

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/634/2013, de 13 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del 1er Convenio colectivo de trabajo para el sector de actividades forestales de Cataluña (código de convenio núm. 79100045012013).**

Visto el texto del 1r Convenio colectivo de trabajo para el sector de Actividades Forestales de Cataluña, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Asociación Catalana de Empresas de Trabajos Forestales (ACETREF) y por la parte social por los representantes de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG) del sindicato UGT y la Federación Agroalimentaria de CC.OO, el 20 de diciembre de 2012, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Ocupación, 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 al Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 13 de marzo de 2013

Por suplencia (Resolución de 1 de febrero de 2013)

Ramon Bonastre i Bertran

Secretario de Ocupación y Relaciones Laborales

Transcripción literal del texto firmado por las partes

**CONVENIO**

colectivo para el sector de actividades forestales de Catalunya

**Capítulo 1**

Partes signatarias

**Artículo 1**

## Partes signatarias

Son firmantes del presente Convenio colectivo regional, de una parte la Asociación Catalana de Empresas de Trabajos Forestales (ACETREF) en nombre y representación de la parte empresarial, y de otra parte, las Federaciones Regionales de FITAG UGT Y Agroalimentaria de CC.OO en nombre y representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

## Capítulo 2

### Disposiciones generales

#### Artículo 2

##### Ámbito funcional

Los preceptos de este convenio regularán las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad consista en:

- a. Tratamientos silvícola, podas, desbroces, cortafuegos, clareos y prevención de incendios forestales.
- b. Repoblaciones forestales, restauración del medio natural, revegetaciones, control de la erosión y estabilización en montes, laderas y taludes.
- c. Preparación, conservación y mantenimiento de pistas y caminos en el ámbito forestal.
- d. Preparación y conservación de áreas recreativas, parques, zonas verdes y paisajismo en general.
- e. Vigilancia y extinción de incendios forestales.
- f. Reparación de daños causados por catástrofes.
- g. Extracción, proceso y gestión de la biomasa y cultivos energéticos.
- h. Rehabilitación y señalización de senderos y vías verdes.
- i. Limpieza y mantenimiento de cauces de ríos y zonas fluviales.
- j. Trabajos forestales en instalaciones industriales e infraestructuras tales como líneas eléctricas, 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 ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella. Dicha inclusión requerirá el dictamen previo de la Comisión paritaria del convenio.

#### Artículo 3

##### Ámbito personal

Estarán afectados por este convenio todos los trabajadores que realicen sus cometidos al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional, excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general. Se entenderá por empresa toda persona física o jurídica pública o privada cualquiera 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 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La empresa y organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de

CVE-DOGC-B-13079064-2013

trato entre hombres y mujeres así como la no-discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

Acceso al empleo.

Estabilidad en el empleo.

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 Catalunya y a todos los centros de trabajos ubicados en ella, aunque el domicilio social de la empresa radique 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 desde el día 1 de agosto de 2012.

Duración: El Convenio colectivo tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2013.

Denuncia: el Convenio colectivo se entenderá automáticamente denunciado al finalizar su duración. Comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones del nuevo convenio en un plazo de dos meses desde la denuncia. La vigencia del convenio una vez denunciado será hasta el 31 de diciembre de 2015.

#### 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 e inaplicación de las condiciones convenio

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

2. El Convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior cuando concurren las 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 en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el mismo, que afecten a las materias, a 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

CVE-DOGC-B-13079064-2013

corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En causa de ausencia de representación legal de los trabajadores, estos pueden optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector y que están legitimados para formar parte de la Comisión negociadora del convenio. Sus acuerdos requieren el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá 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 dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo debe 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 ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el apartado anterior, se procederá según lo dispuesto expresamente en el artículo 82.3 Estatuto de los trabajadores.

## 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 los trabajadores pudieran tener reconocidas a título individual por las empresas al entrar en vigor este convenio, siempre y cuando fuesen 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 sólo tendrán eficacia práctica cuando, globalmente consideradas y en cómputo anual, superen las condiciones aquí acordadas, considerándose 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 deberá formalizarse 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 compuesta por 8 representantes, de ellos, 4 corresponderán a la representación empresarial y 4 a la representación sindical, firmantes del Convenio colectivo.

CVE-DOGC-B-13079064-2013

Asimismo, esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes con un máximo de un asesor por parte.

3. Son funciones de la Comisión paritaria:

Aplicación e Interpretación del convenio.

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

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

Actualización y puesta al día de las normas del presente convenio colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

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

4. La Comisión deberá 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, sobre la base de los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias, cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente tal calificación.

