

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/228/2020, de 9 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu per al sector de serveis forestals de Catalunya (codi de conveni núm. 79100045012013).**

Vist el text del Conveni col·lectiu pel sector de serveis forestals de Catalunya, subscrit en dates 25 d'octubre de 2019 i 27 de desembre de 2019, en representació dels treballadors, per la Federació d'empleades i empleats dels Serveis Públics de la UGT de Catalunya (FeSP-UGT) i per la Federació d'Indústria de CCOO, i en representació de la part empresarial per l'Associació Catalana d'Empreses de Treballs Forestals ACETREF, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 9 de gener de 2020

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu per al sector de serveis forestals de Catalunya

Capítol 1

Parts signants

Article 1

Parts signants

Són signants del present Conveni col·lectiu regional, d'una part l'Associació Catalana d'Empreses de Treballs

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Forestals (ACETREF) en nom i representació de la part empresarial, i de l'altra part, les Federacions d'Empleades i Empleats dels Serveis Públics de la UGT de Catalunya (FeSP-UGT) i Federació d'Indústria de CCOO de Catalunya.

Capítol 2

Disposicions generals

Article 2

Àmbit funcional

Els preceptes d'aquest Conveni regularan les relacions laborals de totes les empreses que tinguin com activitat principal la prestació de serveis forestals a tercers, les activitats de les quals consisteixen en:

- a. Tractaments silvícoles, podes, desbrossaments, tallafocs, aclariments i prevenció d'incendis forestals.
- b. Repoblacions forestals, restauració del medi natural, revegetacions, control de l'erosió i estabilització en muntanyes, vessants i talussos.
- c. Preparació, conservació i manteniment de pistes i camins en l'àmbit forestal.
- d. Preparació i conservació d'àrees recreatives, parcs, zones verdes i paisatgisme en general.
- e. Vigilància i extinció d'incendis forestals.
- f. Reparació de danys causats per catàstrofes.
- g. Extracció, processament i gestió de la biomassa i cultius energètics.
- h. Rehabilitació i senyalització de camins i vies verdes.
- i. Neteja i manteniment de lleres de rius i zones fluvials.
- j. Treballs forestals en instal·lacions industrials i infraestructures tals com línies elèctriques, canalitzacions de gas o aigua, carreteres, vies de tren, etc.
- k. Altres activitats relacionades amb la conservació i ordenació dels espais naturals.
- l. Altres activitats menors complementaries de les principals.

La citada relació no es exhaustiva, pel que es susceptible de ser ampliada o complementada amb activitats no incloses en ella. Dita inclusió requerirà el dictamen previ de la Comissió paritària del Conveni.

Queden expressament exclosos d'aquest Conveni els treballs realitzats per part dels titulars o de les persones arrendatàries d'explotacions forestals dins de les seves explotacions.

Article 3

Àmbit personal

Estaran afectats per aquest Conveni tots aquelles persones treballadores que realitzin les seves comeses al servei d'una empresa inclosa en el seu àmbit funcional, excepte les excloses o afectades per relacions laborals especials regulades per disposicions legals de caràcter general. S'entendrà per empresa tota aquella persona física o jurídica, pública o privada, qualsevol que sigui la forma societària.

Les organitzacions signants del present conveni i les empreses afectades pel mateix, declaren la seva intenció de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones essent d'obligat compliment en totes les empreses afectades pel present conveni les normes contingudes al Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació. L'empresa i organitzacions sindicals signants es comprometen a vetllar pel compliment del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones, així com per la no discriminació per qüestió de raça, religió o qualsevol altra condició, de conformitat amb la legislació vigent nacional, jurisprudències i directives comunitàries.

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Es prestarà especial atenció pel que fa al compliment d'aquests preceptes en:

L'accés a l'ocupació.

L'estabilitat en l'ocupació.

Igualtat salarial en feines d'igual valor.

Formació i promoció professional.

Ambient laboral exempt d'assetjament sexual.

Article 4

Àmbit territorial

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació en tota la Comunitat autònoma de Catalunya i a tots els centres de treball ubicats en ella, malgrat el domicili social de l'empresa es trobi fora de la Comunitat autònoma.

Article 5

Àmbit temporal

Etrada en vigor: el Conveni col·lectiu entrarà en vigor el primer dia des de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya amb efectes retroactius al dia 1 de gener de 2018.

Durada: el Conveni col·lectiu estendrà la seva duració fins el 31 de desembre de 2023.

Denúncia: el Conveni col·lectiu s'entendrà automàticament denunciat al finalitzar la seva duració. Les parts es comprometen a iniciar les negociacions del nou conveni en un termini de dos mesos des de la denúncia.

El Conveni col·lectiu i les condicions laborals previstes que s'hi preveuen, es mantindran vigents un cop superada la duració pactada pel mateix i fins al moment en què s'acordi i publiqui un nou conveni regulador del present sector en el seu mateix àmbit d'aplicació territorial i funcional.

Article 6

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament en còmput anual.

Article 7

Concurrència de Convenis

1. El present Conveni col·lectiu neix i té la voluntat de regular les condicions de treball per totes les empreses i les persones treballadores inclosos en els articles 2, 3 i 4 del mateix, per tant, tots els continguts establerts en aquest conveni s'aplicaran a totes les empreses i persones treballadores del sector tenint en compte el que disposa l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors en relació a la concurrència de convenis.

2. El Conveni col·lectiu obliga a totes les empreses i persones treballadores incloses dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

Article 8

Compensació, absorció i condicions més beneficioses

Les condicions econòmiques pactades, considerades en el seu conjunt, són compensables amb les que anteriorment establissin les disposicions legals o els contractes individuals de treball.

Es respectaran les condicions més beneficioses que les persones treballadores poguessin tenir reconegudes a

CVE-DOGC-A-20035055-2020

títol individual per les empreses a l'entrar en vigor aquest conveni, sempre i quan fossin més favorables, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, respecte als conceptes quantificats.

Les disposicions futures que modifiquin les condicions pactades en aquest conveni només tindran eficàcia pràctica quan, globalment considerades i en còmput anual, superin les condicions aquí acordades, essent considerades, en aquest cas, absorbible per les condicions pactades. En tot cas, dites condicions estaran vinculades als resultats de les empreses.

Article 9

Comissió paritària d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment del present Conveni col·lectiu

1. Durant la vigència del present Conveni col·lectiu, es constituirà una Comissió paritària que s'haurà de formalitzar en el termini dels 30 dies següents a la signatura del mateix, com a òrgan d'interpretació, aplicació, conciliació i vigilància del compliment del conveni.

2. Dita Comissió paritària estarà formada per 8 representants. D'aquests, 4 correspondran a la representació empresarial i 4 a la representació sindical, signants del Conveni col·lectiu, les dades de contacte de les quals es detallen a continuació:

Federació d'Indústria de CCOO de Catalunya, amb adreça a Via laietana 16, 3^a planta, 08003-Barcelona.

Federacions d'Empleades i Empleats dels Serveis Públics de la UGT de Catalunya (FeSP-UGT), amb adreça a Rambla del Raval 29-35, 3a planta 08007-Barcelona.

Associació Catalana d'Empreses de Treballs forestals (ACETREF) amb adreça a Carrer de Castelladral, 5-7 de 08243 – Manresa.

Tanmateix, aquesta Comissió podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents de persones assessores en quantes matèries siguin de la seva competència. Les referides persones assessores seran designades lliurement per cada una de les parts amb un màxim d'una persona assessora per cada part.

3. Són funcions de la Comissió paritària:

Aplicació i interpretació del conveni.

Conciliació en aquells problemes o qüestions que els hi siguin sotmeses per les parts.

Vigilància del compliment d'allò pactat.

Entendre, entre d'altres, de quantes gestions tendeixin a la major eficàcia del conveni.

Quantes altres activitats tendeixin a la major eficàcia pràctica del conveni o vinguin establertes en el seu text.

4. La Comissió haurà de reunir-se per tractar dels assumptes que es sotmetin a la mateixa, tantes vegades com sigui necessari, quan existeixin causes justificades per a això, i ho sol·liciti qualsevol de les parts de la mateixa.

Les reunions de la Comissió paritària revestiran, sobre la base dels assumptes que li siguin sotmesos, el caràcter d'ordinàries o extraordinàries. Qualsevol de les parts podrà atorgar fonamentadament aquesta qualificació.

