo.

Artículo 13. *Complemento IT.*

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

Artículo 14. *Absentismo.*

Para los casos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el momento de alta o hasta que se produjera la baja definitiva, en una cuantía que suponga que el trabajador percibirá (entre la Seguridad Social y la empresa) el 70 % de todos sus emolumentos, tanto salarios como complementos salariales.

Además, la empresa abonará el 30 % restante hasta el 100 % de los emolumentos indicados por un período de tiempo que será en función del absentismo individual del afectado, según la siguiente escala:

Absentismo individualizado del año anterior	Tiempo máximo de pago del complemento del 30 % en el año en curso
0 días	12 meses
De 1 a 7 días	8 meses
De 8 a 14 días	6 meses
De 15 a 21 días	2 meses
Más de 21 días	0 meses

Esta escala quedará sin efecto en caso de enfermedad o accidente que suponga una baja superior a 15 días, en cuyo caso se considerará 0 días de absentismo.

A los efectos de computar el periodo de tiempo de absentismo individual del año anterior se considerará, para la primera baja del año natural, las bajas habidas durante los doce meses inmediatamente anteriores a la misma.

Artículo 15. *Seguro de vida.*

Con independencia de la Seguridad Social y el seguro de accidentes de trabajo, Norte Forestal, S.A, tiene concertada póliza relativa a un seguro de vida.

El capital asegurado en caso de muerte natural o invalidez permanente total será de 35 mensualidades del sueldo base y 70 mensualidades si el fallecimiento resultara por accidente, de acuerdo con las condiciones generales contenidas en la póliza.

Artículo 16. *Ayuda escolar.*

Esta ayuda se concederá a los empleados de Norte Forestal y a los hijos de los mismos. Tendrán el carácter de hijos los ahijados y/o sobrinos que convivan con el empleado y a sus expensas. A las ayudas para la realización de estudios también tendrán derecho los que hayan pertenecido a la empresa hasta el momento de su jubilación y

estén en dicha situación o estén en la incapacidad temporal e incapacidad permanente parcial, absoluta o total; también tendrán derecho a dichas ayudas para estudio los huérfanos de empleados de la empresa.

Las peticiones se clasificarán necesariamente en los grupos siguientes:

- a) Grupo primero: enseñanza preescolar y primer ciclo de educación primaria.
- b) Grupo segundo: segundo y tercer ciclo de educación primaria y primero y segundo de la ESO.
- c) Grupo tercero: tercero y cuarto de la ESO, primero y segundo de bachiller y ciclos formativos de nivel medio.
- d) Grupo cuarto: enseñanzas universitarias o de ciclos formativos superiores. Enseñanzas especiales a disminuidos físicos o psíquicos.

Cuando se presente una solicitud que corresponda a estudios no especificados en estos grupos, la comisión paritaria la asimilará a uno de ellos, teniendo en cuenta la duración y el coste de dicho estudio.

La cuantía del importe de la ayuda escolar para cada uno de los grupos anteriormente especificados será como: se estipula en la Tabla III del anexo III.

Para optar a la concesión de la ayuda escolar se deberá de acompañar la solicitud con los comprobantes de haber realizado la matrícula de los estudios que realizan, así como las calificaciones obtenidas en el curso anterior. Podrán acogerse a la ayuda los repetidores de primer año, pero en este caso la ayuda será de un 80 % de la correspondiente a su grupo. Para los repetidores de segundo año no se concederá ayuda escolar.

Se fija un fondo total de cinco mil euros (5.000 euros) para atender los desembolsos establecidos en el presente artículo. El procedimiento, plazos y asignaciones correspondientes serán designados anualmente por la comisión paritaria del convenio colectivo.

Artículo 17. *Nupcialidad.*

El empleado de Norte Forestal, SA, que contraiga matrimonio recibirá la cantidad que se estipula en la Tabla III del anexo III.

Artículo 18. *Natalicio.*

Por cada hijo nacido o adoptado se establece una ayuda que se estipula en la Tabla III del anexo III.

Artículo 19. *Cesta fin de año.*

Se atenderá a los gastos que ocasione el regalo que tradicionalmente se hace a cada empleado con motivo de las fiestas de fin de año. Se asigna la cantidad que se estipula en la Tabla III del anexo III.

Para devengar dicho beneficio, será necesario estar de alta en la empresa con fecha 1 de diciembre y haber estado de alta en la Empresa un período de al menos 6 meses, consecutivos o no durante el año de natural.