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

Asimismo, cuando se someta a consulta de la Comisión paritaria las discrepancias surgidas durante el período 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 deberá 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 manera indistinta, sin más requisito 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 cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido en el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya 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 alcancen, quedando redactadas de forma mancomunada por las partes. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión, teniendo el carácter de vinculante cuando ello ocurra.

7. Se faculta a la Comisión paritaria para que, en el caso de surgir categorías profesionales no contempladas en el presente convenio, sea esta Comisión paritaria la encargada de adecuar los niveles salariales a estas categorías, así como definir sus funciones.

8. En los casos en los que la Comisión paritaria no alcance acuerdo dentro de los plazos previstos, las partes podrán acudir al arbitraje como medio subsidiario de solución de conflictos en cuanto a la aplicación e interpretación del contenido del presente Convenio colectivo.

### 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, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y de empresa, las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus 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 el trabajador 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 los trabajadores con discapacidad, en su caso.

#### Artículo 11

##### Herramientas de trabajo

El empresario deberá facilitar a los trabajadores los medios y equipos de trabajo que sean necesarios y adecuados al trabajo que deban realizar.

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

El trabajador tendrá 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.

El trabajador, en el momento de su contratación, deberá acreditar documentalmente ante el empresario, que cuenta con la formación necesaria para el uso de los equipos de trabajo y que está 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 usar las herramientas telemáticas e informáticas, que la empresa ponga a su disposición, para el desarrollo y control de su actividad profesional. Para ello las empresas impartirán la formación necesaria a los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en 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 grupos que comprenderán la clasificación funcional.

CVE-DOGC-B-13079064-2013

3. Los distintos cometidos y funciones que se definen en los diversos grupos que componen la clasificación funcional son meramente enunciativos y todos los trabajadores estarán obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional.

#### Artículo 13

##### Promoción interna

En los supuestos de necesidad de trabajadores fijos en las empresas afectas al presente Convenio colectivo, antes de cubrir las posibles vacantes con personal nuevo, se estará a las posibilidades de la promoción interna bajo las siguientes reglas:

1. Las funciones del grupo de personal técnico y la de jefe 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, los trabajadores de ese centro de trabajo.
3. En los casos en los que exista una vacante en cualquiera de las categorías del personal operativo fijo, tendrán derecho a optar a la misma, en igualdad de méritos, y de forma preferente los trabajadores temporales contratados por la empresa.

#### Artículo 14

##### Clasificación funcional

1. Los trabajadores se clasifican, teniendo en cuenta la función principal que realizan, en los siguientes grupos:

##### Grupo 1

Personal técnico

Titulado/a universitario superior

Titulado/a universitario medio

Técnico no titulado

##### 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

CVE-DOGC-B-13079064-2013

## 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/a universitario superior: es el trabajador 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 en razón de su título y con plena responsabilidad ante la Dirección de la empresa.

Titulado/a universitario medio: es el 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 1: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que deban realizarse y preparar los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

Técnico no titulado: es el técnico procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la dirección, tiene mando directo sobre el personal encomendado.

Ordena el trabajo y dirige a dicho personal siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas.

Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Tiene conocimientos para interpretar planos, croquis y gráficos y juzgar la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio.

Y tiene conocimientos de las aplicaciones informáticas que se usan en el proceso productivo de la empresa.

#### 2. Personal administrativo

Jefe administrativo: es el que 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 su responsabilidad el personal administrativo.

Oficial administrativo: es el que a las órdenes inmediatas de un jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realiza tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

A modo de orientación, realiza trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

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

#### 3. Personal operativo ejecutivo

Encargado: pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que aquellos efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos.



CVE-DOGC-B-13079064-2013

Asimismo, tendrá capacidad para interpretar todo tipo de planos y croquis.

Capataz: es aquel trabajador 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 labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, rendimiento, seguridad y traslado en vehículos habilitados al efecto, así como de la perfecta ejecución del trabajo. Asimismo, confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando del material y del vestuario a su cargo. Será responsable de las comunicaciones con los equipos radio-transmisores.

#### 4. Personal operativo ejecutivo

Oficial: es el trabajador que, con los conocimientos prácticos necesarios y, en su caso, en posesión del carné de conducir adecuado, presta servicios con maquinaria pesada, retroexcavadoras, moto-niveladoras, camión autobomba, 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 más elementales.

Especialista: es el trabajador encargado de trabajos para los cuales se requiere preferentemente esfuerzo físico y atención, que se ejecutan bajo instrucciones concretas, dotado de una especial destreza o experiencia en el desarrollo de trabajos en los que el trabajador se encuentra por encima de tres metros de altura, trata plagas mediante la utilización de productos fitosanitarios, realiza podas especiales, operarios de cuadrillas helitransportadas, etc. Pertenecen también a esta categoría los vigilantes, trabajadores que prestan servicios de observación y detección de incendios o riesgos en bosques, parques naturales, áreas recreativas de uso público, y los que trabajan con motosierra, desbrozadoras, sopladores, etc...

