



Convenio Colectivo Actividades Forestales de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79100045012013	ACTUALIZACIÓN	2020/09/03
VIGENCIA	2018/01/01 — 2023/12/31	DURACIÓN	SEIS AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 8217 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-actividades-forestales-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Actividades Forestales. Última actualización a: 03-09-2020 Vigencia de: 01-01-2018 a 31-12-2023. Duración SEIS AÑOS. Última publicación en DOGC 8217 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 8061 - 11.2.2020)

RESOLUCIÓN TSF/228/2020, de 9 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo para el sector de servicios forestales de Cataluña (código de convenio núm. 79100045012013).

Visto el texto del Convenio colectivo para el sector de servicios forestales de Catalunya, suscrito en fechas 25 d'octubre de 2019 y 27 de diciembre de 2019, en representación de los trabajadores, por la Federació d'empleades i empleats dels Serveis Públics de la UGT de Catalunya (FeSP-UGT) y por la Federació d'Indústria de CCOO, y en representación de la parte empresarial por l'Associació Catalana d'Empreses de Treballs Forestals ACETREF, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el Artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 9 de enero de 2020.

Enric Vinaixa i Bonet.

Dirección general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SERVICIOS FORESTALES DE CATALUÑA.

Capítulo 1. Partes firmantes.

Artículo 1. Partes firmantes.

Son firmantes del presente Convenio colectivo regional, de una parte l'Associació Catalana d'Empreses de Treballs Forestals (ACETREF) en nombre y representación de la parte empresarial, y de la otra parte, la Federació d'Empleades i Empleats dels Serveis Públics de la UGT de Catalunya (FeSP-UGT) y Federació d'Industria de CCOO de Catalunya.

Capítulo 2. Disposiciones generales.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio regularán las relaciones laborales de todas las empresas que tengan como actividad principal la prestación de servicios forestales a terceros, cuyas actividades consistan en:

- a. Tratamientos silvícolas, podas, desbroces, cortafuegos, aclaraciones y prevención de incendios forestales.
- b. Repoblaciones forestales, restauración del medio natural, revegetaciones, control de la erosión y estabilización en montañas, vertientes y taludes.
- c. Preparación, conservación y mantenimiento de pistas y caminos en el ámbito forestal.
- d. Preparación y conservación de áreas recreativas, parcs, zonas verdes y paisajismo en general.
- e. Vigilancia y extinción de incendios forestales.
- f. Reparación de daños causados por catástrofes.
- g. Extracción, procesamiento y gestión de la biomasa y cultivos energéticos.
- h. Rehabilitación y señalización de caminos y vías verdes.
- i. Limpieza y mantenimiento de cauces de ríos y zonas fluviales.

j. Trabajos forestales en instalaciones industriales e infraestructuras tales como tendidos eléctricos, canalizaciones de gas o agua, carreteras, vías de tren, etc.

k. Otras actividades relacionadas con la conservación y ordenación de los espacios naturales.

l. Otras actividades menores complementarias de las principales.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella. Dicha inclusión requerirá el dictamen previo de la Comisión paritaria del Convenio.

Quedan expresamente excluidos de este Convenio los trabajos realizados por parte de los titulares o de las personas arrendatarias de explotaciones forestales dentro de sus explotaciones.

Artículo 3. Ámbito personal.

Estarán afectados por este Convenio todas aquellas personas trabajadoras que realicen sus cometidos al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional, excepto las excluidas o afectadas por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general. Se entenderá por empresa toda aquella persona física o jurídica, pública o privada, cualquier que sea la forma societaria.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, declaran su intención de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres siendo de obligado cumplimiento en todas las empresas afectadas por el presente convenio las normas contenidas en el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al trabajo y la ocupación. La empresa y organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, en conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias.

Se prestará especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en:

El acceso a la ocupación.

La estabilidad en la ocupación.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Formación y promoción profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en toda la Comunidad autónoma de Cataluña y en todos los centros de trabajo ubicados en ella, a pesar del domicilio social de la empresa se encuentre fuera de la Comunidad autónoma.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Entrada en vigor: el Convenio colectivo entrará en vigor el primer día desde su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya con efectos retroactivos en el día 1 de enero de 2018.

Duración: el Convenio colectivo extenderá su duración hasta el 31 de diciembre de 2023.

Denuncia: el Convenio colectivo se entenderá automáticamente denunciado al finalizar su duración. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio en un plazo de dos meses desde la denuncia. El Convenio colectivo y las condiciones laborales previstas que se prevén, se mantendrán vigentes una vez superada la duración pactada por el mismo y hasta el momento en que se acuerde y publique un nuevo convenio regulador del presente sector en su mismo ámbito de aplicación territorial y funcional.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y conjuntamente en cómputo anual.

Artículo 7. Concurrencia de Convenios.

1. El presente Convenio colectivo nace y tiene la voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y las personas trabajadoras incluidos en los artículos 2, 3 y 4 del mismo, por lo tanto, todos los contenidos establecidos en este convenio se aplicarán a todas las empresas y personas trabajadoras del sector teniendo en cuenta lo que dispone el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores en relación a la concurrencia de convenios.

2. El Convenio colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 8. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente establecieran las disposiciones legales o los contratos individuales de trabajo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras pudieran tener reconocidas a título individual por las empresas al entrar en vigor este convenio, siempre y cuando fueran más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificados.

Las disposiciones futuras que modifiquen las condiciones pactadas en este convenio solo tendrán eficacia práctica cuando, globalmente consideradas y en cómputo anual, superen las condiciones aquí acordadas, siendo consideradas, en este caso, absorbibles por las condiciones pactadas. En todo caso, dichas condiciones estarán vinculadas a los resultados de las empresas.

Artículo 9. Comisión paritaria de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo.

1. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se constituirá una Comisión paritaria que se tendrá que formalizar en el plazo de los 30 días siguientes a la firma del mismo, como órgano de interpretación, aplicación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

2. Dicha Comisión paritaria estará formada por 8 representantes. De estos, 4 corresponderán a la representación empresarial y 4 a la representación sindical, firmantes del Convenio colectivo, los datos de contacto de las cuales se detallan a continuación:

Federación de Industria de CCOO de Cataluña, con dirección a Vía Laietana 16, 3ª planta, 08003-Barcelona.

Federaciones de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la UGT de Cataluña (FeSP-UGT), con dirección a Rambla del Raval 29-35, 3º planta 08007-Barcelona.

Asociación Catalana de Empresas de Trabajos forestales (ACETREF) con dirección a Calle de Castelladral, 5-7 de 08243 - Manresa.

Aun así, esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de personas asesoras en cuantas materias sean de su competencia. Las referidas personas asesoras serán designadas libremente por cada una de las partes con un máximo de una persona asesora por cada parte.

3. Son funciones de la Comisión paritaria:

Aplicación e interpretación del convenio.

Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.

Vigilancia del cumplimiento de aquello pactado.

Entender, entre otros, de cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

4. La Comisión tendrá que reunirse para tratar de los asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario, cuando existan causas justificadas para ello, y lo solicite cualquiera de las partes de la misma.

Las reuniones de la Comisión paritaria revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente esta calificación.

En las convocatorias ordinarias, la Comisión paritaria tendrá que resolver con o sin acuerdo los asuntos que se le planteen en el plazo máximo de 30 días, y en las extraordinarias, en el plazo de 20 días después de realizada la reunión.

Aun así, cuando se sometan a consulta de la Comisión paritaria las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas sobre la inaplicación del contenido del Convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.2 del presente convenio y con el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la Comisión paritaria tendrá que pronunciarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Las funciones o actividades de esta Comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la Comisión paritaria, de forma indistinta, sin ningún requisito más que la comunicación correspondiente a la otra parte, con cinco días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión.

El lugar de las reuniones de la Comisión paritaria será el que se fije en la convocatoria.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria todas aquellas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general que se pudieran plantear en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a aquello establecido en el apartado anterior, con el fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si esto no fuera posible, emita un dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5, sin que se hubiera emitido resolución o dictamen.

5. Para la válida adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los trabajadores.

6. De las reuniones de la Comisión paritaria se levantará un acta, en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se obtengan, quedando redactadas de forma mancomunada por las partes. Para su validez, las

actas tendrán que ser aprobadas por la Comisión, teniendo el carácter de vinculante cuando esto tenga lugar.

7. Se faculta a la Comisión paritaria para que, en el caso de surgir categorías profesionales no contempladas en el presente convenio, proceda a adecuar el sistema de grupos profesionales del mismo a estas nuevas categorías, delimitando las funciones y niveles salariales, de conformidad con el que establece el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores.

8. En los casos en los que la Comisión paritaria no llegue a ningún acuerdo dentro de los plazos previstos, las partes se podrán dirigir a efectos de conciliación, mediación y arbitraje al Tribunal Laboral de Cataluña.

9. Sin perjuicio de los puntos anteriores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previstas y definidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente Convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el mismo, que afecten a las materias a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de empresa o entre los Delegados de personal.

Durante el periodo de consultas, las partes tendrán que negociar de buena fe, en orden a la consecución de un acuerdo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que se dan las causas justificativas de la desvinculación y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, fraude, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo tendrá que determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la mencionada empresa.

Así mismo, el acuerdo tiene que ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera logrado un acuerdo, las partes se podrán dirigir a efectos de conciliación, mediación y arbitraje al Tribunal Laboral de Cataluña.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, las partes se podrán dirigir a efectos de conciliación, mediación y arbitraje, al Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítulo 3. Ordenación del trabajo.

Artículo 10. Organización del trabajo.

1. Es facultad exclusiva de la dirección de la empresa establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que considere más adecuados, de acuerdo con la legislación general, y el presente Convenio colectivo.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, las personas trabajadoras deben al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los Convenios

colectivos de empresa, las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, las personas trabajadoras y el empresario se someterán en las prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad en su caso.

Artículo 11. Herramientas de trabajo.

El empresario tendrá que facilitar a las personas trabajadoras los medios y equipos de trabajo que sean necesarios y adecuados al trabajo que tengan que realizar.

Aun así, las empresas ofrecerán la formación necesaria a sus personas trabajadoras en el momento en que se introduzcan nuevos medios técnicos y/o sistemas de producción.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de hacer uso de los equipos de trabajo (vehículos, maquinaria y herramientas que le facilite la empresa), de acuerdo con las instrucciones del fabricante, y siempre aplicando la formación e instrucciones proporcionadas por el empresario.

Las personas trabajadoras, en el momento de su contratación, tendrán que acreditar documentalmente ante el empresario, que disponen de la formación necesaria para la utilización de los equipos de trabajo y que están en posesión de la titulación oficial y/o permisos necesarios para el uso de la maquinaria y vehículos necesarios para la prestación del servicio.

Todo el personal de la empresa tendrá que conocer y saber utilizar las herramientas telemáticas e informáticas que la empresa pone a su disposición para el desarrollo y control de su actividad profesional. Para ello, las empresas ofrecerán la formación necesaria a las personas trabajadoras de acuerdo con el que dispone el presente Convenio colectivo.

Capítulo 4. Clasificación profesional, promoción en el trabajo y clasificación funcional.

Artículo 12. Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional tiene un carácter meramente enunciativo y las empresas no estarán obligadas a cubrir todos y cada uno de los grupos que conforman la clasificación funcional dentro de su estructura organizativa.

2. La clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio se efectuará por grupo que comprenderán la clasificación funcional.

3. Las diferentes tareas y funciones que se definen en los diversos grupos que componen la clasificación funcional son meramente enunciativos y todas las personas trabajadoras estarán obligadas a ejecutar los trabajos y las operaciones que les ordenen sus superiores, dentro de las tareas generales propias de su grupo profesional.