En les convocatòries ordinàries, la Comissió paritària haurà de resoldre amb o sense acord els assumptes que se li plantegin en el termini màxim de 30 dies, i en les extraordinàries, en el termini de 20 dies després de realitzada la reunió.

Tanmateix, quan es sotmeti a consulta de la Comissió paritària les discrepàncies sorgides durant el període de consultes sobre la inaplicació del contingut del Conveni col·lectiu, d'acord amb l'establert a l'article 7.2 del present conveni i amb l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, la Comissió paritària haurà de pronunciar-se en un termini màxim de 7 dies a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Les funcions o activitats d'aquesta Comissió paritària no obstruiran en cap cas el lliure exercici de la jurisdicció competent, d'acord amb la normativa vigent.

Ambdues parts estan legitimades per procedir a la convocatòria de la Comissió paritària, de forma indistinta, sense cap més requisit que la comunicació corresponent a l'altre part, amb cinc dies hàbils d'antelació a la data de la reunió, fent constar l'ordre del dia i el caràcter de la reunió.

CVE-DOGC-A-20035055-2020

El lloc de les reunions de la Comissió paritària serà el que es fixi en la convocatòria.

Com a tràmit, que serà previ i preceptiu a tota actuació administrativa o jurisdiccional que es promogui, les parts signatàries del present conveni s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió paritària tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius de caràcter general que es poguessin plantejar en relació amb la interpretació i aplicació del mateix, sempre que siguin de la seva competència conforme a allò establert en l'apartat anterior, amb la finalitat que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat o, si això no fos possible, emeti un dictamen al respecte. Dit tràmit previ s'entendrà complert en el cas de que hagués transcorregut el termini previst al següent apartat 5, sense que s'hagués emès resolució o dictamen.

5. Per a la vàlida adopció d'acords, amb caràcter vinculant, s'exigirà el règim de majories establert en l'article 89.3 de l'Estatut dels treballadors.

6. De les reunions de la Comissió paritària s'aixecarà un acta, en la que es reflectiran, puntualment, els acords que s'obtinguin, quedant redactades de forma mancomunada per les parts. Per a la seva validesa, les actes hauran de ser aprovades per la Comissió, tenint el caràcter de vinculant quan això tingui lloc.

7. Es faculta a la Comissió paritària per tal que, en el cas de sorgir categories professionals no contemplades en el present conveni, procedeixi a adequar el sistema de grups professionals del mateix a aquestes noves categories, delimitant-ne les funcions i nivells salarials, de conformitat amb el que estableix l'article 22 de l'Estatut dels treballadors.

8. En els casos en els que la Comissió paritària no arribi a cap acord dins els terminis previstos, les parts es podran adreçar a efectes de conciliació, mediació i arbitratge al Tribunal Laboral de Catalunya.

9. Sens perjudici dels punts anteriors, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, previstes i definides a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar el present Conveni col·lectiu, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, a inaplicar les condicions de treball previstes en el mateix, que afectin a les matèries a les que es refereix el paràgraf segon de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

La intervenció com interlocutors davant la Direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del Comitè d'empresa o entre els Delegats de personal.

Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que es presenten les causes justificatives de la desvinculació i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per l'existència de frau, frau, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'esmentada empresa.

Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués assolit un acord, les parts es podran adreçar a efectes de conciliació, mediació i arbitratge al Tribunal Laboral de Catalunya.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord, les parts es podran adreçar a efectes de conciliació, mediació i arbitratge, al Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol 3

Ordenació del treball

Article 10

Organització del treball

CVE-DOGC-A-20035055-2020

1. Es facultat exclusiva de la direcció de l'empresa establir els sistemes de racionalització, mecanització i divisió del treball que consideri més adequats, d'acord amb la legislació general, i el present Conveni col·lectiu.

2. En el compliment de la obligació de treballar assumida en el contracte, les persones treballadores deuen a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquin les disposicions legals, els Convenis col·lectius d'empresa, les ordres i instruccions adoptades per aquell en l'exercici regular de les seves facultats de direcció i, en el seu defecte, pels usos i costums. En qualsevol cas, les persones treballadores i l'empresari es sotmetran en les prestacions recíproques a les exigències de la bona fe.

3. L'empresari podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de control per tal de verificar el compliment per les persones treballadores de les seves obligacions i deures laborals, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat humana i tenint en compte la capacitat real de les persones treballadores amb discapacitat en el seu cas.

Article 11

Eines de treball

L'empresari haurà de facilitar a les persones treballadores els mitjans i equips de treball que siguin necessaris i adequats al treball que hagin de realitzar.

Tanmateix, les empreses oferiran la formació necessària a les seves persones treballadores en el moment en que s'introdueixin nous mitjans tècnics i/o sistemes de producció.

Les persones treballadores tindran l'obligació de fer ús dels equips de treball (vehicles, maquinària i eines que li faciliti l'empresa), d'acord amb les instruccions del fabricant, i sempre aplicant la formació i instruccions proporcionades per l'empresari.

Les persones treballadores, en el moment de la seva contractació, hauran d'acreditar documentalment davant l'empresari, que disposen de la formació necessària per a la utilització dels equips de treball i que estan en possessió de la titulació oficial i/o permisos necessaris per a l'ús de la maquinària i vehicles necessaris per a la prestació del servei.

Tot el personal de l'empresa haurà de conèixer i saber utilitzar les eines telemàtiques i informàtiques que l'empresa posi a la seva disposició per al desenvolupament i control de la seva activitat professional. Per a això, les empreses oferiran la formació necessària a les persones treballadores d'acord amb el que disposa el present Conveni col·lectiu.

Capítol 4

Classificació professional, promoció en el treball i classificació funcional

Article 12

Classificació professional

1. La classificació professional té un caràcter merament enunciatiu i les empreses no estaran obligades a cobrir tots i cada un dels grups que conformen la classificació funcional dins de la seva estructura organitzativa.

2. La classificació professional del personal afectat pel present Conveni s'efectuarà per grup que comprendran la classificació funcional.

3. Les diferents tasques i funcions que es defineixen en els diversos grups que componen la classificació funcional són merament enunciatius i totes les persones treballadores estaran obligades a executar els treballs i les operacions que els hi ordenin els seus superiors, dins de les tasques generals pròpies del seu grup professional.

Article 13

Promoció interna

CVE-DOGC-A-20035055-2020

En els supòsits de necessitat de persones treballadores fixes en les empreses subjectes al present Conveni col·lectiu, abans de cobrir les possibles vacants amb personal nou, s'atindrà a les possibilitats de promoció interna sota les següents regles:

1. Les funcions del grup de personal tècnic i la de cap administratiu són de lliure selecció per part de l'empresa.
2. Quan es produeixi una vacant en el grup del Personal administratiu, excepte per a la categoria de cap administratiu, tindran dret a optar a la mateixa, en igualtat de mèrits, les persones treballadores d'aquell centre de treball.
3. En els casos en els que existeixi una vacant en qualsevol de les categories del personal operatiu fix, tindran dret a optar a la mateixa, en igualtat de mèrit, i de forma preferent les persones treballadores temporals contractades per l'empresa.

Article 14

Classificació funcional

1. Les persones treballadores es classifiquen, tenint en compte la funció principal que realitzen, en els següents grups:

Grup 1 Personal tècnic.

Titulat/ada universitari superior. Titulat/ada universitari mitjà. Tècnic/a no titulat/ada.

Grup 2. Personal administratiu

Cap administratiu

Oficial administratiu. Auxiliar dministratiu.

Grup 3 Personal operatiu organitzatiu

Encarregat. Capatàs.

Grup 4 Personal operatiu executiu

Oficial Especialista. Peó.

Grup 5. Personal per a la prevenció i extinció d'incendis

Capatàs. Oficial. Especialista. Vigilant.

2. Definicions professionals. Les definicions professionals seran les següents:

1) Personal titulat.

Titulat/da universitari superior: és la persona treballadora que, estant en possessió d'un títol superior, compleix funcions o realitza treballs adequats a la seva preparació professional, en virtut del contracte de treball concertat a raó del seu títol i amb plena responsabilitat davant la Direcció de l'empresa.

Titulat/ada universitari mig: és la persona treballadora que, estant en possessió d'un títol de grau mig, treballa a les ordres del personal de grau superior o de la Direcció i desenvolupa funcions o treballs propis de la seva categoria, segons les dades i condicions tècniques exigides d'acord amb la naturalesa de cada treball.