Peón: es aquel operario que realiza trabajos que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico, atención y una formación o instrucción básicas. Fundamentalmente, realiza sus tareas de modo manual o mediante la utilización de herramienta motorizada básica tales como sopladores, desbrozadoras, cortasetos etc., sí como herramientas manuales de todo tipo.

La adscripción a esta función profesional no podrá superar los nueve meses de duración. Transcurrido dicho tiempo el trabajador pasará a realizar las funciones de especialista de forma automática. Quedará a criterio de la empresa la reducción de dicho tiempo.

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

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

Oficial: es aquel trabajador que, con los conocimientos prácticos necesarios y, en su caso, en posesión del carné de conducir adecuado, es responsable de la dirección del personal y los medios asignados a su cargo o puestos 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 se encuentre el capataz.

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

Especialista: es aquel operario que efectúa trabajo primordialmente con esfuerzo físico, capaz de manejar maquinaria auxiliar de obras forestales tales como motosierras, moto desbrozadoras, etc., al tiempo que es conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos y de las herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos. Estos trabajadores están agrupados para el desempeño de sus funciones, en unidades operativas denominadas "retenes 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 cometido 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.

CVE-DOGC-B-13079064-2013

Labores de conservación de la naturaleza y la fauna.

Labores de vigilancia.

Resolución de zonas de emergencia en el monte o zonas naturales.

Las anteriores labores quedarán suspendidas 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 ello 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 dichos vigilantes deben indicar y orientar al personal que se desplace al incendio por los caminos más accesibles y rápidos para llegar al lugar del siniestro sirviendo si fuera preciso de enlace con la central, si las comunicaciones directas no fueran efectivas y estando informados además de cortes de 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 a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad del trabajador.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 16

##### Movilidad geográfica

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones 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 lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

## Capítulo 6

### Contratación

#### Artículo 17

##### Contratación

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

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo disponga una disposición legal y en todo caso todos los contratos de trabajo que superen las cuatro semanas de duración. Si no se observase tal exigencia, el contrato se presumirá por tiempo indefinido.

CVE-DOGC-B-13079064-2013

Todos los contratos que se efectúen dentro del ámbito funcional de este convenio deberán estar sujetos a las condiciones laborales y económicas establecidas en él.

La empresa estará obligada a entregarle al trabajador una copia del contrato firmado en el plazo de 15 días como máximo.

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

## Artículo 18

### Período de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses naturales para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá superar los tres meses para los trabajadores/as que no sean Técnicos titulados.
2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse 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 alguna.
3. El trabajador/a, durante este periodo, vendrá obligada/o a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.
4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el mismo a efectos de antigüedad.
5. Superado el periodo de prueba, el trabajador 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, con arreglo a las disposiciones vigentes.
6. La situación de incapacidad temporal, paternidad, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## Artículo 19

### Ceses

Se establece un preaviso por cese de, como mínimo, quince días naturales, excepto para los trabajadores con contrato inferior a 21 días, que será de 2 días. Este preaviso obliga tanto a la empresa como al trabajador y deberá ser formalizado por escrito.

El trabajador que no preavise su marcha en el plazo previsto, perderá el derecho a la cantidad equivalente al salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido, deduciéndose de la liquidación final.

Igualmente, la empresa de no comunicar al trabajador 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 lo 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 determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Estos contratos podrán tener una duración máxima de tres años ampliables hasta doce meses en una sola ocasión.

CVE-DOGC-B-13079064-2013

Se formalizará siempre por escrito y deberá 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. Con carácter general, el contrato es para la realización de una obra o prestación de un servicio determinado, con sustantividad propia dentro de la actividad propia de la empresa y cuya duración aunque limitada en el tiempo sea en principio de duración incierta, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

3. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de trabajadores contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de cinco días naturales, como norma general, salvo 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 al año, dicho preaviso será de 15 días naturales.

No obstante, el empresario 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 deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador 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 conforme establece el artículo 49.1.c de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 21

Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos 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 al amparo de lo que se establece en este convenio y en 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 periodo máximo establecido podrán prorrogarse antes de su final, por acuerdo entre las partes, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del mencionado plazo máximo, 12 meses.

3. Se entenderá que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, con la simple remisión al presente artículo del convenio realizada en el contrato de trabajo.

4. Los contratos de este tipo vigentes a la entrada en vigor de esta cláusula seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

No obstante, el plazo de duración de los mismos podrá ampliarse, previo acuerdo de las partes, hasta el límite máximo de los 12 meses, dentro del periodo de los 18 meses.