Artículo 13. Promoción interna.

En los supuestos de necesidad de personas trabajadoras fijas en las empresas sujetas al presente Convenio colectivo, antes de cubrir las posibles vacantes con personal nuevo, se atenderá a las posibilidades de promoción interna bajo las siguientes reglas:

1. Las funciones del grupo de personal técnico y la de ningún administrativo son de libre selección por parte de la empresa.
2. Cuando se produzca una vacante en el grupo del Personal administrativo, excepto para la categoría de jefe administrativo, tendrán derecho a optar a la misma, en igualdad de méritos, las personas trabajadoras de aquel centro de trabajo.
3. En los casos en los que exista una vacante en cualquier de las categorías del personal operativo fijo, tendrán derecho a optar a la misma, en igualdad de mérito, y de forma preferente las personas trabajadoras temporales contratadas por la empresa.

Artículo 14. Clasificación funcional.

1. Las personas trabajadoras se clasifican, teniendo en cuenta la función principal que realizan, en los siguientes grupos:

Grupo 1 Personal técnico.

Titulado/da universitario superior. Titulado/da universitario medio. Técnico/a no titulado/da.

Grupo 2. Personal administrativo.

Jefe administrativo.

Oficial administrativo. Auxiliar administrativo.

Grupo 3 Personal operativo organizativo.

Encargado. Capataz.

Grupo 4 Personal operativo ejecutivo.

Oficial Especialista. Peón.

Grupo 5. Personal para la prevención y extinción de incendios.

Capataz. Oficial. Especialista. Vigilante.

2. Definiciones profesionales. Las definiciones profesionales serán las siguientes:

1) Personal titulado.

Titulado/da universitario superior: es la persona trabajadora que, estando en posesión de un título superior, cumple funciones o realiza trabajos adecuados a su preparación profesional, en virtud del contrato de trabajo concertado a razón de su título y con plena responsabilidad ante la Dirección de la empresa.

Titulado/da universitario medio: es la persona trabajadora que, estando en posesión de un título de grado medio, trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla funciones o trabajos propios de su categoría, según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo.

De manera especial le está atribuido al personal de este Grupo I: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que se tengan que realizar y preparar los datos necesarios para la organización del trabajo de

las restantes categorías.

Técnico no titulado: es el/la técnico procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las orden del personal técnico o de la Dirección, tiene mando directo sobre el personal encargado. Ordena el trabajo y dirige al referido personal siendo responsable del desarrollo correcto de los trabajos. Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios por el trabajo de los equipos y brigadas. Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre el rendimiento del trabajo. Tiene conocimientos para interpretar planos, croquis y gráficas y juzgar la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio. Y tiene conocimientos de las aplicaciones informáticas que se utilizan en el proceso productivo de la empresa.

2) Personal administrativo.

Jefe administrativo/va: es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, gerencia o administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo administrativo, teniendo bajo la responsabilidad el personal administrativo.

Oficial administrativo/va: es quien, a las órdenes inmediatas de un jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de la categoría inferior, realiza tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desarrolla, así como de aquellas otras, la ejecución total y perfecta de las mismas requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desarrollo de su encargo.

A título de orientación, realiza trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y otras tareas propias de oficina.

Auxiliar administrativo/va: es quien ayuda a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de administrativo tales como la utilización de aplicaciones informáticas, de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes y preparación de recibos.

3) Personal operativo ejecutivo.

Encargado/da: pertenecen a esta categoría profesional personas trabajadoras las funciones de las cuales consisten al dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, teniendo que tener un perfecto conocimiento de todas las tareas que aquellos efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos. Asimismo, tendrán capacidad para interpretar todo tipo de planos y croquis.

Capataz: es aquella persona trabajadora de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, además de realizar su trabajo, dirige personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las tareas que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, rendimiento, seguridad y traslado en vehículos habilitados al efecto, así como de la perfecta ejecución de los trabajos. Aun así, confeccionará fichas, partes y boletines, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y teniendo cuidado del material y del vestuario a su cargo. Será responsable de las comunicaciones con los equipos radiotransmisores.

4) Personal operativo ejecutivo.

Oficial: es la persona trabajadora, con los conocimientos prácticos necesarios y, en su caso, en posesión del carné de conducir adecuado, presta servicios con maquinaria pesada, retroexcavadoras, motoniveladoras, camiones autobombas, tractores oruga, y todo tipo de maquinaria forestal pesada, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de los mismos, así como la reparación, tanto en ruta como en taller o a pie de obra, de las averías mas elementales.

Especialista: es la persona trabajadora encargada de trabajos para los cuales se requiere preferentemente

esfuerzo físico y atención, que se ejecutan bajo instrucciones concretas, dotada de una especial destreza o experiencia en el desarrollo de trabajos en los que la persona trabajadora se encuentra por encima de tres metros de altura, tratar plagas mediante la utilización de productos fitosanitarios, realizar podas especiales, son personas operarias de cuadrillas helitransportadas, etc. Pertenecen también a esta categoría las personas vigilantes, personas trabajadoras que presten servicios de observación y detección de incendios o riesgos en bosques, parques naturales, áreas recreativas de uso público, y las que trabajan con motosierra, desbrozadoras, sopladores, etc.

Peón: es aquel/a operario/a que realiza trabajos que se ejecutan según instrucciones concretas claramente establecidas, con grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico, atención y una formación o instrucción básicas. Fundamentalmente, realiza sus tareas de forma manual o mediante la utilización de herramientas motorizadas básicas tales como sopladores, desbrozadoras, cortadoras, etc, así como herramientas manuales de todo tipo.

La adscripción a esta función profesional no podrá superar los nueve meses de duración. Transcurrido este tiempo la persona trabajadora pasará a realizar las funciones de especialista de forma automática. Quedará a criterio de la empresa la reducción del citado plazo.

5) Personal para la prevención y extinción de incendios.

Capataz: es aquella persona trabajadora de superior categoría que, siguiendo órdenes directas de la empresa, tiene como función la de dirigir personalmente los trabajos del personal dedicado a la extinción y prevención de incendios forestales, y tendrá conocimiento de las tareas que los mismos efectúan, siendo el responsable del rendimiento y la perfecta ejecución de los trabajos y participación activa en las tareas de prevención.

Oficial: es aquella persona trabajadora que, con los conocimientos prácticos necesarios y, en su caso, en posesión del carné de conducir adecuado, se responsable de la dirección del personal y los medios asignados a su cargo o ademanos a su disposición por la empresa. Velará siempre por la seguridad del personal a su cargo, organizando el trabajo y supervisando su correcta ejecución, cuando no esté el capataz.

Aun así, confeccionará fichas, partes y boletines, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y teniendo cuidado del material y del vestuario a su cargo y será responsable de la conducción de los vehículos de la guardia, y de la utilización de toda aquella maquinaria que ponga a su disposición la empresa.

Especialista: es aquel/a operario/a que efectúa trabajos primordialmente con esfuerzo físico, capaz de utilizar maquinaria auxiliar de obras forestales tales como motosierras, motodesbrozadoras, etc. al mismo tiempo que se conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos y de las herramientas e instrumentos que se utilizan en los mismos.

Estas personas trabajadoras están agrupadas por el desarrollo de sus funciones, en unidades operativas denominadas guardias forestales que tienen como misión fundamental la de prevención y extinción de incendios forestales, así como el apoyo en incendios o catástrofes rurales que se produzcan en su provincia o en aquellas que requieran su colaboración.

También tienen como función la participación en tareas de formación y trabajos preventivos que se programen y se encuentren directamente relacionados con la posibilidad de disminuir el número o la intensidad de los incendios forestales, tales como:

Limpieza de cunetas.

Limpieza de puntos de agua e infraestructuras relacionadas. Tareas de conservación de la naturaleza y la fauna.

Tareas de vigilancia.

Resolución de zonas de emergencia en la montaña o zonas naturales.

Las anteriores tareas quedarán suspensas cuando se produzca una situación de alarma o de incendio, la cual será prioritaria a cualquier otro requerimiento.

Vigilante: tendrá como misión primordial la de observar el terreno para detectar cualquier señal de posibles fuegos, informando de esto a la central de operaciones provincial a través de la emisora, además de mantenerse a la escucha de la emisora de forma permanente y atenta. Así mismo, las personas vigilantes tienen que indicar y orientar al personal que se desplace al lugar del incendio por los caminos mas accesibles y rápidos para llegar al lugar del siniestro sirviendo, si fuera necesario, de enlace con la central, si las comunicaciones directas no fueran efectivas y estando informados además de cortes de los caminos, accesos y todas aquellas incidencias que afecten a la actuación del personal de incendios.

Capítulo 5. Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 15. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible por su atención.

El empresario tendrá que comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que se encarguen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, excepto en los casos de encargo de funciones inferiores, en los cuales mantendrá la retribución de origen. No habrá que invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones diferentes de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones diferentes de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, la sumisión a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las cuales a tal fin se hubieran establecido en Convenio colectivo.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

El traslado de personas trabajadoras que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes en un centro de trabajo diferente de la misma empresa que implique cambios de residencia requerirá la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideran tales, entre otras, las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

En todo caso se estará a aquello previsto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 6. Contratación.

Artículo 17. Contratación.

Todo aquello relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirá por el que establezca la legislación vigente en cada momento.

Todos los contratos que se efectúen dentro del ámbito funcional de este Convenio tendrán que estar sujetos a las condiciones laborales y económicas establecidas en él, y se formalizarán en forma escrita.

La empresa estará obligada a entregar a la persona trabajadora una copia del contrato firmado en el plazo de 15 días como máximo.

Las empresas entregarán una copia básica del contrato a los representantes de las personas trabajadoras en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

Artículo 18. Periodo de prueba.

1. Se podrá concertar por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses por las personas técnicas tituladas, ni de dos meses naturales para el resto de personas trabajadoras. En las empresas de menos de 25 personas trabajadoras el periodo de prueba no podrá superar los tres meses por los trabajadores/as que no sean Técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del ET concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desarrolle, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

3. La persona trabajadora, durante este periodo, se somete expresamente al régimen de derechos y obligaciones que se establece en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

4. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, y se computará el mismo a efectos de antigüedad.

5. Superado el periodo de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

6. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogida, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este siempre que se produzca de acuerdo entre ambas partes, en el mismo sentido que el establecido en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 19. Ceses.

Se establece un preaviso por cese de, como mínimo, quince días naturales, excepto para las personas trabajadoras con contrato inferior 21 días, que será de 2 días. Este preaviso obliga tanto a la empresa como la

persona trabajadora y tendrá que ser formalizado por escrito.

La persona trabajadora que no preavise de su cese en el plazo previsto, decaerá en su derecho a la cantidad equivalente de salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido, y se le deducirá de la liquidación final. Igualmente, la empresa, de no comunicar a la persona trabajadora el cese con la citada antelación, vendrá obligada a abonar los días de salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido.

Artículo 20. Contrato de obra.

1. Formalización, duración y jornada: según aquello previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y la ejecución de la cual, a pesar de que limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos podrán tener una duración máxima de tres años ampliables hasta doce meses en una sola ocasión.

Se formalizará siempre por escrito y tendrá que especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto, así como el trabajo a desarrollar.

2. A todos los efectos, este contrato se para la realización de una obra o prestación de un servicio determinado, con sustantividad propia dentro de la actividad propia de la empresa y la duración de la cual a pesar de limitada en el tiempo se en principio incierta, con independencia de su duración y finalizará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría de la persona trabajadora en dicha obra.