Artículo 20. *Plan de pensiones.*

Permanece en vigor el plan de pensiones de Norte Forestal, S.A, según lo establecido en el Plan de Pensiones de Promoción Conjunta del Grupo Ence en su apartado de Norte Forestal, SA.

Podrán tener la consideración de partícipes cualquier persona física, que preste sus funciones como empleado en Norte Forestal, SA, «Norfor», con una antigüedad ininterrumpida en la misma de al menos dos años y que manifieste al Promotor su voluntad de integrarse en el mismo.

Artículo 21. *Fondo.*

Se fija un fondo total de cuarenta y dos mil setenta euros (42.070 euros) para atender los desembolsos establecidos en los artículos 13 a 21, ambos inclusive, de los presentes beneficios sociales. El procedimiento, plazos y asignaciones correspondientes serán designados anualmente por la comisión paritaria del convenio colectivo.

Artículo 22. *Incrementos.*

Las cuantías establecidas en la Tabla III del anexo III referentes a los presentes beneficios sociales serán revisadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

ANEXO III

Tablas Salariales

Tabla I del Anexo III

Año 2020	Salario base mes - Euros	Retribución anual - Euros
Auxiliar Administrativo.	1.200	16.800
Oficial Administrativo.	1.320	18.480
Operador Viveros.	1.200	16.800
Operador especialista viveros.	1.320	18.480
Jefe de cuadrilla.	1.380	19.320
Encargado Viveros.	1.500	21.000

Año 2021	Salario base mes - Euros	Retribución anual - Euros
Auxiliar Administrativo.	1.250	17.500
Oficial Administrativo.	1.375	19.250
Operador Viveros.	1.250	17.500
Operador especialista viveros.	1.375	19.250
Jefe de cuadrilla.	1.438	20.125
Encargado Viveros.	1.563	21.875

Tabla II del Anexo III

Año 2020	Normales	22:00 a 06:00	Festivos: Sábados, domingos y festivos
Auxiliar Administrativo.	11,99	14,38	16,78
Oficial Administrativo.	13,18	15,82	18,46
Operador Viveros.	11,99	14,38	16,78
Operador especialista viveros.	13,18	15,82	18,46

Año 2020	Normales	22:00 a 06:00	Festivas: Sábados, domingos y festivos
Jefe de cuadrilla.	13,78	16,54	19,30
Encargado Viveros.	14,98	17,98	20,98

Año 2021	Normales	22:00 A 06:00	Festivas: Sábados, domingos y festivos
Auxiliar Administrativo.	12,49	14,98	17,48
Oficial Administrativo.	13,73	16,48	19,23
Operador Viveros.	12,49	14,98	17,48
Operador especialista viveros.	13,73	16,48	19,23
Jefe de cuadrilla.	14,36	17,23	20,10
Encargado Viveros.	15,61	18,73	21,85

Tabla III del Anexo III

Ref. artículo	Concepto	Valor 2020 - Euros
Artículo 16.	Ayuda escolar grupo 1.	157,89
	Ayuda escolar grupo 2.	197,36
	Ayuda escolar grupo 3.	246,71
	Ayuda escolar grupo 4.	308,39
Artículo 17.	Nupcialidad.	644,17
Artículo 18.	Natalicio.	322,08
Artículo 19.	Cesta fin de año.	191,00

ANEXO IV

Grupos Profesionales

Todos los puestos de trabajo definidos a continuación en grupos y subgrupos profesionales estarán sujetos a las normas y procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales y Mantenimiento.

Estos grupos y subgrupos profesionales así como los puestos de trabajo son meramente enunciativos. Por ello, no cabe pretender ni presumir que existan todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluya tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, si la necesidad y volumen del Centro de Trabajo no lo requieren.

Las funciones señaladas sirven solo para definir la función principal o identificar la especialidad sin ser una descripción detallada del conjunto de las funciones a desarrollar.

Clasificación del personal.

– Personal de administración.

Oficial de administrativo:

Es el que, actuando a las órdenes de un jefe si lo hubiere, tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a

su cargo. Impulsa expedientes, realiza correctamente trabajos y gestiones administrativas de importancia, así como atenciones al cliente.

Auxiliar administrativo:

Es el que efectúa de forma adecuada funciones administrativas de carácter secundario, con iniciativa y responsabilidad restringida, tales como: trabajos auxiliares de contabilidad, confección y/o codificación y cálculo de las mismas, estadísticas, comprobaciones, resúmenes, etc. Realiza igualmente el manejo de máquinas contables y pantallas de informática, así como atenciones al cliente.