5. En todo caso, el periodo de prueba de los contratos que no superen los periodos de prueba descritos en el artículo 18 del presente Convenio colectivo, no podrá superar el 75% de la duración del contrato que se pacte con el trabajador 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 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 Todos los trabajadores contratados en prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos que los especificados para los trabajadores 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 un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario

CVE-DOGC-B-13079064-2013

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 trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

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 del trabajador contratado 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 en el artículo 24 del presente convenio, durante el primer año de trabajo, y el 85% de la jornada máxima establecida durante el segundo y el 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, los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopte el empleador.

La subrogación en los contratos de los trabajadores de la empresa cesante operará siempre que éstos lleven prestando servicios 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. Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera 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 estado adscrito a la misma, como mínimo, los últimos ocho meses antes de incurrir en cualquiera 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 contratase con otra empresa dicho servicio, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la empresa cuya contrata rescindió.
3. Para que sea de aplicación este artículo, la empresa cesante deberá acreditar fehacientemente la liquidación total de los haberes de los trabajadores afectados, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio y en todo caso desde el momento en que se conozca cual es la nueva empresa contratada.
4. Las empresas que incorporen en su plantilla a trabajadores de otras empresas, como consecuencia de lo previsto en este artículo, lo harán manteniendo las características o modalidades de contratación de los trabajadores, ya se trate de contratos eventuales, interinos, temporales, a tiempo parcial, 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 deberá respetar los periodos de disfrute acordados.

Si el cambio de empresa empleadora se produce antes del disfrute de las vacaciones, el empresario cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador. Este a su vez podrá disfrutar el

CVE-DOGC-B-13079064-2013

periodo íntegro de días de descanso por vacaciones acordado, pero el abono por la nueva empresa entrante será en proporción a 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 se bien acordarán las fechas del disfrute.

Por la empresa entrante o nueva concesionaria, tan pronto conozca la nueva contratista y la fecha de comienzo de la contrata, o con al menos quince días laborables antes del comienzo, lo comunicará de modo fehaciente (burofax certificado con acuse de recibo o / y acta notarial) a la contratista cesante, reclamando de éste 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 antes del comienzo, la siguiente documentación:

a. Relación de los trabajadores afectados 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 semanal 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 a su justificación y fecha del disfrute de las vacaciones.

Fotocopia de las ocho últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

Las confirmaciones de alta al trabajo respectiva 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 los trabajadores, 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, cuando se haya formalizado por escrito, y siempre que la forma escrita de la modalidad contractual sea la exigida como requisito necesario.

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

e. Copia de los documentos debidamente diligenciados de cada trabajador afectado, en que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la adjudicataria en la fecha del inicio del servicio de la nueva titular.

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

g. En el caso de trabajadores extranjeros, documento acreditativo de permiso de residencia y contrato de trabajo.

Igualmente la empresa sustituida o cesante, deberá poner en conocimiento de los trabajadores afectados, el hecho de la subrogación en los mismos plazos de tiempo anteriormente señalados, en función del plazo en que ella hubiera sido notificada del cese en 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 en 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 la empresa cesante.

Lo anteriormente expuesto, en este artículo, lo será sin perjuicio de las responsabilidades económicas de la empresa causante o cesante, conforme a lo previsto en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la empresa.

## Capítulo 8

### Ordenación del tiempo de trabajo

#### Artículo 24

CVE-DOGC-B-13079064-2013

### Jornada laboral

La jornada laboral será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas, como norma general, de lunes a sábado, salvo en casos excepcionales.

En el caso de los trabajadores contratados 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 modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto 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, salvo en los casos de guardería, sin que eso 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 continuada que exceda de 6 horas, o se trabaje a turnos en régimen de jornada continuada, se establece un período 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 común acuerdo entre la empresa y trabajador/es y/o sus representantes. En ningún caso esta distribución superará las dos horas de más al día en un máximo de 50 días anuales en los periodos de máxima producción de la empresa, y durante el primer año de vigencia del convenio. Durante el segundo año de vigencia del convenio el límite de jornada en los que se podrá distribuir de forma irregular la jornada aumentará hasta los 70 días. Esta distribución se regularizará cuatrimestralmente, favoreciendo que aquellas horas de más se puedan hacer en días enteros.

El personal que trabaje en régimen de turnos y no fuese 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 éstas, será sustituido por otro trabajador.

### Artículo 25

#### Horas extraordinarias

Aquel trabajador que preste sus servicios más allá de su jornada laboral establecida, generará una bolsa de horas que la empresa le deberá compensar, en el plazo de 4 meses desde su generación.