De manera especial li està atribuït al personal d'aquest Grup I: estudiar tota classe de projecte, desenvolupar totes les feines que s'hagin de realitzar i preparar les dades necessàries per a la organització del treball de les restants categories.

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Tècnic no titulat: és el/la tècnic procedent o no d'alguna de les categories de professionals d'ofici, que tenint la confiança de l'empresa, sota les ordres del personal tècnic o de la Direcció, té comandament directe sobre el personal encarregat. Ordena el treball i dirigeix al referit personal essent responsable del desenvolupament correcte de les feines. Cuida dels subministraments d'elements auxiliars i complementaris per el treball dels equips i brigades. Facilita als seus caps les previsions de necessitats i les dades sobre el rendiment del treball. Té coneixements per interpretar plànols, croquis i gràfiques i jutjar l'execució i rendiment del treball realitzat pels professionals d'ofici. I té coneixements de les aplicacions informàtiques que s'utilitzen en el procés productiu de l'empresa.

2) Personal administratiu

Cap administratiu/iva: és qui assumeix, sota la dependència directa de la Direcció, gerència o administració, el comandament o responsabilitat en el sector d'activitats de tipus administratiu, tenint sota la responsabilitat el personal administratiu.

Oficial administratiu/iva: és qui a les ordres immediates d'un cap, i amb complet coneixement de les feines de la categoria inferior, realitza tasques de responsabilitat relacionades amb el servei que desenvolupa, així com d'aquelles altres, l'execució total i perfecta de les mateixes requereixi la suficient capacitat per resoldre per pròpia iniciativa les dificultats que sorgeixen en el desenvolupament del seu càrrec.

A títol d'orientació, realitza feines de redacció de propostes, despatx de correspondència, comptabilitat, liquidació de salaris i Seguretat Social i altres tasques pròpies d'oficina.

Auxiliar administratiu/iva: és qui ajuda als seus superiors en feines de tipus administratiu en qualsevol de les seves facetes, posseint coneixement elementals d'administratiu tals com la utilització d'aplicacions informàtiques, de màquines de calcular, càlcul numèric, manipulació d'efectes i documents, justificants i preparació de rebuts.

3) Personal operatiu executiu

Encarregat/da: pertanyen a aquesta categoria professional persones treballadores les funcions de les quals consisteixen en dirigir i supervisar al personal que li sigui assignat, exercint el control sobre els resultats de la feina, havent de tenir un perfecte coneixement de totes les tasques que aquells efectuen i essent responsable de la disciplina i seguretat dels mateixos. Tanmateix, tindran capacitat per interpretar tot tipus de plànols i croquis.

Capatàs: és aquella persona treballadora de superior categoria que, interpretant les ordres rebudes dels seus superiors, a més a més de realitzar la seva feina, dirigeix personalment els treballs del personal obrer, amb perfecte coneixement de les tasques que els mateixos efectuen, essent responsable de la seva disciplina, rendiment, seguretat i trasllat en vehicles habilitats a l'efecte, així com de la perfecta execució dels treballs. Tanmateix, confeccionarà fitxes, parts i butlletes, interpretarà plànols i croquis senzills, assegurant l'eficiència de la seva feina i tenint cura del material i del vestuari al seu càrrec. Serà responsable de les comunicacions amb els equips radiotransmissors.

4) Personal operatiu executiu

Oficial: és la persona treballadora, amb els coneixements pràctics necessaris i, en el seu cas, en possessió del carnet de conduir adequat, presta serveis amb maquinària pesada, retroexcavadores, motoanivelladores, camions autobombes, tractors eruga, i tot tipus de maquinària forestal pesada, tenint al seu càrrec la cura i conservació dels mateixos, així com la reparació, tant en ruta com en taller o a peu d'obra, de les averies més elementals.

Especialista: és la persona treballadora encarregada de feines per a les quals es requereix preferentment esforç físic i atenció, que s'executen sota instruccions concretes, dotada d'una especial destresa o experiència en el desenvolupament de feines en les que la persona treballadora es troba per sobre de tres metres d'alçada, tractar plagues mitjançant la utilització de productes fitosanitaris, realitzar podes especials, són persones operaries de quadrilles helitransportades, etc. Pertanyen també a aquesta categoria les persones vigilants, persones treballadores que prestin serveis d'observació i detecció d'incendis o riscos en boscos, parcs naturals, àrees recreatives d'ús públic, i les que treballen amb motosserra, desbrossadores, bufadores, etc.

Peó: és aquell/a operari/a que realitza feines que s'executen segons instruccions concretes clarament establertes, amb grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic, atenció i una formació o instrucció bàsiques. Fonamentalment, realitza les seves tasques de forma manual o mitjançant la utilització d'eines motoritzades bàsiques tals com bufadores, desbrossadores, tallabarders, etc... així com eines manuals de tot tipus.

L'adscripció a aquesta funció professional no podrà superar els nou mesos de duració. Transcorregut aquest

CVE-DOGC-A-20035055-2020

temps la persona treballadora passarà a realitzar les funcions d'especialista de forma automàtica. Quedarà a criteri de l'empresa la reducció de citat termini.

5) Personal per a la prevenció i extinció d'incendis

Capatàs: és aquella persona treballadora de superior categoria que, seguint ordres directes de l'empresa, té com a funció la de dirigir personalment les feines del personal dedicat a la extinció i prevenció d'incendis forestals, i tindrà coneixement de les tasques que els mateixos efectuen, essent el responsable del rendiment i la perfecta execució dels treballs i participació activa en les tasques de prevenció.

Oficial: és aquella persona treballadora que, amb els coneixements pràctics necessaris i, en el seu cas, en possessió del carnet de conduir adequat, es responsable de la direcció del personal i els mitjans assignats al seu càrrec o posats a la seva disposició per l'empresa. Vetllarà sempre per la seguretat del personal al seu càrrec, organitzant la feina i supervisant la seva correcta execució, quan no hi sigui el capatàs.

Tanmateix, confeccionarà fitxes, parts i butlletes, interpretarà plànols i croquis senzills, assegurant l'eficiència de la seva feina i tenint cura del material i del vestuari al seu càrrec i serà responsable de la conducció dels vehicles de la guàrdia, i de la utilització de tota aquella maquinària que posi a la seva disposició l'empresa.

Especialista: és aquell/a operari/ària que efectua feines primordialment amb esforç físic, capaç d'utilitzar maquinària auxiliar d'obres forestals tals com motoserres, moto desbrossadores, etc... al mateix temps que es coneixedor de les tècniques i treballs forestals bàsics i de les eines i instruments que s'utilitzen en els mateixos.

Aquestes persones treballadores estan agrupades per el desenvolupament de les seves funcions, en unitats operatives denominades guàrdies forestals que tenen com a missió fonamental la de prevenció i extinció d'incendis forestals, així com el suport en incendis o catàstrofes rurals que es produeixen en la seva província o en aquelles que requereixin la seva col·laboració.

També tenen com a funció la participació en tasques de formació i treballs preventius que es programin i es trobin directament relacionats amb la possibilitats de disminuir el nombre o la intensitat dels incendis forestals, tals com:

Neteja de cunetes.

Neteja de punts d'aigua i infraestructures relacionades. Tasques de conservació de la naturalesa i la fauna. Tasques de vigilància.

Resolució de zones d'emergència a la muntanya o zones naturals.

Les anteriors tasques quedaran suspeses quan es produeixi una situació d'alarma o d'incendi, la qual serà prioritària a qualsevol altre requeriment.

Vigilant: tindrà com a missió primordial la d'observar el terreny per detectar qualsevol senyal de possibles focs, informant d'això a la central d'operacions provincial a través de la emissora, a més a més de mantenir-se a l'escolta de l'emissora de forma permanent i atenta. Així mateix, les persones vigilants han d'indicar i orientar al personal que es desplaça al lloc de l'incendi pels camins més accessibles i ràpids per tal d'arribar al lloc del sinistre servint, si fos necessari, d'enllaç amb la central, si les comunicacions directes no fossin efectives i estant informats a més a més de talls dels camins, accessos i totes aquelles incidències que afectin a l'actuació del personal d'incendis.