3. El cese de las personas trabajadoras se tendrá que producir cuando la realización gradual de las correspondientes unidades de obra, hagan innecesario el número de personas trabajadoras contratados para su ejecución, teniendo que reducir este número de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese se tendrá que comunicar por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de cinco días naturales, como norma general, excepto que se acredite que la rescisión de los servicios contratados con la empresa se haya producido en un plazo inferior. En caso de tener el contrato una duración superior en el año, el preaviso citado será de 15 días naturales.

Sin embargo, la persona empresaria podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización se tendrá que incluir en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Sin perjuicio de todo esto, la persona trabajadora que cese por finalización de su contrato tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año trabajado según establece el artículo 49.1.c de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 21. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de trabajos o exceso de pedidos.

1. En atención a las características de la actividad del sector, que comporta frecuentes e irregulares periodos en los que por exigencias de mercado y acumulación de tareas, las empresas podrán efectuar contratos eventuales segundos el que establece este Convenio y el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, por un plazo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la

causa o circunstancia que justifique su utilización.

2. Cuando se realicen estos contratos por un plazo inferior al plazo máximo establecido se podrán prorrogar antes de su finalización, por acuerdo entre las partes, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del mencionado plazo máximo de 12 meses.

3. En todo caso, el periodo de prueba de los contratos la duración de los cuales no supere la de los periodos de prueba descritos en el artículo 18 del presente Convenio colectivo, no podrá superar el 75% de la duración máxima del contrato que se pacte con la persona trabajadora en cada uno de los casos.

Artículo 22. Contratos formativos.

1. Contrato de trabajo en prácticas.

1.1 La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato se hubiera concertado por un tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar dos prórrogas con una duración mínima de seis meses, sin que la duración total del contrato supere los 2 años.

1.2 Todas las personas trabajadoras contratadas en prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos que los especificados por las personas trabajadoras de la misma categoría, excepto sus retribuciones, que serán, durante el primer año del 75% y en el segundo del 85% del salario fijado en este convenio para una persona trabajadora que desarrolle el mismo o equivaliendo puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25 años que no dispongan de la calificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para la ocupación o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Este límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a la máxima legal se podrán acordar hasta dos prórrogas sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima legal.

La retribución de la persona trabajadora contratada para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con el presente Convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que este pueda superar el 75% de la jornada máxima establecida, y el 85% de la jornada máxima establecida durante el segundo y tercer año.

Capítulo 7. Subrogación de empresas.

Artículo 23. Subrogación en los contratos-sucesión de empresas.

Con el fin de conservar los puestos de trabajo cuando una empresa afectada por este convenio se haga cargo

de una contrata en cualquier forma y teniendo en cuenta las especiales características y circunstancias de la actividad forestal, las personas trabajadoras de la empresa contratista o subcontratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, la cual se subrogará en todos sus derechos y obligaciones, cualquier que sea la forma jurídica que adopte el empleador.

La subrogación en los contratos de las personas trabajadoras de la empresa cesante operará siempre que estos hayan estado prestando sus servicios un mínimo de ocho meses en el centro de trabajo o unidad productiva objeto de subrogación.

Cuando sea de aplicación este artículo se tendrán en cuenta las siguientes reglas y requisitos:

1. Las personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquier de estos supuestos: situación de IT, descanso maternal, invalidez temporal, excedencia, vacaciones o permisos recogidos con el fin de conciliar la vida familiar y laboral, pasarán a estar adscritos a la nueva empresa titular de la contrata, siempre y cuando hubieran sido adscritos a la misma, como mínimo, los últimos ocho meses antes de incurrir en cualquier de las situaciones citadas.
2. En el caso de que un cliente rescindiera la contrata con la intención de realizarlo con su propio personal y en el plazo de 12 meses contratara con otra empresa el citado servicio, la nueva concesionaria tendrá que incorporar a su plantilla al personal afectado de la empresa la contrata de la cual rescindió.
3. Para que sea de aplicación este artículo, la empresa cesante tendrá que acreditar de forma fehaciente la liquidación total de los haberes de las personas trabajadoras afectadas, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio y, en todo caso, desde el momento en que se conozca que se la nueva empresa contratada.
4. Las empresas que incorporen a su plantilla a personas trabajadoras otras empresas, como consecuencia de aquello previsto en este artículo, lo harán manteniendo las características modalidades de contratación de las personas trabajadoras, ya se trate de contratos eventuales, interinos, temporales, a tiempo parciales, etc.
5. Vacaciones en caso de subrogación: Si una empresa tiene prefijado un calendario de vacaciones con su plantilla, y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria tendrá que respetar los periodos de goce acordados.

Si el cambio de empresa empleadora se produce antes del disfrute de las vacaciones, el empresario cesante tendrá que liquidar la parte proporcional que corresponda a cada persona trabajadora. Esta, podrá disfrutar del periodo íntegro de días de descanso por vacaciones acordado, pero el abono por la nueva empresa entrante será en proporción en los días no liquidados por el empresario empleador anterior.

Si la empresa cesante no tiene prefijado el periodo de vacaciones, se seguirá el mismo criterio que se ha señalado en el párrafo anterior, si bien se acordarán las fechas de su disfrute.

Por la empresa entrante o nueva concesionaria, tanto pronto conozca la nueva contratista y la fecha de comienzo de la contrata, o como mínimo quince días laborables antes del comienzo, lo comunicará de forma fehaciente (burofax certificado con aviso de recepción y/o acta notarial) a la contratista cesante, reclamando de este la información exigida en este artículo.

En todos los supuestos contemplados en el presente artículo, la empresa saliente entregará a la empresa entrante, en el plazo de quince días desde que se le haya comunicado el cambio de titular de la contrata, o en todo caso en los quince días laborables anteriores al comienzo, la siguiente documentación:

- a. Relación de las personas trabajadoras afectadas en la que se especificará: Nombre y apellidos y domicilio, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social y modalidad de contrato durante los últimos 8 meses, antigüedad, jornada laboral y el horario de trabajo que tengan reconocidos los trabajadores/as afectados y

cualquier modificación de estos que se haya efectuado durante los últimos 8 meses anteriores junto con su justificación y fecha del disfrute de las vacaciones.

Fotocopia de las ocho últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

Las confirmaciones de alta al trabajo respectivo en la fecha de este documento, y si conviene, el motivo de las situaciones de baja respectivas.

Si el trabajador/a es representante legal de las personas trabajadoras, se especificará el mandato del mismo.

b. Certificación del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

c. Fotocopia del contrato de trabajo.

d. Fotocopia de los TC-1 y T C-2 de cotización a la seguridad social de los últimos ocho meses.

e. Copia de los documentos debidamente diligenciados de cada persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales a sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente ninguna cantidad. Este documento tendrá que estar en poder de la adjudicataria en la fecha del comienzo del servicio de la nueva titular.

f. Relación de reclamaciones pendientes de resolución judicial, frente cualquier instancia.

En el caso de personas trabajadoras extranjeras, documento acreditativo de permiso de residencia y contrato de trabajo.

Igualmente, la empresa sustituida o cesante, tendrá que posar en conocimiento de las personas trabajadoras afectadas, el hecho de la subrogación en los mismos plazos de tiempos anteriormente señalados, en función del plazo en que ella hubiera podido ser notificada del cese de la contrata.

En caso de incumplimiento por la empresa entrante y saliente, de las obligaciones de comunicación señaladas en este artículo, se producirá la subrogación automática de todo el personal que preste servicios en el centro de trabajo o unidad productiva. La nueva empresa adjudicataria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad, con los mismos derechos y obligaciones que tuviera a la empresa cesante.

El que se ha expuesto anteriormente en este artículo, lo será sin perjuicio de las responsabilidades económicas de la empresa causante o cesante, según a aquello previsto en la legislación vigente respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la empresa.

Capítulo 8. Ordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 24.

1. Jornada laboral.

A partir del año 2015, la jornada laboral quedará establecida en 1.758 horas de trabajo efectivo en computo anual, distribuidas como norma general, de lunes a sábado, excepto en casos excepcionales.

En el caso de las personas trabajadoras contratadas específicamente para la prevención y extinción de incendios, su jornada laboral se distribuirá de lunes a domingo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su lugar de trabajo y dedicado al mismo. La Dirección de la empresa elaborará un calendario anual teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre no se prestarán servicios, excepto en casos de guardia, sin que esto signifique la reducción de la jornada anual.

En todo caso, se respetará la jornada anual fijada en este Convenio, y los descansos mínimos establecidos por la Ley.

Cuando se trabaje con jornada continúa que exceda de seis horas, o se trabaje a turnos en régimen de jornada continuada, se establece un periodo de descanso de 15 minutos, teniendo el mismo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En las empresas de actividad continuada que se proponga una distribución irregular en el cómputo anual de la jornada, se hará siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras y/o sus representantes. En ningún caso esta distribución superará las dos horas de más en el día en un máximo de 70 días anuales en los periodos de máxima producción de la empresa.

El personal que trabaje en régimen de turnos y no fuera relevado a la finalización de su jornada normal por la persona que corresponda, estará obligado a permanecer en su puesto de trabajo durante un máximo de dos horas, transcurridas estas, será sustituido por otra persona trabajadora.

2. Control horario

La empresa garantizará el registro de jornada que tendrá que incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante un mínimo de cuatro años y quedarán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, los representantes legales de las personas trabajadoras podrán solicitar la celebración de reuniones con la dirección de la empresa para revisar la evolución de la jornada efectiva realizada y establecer, si es necesario, las medidas adecuadas para su corrección durante el año natural.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Aquella persona trabajadora que preste sus servicios más allá de su jornada laboral establecida, generará una bolsa de horas que la empresa le tendrá que compensar con descanso en el plazo de 4 meses desde su generación.

Por cada 3 horas extraordinarias que acumule la persona trabajadora en su cuenta particular de bolsa de horas, la empresa le proporcionará una hora de descanso adicional. De forma que, cuando una persona trabajadora haya acumulado 6 horas extraordinarias tendrá derecho a realizar una jornada entera de descanso.

La elección de los días libres en los que la persona trabajadora podrá disfrutar de las horas o días acumulados en concepto de horas extraordinarias se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora. En defecto de acuerdo, la persona trabajadora escogerá el goce del 50% de las horas acumuladas y la empresa el otro 50%.

Respecto de los diferentes tipos de horas extraordinarias se acuerda el siguiente:

A. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestras u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas serán de obligada realización.

B. El resto de horas extraordinarias se tendrán que pactar entre empresa y la persona trabajadora.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, cuando existiera, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las

causas. Asimismo, y en función de esta información y de los criterios anteriormente indicados, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora.

Artículo 26. Periodos de descanso.

1. Descanso semanal: las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido que, como norma general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. El tiempo de descanso será acumulable por periodos de hasta catorce días. En este caso la persona trabajadora tendrá derecho a 3 días ininterrumpidos de descanso.

Se exceptúan de esta norma general los trabajos que no sean susceptibles de interrupción, en todo caso, los trabajos de prevención, vigilancia y extinción de incendios.

En este caso, el descanso semanal se adecuará a las necesidades del trabajo, estableciéndose turnos rotativos para su disfrute.

2. Descansos entre jornada entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente tendrá que transcurrir un mínimo de 12 horas, con la excepción que se produzcan jornadas especiales.

Artículo 27. Vacaciones.

1. La persona trabajadora tendrá derecho en un periodo anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, de 22 días laborables.