– Personal de campo.

Encargado Viveros:

Es la persona que a las órdenes del superior jerárquico efectúa trabajos de vigilancia, organización y dirección de las distintas tareas que se le encomienden en el vivero.

Jefe de cuadrilla:

Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas, se encarga de organizar y dirigir y colaborar en el trabajo de un grupo de trabajadores; está a las órdenes del encargado y colabora con él en funciones.

Operador especialista vivero:

Se ocupa de la vigilancia y aplicación de las atenciones necesarias para el correcto crecimiento, progreso y desarrollo de una planta de calidad, preparación de pedidos según criterios de calidad y mantenimiento del orden y limpieza de las instalaciones.

Así mismo tiene encomendado por parte de la dirección del vivero y muestra la polivalencia necesaria para realizarlas con autonomía, dos o más de las siguientes funciones que realiza de manera habitual:

Suministro al cliente asegurándose de que la entrega es correcta.

Aplicación especializada y control de fitosanitarios y fertilizantes.

Atención y gestión especializada de clientes.

Manejo habitual de herramientas y maquinaria de alto grado de especialización.

Labores especializadas de mantenimiento de instalaciones.

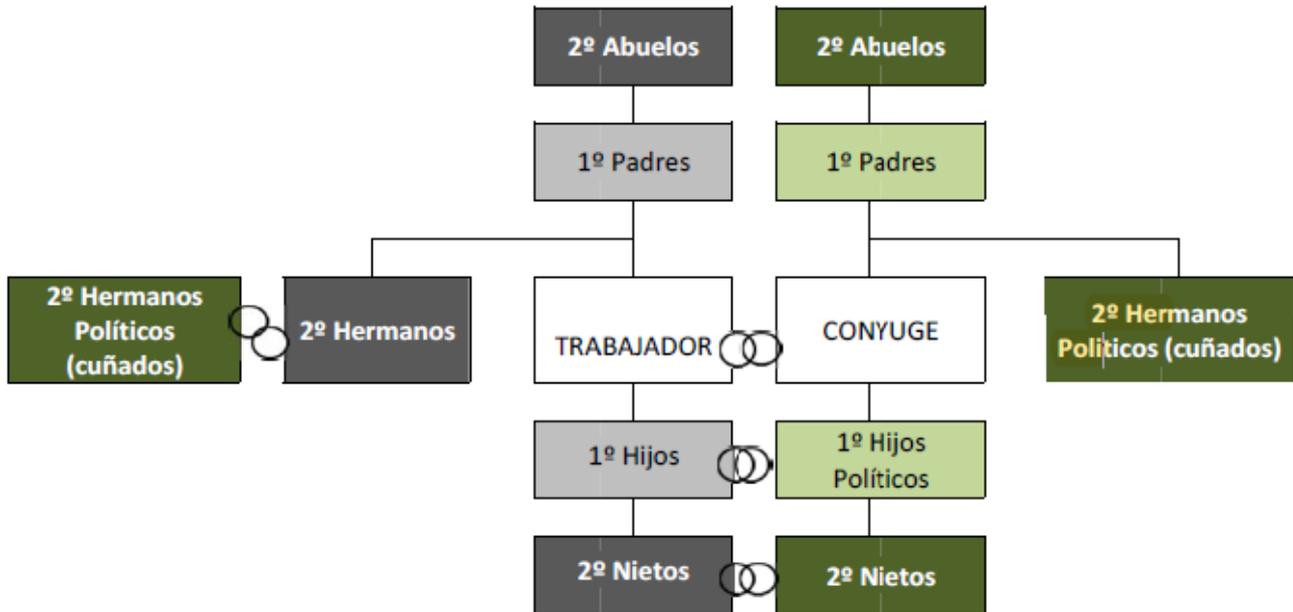
Operador vivero:

Se ocupa de la vigilancia y aplicación de las atenciones necesarias para el correcto crecimiento, progreso y desarrollo de una planta de calidad, preparación de pedidos según criterios de calidad y mantenimiento del orden y limpieza de las instalaciones.