Capítol 5

Mobilitat funcional i geogràfica

Article 15

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat de la persona treballadora.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel

temps imprescindible per la seva atenció.

L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants de les persones treballadores.

En el cas que s'encarreguin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, la persona treballadora podrà reclamar l'ascens.

El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No caldrà invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article requerirà l'acord de les parts o, en defecte d'això, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les quals a tal fi s'haguessin establert en Conveni col·lectiu.

Article 16

Mobilitat geogràfica

El trasllat de persones treballadores que no hagin estat contractats específicament per a prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que impliqui canvis de residència requerirà l'existència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. Es consideren tals, entre d'altres, les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

En tot cas s'estarà a allò previst a l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 6

Contractació

Article 17

Contractació

Tot allò relatiu als tipus de contracte, duració, formalitats, suspensió i extinció dels mateixos es regirà pel que estableixi la legislació vigent en cada moment.

Tots els contractes que s'efectuïn dins l'àmbit funcional d'aquest Conveni haurà d'estar subjectes a les condicions laboral i econòmiques establertes en ell, i es formalitzaran en forma escrita.

L'empresa estarà obligada a entregar a la persona treballadora una còpia del contracte signat en el termini de 15 dies com a màxim.

Les empreses entregaran una còpia bàsica del contracte als representants de les persones treballadores en un termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte.

Article 18

Període de prova

1. Es podrà concertar per escrit un període de prova, que en cap cas podrà excedir de sis mesos per les persones tècniques titulades, ni de dos mesos naturals per la resta de persones treballadores. En les empreses de menys de 25 persones treballadores el període de prova no podrà superar els tres mesos pels treballadors/es que no siguin tècnics titulats.

En el supòsit dels contractes temporals de duració determinada de l'article 15 de l'ET concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no podrà excedir d'un mes.

CVE-DOGC-A-20035055-2020

2. Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i lloc de treball que desenvolupi, com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que es podrà produir a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense necessitat de previ avís i sense que cap de les parts tingui dret a indemnització.
3. La persona treballadora, durant aquest període, es sotmet expressament al règim de drets i obligacions que s'estableix a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en relació a la vigilància de la salut de les persones treballadores.
4. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computarà el mateix a efectes d'antiguitat.
5. Superat el període de prova, la persona treballadora passarà a formar part de la plantilla de l'empresa amb la categoria que correspongui en cada cas, amb el caràcter de fix o pel temps determinat convingut, d'acord amb les disposicions vigents.
6. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afectin a la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest sempre que es produeixi d'acord entre ambdues parts, en el mateix sentit que l'establert a l'article 14 de l'Estatut dels treballadors.

Article 19

Cessaments

S'estableix un preavís per cessament de, com a mínim, quinze dies naturals, excepte per a les persones treballadores amb contracte inferior 21 dies, que serà de 2 dies. Aquest preavís obliga tant a l'empresa com a la persona treballadora i haurà de ser formalitzat per escrit.

La persona treballadora que no preavisi del seu cessament en el termini previst, perdrà el dret a la quantitat equivalent de salari corresponent al termini de preavís incomplet, i se li deduirà de la liquidació final.

Igualment, l'empresa de no comunicar a la persona treballadora el cessament amb la citada antelació, vindrà obligada a abonar els dies de salari corresponent al termini de preavís incomplet.

Article 20

Contracte d'obra

1. Formalització, duració i jornada: segons allò previst a l'article 15.1.a) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aquest contracte té per objecte la realització d'una obra o treball determinat amb autonomia i substantivitat pròpies dins l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, malgrat que limitada en el temps, es en principi de duració incerta. Aquests contractes podran tenir una durada màxima de tres anys ampliables fins a dotze mesos en una sola ocasió.

Es formalitzarà sempre per escrit i haurà d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar suficientment la obra o servei que constitueixi el seu objecte així com la feina a desenvolupar.

2. Amb caràcter general, aquest contracte es per a la realització d'una obra o prestació d'un servei determinat, amb substantivitat pròpia dins l'activitat pròpia de l'empresa i la duració de la qual malgrat limitada en el temps es en principi incerta, amb independència de la seva duració i finalitzarà quan finalitzin les feines de l'ofici i categoria de la persona treballadora en dita obra.

3. El cessament de les persones treballadores s'haurà de produir quan la realització gradual de les corresponents unitats d'obra facin innecessari el número de persones treballadores contractats per a la seva execució, havent de reduir aquest número d'acord amb la disminució real del volum d'obra realitzada. Aquest cessament s'haurà de comunicar per escrit a la persona treballadora amb una antelació mínima de cinc dies naturals, com a norma general, excepte que s'acrediti que la rescissió dels serveis contractats amb l'empresa s'hagi produït en un termini inferior. En cas de tenir el contracte una duració superior a l'any, el preavís citat serà de 15 dies naturals.

No obstant això, la persona empresària podrà substituir aquest preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos, calculada sobre els conceptes salarials de les taules del Conveni aplicable. Tot això, sens perjudici de la notificació escrita del cessament. La citada indemnització

CVE-DOGC-A-20035055-2020

s'haurà d'incloure en el rebut de salaris amb la liquidació corresponent al cessament.

Sens perjudici de tot això, la persona treballadora que cessi per finalització del seu contracte tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar 12 dies de salari per cada any treballat segons estableix l'article 49.1.c de la Llei de l'Estatut del treballadors.

Article 21

Contracte eventual per circumstàncies del mercat, acumulació de feines o excessos de comandes

1. En atenció a les característiques de l'activitat del sector, que comporta freqüents i irregulars períodes en els que per exigències de mercat i acumulació de tasques, les empreses podran efectuar contractes eventuais segons el que estableix aquest Conveni i l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors, per un termini de 12 mesos dins un període de 18 mesos, computant-se el mateix a partir de la data en que es produeixi la causa o circumstància que justifiqui la seva utilització.

2. Quan es realitzin aquests contractes per un termini inferior al termini màxim establert es podran prorrogar abans de la seva finalització, per acord entre les parts, sense que en cap cas el temps acumulat pugui excedir del mencionat termini màxim de 12 mesos.

3. En tot cas, el període de prova dels contractes la durada dels quals no superi la dels períodes de prova descrits en l'article 18 del present Conveni col·lectiu, no podrà superar el 75% de la durada màxima del contracte que es pacti amb la persona treballadora en cadascun dels casos.

Article 22

Contractes formatius

1. Contracte de treball en pràctiques

1.1 La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir de 2 anys. Si el contracte s'hagués concertat per un temps inferior a 2 anys, les parts podran acordar dues pròrrogues amb una duració mínima de sis mesos, sense que la duració total del contracte superi els 2 anys.

1.2 Totes les persones treballadores contractades en pràctiques segons la legislació vigent, tindran els mateixos drets que els especificats per les persones treballadores de la mateixa categoria, excepte les seves retribucions, que seran, durant el primer any del 75% i en el segon del 85% del salari fixat en aquest conveni per a una persona treballadora que desenvolupi el mateix o equivalent lloc de treball, sense que en cap cas pugui ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

2. Contracte per a la formació i l'aprenentatge

El contracte per a la formació i l'aprenentatge que realitzin les empreses compreses dins l'àmbit funcional del present Conveni, es podrà celebrar amb persones treballadores majors de 16 anys i menors de 25 anys que no disposin de la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per a concertar un contracte en pràctiques. Aquest límit màxim d'edat no serà d'aplicació quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat ni amb els col·lectius d'exclusió social previstos en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació de les empreses d'inserció, en els casos en que siguin contractats per part de les empreses d'inserció que estiguin qualificades i actives en el registre administratiu corresponent.

La durada mínima d'aquest contracte serà de sis mesos i la màxima de tres anys. En el supòsit de contractacions inferiors a la màxima legal es podran acordar fins a dues pròrrogues sense que la duració de cada pròrroga pugui ser inferior a sis mesos i sense que la duració total del contracte pugui excedir de la duració màxima legal.

La retribució de la persona treballadora contractada per a la formació i l'aprenentatge es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb el present Conveni col·lectiu, sense que pugui ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu, sense que aquest pugui superar el 75% de la jornada màxima establerta, i el 85% de la jornada màxima establerta durant el segon i tercer any.