2. La Dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los siguientes criterios:

a. El empresario podrá excluir como periodo de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

b. El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

c. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que las suyas puedan coincidir con los periodos de vacaciones escolares.

d. Como norma general su disfrute se producirá dentro de cada año natural, no obstante, en caso de pacto entre el empresario y la persona trabajadora, se podrán disfrutar durante el mes de enero del año siguiente.

En ningún caso se podrán compensar en metálico las vacaciones no disfrutadas en el año natural.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que la persona trabajadora conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

4. En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el supuesto de que la persona trabajadora cause baja en el transcurso del año, al cual, al practicarse la liquidación, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que le pudiera corresponder, restando la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

5. A efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerará como tiempo efectivamente trabajado el

correspondiente a la situación de Expediente de Regulación de Ocupación en su modalidad de suspensión del contrato, sea cual sea su causa.

6. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 de esta ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del goce del permiso que por aplicación del mencionado precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, a pesar de haya acabado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las descritas en el apartado anterior, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, en el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo, una vez finaliza su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Y todo ello, en conformidad con lo que dispone el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 28. Distancias y desplazamientos.

La jornada laboral empezará y acabará en el centro de trabajo habitual, excepto cuando se estén realizando trabajos fuera del centro de trabajo, caso en el que la jornada laboral empezará en el punto de encuentro (lugar del término municipal o casco urbano más próximo al lugar en el que se estén ejecutando los trabajos) y acabará en el puesto de trabajo en el que la persona trabajadora se encuentre prestando sus servicios en cada momento.

Artículo 29. Suspensión de trabajo por lluvia y otros fenómenos atmosféricos.

Las personas trabajadoras que, una vez presentados en el puesto de trabajo, no pudieran prestar sus servicios por la especial severidad de las condiciones meteorológicas, por alertas climatológicas certificadas por la Administración o a causa de fuerza mayor, tendrán que suspender las tareas que estén llevando a cabo en cada momento, acumulándose el saldo de horas pendientes hasta la completa realización de la jornada de trabajo en una bolsa de horas que tendrá que compensar la persona trabajadora a la empresa en el plazo de 4 meses desde su generación.

En caso de que la suspensión de la prestación del servicio venga motivada por una alerta emitida por la Administración, la empresa tendrá que acreditar a los representantes de las personas trabajadoras la certificación que esta emita.

En consonancia con aquello establecido en el artículo 25 del presente Convenio, cuando se haya trabajado durante el 75% o más de la jornada laboral, es decir, durante más de 6 horas, se pagará la jornada entera a la persona trabajadora.

En caso contrario, si la persona trabajadora no ha podido iniciar su jornada laboral, este tendrá que compensar a la empresa con 6 horas de trabajo.

Cuando la especial severidad de las circunstancias climatológicas permita a la empresa prever que no se podrán prestar servicios durante varias jornadas, previo informe a los representantes de las personas trabajadoras y sin perjuicio del que resulte aplicable en los contratos de obra, las personas trabajadoras podrán

escoger, alternativamente entre:

a. De acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, mantenerse en situación de alta con el pago de haberes y, consecuentemente, con el deber de la persona trabajadora de recuperar las horas y/o las jornadas no trabajadas, las cuales se habrán acumulado en la bolsa de horas a cargo de la persona trabajadora, en el plazo de 4 meses de su generación, y según lo previsto en el presente artículo.

O bien.

b) De acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, suspender el contrato de trabajo por causa inimputable a ninguno de las partes quedando, por lo tanto, suspendidas las obligaciones de la persona trabajadora de prestar servicios y del empresario de abonar el salario correspondiente a los días durante los cuales se suspende el contrato, comunicándose esta suspensión a la Administración laboral a los efectos oportunos. La suspensión del contrato finalizará cuando así lo comunique la empresa a la persona trabajadora, una vez hayan cesado las circunstancias meteorológicas adversas.

En todo caso, cuando la previsión de que la causa meteorológica que no permita la prestación del servicio supere los 4 días de duración, por norma general el contrato de la persona trabajadora quedará suspendido, siempre y cuando exista acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

La empresa estudiará un plan de formación para todas las personas trabajadoras del sector forestal, que se tendrá que impartir preferentemente en los meses de menor actividad y mayores inclemencias meteorológicas, realizándose por norma general dentro de la jornada laboral y siempre que la prestación del servicio lo permita.

Capítulo 9. Licencias y permisos.

Artículo 30. Licencias retribuidas.

Los trabajadores disfrutarán de quince días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio. Se reconocerá la licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como las parejas de hecho según lo establecido en el artículo 234 del Libro Segundo del Código Civil de Cataluña.

Dos días laborables por la muerte, accidente o dolencia grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Así mismo, se reconoce este permiso por el caso de nacimiento de hijo por la persona trabajadora que no tenga suspendido su contrato por razón de la maternidad/paternidad. Cuando por estos motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado de domicilio habitual, y dos días si el nuevo domicilio habitual se encuentra situado en una localidad diferente situada además de 50 km del domicilio habitual anterior.

Por el tiempo indispensable para la realización de trámites de adopción o acogida.

En todo aquello no previsto de forma expreso en el presente artículo se estará al que dispone el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores cuando al disfrute de licencias y permisos retribuidos para la persona trabajadora.

Artículo 31. Permisos sin retribuir.

En casos justificados, y siempre que con esto no se perjudique la viabilidad de la empresa, esta concederá a las personas trabajadoras permisos sin remuneración, si lo solicitan con una antelación mínima de 15 días.

Así mismo, y con los condicionantes descritos en el apartado anterior, se concederá a la persona trabajadora permiso sin remuneración por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional.

Artículo 32. Permiso por la cura del lactante.

El titular del permiso de lactancia podrá optar para acumular el disfrute de la reducción de jornada por lactancia en 14 días laborables uniéndolo en el periodo de baja maternal. La retribución del permiso lo será por el salario real que tendría que percibir la persona trabajadora.

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

La concreción horaria y duración del permiso por cura del lactante y de la reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto mencionado, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, tendrá que disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de goce no obligatorio. El goce de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará al que se dispone en el artículo 48.4 del mencionado Real decreto ley.

A partir de la entrada en vigor del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que tendrán que disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de goce voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el goce simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales, las cuatro primeras, tendrá que disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El goce de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará al que se dispone en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. Junto a las seis

semanas de goce obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de goce voluntario que tendrán que disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de goce voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el goce simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio por cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la regulación dispuesta en el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo.

Artículo 33. Excedencia voluntaria.

En conformidad con el Estatuto de los trabajadores, el personal de plantilla que acumule un mínimo de un año de antigüedad podrá solicitar la excedencia sin ningún derecho a efectos de antigüedad ni aumento por años de servicio. Esta excedencia se podrá llevar a cabo por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Por acogerse se a otra excedencia voluntaria se tendrá que cubrir un nuevo periodo de como mínimo cuatro años de servicio efectivo a la empresa, excepto que la Dirección de la empresa estime que las circunstancias del caso no sea necesario completar el citado plazo. La empresa concederá las solicitudes de excedencia, por escrito, cuando se cumplan los requisitos legales establecidos. El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto.

Las excedencias voluntarias serán solicitadas por escrito, a la Dirección de la empresa, con un mes de antelación, como mínimo a la fecha en la que se desee empezar su goce. Las solicitudes de reingreso se tendrán que formular por escrito, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de la excedencia.

La persona trabajadora conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o superior categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho en un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogida permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o, si procede, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho en un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o dolencia no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al cual, si se cae, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme al que se establece en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la

asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la cual tendrá que ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

En todo aquello no regulado en este precepto se estará al que dispone el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 10. Aspectos económicos.

Artículo 34. Salario.

Los salarios pactados por las personas trabajadoras son los establecidos en el Anexo correspondiente del presente Convenio.

El salario se podrá abonar bajo la modalidad de salario hora global para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios de forma temporal.

Este salario hora global comprenderá el importe de la retribución ordinaria más la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extraordinarias, reservándose el importe de las vacaciones para su goce o pago a la finalización del contrato.

Las empresas tendrán un máximo 10 meses desde la publicación de este Convenio para regularizar las diferencias salariales que puedan corresponder a las personas trabajadoras derivadas de la aplicación de las tablas que se establecen en este Convenio. En este caso, los atrasos se pagarán en tres plazos, el primero, del 34% del importe total de los atrasos, en los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio; el segundo, del 33% del importe totales de los atrasos, a los cinco meses desde la publicación del presente Convenio; y el tercero, por el resto del importe pendiente, a los 10 meses desde la publicación del presente Convenio.

Para el año 2023 se acuerda que, en caso de que el IPC de 2022 sea negativo, se producirá un incremento de los salarios del 0,3% respecto de los de 2022. Si el IPC de 2022 es superior a 0 y hasta el 2%, se producirá un incremento de los salarios del 1% respecto de los de 2022. Si el IPC de 2022 es superior al 2% se producirá un incremento de los salarios del 1,2% respecto de los de 2022.

En caso de que a 31 de diciembre de 2023 no se haya publicado un nuevo convenio del mismo ámbito territorial y funcional que el presente, se aplicara, a partir de 1 de enero de 2024, el incremento correspondiente al IPC del año anterior a las mesas correspondientes a 2023.

Para el caso de que a 1 de enero de los años sucesivos (de 2025 en adelante), persista esta situación, se aplicará a las tablas correspondientes al año anterior el incremento correspondiente al IPC del año anterior. Por ejemplo, para el año 2025, se aplicarían los salarios correspondientes a 2024, a los que se aplicaría el IPC de 2024).

Artículo 35. Estructura salarial.

La estructura salarial se compone de:

- a. Salario base.
- b. Complementos salariales.

Artículo 36. Complementos salariales.

Son las retribuciones fijadas o convenidas en función de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad del trabajo y que no han sido valoradas al determinar el salario base.

1. Plus por los trabajos de extinción de incendios.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la extinción de un incendio forestal percibirán, por la excepcional peligrosidad del trabajo, un plus que podrá llegar a la cantidad total de 150,00 € mensuales. Este importe se prorrateará por el tiempo efectivamente dedicado a las tareas de extinción de incendios en caso de ser inferior en un mes.

Aun así, las personas trabajadoras que perciban este plus de extinción de incendios, debido a su excepcionalidad, tendrán que estar disponibles para desarrollar cualquier prestación en un plazo máximo de 30 minutos desde el momento en que fueran requeridos.

Se exceptúan de la obligación de abono de este plus a aquellas personas trabajadoras que hubieran sido contratados específicamente para la realización de actividades de extinción de incendios.

2. Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirán por cada hora efectivamente trabajada en este periodo un complemento del 27% sobre el salario base mensual. Se exceptúa de la percepción de este plus las personas trabajadoras que hubieran sido contratadas expresamente para prestar servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas.

3. Plus de distancia

En el supuesto de que una persona trabajadora tenga que desplazarse del centro habitual de trabajo a otro que considere la empresa, percibirá la cantidad de 0,19 € por kilómetro en el caso de utilizar transporte propio.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.

1. La persona trabajadora tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias en el año.

2. La cuantía de las gratificaciones extraordinarias se establecerá en las tablas salariales.

3. Las pagas extraordinarias se meritán por días naturales de la siguiente forma: Paga de junio: del uno (1) de enero a treinta (30) de junio.

Paga de Navidad: del uno (1) de julio a treinta y uno (31) de diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, a razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado.

Artículo 38. Dietas y pernocta.

1. Cuando la persona trabajadora, por motivos de trabajo, tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a una dieta de 32 € por día efectivo de trabajo, o bien, la empresa correrá con los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora.