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

La elección de los días libres en los que el trabajador podrá disfrutar de las horas o días acumulados en concepto de horas extras se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En defecto de acuerdo el trabajador elegirá el disfrute del 50% de las horas acumuladas y la empresa el otro 50%.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

A. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros 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 las horas extraordinarias deberán pactarse entre empresa y trabajador.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, cuando lo hubiera, 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 más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y 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 al trabajador en el parte correspondiente. Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y el Comité de empresa o Delegado de personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

## Artículo 26

### Periodos de descanso

#### 1. Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido que, como regla 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 cuyo caso el trabajador 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 deberá mediar un mínimo de 12 horas, exceptuándose cuando se produzcan jornadas especiales.

## Artículo 27

### Vacaciones

1. El trabajador tendrá derecho a un período 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 los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los siguientes criterios:

- a. El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
- b. El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- c. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que las suyas coincidan 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 empresario y el trabajador, podrán ser disfrutadas 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 el trabajador 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 caso en que el trabajador cause baja en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo 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 de devengo de días de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal y de Expediente de Regulación de Empleo en su modalidad de suspensión del contrato, sea cual fuere su causa.

6. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes distintas a las derivadas del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del ET, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



## Artículo 28

### Distancias y desplazamientos

La jornada laboral comenzará y terminará en el centro de trabajo habitual, salvo cuando se estén realizando trabajos fuera del centro de trabajo en cuyo caso la jornada laboral comenzará en el punto de encuentro (lugar del término municipal o núcleo urbano más cercano al lugar en el que se estén ejecutando los trabajos) y terminará en el puesto de trabajo en el que el trabajador se encuentre prestando sus servicios en cada momento.

## Artículo 29

### Suspensión de trabajo por lluvia y otros fenómenos atmosféricos

Los trabajadores que, una vez presentados en el puesto de trabajo, no pudieran prestar sus servicios por la especial severidad de las condiciones climatológicas, por alertas climatológicas certificadas por la Administración o por causa de fuerza mayor, deberán 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 deberá compensar el trabajador a la empresa en el plazo de 4 meses desde su generación.

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

Aplicando el mismo sistema que se recoge en el artículo 25 del presente Convenio colectivo, 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 al trabajador.

De modo contrario, si el trabajador no ha podido iniciar su jornada laboral, éste deberá compensar a la empresa con 6 horas de trabajo.

Cuando la especial severidad de las circunstancias climatológicas permita a la empresa prever que no van a poder prestarse servicios durante varias jornadas, previo informe a los representantes de los trabajadores y sin perjuicio de lo que resulta aplicable a los contratos de obra, el trabajador podrá elegir, alternativamente entre:

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

O bien,

b. En el momento en que se constate la imposibilidad de prestación de servicios por los trabajadores por causas de fuerza mayor temporal, la empresa podrá proceder a la suspensión de los contratos siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 47.3 del Estatuto de los trabajadores, el cual remite al 51.7 del mismo texto legal, y demás norma reglamentarias de desarrollo.

La empresa estudiará un plan de formación para todos los trabajadores del sector forestal, que deberá impartirse 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.

CVE-DOGC-B-13079064-2013

Dos días en caso de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador 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 a más de 50 Km. del domicilio habitual anterior.

Cinco días para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

En todo lo no previsto de forma expresa en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores en cuanto al disfrute de licencias y permisos retribuidos por el trabajador.

### Artículo 31

#### Permisos sin retribuir

En casos justificados, y siempre que con ello no se perjudique la viabilidad de la empresa, éstas concederán a los trabajadores permisos sin remuneración, si los solicitan con una antelación mínima de 15 días.

Si el trabajador reúne los requisitos del apartado anterior, se le concederá el permiso sin remuneración por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional.

### Artículo 32

#### Excedencia voluntaria

De conformidad con el Estatuto de los trabajadores, el personal de plantilla que cuente con un mínimo de un año de antigüedad podrá solicitar la excedencia sin derecho alguno a efectos de antigüedad ni aumento por años de servicios. Esta excedencia podrá llevarse a cabo por un período no menor a cuatro meses ni superior a cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrirse un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa, salvo que la Dirección estime que por las circunstancias del caso no haga falta cubrir dicho período. 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 que se desee comenzar. Las solicitudes de reingreso deberán ser formuladas, por escrito, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de la excedencia.

El trabajador conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o superior categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

### Capítulo 10

#### Aspectos económicos

### Artículo 33

#### Salario

Los salarios pactados para los trabajadores son los establecidos en el Anexo correspondiente del presente convenio.

El salario podrá ser abonado bajo la modalidad de salario hora global para todos los trabajadores que presten sus trabajos de manera temporal.

Este salario hora global comprenderá el importe de la retribución ordinaria más la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extraordinarias, reservando el importe de las vacaciones para su disfrute o pago al término del contrato.