Capítol 7

Subrogació d'empreses

Article 23

Subrogació en els contractes-successió d'empreses

Amb la finalitat de conservar els llocs de treball quan una empresa afectada per aquest conveni es faci càrrec d'una contracta en qualsevol forma i tenint en compte les especials característiques i circumstàncies de l'activitat forestal, les persones treballadores de l'empresa contractista o subcontractista sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta, la qual es subrogarà en tots els seus drets i obligacions, qualsevol que sigui la forma jurídica que adopti l'ocupador.

La subrogació en els contractes de les persones treballadores de l'empresa cessant operarà sempre que aquests hagin estat prestant els seus serveis un mínim de vuit mesos en el centre de treball o unitat productiva objecte de subrogació.

Quan sigui d'aplicació aquest article es tindran en compte les següents regles i requisits:

1. Les persones treballadores que en el moment del canvi de titularitat de la contracta es trobin en qualsevol d'aquests supòsits: situació d'IT, descans maternal, invalidesa temporal, excedència, vacances o permisos recollits amb la finalitat de conciliar la vida familiar i laboral, passaran a estar adscrits a la nova empresa titular de la contracta, sempre i quan haguessin estat adscrits a la mateixa, com a mínim, els últims vuit mesos abans d'incórrer en qualsevol de les situacions citades.
2. En el cas de que un client rescindís la contracta amb la intenció de realitzar-lo amb el seu propi personal i en el termini de 12 mesos contractés amb una altra empresa el citat servei, la nova concessionària haurà d'incorporar a la seva plantilla al personal afectat de l'empresa la contracta de la qual va rescindir.
3. Per tal que sigui d'aplicació aquest article, l'empresa cessant haurà d'acreditar de forma fefaent la liquidació total dels havers de les persones treballadores afectades, amb anterioritat a que la nova concessionària es faci càrrec del servei i, en tot cas, des del moment en que es conegui quina es la nova empresa contractada.
4. Les empreses que incorporin a la seva plantilla a persones treballadores d'altres empreses, com a conseqüència d'allò previst en aquest article, ho faran mantenint les característiques o modalitats de contractació de les persones treballadores, ja es tracti de contractes eventuais, interins, temporals, a temps parcials, etc.
5. Vacances en cas de subrogació: Si una empresa té prefixat un calendari de vacances amb la seva plantilla, i cessa en la titularitat de la contracta, la nova adjudicatària haurà de respectar els períodes de gaudi acordats.

Si el canvi d'empresa ocupadora es produeix abans del gaudi de les vacances, l'empresari cessant haurà de liquidar la part proporcional que correspongui a cada persona treballadora. Aquesta, podrà gaudir del període íntegre de dies de descans per vacances acordat, però l'abonament per la nova empresa entrant serà en proporció als dies no liquidats per l'empresari ocupador anterior.

Si l'empresa cessant no té prefixat el període de vacances, se seguirà el mateix criteri que s'ha assenyalat en el paràgraf anterior, si bé s'acordaran les dates del seu gaudi.

Per l'empresa entrant o nova concessionària, tant aviat conegui la nova contractista i la data de començament de la contracta, o com a mínim quinze dies laborables abans del començament, ho comunicarà de forma fefaent (burofax certificat amb avís de recepció i/o acta notarial) a la contractista cessant, reclamant d'aquesta la informació exigida en aquest article.

En tots els supòsits contemplats en el present article, l'empresa sortint entregarà a l'empresa entrant, en el termini de quinze dies des de que se li hagi comunicat el canvi de titular de la contracta, o en tot cas en els quinze dies laborables anteriors al començament, la següent documentació:

a. Relació de les persones treballadores afectades en la que s'especificarà: Nom i cognoms i domicili, DNI, número d'afiliació a la Seguretat Social i modalitat de contracte durant els últims 8 mesos, antiguitat, jornada laboral i l'horari de treball que tinguin reconeguts els treballadors/ores afectats i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi efectuat durant els últims 8 mesos anteriors juntament amb la seva justificació i data del gaudi de les vacances.

Fotocòpia de les vuit últimes nòmines mensuals de les persones treballadores afectades.

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Les confirmacions d'alta a la feina respectiva en la data d'aquest document, i si convé, el motiu de les situacions de baixa respectives.

Si el treballador/ora és representant legal de les persones treballadores, s'especificarà el mandat del mateix.

b. Certificació de l'organisme competent, d'estar al corrent en el pagament de la Seguretat Social.

c. Fotocòpia del contracte de treball.

d. Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la seguretat social dels últims vuit mesos.

e. Còpia dels documents degudament diligenciats de cada persona treballadora afectada, en el que es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la liquidació de les parts proporcionals als seus havers fins al moment de la subrogació, no quedant pendent cap quantitat. Aquest document haurà d'estar en poder de l'adjudicatària en la data del començament del servei de la nova titular.

f. Relació de reclamacions pendents de resolució judicial, front qualsevol instància.

En el cas de persones treballadores estrangeres, document acreditatiu de permís de residència i contracte de treball.

Igualment l'empresa substituïda o cessant, haurà de posar en coneixement de les persones treballadores afectades, el fet de la subrogació en els mateixos terminis de temps anteriorment assenyalats, en funció del termini en que ella hagués pogut ser notificada del cessament de la contracta.

En cas d'incompliment per l'empresa entrant i sortint, de les obligacions de comunicació assenyalades en aquest article, es produirà la subrogació automàtica de tot el personal que presti serveis en el centre de treball o unitat productiva. La nova empresa adjudicatària incorporarà a la seva plantilla al personal afectat pel canvi de titularitat, amb els mateixos drets i obligacions que tingués a l'empresa cessant.

El que s'ha exposat anteriorment en aquest article, ho serà sens perjudici de les responsabilitats econòmiques de l'empresa causant o cessant, segons a allò previst en la legislació vigent respecte dels supòsits de canvi de titularitat de l'empresa.

Capítol 8

Ordenació del temps de treball

Article 24

1. Jornada laboral

A partir de l'any 2015, la jornada laboral quedarà establerta en 1.758 hores de treball efectiu en còmput anual, distribuïdes com a norma general, de dilluns a dissabte, excepte en casos excepcionals.

En el cas de les persones treballadores contractades específicament per a la prevenció i extinció d'incendis, la seva jornada laboral es distribuirà de dilluns a diumenge.

El temps de treball efectiu es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador/a es trobi en el seu lloc de feina i dedicat al mateix.

La Direcció de l'empresa elaborarà un calendari anual tenint en compte que els dies 24 i 31 de desembre no es prestaran serveis, excepte en casos de guàrdia, sense que això signifiqui la reducció de la jornada anual.

En tot cas, es respectarà la jornada anual fixada en aquest Conveni, i els descansos mínims establerts per la Llei.

Quan es treballi amb jornada continua que excedeixi de sis hores, o es treballi a torns en règim de jornada continuada, s'estableix un període de descans de 15 minuts, tenint el mateix la consideració de temps efectiu de treball.

En les empreses d'activitat continuada que es proposi una distribució irregular en el còmput anual de la jornada, es farà sempre de comú acord entre l'empresa i les persones treballadores i/o els seus representants. En cap cas aquesta distribució superarà les dues hores de més al dia en un màxim de 70 dies anuals en els períodes de màxima producció de l'empresa.

CVE-DOGC-A-20035055-2020

El personal que treballi en règim de torns i no fos rellevat a la finalització de la seva jornada normal per la persona que correspongui, estarà obligat a romandre en el seu lloc de treball durant un màxim de dues hores, transcorregudes aquestes, serà substituït per una altra persona treballadora.

2. Control horari

L'empresa garantirà el registre de jornada que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora.

Mitjançant la negociació col·lectiva o acord d'empresa s'organitzarà i documentarà aquest registre de jornada.

L'empresa conservarà els registre a que es refereix aquest precepte durant un mínim de quatre anys i quedaran a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Tanmateix, els representants legals de les persones treballadores podran sol·licitar la celebració de reunions amb la direcció de l'empresa per tal de revisar l'evolució de la jornada efectiva realitzada i establir, si és necessari, les mesures adients per a la seva correcció durant l'any natural.

Article 25

Hores extraordinàries

Aquella persona treballadora que presti els seus serveis mes enllà de la seva jornada laboral establerta, generarà una bossa d'hores que l'empresa li haurà de compensar amb descans en el termini de 4 mesos des de la seva generació.