2. La empresa y la persona trabajadora establecerán de mutuo acuerdo cuando tendrá que tener lugar la pernocta de este último, en función de la distancia a recorrer y el tiempo que se tenga que invertir al efecto.

En todo caso, y por motivos de seguridad, cuando se produzca un desplazamiento de más de 80 km, dicho pernocta será obligatoria como norma general. Y en caso de que no se lleve a cabo, se tendrán que justificar las

circunstancias por las que no la hagan necesaria.

Artículo 39. Seguro de accidente.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio y durante toda la vigencia del mismo.

En caso de muerto, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o dolencia profesional, la suma de 100.000 €.

En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o dolencia profesional, la suma de 100.000 €.

Excepto designación expreso de beneficiarios por la persona trabajadora, la indemnización se hará efectiva a la persona trabajadora o, en caso de defunción, a los herederos legales de la persona trabajadora. La incapacidad permanente o gran invalidez tendrá que ser declarada por el organismo oficial competente.

Desde la publicación del Convenio colectivo, se concederá un plazo máximo de 10 meses para que las empresas puedan concertar la póliza correspondiente en la que quedarán englobadas las personas trabajadoras fijas y temporales, si bien estos con las condiciones singulares propias de la temporalidad en la prestación de servicios.

Estas coberturas no serán de aplicación para los accidentes ocurridos con anterioridad a la fecha en que la citada póliza sea obligatoria. A estos accidentes se les aplicaran las coberturas pactadas en el Convenio anterior.

Artículo 40. Incapacidad temporal.

Aquella persona trabajadora que incurra en situación de IT por contingencias comunes percibirá, el 3º día, el 60% de la base reguladora a cargo de la empresa, entre el 4º y el 15º día, el 60% de la base reguladora de su salario a cargo de el INSS, y a partir del 16º día hasta el 20º, la empresa complementará la citada prestación hasta llegar al 75% de la base reguladora de su salario. A partir del 21º día, el INSS se hará cargo del pago del 75% de la base reguladora del salario de la persona trabajadora.

En el supuesto de que la IT sea debida a accidente o dolencia profesional la empresa complementará el que perciba la persona trabajadora por parte del INSS hasta llegar al 90% de su salario real.

Capítulo 11. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 41. Seguridad e higiene.

Las personas trabajadoras, en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Todas las empresas afectadas por este Convenio aplicarán la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral contenida a la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y sus normas de desarrollo.

En consecuencia, las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos y cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: señales, vallas, ropa reflectante, ropa y calzado de seguridad, etc.

Con cuyo objeto se escogerán los Delegados de prevención y se constituirán los Comités de Seguridad y Salud, que serán dotados de las competencias y facultades que dispone la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

La seguridad en el trabajo exige una especial atención de empresarios y personas trabajadoras para que la maquinaria, enseres de trabajo y herramientas se encuentren en condiciones óptimas. Con este propósito los empresarios se comprometen a mantener en buen uso la maquinaria y el resto de herramientas de trabajo, realizando las revisiones periódicas que se consideren necesarias y dotándolas de aquellos sistemas o dispositivos de seguridad que necesiten en conformidad con las disposiciones vigentes y las personas trabajadoras a su adecuada conservación y utilización.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que empiecen a desarrollar cualquier trabajo, la información sobre los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que se tendrán que observar para prevenirlos o evitarlos, según la práctica habitual del sector forestal.

Asimismo, se informará a los Delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes de las personas trabajadoras.

En consecuencia, las empresas del sector forestal de Cataluña podrán seguir el esquema que se encuentra en el Anexo 2 del presente Convenio, el cual facilita orientativamente la forma y los puntos en los que hay que incidir en la prevención de riesgos laborales del sector, de forma que permita al conjunto de personas trabajadoras del mismo obtener una formación homogénea y, al mismo tiempo, compatible con otros sectores con los que se interactúa en el momento de la prestación del servicio.

Artículo 42. Reconocimiento médico.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos que se efectúen tendrán que ser específicos, adecuándose a cada puesto de trabajo. Este derecho al reconocimiento médico anual tendrá carácter potestativo para todas las categorías profesionales, con las excepciones que se puedan derivar de las previsiones del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a su plantilla, cuya actividad así lo exija, ropa de trabajo adecuada, proporcionando un equipo de verano y otro de invierno por cada anualidad.

El personal que realice tareas en lugares húmedos, de riego, tratamientos fitosanitarios y similares, tendrá a su disposición ropa y medidas de protección adecuadas. Será responsabilidad de la persona trabajadora la utilización de los utensilios citados, y se podrá sancionar de acuerdo con el que establece este Convenio.

Artículo 44. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos tendrá que comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente, a los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación muestran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas personas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición al citado riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del lugar o del tiempo de trabajo.

2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fuera posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente a la salud de la trabajadora embarazada o feto, y así lo certifique un médico, la misma tendrá que desarrollar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Empresario tendrá que determinar, previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a tales efectos.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse, con derecho a remuneración, para la realización de pruebas prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 45. Delegados de prevención.

1. Los Delegados de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos al trabajo, las competencias de los cuales se regulan en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes legales de las personas trabajadoras, en el ámbito territorial a su elección, de acuerdo con la siguiente escala:

En empresas de hasta 100 personas trabajadoras: 2 delegados.

En empresas de 101 a 500 personas trabajadoras: 3 delegados.

En empresas de 501 a 1000 personas trabajadoras: 4 delegados.

Capítulo 12. Fomento de la ocupación e incorporación de personal con riesgo de exclusión social.

Artículo 46. Fomento de la ocupación e incorporación de personal con riesgo de exclusión social.

Las empresas que actúen en el ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometerán a llevar a cabo políticas para fomentar la contratación de las personas trabajadoras que sufran y acrediten riesgo de exclusión social según el que describe el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento de la ocupación, siempre y cuando las condiciones del servicio lo permitan, y una vez se les proporcione toda la formación necesaria.

Los citados colectivos serán aquellos formatos por personas con algún tipo de discapacidad, víctimas de violencia de género o de terrorismo, y aquellas descritas en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre para la regulación del régimen de las empresas de inserción, y que son las siguientes:

a. Perceptoras de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada por cada Comunidad autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de aquellas.

b. Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1º Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad perceptora.

2º Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un trabajo y la relación laboral que se derive no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, la situación de los cuales se les permita acceder a un trabajo y la relación laboral que se derive no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial que especifica el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades autónomas y las ciudades Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades autónomas y las ciudades Ceuta y Melilla.

Dicha contratación se llevará a cabo de forma directa por las mismas empresas del sector de acuerdo con el que dispone la Ley 43/2006, o bien, a través de empresas de inserción reguladas a la ley 44/2007, y de acuerdo con los términos previstos a las mismas.

Capítulo 13. Formación profesional.

Artículo 47. Formación profesional.

1. Las organizaciones firmantes del Convenio subscriben, en todos sus términos, el III Acuerdo Nacional de Formación Continúa en los ámbitos funcional y territorial el referido Convenio como la mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector, y considerando la Formación Continúa de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional de la persona trabajadora.

2. Las personas trabajadoras tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente, prioritariamente, a:

- a. Facilitar la inserción en la vida profesional.
- b. Conservar y perfeccionar los conocimientos, para facilitar la promoción interna y favorecer la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector.
- c. Promocionar la creación de nuevos puestos de trabajo y su adaptación a la innovación tecnológica.

Como contrapartida a tales derechos, las personas trabajadoras vendrán obligados a la asistencia en los cursos que se los impartan y a su adecuado aprovechamiento. Se equiparará la inasistencia injustificada en los cursos de formación a las faltas de asistencia al trabajo, a efectos sancionadores y de reducción de la retribución en la proporción que corresponda.

Como norma general, la realización de los cursos de formación profesional se llevará a cabo dentro de la jornada laboral, y de llevarse a cabo fuera de esta, no se generará derecho a compensación.

Capítulo 14. Infracciones y sanciones.

Artículo 48. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental por la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.
3. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras afectadas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves, en conformidad con el que disponen los siguientes artículos.
4. La falta, sea cual sea su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si hubiera.

Artículo 49. Infracciones.

1. Se considerarán como faltas leves los siguientes comportamientos.
 - a. El retraso no justificado en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, calificándose en este caso como falta grave.
 - c. La no comunicación, con la antelación previa debida, y la falta de documento acreditativo de la inasistencia a puesto de trabajo por causa justificada, excepto que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que de esto no se deriven consecuencias graves para la empresa, o se hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, caso en el que podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e. Los descuidos en la conservación del material que se tuviera al cargo o se hiciera responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

f. No comunicar a la Dirección de la empresa los cambios de domicilio o los datos relativos a la Seguridad Social que aquella tenga que conocer, así como las modificaciones de los datos de los familiares a cargo que puedan afectar la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.

g) El incumplimiento de las normas en materia de salud al trabajo que no comporten riesgo grave para la propia persona trabajadora, ni por sus compañeros o terceras personas, calificándose en este caso como falta grave.

2. Se considerarán como faltas graves.

a. El retraso no justificado en la entrada al trabajo o en la salida hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de dolencia o accidente, para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

e. La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida el trabajo.

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas en las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, excepto que de ellas se derivaran perjuicios graves a la empresa, causen averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, a bienes de la empresa o comportaran riesgo de accidente para las personas, caso en el que serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los enseres, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de esto se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa o a la seguridad de las personas.

h. La realización sin el permiso oportuno de trabajos particulares durante la jornada, así como la utilización de enseres, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general corderos de la empresa para usos que no estuvieran autorizados o fueran ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i. La rotura o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca un grave perjuicio por la empresa.

j. Fumar en el centro de trabajo y la embriaguez no habitual.

k. La falta de higiene y aseo personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera existido la oportuna advertencia de la empresa.

l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de esto no se derive perjuicio grave por las personas o las cosas.

m. No llevar el buscapersonas o no estar localizable en los periodos de disponibilidad según el cuadrante asignado.

n. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de forma no repetida.

o. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

p. La reincidencia en la comisión de faltas leves, a pesar de sean de diferente naturaleza y siempre que hubiera existido sanción diferente en la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves.

a. El retraso no justificado en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año. Y la inasistencia injustificada al trabajo durante tres o más días en un

periodo de dos meses sin acreditar causa justificada ni preaviso previo.

- b. El abandono injustificado del puesto de trabajo, especialmente en lugares de mando o responsabilidad o cuando esto ocasione evidentes perjuicios para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora o terceras personas.
- c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o en otro lugar durante la jornada de trabajo.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación injustificada de la baja por enfermedad o accidente.
- e. La rotura o violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. No respetar los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j. El abuso de autoridad ejercido por quien desarrollan funciones de mando.
- k. El acoso sexual.
- l. Los maltratos de palabra u obra y las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados
- m. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de accidentes laborales graves o perjudiquen gravemente a la empresa o a terceras personas.
- n. La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- o. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiera sido sancionada dos o más ocasiones por faltas graves, a pesar de sean de naturaleza diferente durante el periodo de un año.

Artículo 50. Sanciones.

1. La Dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales, del artículo anterior, cometidos por sus trabajadores/se con las siguientes sanciones máximas:

- a. Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de sueldo y trabajo de hasta dos días.
- b. Por falta grave: suspensión de sueldo y trabajo de tres a catorce días.
- c. Por falta muy grave: suspensión de sueldo y trabajo de catorce a sesenta días, traslado en el centro de trabajo de localidad diferente durante un periodo de hasta un año o despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables, que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

3. Para la graduación y aplicación de estas sanciones se tendrán en cuenta la mayor o menor responsabilidad de quien las haya cometido, su categoría profesional y la repercusión del hecho en las otras personas trabajadoras y en la empresa.