Durante la vigencia del presente convenio se establece con carácter general mínimo los salarios que constan en

CVE-DOGC-B-13079064-2013

la Tabla que figura en el anexo 1 de este convenio, para cada uno de los grupos que estipula el presente convenio y cualquiera que sea la modalidad de contratación. Y para el ejercicio comprendido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre de 2013, dichas cantidades se actualizarán con un aumento del 1%.

#### Artículo 34

##### Estructura salarial

La estructura salarial se compone de:

- a. Salario base
- b. Complementos salariales

#### Artículo 35

##### 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 para los trabajos de extinción de incendios

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

Asimismo, los trabajadores que perciban este plus de extinción de incendios, debido a su excepcionalidad, deberán estar disponibles para desempeñar cualquier prestación en un plazo máximo de 30 minutos desde el momento en que fuesen requeridos.

Se exceptúan de la obligación de abono de este plus a aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para la realización de actividades de extinción de incendios.

##### 2. Plus de nocturnidad

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas percibirán por cada hora efectivamente trabajada en ese período un complemento del 25% sobre el salario base mensual, se exceptúa de este plus los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar servicios entre las 22 y las 6 horas.

##### 3. Plus de distancia

En el caso de que un trabajador 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 utilización de transporte propio.

#### Artículo 36

##### Gratificaciones extraordinarias

1. El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año.
2. La cuantía de las gratificaciones extraordinarias se establecerá en las tablas salariales.
3. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

Paga de junio: de uno (1) de enero a treinta (30) de junio.

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

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

#### Artículo 37

## Dietas y pernocta

1. Cuando el trabajador, por motivos de trabajo, tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a devengar una dieta de 30 € por día efectivo de trabajo, o bien la empresa correrá con los gastos de manutención y alojamiento del trabajador.

2. La empresa y el trabajador establecerán de mutuo acuerdo cuando deberá tener lugar la pernocta de este último, en función de la distancia a recorrer y el tiempo que se deba invertir para ello. En todo caso, y por motivos de seguridad, cuando se produzca un desplazamiento de más de 80 km, dicha pernocta será obligatoria como norma general. Y en caso de no llevarse a cabo, deberán justificarse las circunstancias por las que no la hacen necesaria.

## Artículo 38

### Seguro de accidente

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio y durante toda la vigencia del mismo.

En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la suma de 36.000 €.

En caso de muerte, incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la suma de 24.000 €.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el trabajador, la indemnización se hará efectiva al mismo o en caso de fallecimiento a los herederos legales del trabajador. La incapacidad permanente o gran invalidez deberá ser declarada por el organismo oficial competente.

A la entrada en vigor del Convenio colectivo, se concederá un plazo de cuatro meses para que las empresas puedan concertar la póliza correspondiente en la que quedarán englobados los trabajadores fijos y temporales, si bien éstos con las condiciones singulares propias de la temporalidad en la prestación de servicios.

## Artículo 39

### Incapacidad temporal

Aquél trabajador que incurra en situación de IT por contingencias comunes percibirá, entre el 4º y el 15º día, el 60% de la base reguladora de su salario a cargo del INSS, y a partir del 16º día hasta el 20º, la empresa complementará dicha prestación hasta alcanzar el 75% de la base reguladora de su salario. A partir del 21º día, el INSS se hará cargo del abono del 75% de la base reguladora del salario del trabajador.

En el caso de que la IT se deba a accidente o enfermedad profesional la empresa complementará lo percibido por el trabajador por parte del INSS hasta alcanzar el 90% de su salario real.

## Capítulo 11

### Seguridad y salud en el trabajo

## Artículo 40

### Seguridad e higiene

Los trabajadores 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 en la Ley 31/95, 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:

CVE-DOGC-B-13079064-2013

señales, vallas, prendas reflectantes, ropa calzado de seguridad, etc.

A tal fin, se elegirán los Delegados de prevención y se constituirán los Comités de Seguridad y Salud, dotándolos de las competencias y facultades dispuestas por la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

La seguridad en el trabajo exige una especial atención de empresarios y trabajadores para que la maquinaria, útiles de trabajo y herramientas se encuentren en condiciones óptimas. Con tal propósito los empresarios se comprometen a mantener en buen uso la maquinaria y demás herramientas de trabajo, realizando las revisiones periódicas que se consideren necesarias y dotándolos de cuantos sistemas o dispositivos de seguridad precisen de conformidad con las disposiciones vigentes y los trabajadores a su adecuada conservación y utilización.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse 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 los trabajadores.

En consecuencia, las empresas del sector forestal de Catalunya podrán seguir el esquema que se encuentra en el Anexo 2 del presente convenio, el cual facilita de forma orientativa la forma y los puntos en los que cabe incidir en la prevención de riesgos laborales del sector, de manera que permita al conjunto de trabajadores del mismo obtener una formación homogénea y, a su vez, compatible con otros sectores con los que se interactúa en el momento de la prestación del servicio.