Per cada 3 hores extraordinàries que acumuli la persona treballadora en el seu compte particular de bossa d'hores, l'empresa li proporcionarà una hora de descans addicional. De forma que, quan una persona treballadora hagi acumulat 6 hores extraordinàries tindrà dret a realitzar una jornada sencera de descans.

L'elecció dels dies lliures en els que la persona treballadora podrà gaudir de les hores o dies acumulats en concepte d'hores extraordinàries es fixarà de mutu acord entre empresa i la persona treballadora. En defecte d'acord, la persona treballadora escollirà el gaudi del 50% de les hores acumulades i l'empresa l'altre 50%.

Respecte dels diferents tipus d'hores extraordinàries s'acorda el següent:

A. Les hores extraordinàries que vinguin exigides per necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinari i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primes seran d'obligada realització.

B. La resta d'hores extraordinàries s'hauran de pactar entre empresa i la persona treballadora.

La Direcció de l'empresa informará mensualment al Comitè d'empresa, quan existís, als Delegats de personal i Delegats sindicals sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes. Tanmateix, i en funció d'aquesta informació i dels criteris anteriorment indicats, l'empresa i els representants de les persones treballadores determinaran el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries.

La realització de les hores extraordinàries es registrarà dia a dia i es totalitzarà setmanalment, entregant còpia del resum setmanal a la persona treballadora.

Article 26

Períodes de descans

1. Descans setmanal: les persones treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal, de dia i mig ininterromput que, com a norma general, comprendrà la tarda del dissabte o, en el seu cas, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. El temps de descans serà acumulable per períodes de fins a catorze dies. En aquest cas la persona treballadora tindrà dret a 3 dies ininterromputs de descans.

S'exceptuen d'aquesta norma general les feines que no siguin susceptibles d'interrupció, en tot cas, les feines de prevenció, vigilància i extinció d'incendis.

En aquest cas, el descans setmanal s'adequarà a les necessitats de la feina, establint-se torns rotatius per al seu gaudi.

2. Descansos entre jornada entre el final d'una jornada laboral i el començament de la següent haurà de

CVE-DOGC-A-20035055-2020

transcórrer un mínim de 12 hores, amb l'excepció que es produeixin jornades especials.

Article 27

Vacances

1. La persona treballadora tindrà dret a un període anual de vacances retribuïdes, en proporció al temps treballat, de 22 dies laborables.
2. La Direcció de l'empresa determinarà l'època de l'any per al gaudi de les vacances, prèvia consulta als representants de les persones treballadores, atenent a les necessitats del servei i respectant els següents criteris:
 - a. L'empresari podrà excloure com a període de vacances aquell que coincideixi amb la major activitat productiva estacional de l'empresa.
 - b. El període de vacances podrà ser fraccionat per acord entre la persona treballadora i l'empresa.
 - c. Quan existeixi un règim de torns de vacances, les persones treballadores amb responsabilitats familiars tindran preferència per tal que les seves puguin coincidir amb els períodes de vacances escolars.
 - d. Com a norma general el seu gaudi es produirà dins de cada any natural, no obstant, en cas de pacte entre l'empresari i la persona treballadora, es podran gaudir durant el mes de gener de l'any següent.

En cap cas es podran compensar en metàl·lic les vacances no gaudides en l'any natural.

3. El calendari de vacances es fixarà en cada centre de treball de forma tal que la persona treballadora conegui les dates que li corresponen dos mesos abans, al menys, del començament del seu gaudi.
4. En cap cas, les vacances seran susceptibles de compensació econòmica, excepte en el cas que la persona treballadora causi baixa en el transcurs de l'any, al qual, al practicar-li la liquidació, se li compensarà, en metàl·lic, la part proporcional de vacances que li pogués correspondre, restant la quantitat resultant, en el supòsit d'haver gaudir més dies dels que proporcionalment li corresponguessin fins a la data de la baixa.
5. A efectes de còmput de dies de vacances, no es considerarà com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'Expedient de Regulació d'Ocupació en la seva modalitat de suspensió del contracte, sigui quina sigui la seva causa.
6. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4, 48.5 i 48.7 d'aquesta llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, malgrat hagi acabat l'any natural a que corresponguin.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les descrites en l'apartat anterior, que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, en l'any natural a que corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho, un cop finalitza la seva incapacitat temporal i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

I tot això, de conformitat amb el que disposa l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 28

Distàncies i desplaçaments

La jornada laboral començarà i acabarà en el centre de treball habitual, excepte quan s'estiguin realitzant treballs fora del centre de treball, cas en el que la jornada laboral començarà en el punt de trobada (lloc del terme municipal o nucli urbà més proper al lloc en el que s'estiguin executant les feines) i acabarà en el lloc de treball en el que la persona treballadora es trobi prestant els seus serveis en cada moment.

Article 29

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Suspensió de treball per pluja i altres fenòmens atmosfèrics

Les persones treballadores que, un cop presentats en el lloc de treball, no poguessin prestar els seus serveis per l'especial severitat de les condicions meteorològiques, per alertes climatològiques certificades per l'Administració o per causa de força major, hauran de suspendre les tasques que estiguin duent a terme en cada moment, acumulant-se el saldo d'hores pendents fins a la completa realització de la jornada de treball en una bossa d'hores que haurà de compensar la persona treballadora a l'empresa en el termini de 4 mesos des de la seva generació.

En cas que la suspensió de la prestació del servei vingui motivada per una alerta emesa per l'Administració, l'empresa haurà d'acreditar als representants de les persones treballadores la certificació que aquesta emeti.

En consonància amb allò establert a l'article 25 del present Conveni, quan s'hagi treballat durant el 75% o més de la jornada laboral, és a dir, durant més de 6 hores, es pagarà la jornada sencera a la persona treballadora.

En cas contrari, si la persona treballadora no ha pogut iniciar la seva jornada laboral, aquest haurà de compensar a l'empresa amb 6 hores de treball.

Quan l'especial severitat de les circumstàncies climatològiques permeti a l'empresa preveure que no es podran prestar serveis durant varies jornades, previ informe als representants de les persones treballadores i sens perjudici del que resulti aplicable als contracte d'obra, les persones treballadores podrà escollir, alternativament entre:

a. D'acord amb els representants legals de les persones treballadores, mantenir-se en situació d'alta amb el pagament d'havers i, conseqüentment, amb el deure de la persona treballadora de recuperar les hores i/o les jornades no treballades, les quals s'hauran acumulat en la bossa d'hores a càrrec de la persona treballadora, en el termini de 4 mesos de la seva generació, i segons el previst en el present article.

O bé

b) D'acord amb els representants legals de les persones treballadores, suspendre el contracte de treball per causa inimputable a cap de les parts quedant, per tant, suspeses les obligacions de la persona treballadora de prestar serveis i de l'empresari d'abonar el salari corresponent als dies durant els quals es suspèn el contracte, comunicant-se aquesta suspensió a l'Administració laboral als efectes oportuns. La suspensió del contracte finalitzarà quan així ho comunicui l'empresa a la persona treballadora, un cop hagin cessat les circumstàncies meteorològiques adverses.

En tot cas, quan la previsió de que la causa meteorològica que no permeti la prestació del servei superi els 4 dies de duració, per norma general el contracte de la persona treballadora quedarà suspès, sempre i quan existeixi acord entre empresa i la persona treballadora.

L'empresa estudiarà un pla de formació per a totes les persones treballadores del sector forestal, que s'haurà d'impartir preferentment en els mesos de menor activitat i majors inclemències meteorològiques, realitzant-se per norma general dins la jornada laboral i sempre que la prestació del servei ho permeti.

Capítol 9

Llicències i permisos

Article 30

Llicències retribuïdes

Els treballadors gaudiran de quinze dies naturals de permís retribuït en cas de contraure matrimoni. Es reconeixerà la llicència retribuïda tant als matrimonis convencionals com a les parelles de fet segons el que s'estableix a l'article 234 del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya.

Dos dies laborables per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Així mateix, es reconeix aquest permís pel cas de naixement de fill per la persona treballadora que no tingui suspès el seu contracte per raó de la maternitat/paternitat. Quan per aquests motius la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Un dia per trasllat de domicili habitual, i dos dies si el nou domicili habitual es troba situat en una localitat diferent situada a més de 50 km del domicili habitual anterior.

Pel temps indispensable per a la realització de tràmits d'adopció o acolliment.