Artículo 51. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo 15. Derechos sindicales.

Artículo 52. De los representantes de las personas trabajadoras.

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los Comités de empresa y Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados por los mismos por la ley orgánica de libertad sindical y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 53. Personal con cargo sindical.

El personal con cargo sindical percibirá el salario del Convenio de los días que tengan que asistir a reuniones y desplazamientos, siempre que se preavise al inicio de la jornada y en este caso siempre que sea posible su comunicación.

El crédito de horas mensuales retribuidas a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal, quedará establecido según la siguiente escala:

Empresas de hasta 100 personas trabajadoras, quince horas.

Empresas de 101 a 250 personas trabajadoras, veinte horas.

Empresas de 251 a 500 personas trabajadoras, treinta horas.

Empresas de 501 a 750 personas trabajadoras, treinta y cinco horas.

Empresas de más de 750 personas trabajadoras, cuarenta horas.

El resto de la escala se regirá por el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores. El crédito de las horas sindicales a utilizar por la negociación colectiva será en todo caso de carácter limitado.

Se procederá a la acumulación de los créditos horarios correspondientes a los delegados sindicales, miembros del Comité de empresa y delegados de personal que pertenezcan a una misma empresa, creando una bolsa horaria que será administrada por la sección sindical correspondiente.

Las empresas pondrán a disposición de los Delegados de personal o Comités de empresa un local a debidamente condicionado y material de oficina para que puedan ejercer las funciones de representación.

Igualmente dispondrán de tableros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a las personas trabajadoras, en cada centro de trabajo. Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa disfrutarán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, si bien, se extenderá a los dos años siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) del referido artículo.

La figura del Delegado sindical que contempla la ley orgánica de libertad sindical, tendrá los mismos derechos y facultades que los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa, según establece la legislación vigente. Su nombramiento corresponde a la central sindical que cuente con sección sindical constituida y con

representación a la empresa, siempre que esta tenga una plantilla superior a 10 personas trabajadoras.

Capítulo 15.

Artículo 54. La jubilación forzosa.

En conformidad con el que dispone el Real decreto ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de ocupación y con el objetivo de mejorar la estabilidad en la ocupación por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevas personas trabajadoras o el relevo generacional que favorecen la calidad en la ocupación, las personas trabajadoras que reúnan los requisitos de edad y cotización fijada en la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la prestación accederán a la jubilación, mediante la extinción del contrato por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la legislación vigente en cada momento, siempre que se realice la conversión de contratos temporales a indefinidos en el mismo número de trabajadores a los cuales se aplique la jubilación forzosa.

Capítulo 16.

Artículo 55. Igualdad.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo de intervención en nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades a las empresas sea real y efectivo.

Con este objetivo identificamos varias situaciones que consideramos que se tienen que abordar desde la negociación colectiva:

1. Brecha salarial:

Sin perjuicio del que se establece a la normativa vigente, los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a ser informados anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, respecto de la masa salarial desagregada correspondiendo al año anterior, para corregir las eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo.

Se entenderá por masa salarial desagregada el detalle de número de mujeres y hombres de cada grupo profesional y el desglose de todos los conceptos salariales con las cuantías meritadas.

En el caso de que se detecten discriminaciones por razón de sexo, los representantes legales de las personas trabajadoras informarán a la empresa, y de manera conjunta, se estudiarán las medidas a aplicar para eliminar las situaciones de discriminación.

2. Promoción y ascensos (techo de vidrio):

El derecho a la promoción profesional a través de los ascensos tendrá que posarse en práctica siempre en concordancia con los planes de formación y reglamentos de ascenso que puedan existir o se hayan acordado en las empresas con los representantes de las personas trabajadoras, y se sujetarán al régimen siguiente:

a) El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza

serán de libre designación por la empresa, pero en igualdad de méritos se tendrá que optar por el sexo menos representado.

b) Por el ascenso del resto de las personas trabajadoras, las empresas establecerán un concurso de oposición en base a un sistema de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber ejercido funciones de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que a tal efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación.

Para hacer efectivo el principio de acción positiva se establecerán a la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuando a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso tendrán que ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Estas medidas se tendrán que incluir en los planes de igualdad siguiendo los parámetros del Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación. Estos parámetros son los siguientes:

a) Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año por la aprobación de los planes de igualdad.

b) Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años por la aprobación de los planes de igualdad.

c) Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años por la aprobación de los planes de igualdad.

Capítulo 17.

Artículo 56. Acoso moral y acoso sexual por razón de género en el trabajo.

Se entenderá por acoso moral la situación en que una persona, o grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma repetida y continuada, durante un tiempo prolongado sobre una persona en el ámbito laboral, considerando un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva -gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.- que atente por su repetición, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su ocupación o degradando su ambiente laboral.

Se entenderá por acoso sexual en el trabajo, una conducta de esta naturaleza, mediante la palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y ofensiva para la persona trabajadora que sea objeto.

Las empresas del sector se comprometen a pactar protocolos internos diferenciados de actuación sobre estas materias con los representantes legales de las personas trabajadoras en el plazo máximo de un año desde la publicación del nuevo convenio, para asegurar que cualquier persona trabajadora que crea ser víctima de acoso moral o acoso sexual en el trabajo tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes.

Por un lado se pactará un protocolo en caso de acoso moral y para separado uno otro en caso de acoso sexual o por razón de sexo. En este segundo caso, se seguirán las instrucciones del Protocolo para la prevención y

abordaje del acoso sexual y por razón de sexo a la empresa del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña de 2015.

En cualquier caso, los procedimientos de actuación se regirán por los siguientes principios, que tendrán que ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quienes denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si hace falta, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, si procede, disciplinario, contra la persona o personas las conductas de las cuales de acoso resulten probadas, así como también en relación con quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía que la persona asediada pueda seguir en su puesto de trabajo en iguales condiciones si esta es su voluntad.

El presente procedimiento es interno, por lo tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquier de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste el contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, posarán en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras la situación, manteniéndolos en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquier), quedan sujetos a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones al hecho que tengan acceso durante la tramitación del expediente.

El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Excepcionalmente y atendiendo especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designara la Dirección de Recursos Humanos.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende el contrario, el objetivo del cual es resolver el problema de forma inmediata puesto que, a veces, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente asedia a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente porque se solucione el problema. En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará

con las partes con el fin de esclarecer los hechos y conseguir una solución aceptada por ambas. En lo más breve plazo posible, se tendrá que redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En todo caso tendrá que recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

La Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que estas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representando de las personas trabajadoras, quién tendrá que guardar sigilo sobre la información al hecho que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si esta solicitó que los hechos no fueran ademanos en conocimiento de la misma). En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultara acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el supuesto de que se determine la no existencia de acoso en cualquier de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatará la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Todas las personas trabajadoras tienen que ser informadas de los compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y del procedimientos y recursos que tienen a su disposición por la prevención de conductas de acoso en esta materia así como el recursos con que pueden contar en caso de que sea necesario. En todo caso, y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos a las empresas, los trabajadores/as que crean sufrir acoso moral o sexual en el trabajo tendrán que dirigirse al Comité de Seguridad y Salud así como Dirección de la empresa para que se evalúe el caso y se puedan posar a disposición del afectado o afectada los a medios necesarios para la busca de las soluciones más adecuadas para la erradicación y reparación del mal causado.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como la Dirección de la empresa, tendrán que guardar el sigilo oportuno por no entorpecer el proceso.

Capítulo 18.

Artículo 57. Protección de las víctimas de la violencia de género.

La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas tienen que facilitar en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias por la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral.

Capítulo 19. Derecho supletorio.

Artículo 58. Derecho supletorio.

En todo aquello no previsto en este Convenio colectivo, se tendrá en cuenta lo que dispone el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y normativa concordante.

ANEXO 1.

Tablas salariales 2017			
Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	14.745,35	1.228,77	1.053,23
Titulado medio	14.037,75	1.169,81	1.002,70
Técnico	13.933,69	1.161,14	995,26
Personal administrativo			
Jefe administrativo	13.850,40	1.154,20	989,31
Oficial administrativo	12.736,99	1.061,41	909,79
Aux. administrativo	12.320,75	1.026,73	880,05
Personal operativo organizativo			
Encargado	13.725,57	1.143,80	980,39
Capataz	13.621,51	1.135,13	972,96
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	12.997,15	1.083,09	928,36

Especialista	12.372,78	1.031,05	883,76
Peón	11.592,31	966,03	828,02
Personal de incendios			
Capataz	17.908,79	1.492,40	1.279,20
Oficial	17.290,61	1.440,88	1.235,04
Especialista	16.682,96	1.390,25	1.191,63
Vigilancia	14.804,67	1.233,72	1.057,47

Tablas salariales 2018			
Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	15.305,67	1.275,46	1.093,25
Titulado medio	14.571,18	1.214,26	1.040,80
Técnico	14.463,17	1.205,26	1.033,08
Personal administrativo			
Jefe administrativo	14.376,72	1.198,06	1.026,90
Oficial administrativo	13.221,00	1.101,74	944,36
Aux. administrativo	12.788,94	1.065,75	913,49
Personal operativo organizativo			
Encargado	14.247,14	1.187,26	1.017,64
Capataz	14.139,13	1.178,26	1.009,93
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	13.491,04	1.124,25	963,64
Especialista	12.842,95	1.070,23	917,34

Peón	12.032,82	1.002,74	859,48
Personal de incendios			
Capataz	18.589,32	1.549,11	1.327,81
Oficial	17.947,65	1.495,63	1.281,97
Especialista	17.316,91	1.443,08	1.236,91
Vigilancia	15.367,25	1.280,60	1.097,65

Tablas salariales 2019

Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	15.887,29	1.323,93	1.134,80
Titulado medio	15.124,89	1.260,40	1.080,35
Técnico	15.012,77	1.251,06	1.072,34
Personal administrativo			
Jefe administrativo	14.923,03	1.243,59	1.065,93
Oficial administrativo	13.723,39	1.143,61	980,25
Aux. administrativo	13.274,92	1.106,24	948,20
Personal operativo organizativo			
Encargado	14.788,53	1.232,38	1056,32
Capataz	14.676,41	1.223,04	1048,31
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	14.003,70	1.166,97	1.000,26
Especialista	13.330,98	1.110,90	952,20
Peón	12.600	1.040,84	900

Personal de incendios			
Capataz	19.295,72	1.607,98	1.378,27
Oficial	18.629,66	1.552,47	1.330,69
Especialista	17.974,96	1.497,92	1.283,91
Vigilancia	15.951,20	1.329,26	1.139,36

Tablas salariales 2020			
Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	16.491,01	1.374,24	1.177,92
Titulado medio	15.699,64	1.308,30	1.121,41
Técnico	15.583,26	1.298,60	1.113,09
Personal administrativo			
Jefe administrativo	15.490,11	1.290,84	1.106,43
Oficial administrativo	14.244,88	1.187,07	1.017,50
Aux. administrativo	13.779,37	1.148,28	984,24
Personal operativo organizativo			
Encargado	15.350,50	1.279,21	1.096,46
Capataz	15.234,12	1.269,51	1.088,15
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	14.535,84	1.211,31	1.038,27
Especialista	13.837,55	1.153,11	988,39
Peón	12.964,69	1.080,40	926,05

Personal de incendios			
Capataz	20.028,96	1.669,08	1.430,64
Oficial	19.337,59	1.611,46	1.381,25
Especialista	18.658,00	1.554,84	1.332,70
Vigilancia	16.557,35	1.379,78	1.182,66