#### Artículo 41

##### Reconocimiento médico

El empresario garantizará a los trabajadores 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 y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a cada puesto de trabajo. Este derecho al reconocimiento médico anual tendrá carácter potestativo para todas las categorías profesionales, excepto para el personal operativo, en cuyo caso será obligatorio.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

#### Artículo 42

##### Prendas de trabajo

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

El personal que realice labores en lugares húmedos, de riego, tratamientos fitosanitarios y similares, tendrá a su disposición ropa y medidas de protección adecuadas. Será responsabilidad del trabajador la utilización de los utensilios citados, sancionable de acuerdo con lo establecido en este convenio.

#### Artículo 43

##### Protección de la maternidad

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

CVE-DOGC-B-13079064-2013

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.

2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto, y así lo certifique un médico, la misma deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes 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 44

##### Delegados de prevención

1. Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores, en el ámbito territorial a su elección, con arreglo a la siguiente escala:

En empresas de hasta 100 trabajadores: 2 delegados.

En empresas de 101 a 500 trabajadores: 3 delegados.

En empresas de 501 a 1.000 trabajadores: 4 delegados.

#### Capítulo 12

##### Fomento del empleo e incorporación de personal con riesgo de exclusión social

#### Artículo 45

##### Fomento del empleo e incorporación de personal con riesgo de exclusión social

Las empresas que actúen en el ámbito de aplicación del presente convenio se comprometen a llevar a cabo políticas para fomentar la contratación de trabajadores que sufran y acrediten riesgo de exclusión social según lo descrito en artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, siempre y cuando las condiciones del servicio lo permitan, y una vez se les proporcione toda la formación necesaria para ello.

Dichos colectivos serán aquellos formados 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. Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada comunidad autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

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 período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

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

c. Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.

CVE-DOGC-B-13079064-2013

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 empleo y cuya relación laboral 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, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere 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 encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

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

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

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

## Capítulo 13

### Formación profesional

#### Artículo 46

##### Formación profesional

1. Las organizaciones firmantes del convenio suscriben, en todos sus términos, el III Acuerdo Nacional de Formación continua en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector, y consideran la Formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

2. Los trabajadores 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 empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.

Como contrapartida a tales derechos, los trabajadores vendrán obligados a la asistencia a los cursos que se les impartan y a su adecuado aprovechamiento, equiparándose la inasistencia injustificada a los cursos de formación a las faltas de asistencia al trabajo, a efectos sancionadores y de merma 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 en caso de llevarse a cabo fuera de ésta, no se generará derecho a compensación.

## Capítulo 14

### Infracciones y Sanciones

## Artículo 47

## Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, 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 los trabajadores afectados por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

## Artículo 48

## Infracciones

1. Se consideraran como faltas leves los siguientes comportamientos:
  - a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
  - b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período 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 al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
  - d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que de ello no se deriven consecuencias graves para la empresa, o se hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
  - e. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere 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 aquélla deba conocer, así como las modificaciones de los datos de los familiares a cargo que puedan afectar en la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.
  - g. El incumplimiento de las normas en materia de salud en el trabajo que no entrañen riesgo grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas, calificándose en este caso como falta grave.
2. Se consideran como faltas graves:
  - a. La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en 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 período de un mes.
  - c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - d. La simulación de enfermedad o accidente, para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
  - e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
  - f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.



CVE-DOGC-B-13079064-2013

- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa o la seguridad de las personas.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j. Fumar en el centro de trabajo y la embriaguez no habitual.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m. El no portar el buscapersonas o no estar localizable en los períodos de disponibilidad según cuadrante.
- n. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera 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, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a. La impuntualidad no justificada 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 período de dos meses sin acreditar causa justificada ni mediando preaviso previo.
- b. El abandono injustificado del puesto de trabajo, especialmente en puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidentes perjuicios para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador 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 cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca 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. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k. El acoso sexual.
- l. Los malos tratos de palabra u obra y las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o 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 accidente laboral grave 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

CVE-DOGC-B-13079064-2013

que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 49

##### Sanciones

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

- a. Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período 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 los otros trabajadores y en la empresa.

#### Artículo 50

##### 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 51

##### De los representantes de los trabajadores

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de empresa y a los Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la Sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 52

##### Personal con cargo sindical

El personal con cargo sindical percibirá el salario del convenio 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 trabajadores, quince horas.

Empresas de 101 a 250 trabajadores, veinte horas.

CVE-DOGC-B-13079064-2013

Empresas de 251 a 500 trabajadores, treinta horas.

Empresas de 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.

Empresas de más de 750 trabajadores, cuarenta horas.