En tot allò no previst de forma expressa en el present article s'estarà al que disposa l'article 37 de l'Estatut dels treballadors quan al gaudi de llicències i permisos retribuïts per a la persona treballadora.

Article 31

Permisos sense retribuir

En casos justificats, i sempre que amb això no es perjudiqui la viabilitat de l'empresa, aquesta concedirà a les persones treballadores permisos sense remuneració, si ho sol·liciten amb una antelació mínima de 15 dies.

Així mateix, i amb els condicionants descrits en l'apartat anterior, es concedirà a la persona treballadora permís sense remuneració pel temps indispensable per gaudir dels drets educatius generals de formació professional.

Article 32

Permís per la cura del lactant

El titular del permís de lactància podrà optar per acumular el gaudiment de la reducció de jornada per lactància en 14 dies laborables unint-lo al període de baixa maternal. La retribució del permís ho serà pel salari real que hauria de percebre la persona treballadora.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixen aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

La concreció horària i durada del permís per cura del lactant i de la reducció de jornada correspon a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària.

En el cas de naixement, la mare biològica gaudirà completament dels períodes de suspensió regulats en el Reial Decret 6/2019, d'1 de març. A partir de l'entrada en vigor del Reial Decret esmentat, en el cas de naixement, l'altre progenitor comptarà amb un període de suspensió total de vuit setmanes, de les quals les dues primeres, haurà de gaudir-les de forma ininterrompuda immediatament després del part.

La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor un període de fins a quatre setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per l'altre progenitor, així com el de les restants sis setmanes, s'adequarà al que es disposa en l'article 48.4 de l'esmentat Reial Decret Llei.

A partir de l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, en el cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de sis setmanes a gaudir a temps complet de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. Al costat de les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors/as podran disposar d'un total de dotze setmanes de gaudi voluntari que hauran de gaudir de forma ininterrompuda dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. Cada progenitor podrà gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes sobre les dotze setmanes totals de gaudi voluntari, quedant les restants sobre el total de les dotze setmanes a la disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les dotze setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

A partir d'1 de gener de 2020, en el cas de naixement, l'altre progenitor comptarà amb un període de suspensió total de dotze setmanes, de les quals les quatre primeres haurà de gaudir-les de forma ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor un període de fins a dues setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per l'altre progenitor, així com el de les restants vuit setmanes, s'adequarà al que es disposa en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

A partir d'1 de gener de 2020, en el cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de sis setmanes a gaudir a temps complet de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la

CVE-DOGC-A-20035055-2020

decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. Al costat de les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors/ores podran disposar d'un total de setze setmanes de gaudi voluntari que hauran de gaudir de forma ininterrompuda dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. Cada progenitor podrà gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes sobre les setze setmanes totals de gaudi voluntari, quedant les restants sobre el total de les setze setmanes a la disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les setze setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

A partir de l'1 de gener de 2021, cada progenitor gaudirà d'igual període de suspensió del contracte de treball, incloent sis setmanes de permís obligatori per cadascun d'ells, essent d'aplicació íntegra la regulació disposada en el Real decret Llei 6/2019, de 1 de març.

Article 33

Excedència voluntària

De conformitat amb l'Estatut dels treballadors, el personal de plantilla que acumuli un mínim d'un any d'antiguitat podrà sol·licitar l'excedència sense cap dret a efectes d'antiguitat ni augment per anys de servei. Aquesta excedència es podrà dur a terme per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Per acollir-se a una altra excedència voluntària s'haurà de cobrir un nou període de com a mínim quatre anys de servei efectiu a l'empresa, excepte que la Direcció de l'empresa estimi que les circumstàncies del cas no sigui necessari completar el citat termini. L'empresa concedirà les sol·licituds d'excedència, per escrit, quan es compleixin els requisits legals establerts. El temps d'excedència no serà computable a cap efecte.

Les excedències voluntàries seran sol·licitades per escrit, a la Direcció de l'empresa, amb un mes d'antelació, com a mínim a la data en la que es desitgi començar el seu gaudi. Les sol·licituds de reingrés s'hauran de formular per escrit, amb un mes d'antelació, com a mínim, a la data de finalització de l'excedència.

La persona treballadora conserva només un dret preferent al reintegrament en les vacants d'igual o superior categoria a la seva que hi haguessin o es produïssin en l'empresa.

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement, o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys, les persones treballadores per atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si escau, es vingués gaudint.

El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

En tot allò no regulat en aquest precepte s'estarà al que disposa l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 10

Aspectes econòmics

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Article 34

Salari

Els salaris pactats per les persones treballadores són els establerts a l'Annex corresponent del present Conveni.

El salari es podrà abonar sota la modalitat de salari hora global per a totes les persones treballadores que prestin els seus serveis de forma temporal.

Aquest salari hora global comprendrà l'import de la retribució ordinària més la part proporcional de diumenges, festius i pagues extraordinàries, reservant-se l'import de les vacances per al seu gaudi o pagament a la finalització del contracte.

Les empreses tindran un màxim 10 mesos des de la publicació d'aquest Conveni per regularitzar les diferències salarials que puguin correspondre a les persones treballadores derivades de l'aplicació de les taules que s'estableixen en aquest Conveni. En aquest cas, els endarreriments es pagaran en tres terminis, el primer, del 34% de l'import total dels endarreriments, en els 30 dies següents a la publicació d'aquest Conveni; el segon, del 33% de l'import total dels endarreriments, als cinc mesos des de la publicació del present Conveni; i el tercer, per la resta de l'import pendent, als 10 mesos des de la publicació del present Conveni.

Per l'any 2023 s'acorda que, en cas que l'IPC de 2022 sigui negatiu, es produirà un increment dels salaris del 0,3% respecte dels de 2022. Si l'IPC de 2022 és superior a 0 i fins al 2%, es produirà un increment dels salaris de l'1% respecte dels de 2022. Si l'IPC de 2022 és superior al 2% es produirà un increment dels salaris de l'1,2% respecte dels de 2022.

En cas que a 31 de desembre de 2023 no s'hagi publicat un nou conveni del mateix àmbit territorial i funcional que el present, s'aplicarà, a partir de 1 de gener de 2024, l'increment corresponent a l'IPC de l'any anterior a les taules corresponents a 2023.

Pel cas que a 1 de gener dels anys successius (de 2025 en endavant), persisteixi aquesta situació, s'aplicarà a les taules corresponents a l'any anterior l'increment corresponent a l'IPC de l'any anterior. Per exemple per l'any 2025, s'aplicarien els salaris corresponents a 2024, als que s'aplicaria l'IPC de 2024).

Article 35

Estructura salarial

L'estructura salarial es compon de:

- a. Salari base.
- b. Complementos salarials.

Article 36

Complementos salarials

Són les retribucions fixades o convingudes en funció de circumstàncies personals, del lloc de treball, de quantitat o qualitat del treball i que no han estat valorades al determinar el salari base.

1. Plus pels treballs d'extinció d'incendis.

Les persones treballadores que prestin els seus serveis en l'extinció d'un incendi forestal percebran, per l'excepcional perillositat del treball, un plus que podrà arribar a la quantitat total de 150,00 € mensuals. Aquest import es prorratejarà pel temps efectivament dedicat a les tasques d'extinció d'incendis en cas de ser inferior a un mes.

Tanmateix, les persones treballadores que percebin aquest plus d'extinció d'incendis, degut a la seva excepcionalitat, hauran d'estar disponibles per desenvolupar qualsevol prestació en un termini màxim de 30 minuts des del moment en que fossin requerits.

S'exceptuen de l'obligació d'abonament d'aquest plus a aquelles persones treballadores que haguessin estat contractats específicament per a la realització d'activitats d'extinció d'incendis.

2. Plus de nocturnitat

Les persones treballadores que prestin els seus serveis entre les 22:00 i les 6:00 hores percebran per cada

CVE-DOGC-A-20035055-2020

hora efectivament treballada en aquest període un complement del 27% sobre el salari base mensual. S'exceptua de la percepció d'aquest plus les persones treballadores que haguessin estat contractades expressament per prestar serveis entre les 22:00 i les 6:00 hores.

3. Plus de distància

En el cas que una persona treballadora tingui que desplaçar-se del centre habitual de treball a un altre que consideri l'empresa, percebrà la quantitat de 0,19 € per kilòmetre en el cas d'utilitzar transport propi.