Tablas salariales 2021			
Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	17.117,66	1.426,46	1.222,68
Titulado medio	16.296,22	1.358,02	1.164,02
Técnico	16.175,42	1.347,95	1.155,38
Personal administrativo			
Jefe administrativo	16.078,73	1.339,89	1.148,48
Oficial administrativo	14.786,19	1.232,18	1.056,16
Aux. administrativo	14.302,98	1.191,92	1.021,64
Personal operativo organizativo			
Encargado	15.933,82	1.327,82	1.138,12
Capataz	15.813,01	1.317,76	1.129,50
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	15.088,20	1.257,34	1.077,72
Especialista	14.363,38	1.196,93	1.025,94
Peón	13.457,35	1.121,45	961,24

Personal de incendios			
Capataz	20.790,06	1.732,51	1.485,00
Oficial	20.072,42	1.672,70	1.433,74
Especialista	19.367,01	1.613,92	1.383,35
Vigilancia	17.186,53	1.432,21	1.227,60

Tablas salariales 2022			
Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	17.321,64	1.443,47	1237,26
Titulado medio	16.576,28	1.381,36	1184,02
Técnico	16.466,52	1.372,21	1176,18
Personal administrativo			
Jefe Administrativo	16.378,88	1.364,91	1169,92
Oficial administrativo	15.205,82	1.267,15	1086,13
Aux. administrativo	14.767,34	1.230,61	1054,81
Personal operativo organizativo			
Encargado	16.247,28	1.353,94	1160,52
Capataz	16.137,66	1.344,81	1152,69
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	15.479,94	1.289,99	1105,71
Especialista	14.822,22	1.235,18	1058,73
Peón	14.000,00	1.166,67	1.000
Personal de incendios			

Capataz	21.392,97	1.782,75	1.528,07
Oficial	20.654,52	1.721,21	1.475,32
Especialista	19.928,65	1.660,72	1.423,46
Vigilancia	17.684,94	1.473,74	1.263,20

ANEXO 2.- Formación en materia de prevención de riesgos laborales del sector de servicios forestales de Cataluña.

Primero.- Contenido para puestos de trabajo y oficios no manuales.

Contenido formativo para personal directivo de empresa o personal titulado (grupo 1):

Tendrá una duración mínima de 10 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.
- B. Obligaciones y responsabilidades.
- C. Organización y planificación.
- D. Costos de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.
- E. Legislación y normativa básica en prevención.

Contenido formativo para responsables y técnicos de ejecución o personal operativo: encargado y capataz (Grupo 3):

Tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras.
- B. Técnicas preventivas.
- C. Estudios y planes de seguridad y salud.
- D. Calendarios y fases de actuaciones preventivas.
- E. Órganos y figuras participativas.
- F. Interferencias entre actividades.
- G. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.
- H. Legislación y normativa básica de prevención.

Esta formación es sustituible por la de nivel básico, intermedio, superior de prevención o de coordinación de Seguridad y salud.

Contenido formativo para mandos intermedios u oficial (Grupo 4).

Tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Integración de la prevención en la producción.
- B. Obligaciones y responsabilidades.
- C. Los bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.
- D. Tipología de riesgos. Técnicas preventivas.

- E. Pla de seguridad y salud.
- F. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.
- G. Coordinación de las subcontratas.
- H. Primeros auxilios y medidas de emergencia.
- I. Órganos y figuras participativas.
- J. Legislación y normativa básica en PRL.

Esta formación es sustituible por la de nivel básico, intermedio, superior de prevención o de coordinación de seguridad y salud.

Contenido formativo para delegados de prevención.

Tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Trabajo y salud.
- B. Fundamentos de la acción preventiva.
- C. Organización y gestión de la prevención a la empresa.
- D. Formación específica en función del área de actividad.
- E. Legislación y normativa básica en PRL.

Esta formación es sustituible por la de nivel básico, intermedio, superior de prevención o de coordinación de seguridad y salud.

Contenido formativo para administrativos o personal administrativo de obra (Grupo 2):

Será solo para el personal administrativo que se encuentre en obra. Tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Definición de los trabajos.
- B. Técnicas preventivas.
- C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.
- D. Verificación, identificación y vigilancia del puesto de trabajo y su entorno.
- E. Interferencias entre actividades.
- F. Derechos y obligaciones.

Esta formación es sustituible por la de nivel básico, intermedio, superior de prevención o de coordinación de seguridad y salud.

Segundo. Contenido para puestos de trabajo y oficios manuales.

En la formación de puestos de trabajo manuales y por oficio se detecta la existencia de una parte común (con una duración de 14 horas) y una parte específica (con una duración de 6 horas).

En consecuencia, se podrán desarrollar acciones formativas específicas de 6 horas y otras acciones formativas que incluyan los contenidos de varios oficios, con la duración que se indica en el punto anterior, para aquellas personas trabajadoras que, previamente, hayan cursado una acción formativa completa de 20 horas así como para aquellos otros que tengan una formación de nivel básico *, intermedio o superior según se establece en el RD 39/1997, por el cual se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

* - 50 horas lectivas antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo del sector de actividades forestales de Cataluña.

- 60 horas lectivas de la entrada en vigor del I Convenio colectivo del sector de actividades forestales de

Cataluña.

En cualquier caso, se mantienen las acciones formativas de 20 horas de duración para las personas trabajadoras que solo quieran hacer uno de los oficios y que no tengan una formación de nivel básico, intermedio o superior según se establece en el RD 39/1997.

A. Los contenidos de la parte común son los siguientes:

1. Técnicas preventivas.

- Medios de protección colectiva.
- Equipos de protección individual.
- Señalización.

2. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

3. Verificación, identificación y vigilancia del puesto de trabajo y su entorno.

- Riesgos.
- Conocimiento del entorno al puesto de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.

4. Interferencias entre actividades.

- Actividades simultáneas o sucesivas.

5. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico.
- Organización de la prevención de riesgos laborales.
- Participación, información, consulta y propuestas.

6. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

B. Los contenidos de la parte específica por oficio son los siguientes:

Contenido formativo para electricidad (Grupo 3 y 4):

Tendrá una duración mínima de 6 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos: Real Decreto 614/2001: Protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras frente a riesgos eléctricos.

- Líneas generales.
- Instalación provisional de obra.

2. Técnicas preventivas específicas: Normas de operación. Trabajos en proximidad de instalaciones en tensión.

- Identificación de riesgos (40 minutos).
 - Evaluación de riesgos del lugar (genérica) (60 minutos).
 - Medios auxiliares (andamios, escalas de mano, ...) (60 minutos).
 - Equipos de trabajo y herramientas: Riesgos y medidas preventivas (45 minutos).
- RD 614/2001 – Manipulación manual de cargas (25 minutos).
- Trabajos en altura.
 - Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento) (40 minutos).
 - Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento) (15 minutos).
 - Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S, ...) (25 minutos).

- Utilización de líneas de vida, verticales y horizontales, en los diferentes tipos de anclaje y estructuras.
- Primeros auxilios ante el riesgo eléctrico (20 minutos).

Contenido formativo para operadores de aparatos elevadores (Grupo 3 y 4).

Tendrá una duración mínima de 6 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- Tipo de máquinas y equipos, componentes principales. Grúas móviles autopropulsadas, plataformas de elevación móviles, manipuladoras telescópicas, etc.

B. Técnicas preventivas específicas.

. Identificación de riesgos (40 minutos).

. Evaluación de riesgos del lugar (genérica) (60 minutos).

. Medios auxiliares (Útiles de la máquina o del equipo de trabajo., ...) (50 minutos).

. Equipos de trabajo y herramientas: Riesgos y medidas preventivas (35 minutos).

- Movimiento de la carga (15 minutos).

- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento) (25 minutos).

- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento) (15 minutos).

- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, sistemas de elevación, documentación, etc. (50 minutos).

- Interferencias entre actividades (20 minutos).

. Interferencias con otras máquinas.

. Protocolos de actuación de los operadores en caso de interferencias.

- Señalización (20 minutos).

Contenido formativo para operadores de vehículos y maquinaria (Grupo 3 y 4).

Tendrá una duración mínima de 6 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- Tipo de máquinas. Maquinaria de transporte: camión, dumper, - Maquinaria de movimiento de tierras y compactación: bulldozer, pala cargadora, retroexcavadora, - Tractores agrícolas y forestales, remolques, segadoras, autocargados, procesadora.

B. Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos (40 minutos).

- Evaluación de riesgos del lugar (genérica). (60 minutos).

- Medios auxiliares (Útiles de la máquina o del equipo de trabajo, ...) (45 minutos).

- Equipos de trabajo y herramientas: Riesgos y medidas preventivas (45 minutos).

- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc. (60 minutos).

- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento) (15 minutos).

- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento) (15 minutos).

- Interferencias entre máquinas (20 minutos).

- Señalización y tráfico (30 minutos).

No será necesario que las personas trabajadoras que acrediten la European Forest and Environmental Machine Operator Certificate del European Forestry and Environmental Skills Council (EFESC) realicen las 6 horas de contenido formativo para operadores de vehículos y maquinaria.

Contenido formativo para operadores de equipos manuales con o sin motor (Grupo 3 y 4) Tendrá una duración mínima de 6 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- . Tipo de equipos. Herramientas manuales sin motor, motosierras, desbrozadoras, sopletes, ...
- . Procedimientos de trabajo.

B. Técnicas preventivas específicas.

- . Identificación de riesgos (40 minutos).
- . Evaluación de riesgos del lugar (genérica) (60 minutos).
- . Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: (60 minutos).

Útiles de la máquina o del equipo de trabajo.

Riesgos y medidas preventivas.

- Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc. (60 minutos).
- Aspectos ergonómicos (20 minutos).
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento) (15 minutos).
- Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento) (15 minutos).
- Conexiones eléctricas o mecánicas (15 minutos).
- Ventilación del puesto de trabajo. Ruido. (25 minutos).
- Señalización (20 minutos).

No será necesario que las personas trabajadoras que acrediten el Carné Europeo de Motoserrista nivel ECC1 del European Forestry and Environmental Skills Council (EFESC) y el Carné Europeo de Desbrozadora de nivel más básico del EFESC realicen las 6 horas de contenido formativo para operadores de equipos manuales con o sin motor.

Contenido formativo para trabajos en altura en montañas, vertientes, taludes y riscos (grupo 3 y 4).

Tendrá una duración mínima de 6 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos: R.D. 2177/2004.

- Trabajos con técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas (trabajos verticales), para realizar trabajos temporales en altura en montañas, vertientes, taludes y riscos.

B. Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos (40 minutos).
- Evaluación de riesgos del lugar (genérica) (60 minutos).
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: (60 minutos).
- Instalación, mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc. (60 minutos).
- Las técnicas de salvamento de personas accidentadas en suspensión.
- Las técnicas seguras de manipulación de cargas en altura.

- Las medidas de seguridad ante condiciones meteorológicas que puedan afectar la seguridad.
- Características y comportamiento del terreno.
- Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
- Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad...).
- Interferencias y servicios afectados.

Contenido formativo para podas en altura (grupo 3 y 4).

A. Definición de los trabajos: R.D. 2177/2004.

- Podas en altura.

B. Técnicas preventivas específicas.

- Identificación de riesgos (40 minutos).
- Evaluación de riesgos del lugar (genérica) (60 minutos).
- Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: (60 minutos).
- Instalación, mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc. (60 minutos).
- Las técnicas de salvamento de personas accidentadas en suspensión.
- Las medidas de seguridad ante condiciones meteorológicas que puedan afectar la seguridad.
- Las técnicas seguras de manipulación de cargas en altura.
- Características y comportamiento del árbol ante la poda.
- Interferencias y servicios afectados.