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

Se procederá a la acumulación de los créditos horarios correspondientes a los Delegados sindicales, miembros del Comité de empresa y Delegados de personal pertenecientes 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 debidamente acondicionado y material de oficina para que puedan ejercer funciones de representación. Igualmente dispondrán de tabloneros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores, en cada centro de trabajo.

Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, si bien extendiéndose a los dos años siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo.

La figura del Delegado sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), tendrán 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 en la empresa, siempre que ésta tenga una plantilla superior a 10 trabajadores.

## Capítulo 16

### Derecho supletorio

#### Artículo 53

### Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, se estará en aquello que dispone el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y la demás normativa concordante.

## Anexo 1

### Tablas salariales

Clasificación profesional	Salario anual	Salario mensual en 12 pagas	Salario día promedio	Salario mensual en 14 pagas
Personal técnico				
Titulado superior	14170,00	1180,83	62,98	1012,14
Titulado medio	13490,00	1124,17	59,96	963,57
Técnico	13390,00	1115,83	59,51	956,43
Personal administrativo				
Jefe administrativo	13310,00	1109,17	59,16	950,71

CVE-DOGC-B-13079064-2013

Oficial administrativo	12240,00	1020,00	54,40	874,29
Aux. administrativo	11840,00	986,67	52,62	845,71
Personal operativo organizativo				
Encargado	13190,00	1099,17	58,62	942,14
Capataz	13090,00	1090,83	58,18	935,00
Personal operativo ejecutivo				
Oficial	12490,00	1040,83	55,51	892,14
Especialista	11890,00	990,83	52,84	849,29
Peón	11140,00	928,33	49,51	795,71
Personal de incendios				
Capataz	17210,00	1434,17	76,49	1229,29
Oficial	16613,00	1384,42	73,84	1186,64
Especialista	16032,00	1336,00	71,25	1145,14
Vigilancia	14227,00	1185,58	63,23	1016,21

## Anexo 2

## Formación de riesgos laborales para el sector forestal

## Primer ciclo de formación

Aula permanente o nivel inicial.

Contenido formativo para aula permanente o nivel

Inicial: (todos los grupos)

Tendrá una duración de 8 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.
- B. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos.
- C. Primeros auxilios y medidas de emergencia.
- D. Derechos y obligaciones.

## Segundo ciclo de formación:

Contenidos formativo en función del puesto de trabajo o por oficios.

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. Costes 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. Derechos y obligaciones de los trabajadores.
- G. Legislación y normativa básica de prevención.

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. Los bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.
- C. Tipología de riesgos. Técnicas preventivas.
- D. Plan de seguridad y salud.
- E. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.
- F. Coordinación de las subcontratas.
- G. Primeros auxilios y medidas de emergencia.
- H. Órganos y figuras participativas.

Contenido formativo para delegados de prevención:

Tendrá una duración mínima de 70 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

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

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

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 lugar de trabajo y su entorno.
- E. Interferencias entre actividades.
- F. Derechos y obligaciones.

Contenido formativo para electricidad (Grupo 3 y 4):

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

- A. Definición de los trabajos: Real Decreto 614/2001: Protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente a riesgos eléctricos.
- B. Técnicas preventivas específicas: Normas de operación. Trabajos en proximidad de instalaciones en tensión.
- C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.
- D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
- E. Interferencias entre actividades.
- F. Primeros auxilios y medidas de emergencia.
- G. Derechos y obligaciones.

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

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

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

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

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

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

Contenido formativo para operadores de equipos manuales con o sin motor (Grupo 3 y 4):

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

- A. Definición de los trabajos.

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

Contenido formativo para trabajos en altura (Grupo 3 y 4):

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

- A. Definición de los trabajos: Real Decreto 2177/2004
- B. Técnicas preventivas específicas.
- C. Medios auxiliares, equipos y herramientas.
- D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
- E. Interferencias entre actividades.
- F. Derechos y obligaciones.

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

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

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

Nivel básico de prevención en forestal.

Contenido formativo para el nivel básico de prevención en el sector forestal:

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

- A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.
- B. Riesgos generales y su prevención.
- C. Riesgos específicos y su prevención en el sector forestal.
- D. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.
- E. Primeros auxilios.

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

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

- A. Definición de los trabajos.

CVE-DOGC-B-13079064-2013

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 lugar de trabajo y su entorno.

Reacción en cadena.

Propiedades de los combustibles.

Combustión de líquidos.

Combustión de sólidos.

Gases tóxicos en el humo.

Plan de autoprotección.

Resistencia al fuego.

E. Interferencias entre actividades.

Actividades simultáneas o sucesivas.

Ventilación del lugar de trabajo. Ruidos.

Señalización y tránsito.

F. Derechos y obligaciones.

Marco normativo general y específico.

Organización de la prevención.

Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.

Participación, información, consulta y propuestas.

(13.079.064)