ANEXO V

Grados de parentescos

1º y 2º Grados de parentesco por consanguinidad y afinidad



1º Grado CONSANGUINIDAD
Padres
Hijos

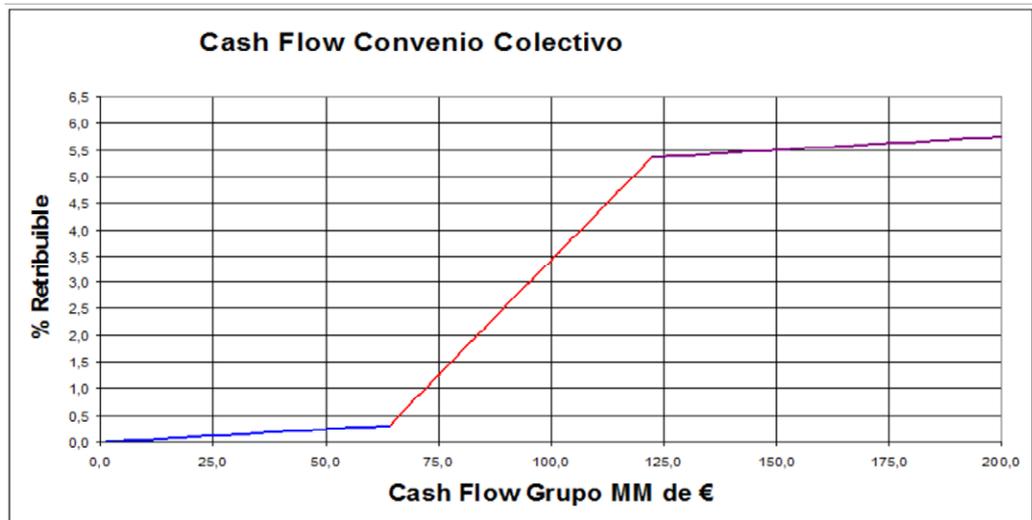
1º Grado AFINIDAD
Padres políticos
Hijos políticos (nuera/yerno)

2º Grado CONSANGUINIDAD
Hermanos
Abuelos
Nietos

2º Grado AFINIDAD
Hermanos políticos (cuñados)
Abuelos Políticos
Nietos Políticos

ANEXO VI

Tabla Cash Flow



Orden	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje
1	0,000	0,00000	64,241	0,32500	122,330	5,36250
2	1,000	0,00506	65,000	0,39078	123,000	5,36589
3	2,000	0,01012	66,000	0,47750	124,000	5,37095
4	3,000	0,01518	67,000	0,56422	125,000	5,37601
5	4,000	0,02024	68,000	0,65094	126,000	5,38107
6	5,000	0,02530	69,000	0,73767	127,000	5,38613
7	6,000	0,03035	70,000	0,82439	128,000	5,39119
8	7,000	0,03541	71,000	0,91111	129,000	5,39624
9	8,000	0,04047	72,000	0,99783	130,000	5,40130
10	9,000	0,04553	73,000	1,08455	131,000	5,40636
11	10,000	0,05059	74,000	1,17127	132,000	5,41142
12	11,000	0,05565	75,000	1,25799	133,000	5,41648
13	12,000	0,06071	76,000	1,34471	134,000	5,42154
14	13,000	0,06577	77,000	1,43144	135,000	5,42660
15	14,000	0,07083	78,000	1,51816	136,000	5,43166
16	15,000	0,07589	79,000	1,60488	137,000	5,43672
17	16,000	0,08094	80,000	1,69160	138,000	5,44178
18	17,000	0,08600	81,000	1,77832	139,000	5,44683
19	18,000	0,09106	82,000	1,86504	140,000	5,45189
20	19,000	0,09612	83,000	1,95176	141,000	5,45695
21	20,000	0,10118	84,000	2,03848	142,000	5,46201
22	21,000	0,10624	85,000	2,12521	143,000	5,46707
23	22,000	0,11130	86,000	2,21193	144,000	5,47213
24	23,000	0,11636	87,000	2,29865	145,000	5,47719
25	24,000	0,12142	88,000	2,38532	146,000	5,48225
26	25,000	0,12648	89,000	2,47209	147,000	5,48731
27	26,000	0,13153	90,000	2,55881	148,000	5,49237
28	27,000	0,13659	91,000	2,64553	149,000	5,49743
29	28,000	0,14165	92,000	2,73225	150,000	5,50248