Contenido formativo para la prevención y extinción de incendios (Grupo 5).

Tendrá una duración mínima de 6 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos.

- . Clases de fuego.
- . Química del fuego.
- . Triángulo del fuego.
- . Combustible.
- . El humo.
- . Calor.

B. Técnicas preventivas específicas.

- . Propagación de un incendio.
- . Evolución de un incendio.
- . Actuación en un incendio.
- . Comportamiento ante un incendio.
- . Métodos de extinción.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- . Operaciones con autobomba.
- . Utilización de maquinaria ligera.
- . Maquinaria pesada.

- . Herramientas manuales.
- . Protecciones individuales.
- D. Verificación, identificación y vigilancia del puesto de trabajo y su entorno.

- . Reacción en cadena.
- . Propiedades de los combustibles.
- . Combustión de líquidos.
- . Combustión de sólidos.
- . Gases tóxicos en el humo.
- . Pla de autoprotección.
- . Resistencia al fuego.

E. Interferencias entre actividades . Actividades simultáneas o sucesivas.

- . Ventilación del puesto de trabajo. Ruidos.
- . Señalización y tráfico.

F. Derechos y obligaciones.

- . Marc normativo general y específico.
- . Organización de la prevención.
- . Fomento de la presa de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
- . Participación, información, consulta y propuestas.

En consecuencia, se podrán desarrollar acciones formativas específicas de 6 horas y otras acciones formativas que incluyan los contenidos de oficios diversos, con la duración que se indica en el punto anterior, para aquellas personas trabajadoras que, previamente, hayan cursado una acción formativa completa de 20 horas así como para aquellas otras que obtengan una formación de nivel básico, intermedio o superior según se establece en el RD 39/1997, por el cual se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

En cualquier caso, se mantienen las acciones formativas de 20 horas de duración para las personas trabajadoras que solo deseen realizar uno de los oficios.

Tercero.- Nivel básico de prevención de riesgos laborales.

Contenido formativo para el nivel básico de prevención en el sector, por al menos los delegados de prevención y los recursos preventivos, que tendrá una duración mínima de 60 horas, y que se esquematiza de la siguiente forma:

A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.

- . El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- . Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las dolencias profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- . Marc normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicas en esta materia.

B. Riesgos generales y su prevención.

- . Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- . Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
- . La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

- . Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
- . Planes de emergencia y evacuación.
- . El control de la salud de los trabajadores.

C. Riesgos específicos y su prevención.

- . Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes.
- . Implantación de obra. Locales higiénico-sanitarios, instalaciones provisionales etc.

D. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- . Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- . Organización preventiva del trabajo: rutinas básicas.
- . Documentación: recogida, elaboración y archivo.
- . Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (Delegados de prevención, Comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc.).

E. Primeros auxilios.

- . Procedimientos generales.
- . Pla de actuación.

La formación de nivel básico en el sector forestal tendrá que contar con 50 horas lectivas para la realizada antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo del sector de servicios forestales de Cataluña y 60 horas lectivas para la impartida desde la entrada en vigor del I Convenio colectivo del sector de servicios forestales de Cataluña.

REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 8217 - 3.9.2020)

RESOLUCIÓN TSF/2101/2020, de 24 de agosto, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio colectivo para el sector de servicios forestales de Cataluña, relativo a las tablas salariales 2020, 2021 y 2022 (código de convenio núm. 79100045012013).

Visto el texto del Acuerdo del Convenio colectivo para el sector de servicios forestales de Cataluña, relativo a las tablas salariales 2020, 2021 y 2022, suscrito por la Comisión negociadora en fecha 23 de junio de 2020, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.
- 2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 24 de agosto de 2020.

Enric Vinaixa Bonet.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE REUNIÓN PARA LA MODIFICACIÓN DEL ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SERVICIOS FORESTALES DE CATALUÑA.

En Manresa, a 23 de junio de 2020.

Reunidos

En representación de los trabajadores.

De una parte, y en representación de la Federació d'Empleades i Empleats dels Serveis Públics de la UGT de Catalunya (FeSP-UGT) del sindicato UGT.

El Sr. José Manuel Ruiz Fernández, con número de DNI 37368XXX.

De otra parte, y en representación de la Federació d'Indústria de CC.OO.

El Sr. Santiago Vidal Martínez, con número de DNI 39341XXX.

En representación de la parte empresarial.

De una parte, como miembros de la Asociación ACETEF (Associació Catalana d'Empreses de Treballs Forestals).

El Sr. Antonio Arimany Torrent, con número de DNI 46670XXX.

El Sr. Jordi Dalmau Vilimelis, con número de DNI 78087XXX.

De otra parte, como abogado asesor de la parte empresarial, el Sr. Albert Martínez Rodríguez, con número de DNI 40346XXX.

Exponen Que reunida la Comisión negociadora del Convenio colectivo del sector de servicios forestales de Catalunya, en la sede de ACETREF (Associació d'Empreses de Treballs Forestals) situada en Manresa, en la calle Castelladral, número 5-7, polígon industrial Els Dolors, (08243 Barcelona).

Y habiendo sido publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, Acuerdan A la vista de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, y que queda establecido en 950 euros al mes/13.300 euros anuales, se acuerda adaptar las tablas salariales para los años 2020 y en adelante del Convenio a ese salario mínimo para aquellos casos en que se hubiera establecido un salario inferior.

En consecuencia, las tablas salariales para los años 2020, 2021 y 2022 pasan a ser las siguientes:

Tablas salariales del año 2020

Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	16.491,01	1.374,24	1.177,92
Titulado medio	15.699,64	1.308,30	1.121,41
Técnico	15.583,26	1.298,60	1.113,09
Personal administrativo			
Jefe administrativo	15.490,11	1.290,84	1.106,43

Oficial administrativo	14.244,88	1.187,07	1.017,50
Aux. administrativo	13.779,37	1.148,28	984,24
Personal operativo organizativo			
Encargado	15.350,50	1.279,21	1.096,46
Capataz	15.234,12	1.269,51	1.088,15
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	14.535,84	1.211,31	1.038,27
Especialista	13.837,55	1.153,11	988,39
Peón	13.300,00	1.108,33	950,00
Personal de incendios			
Capataz	20.028,96	1.669,08	1.430,64
Oficial	19.337,59	1.611,46	1.381,25
Especialista	18.658,00	1.554,84	1.332,70
Vigilancia	16.557,35	1.379,78	1.182,66

Tablas salariales del año 2021

Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	17.117,66	1.426,46	1.222,68
Titulado medio	16.296,22	1.358,02	1.164,02
Técnico	16.175,42	1.347,95	1.155,38
Personal administrativo			
Jefe administrativo	16.078,73	1.339,89	1.148,48
Oficial administrativo	14.786,19	1.232,18	1.056,16

Aux. administrativo	14.302,98	1.191,92	1.021,64
Personal operativo organizativo			
Encargado	15.933,82	1.327,82	1.138,12
Capataz	15.813,01	1.317,76	1.129,50
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	15.088,20	1.257,34	1.077,72
Especialista	14.363,38	1.196,93	1.025,94
Peón	13.457,35	1.121,45	961,24
Personal de incendios			
Capataz	20.790,06	1.732,51	1.485,00
Oficial	20.072,42	1.672,70	1.433,74
Especialista	19.367,01	1.613,92	1.383,35
Vigilancia	17.186,53	1.432,21	1.227,60

Tablas salariales del año 2022

Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	17.321,64	1.443,47	1237,26
Titulado medio	16.576,28	1.381,36	1184,02
Técnico	16.466,52	1.372,21	1176,18
Personal administrativo			
Jefe administrativo	16.378,88	1.364,91	1169,92
Oficial administrativo	15.205,82	1.267,15	1086,13
Aux. administrativo	14.767,34	1.230,61	1054,81

Personal operativo organizativo			
Encargado	16.247,28	1.353,94	1160,52
Capataz	16.137,66	1.344,81	1152,69
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	15.479,94	1.289,99	1105,71
Especialista	14.822,22	1.235,18	1058,73
Peón	14.000,00	1.166,67	1.000
Personal de incendios			
Capataz	21.392,97	1.782,75	1.528,07
Oficial	20.654,52	1.721,21	1.475,32
Especialista	19.928,65	1.660,72	1.423,46
Vigilancia	17.684,94	1.473,74	1.263,20

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS FORESTALES DE CATALUÑA			
CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 8061 - 11.2.2020)			
Artículo 24			
1. Jornada laboral			
A partir del año 2015, la jornada laboral quedará establecida en	1758	horas de trabajo efectivo en cómputo anual, ...	
REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 8217 - 3.9.2020)			

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2020			
Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	16.491,01	1.374,24	1.177,92
Titulado medio	15.699,64	1.308,30	1.121,41
Técnico	15.583,26	1.298,60	1.113,09
Personal administrativo			
Jefe administrativo	15.490,11	1.290,84	1.106,43
Oficial administrativo	14.244,88	1.187,07	1.017,50
Aux. administrativo	13.779,37	1.148,28	984,24
Personal operativo organizativo			
Encargado	15.350,50	1.279,21	1.096,46
Capataz	15.234,12	1.269,51	1.088,15
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	14.535,84	1.211,31	1.038,27
Especialista	13.837,55	1.153,11	988,39
Peón	13.300,00	1.108,33	950,00
Personal de incendios			
Capataz	20.028,96	1.669,08	1.430,64
Oficial	19.337,59	1.611,46	1.381,25
Especialista	18.658,00	1.554,84	1.332,70
Vigilancia	16.557,35	1.379,78	1.182,66
TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2021			
Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	17.117,66	1.426,46	1.222,68
Titulado medio	16.296,22	1.358,02	1.164,02

Técnico	16.175,42	1.347,95	1.155,38
Personal administrativo			
Jefe administrativo	16.078,73	1.339,89	1.148,48
Oficial administrativo	14.786,19	1.232,18	1.056,16
Aux. administrativo	14.302,98	1.191,92	1.021,64
Personal operativo organizativo			
Encargado	15.933,82	1.327,82	1.138,12
Capataz	15.813,01	1.317,76	1.129,50
Personal operativo ejecutivo			
Oficial	15.088,20	1.257,34	1.077,72
Especialista	14.363,38	1.196,93	1.025,94
Peón	13.457,35	1.121,45	961,24
Personal de incendios			
Capataz	20.790,06	1.732,51	1.485,00
Oficial	20.072,42	1.672,70	1.433,74
Especialista	19.367,01	1.613,92	1.383,35
Vigilancia	17.186,53	1.432,21	1.227,60
TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2022			
Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual (12 pagas)	Salario mensual (14 pagas)
Personal técnico			
Titulado superior	17.321,64	1.443,47	1.237,26
Titulado medio	16.576,28	1.381,36	1.184,02
Técnico	16.466,52	1.372,21	1.176,18
Personal administrativo			
Jefe administrativo	16.378,88	1.364,91	1.169,92
Oficial administrativo	15.205,82	1.267,15	1.086,13
Aux. administrativo	14.767,34	1.230,61	1.054,81
Personal operativo organizativo			
Encargado	16.247,28	1.353,94	1.160,52
Capataz	16.137,66	1.344,81	1.152,69
Personal operativo ejecutivo			

Oficial	15.479,94	1.289,99	1.105,71
Especialista	14.822,22	1.235,18	1.058,73
Peón	14.000,00	1.166,67	1.000,00
Personal de incendios			
Capataz	21.392,97	1.782,75	1.528,07
Oficial	20.654,52	1.721,21	1.475,32
Especialista	19.928,65	1.660,72	1.423,46
Vigilancia	17.684,94	1.473,74	1.263,20