Orden	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje
30	29,000	0,14671	93,000	2,81898	151,000	5,50754
31	30,000	0,15177	94,000	2,90570	152,000	5,51260
32	31,000	0,15683	95,000	2,99242	153,000	5,51766
33	32,000	0,16189	96,000	3,07914	154,000	5,52272
34	33,000	0,16695	97,000	3,16586	155,000	5,52778
35	34,000	0,17201	98,000	3,25258	156,000	5,53284
36	35,000	0,17707	99,000	3,33930	157,000	5,53790
37	36,000	0,18213	100,000	3,42602	158,000	5,54296
38	37,000	0,18718	101,000	3,51274	159,000	5,54802
39	38,000	0,19224	102,000	3,59947	160,000	5,55307
40	39,000	0,19730	103,000	3,68619	161,000	5,55813
41	40,000	0,20236	104,000	3,77291	162,000	5,56319
42	41,000	0,20742	105,000	3,85963	163,000	5,56825
43	42,000	0,21248	106,000	3,94635	164,000	5,57331
44	43,000	0,21754	107,000	4,03307	165,000	5,57837
45	44,000	0,22260	108,000	4,11979	166,000	5,58343
46	45,000	0,22766	109,000	4,20651	167,000	5,58849
47	46,000	0,23272	110,000	4,29324	168,000	5,59355
48	47,000	0,23777	111,000	4,37996	169,000	5,59861
49	48,000	0,24283	112,000	4,46668	170,000	5,60366
50	49,000	0,24789	113,000	4,55340	171,000	5,60872
51	50,000	0,25295	114,000	4,64012	172,000	5,61378
52	51,000	0,25801	115,000	4,72684	173,000	5,61884
53	52,000	0,26307	116,000	4,81356	174,000	5,62390
54	53,000	0,26813	117,000	4,90028	175,000	5,62896
55	54,000	0,27319	118,000	4,98701	176,000	5,63402
56	55,000	0,27825	119,000	5,07373	177,000	5,63908
57	56,000	0,28331	120,000	5,16045	178,000	5,64414
58	57,000	0,28837	121,000	5,24717	179,000	5,64920
59	58,000	0,29342	122,000	5,33389	180,000	5,65426
60	59,000	0,29848	122,330	5,36250	181,000	5,65931
61	60,000	0,30354	122,330	5,36250	182,000	5,66437
62	61,000	0,30860	122,330	5,36250	183,000	5,66943
63	62,000	0,31366	122,330	5,36250	184,000	5,67449
64	63,000	0,31872	122,330	5,36250	185,000	5,67955
65	64,000	0,32378	122,330	5,36250	186,000	5,68461
66	64,241	0,32500	122,330	5,36250	187,000	5,68967
67	64,241	0,32500	122,330	5,36250	188,000	5,69473
68	64,241	0,32500	122,330	5,36250	189,000	5,69979
69	64,241	0,32500	122,330	5,36250	190,000	5,70485
70	64,241	0,32500	122,330	5,36250	191,000	5,70990
71	64,241	0,32500	122,330	5,36250	192,000	5,71496
72	64,241	0,32500	122,330	5,36250	193,000	5,72002
73	64,241	0,32500	122,330	5,36250	194,000	5,72508

Disposición adicional primera.

El presente convenio sustituye y deja sin efecto el anterior convenio firmado entre la representación de los trabajadores y Norte Forestal, SA.

Disposición adicional segunda. *Mejora continua.*

Mejora continua y participación de los trabajadores.

La implantación de T.Q.M en todos los niveles de actuación, relacionados con Seguridad, Salud Laboral, Medioambiente, Productividad, Satisfacción de las necesidades del cliente y Satisfacción Personal es primordial para llevar a los centros de operaciones a los niveles de exigencia actualmente requeridos.

Para alcanzar dichos niveles, ambas partes consideran como contenido primario de la relación contractual la implantación de organizaciones de trabajo más efectivas con la involucración de todos los empleados y con respeto al contenido del vigente Convenio Colectivo.

Consecuentemente, ambas partes consideran primordial la utilización del modelo de Gestión TQM, lo que se resume en que cada empleado participará en la mejora continua de su trabajo a través de elementos como estandarización y actualización de sus prácticas operativas, toma de datos, comportamiento seguro e identificación y eliminación de riesgos de seguridad y derroches, ya sea a través del sistemas de participación y de la mejora continua, resolución de problemas de su trabajo, formación y desarrollo del trabajo en equipo etc.

Disposición final única.

El presente convenio entrará en el 1 de enero de 2020 finalizando la vigencia el día treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco (31/12/2025).