Article 37

Gratificacions extraordinàries

1. La persona treballadora tindrà dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any.
2. La quantia de les gratificacions extraordinàries s'establirà en les taules salarials.
3. Les pagues extraordinàries es meritiran per dies naturals de la següent forma: Paga de juny: de l'u (1) de gener a trenta (30) de juny.

Paga de Nadal: de l'ú (1) de juliol a trenta-u (31) de desembre.

L'import de les pagues extraordinàries per al personal que, a raó de la seva permanència no tingui dret a la totalitat de la seva quantia, serà prorratejat.

Article 38

Dietes i pernocta

1. Quan la persona treballadora, per motius de feina, hagi de pernoctar fora del seu domicili habitual, tindrà dret a una dieta de 32 € per dia efectiu de feina, o bé, l'empresa correrà amb les despeses de manutenció i allotjament de la persona treballadora.
2. L'empresa i la persona treballadora establiran de mutu acord quan haurà de tenir lloc la pernocta d'aquest últim, en funció de la distància a recórrer i el temps que s'hagi d'invertir a l'efecte. En tot cas, i per motius de seguretat, quan es produeixi un desplaçament de més de 80 km, dita pernocta serà obligatòria com a norma general. I en cas que no es dugui a terme, s'hauran de justificar les circumstàncies per les que no la facin necessària.

Article 39

Assegurança d'accident

S'estableixen les següents indemnitzacions per a totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni i durant tota la vigència del mateix.

En cas de mort, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident de treball o malaltia professional, la suma de 100.000 €.

En cas d'incapacitat permanent total derivada d'accident laboral o malaltia professional, la suma de 100.000 €.

Excepte designació expressa de beneficiaris per la persona treballadora, la indemnització es farà efectiva a la persona treballadora o, en cas de defunció, als hereus legals de la persona treballadora. La incapacitat permanent o gran invalidesa haurà de ser declarada per l'organisme oficial competent.

Des la publicació del Conveni col·lectiu, es concedirà un termini màxim de 10 mesos per tal que les empreses puguin concertar la pòlissa corresponent en la que quedaran englobades les persones treballadores fixes i temporals, si bé aquests amb les condicions singulars pròpies de la temporalitat en la prestació de serveis.

Aquestes cobertures no seran d'aplicació per als accidents ocorreguts amb anterioritat a la data en què la citada pòlissa sigui obligatòria. A aquests accidents se'ls hi aplicaran les cobertures pactades en el Conveni anterior.

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Article 40

Incapacitat temporal

Aquella persona treballadora que incorri en situació d'IT per contingències comuns percebrà, el 3r dia, el 60% de la base reguladora a càrrec de l'empresa, entre el 4t i el 15è dia, el 60% de la base reguladora del seu salari a càrrec de l'INSS, i a partir del 16è dia fins al 20è, l'empresa complementarà la citada prestació fins a arribar al 75% de la base reguladora del seu salari. A partir del 21è dia, l'INSS es farà càrrec del pagament del 75% de la base reguladora del salari de la persona treballadora.

En el cas que la IT sigui deguda a accident o malaltia professional l'empresa complementarà el que percebi la persona treballadora per part de l'INSS fins a arribar al 90% del seu salari real.

Capítol 11

Seguretat i salut en el treball

Article 41

Seguretat i higiene

Les persones treballadores, en la prestació del servei, tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut. Totes les empreses afectades per aquest Conveni aplicaran la normativa sobre Seguretat i Salut Laboral continguda a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves normes de desenvolupament.

En conseqüència, les empreses estan obligades a avaluar els riscos i adoptar totes les mesures necessàries per evitar-los i quan això no sigui possible, a proporcionar tots els mitjans de protecció eficaços, com: senyals, tanques, roba reflectant, roba i calçat de seguretat, etc.

Amb aquesta finalitat s'escolliran els Delegats de prevenció i es constituïran els Comitès de Seguretat i Salut, que seran dotats de les competències i facultats que disposa la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

La seguretat a la feina exigeix una especial atenció d'empresaris i persones treballadores per tal que la maquinària, estris de treball i eines es trobin en condicions òptimes. Amb aquest propòsit els empresaris es comprometen a mantenir en bon ús la maquinària i la resta d'eines de treball, realitzant les revisions periòdiques que es considerin necessàries i dotant-les d'aquells sistemes o dispositius de seguretat que necessitin de conformitat amb les disposicions vigents i les persones treballadores a la seva adequada conservació i utilització.

Les empreses estan obligades a facilitar al personal, abans que comencin a desenvolupar qualsevol lloc de treball, la informació sobre els riscos i perills que en ell puguin afectar-li, i sobre la forma, mètodes i processos que s'hauran d'observar per prevenir-los o evitar-los, segons la pràctica habitual del sector forestal.

Tanmateix, s'informarà als Delegats de prevenció o, en el seu defecte, als representants de les persones treballadores.

En conseqüència, les empreses del sector forestal de Catalunya podran seguir l'esquema que es troba a l'Annex 2 del present Conveni, el qual facilita orientativament la forma i els punts en els que cal incidir en la prevenció de riscos laborals del sector, de manera que permeti al conjunt de persones treballadores del mateix obtenir una formació homogènia i, al mateix temps, compatible amb altres sectors amb els que s'interactua en el moment de la prestació del servei.

Article 42

Reconeixement mèdic

L'empresari garantirà a les persones treballadores al seu servei, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina, en els termes previstos a l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal i com es preveu a la Llei, respectarà

CVE-DOGC-A-20035055-2020

sempre el dret a la intimitat i dignitat de la persona del treballador/ora i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se a cada lloc de treball. Aquest dret al reconeixement mèdic anual tindrà caràcter potestatiu per totes les categories professionals, amb les excepcions que es puguin derivar de les previsions de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 43

Roba de treball

Les empreses facilitaran a la seva plantilla, l'activitat dels quals això ho exigeixi, roba de treball adequada, proporcionant-los un equip d'estiu i un altre d'hivern per cada anualitat.

El personal que realitzi tasques en llocs humits, de rec, tractaments fitosanitaris i similars, tindrà a la seva disposició roba i mesures de protecció adequades. Serà responsabilitat de la persona treballadora la utilització dels utensilis citats, i es podrà sancionar d'acord amb el que estableix aquest Conveni.

Article 44

Protecció de la maternitat

1. L'avaluació dels riscos haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les persones treballadores en situació d'embaràs o part recent, als agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les persones treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.

Si els resultats de l'avaluació mostren un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades persones treballadores, l'Empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició al citat risc, a través de l'adaptació de les condicions del lloc o del temps de treball.

2. Si l'adaptació de les condicions o del temps de treball no fos possible o, malgrat de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament a la salut de la treballadora embarassada o fetus, i així ho certifiqui un metge, la mateixa haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'Empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants legals de les persones treballadores, la relació de llocs de treball exempts de riscos a tals efectes.

3. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se, amb dret a remuneració, per a la realització de proves prenatales i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada de treball.

Article 45

Delegats de prevenció

1. Els Delegats de prevenció són els representants de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos a la feina, les competències dels quals es regulen a l'article 36 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

2. Els Delegats de prevenció seran designats per i entre els representants legals de les persones treballadores, en l'àmbit territorial a la seva elecció, d'acord amb la següent escala:

En empreses de fins a 100 persones treballadores: 2 delegats.

En empreses de 101 a 500 persones treballadores: 3 delegats.

En empreses de 501 a 1000 persones treballadores: 4 delegats.

Capítol 12

Foment de l'ocupació i incorporació de personal amb risc d'exclusió social

Article 46

Foment de l'ocupació i incorporació de personal amb risc d'exclusió social

Les empreses que actuïn en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es comprometran a dur a terme polítiques per a fomentar la contractació de les persones treballadores que pateixin i acreditin risc d'exclusió social segons el que descriu l'article 2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement de l'ocupació, sempre i quan les condicions del servei ho permetin, i un cop se'ls hi proporcioni tota la formació necessària.

Els citats col·lectius seran aquells formats per persones amb algun tipus de discapacitat, víctimes de violència de gènere o de terrorisme, i aquelles descrites a l'apartat 1 de l'article 2 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, i que són les següents:

a. Perceptores de Rendes Mínimes d'Inserció, o qualsevol altra prestació d'igual o similar naturalesa, segons la denominació adoptada per cada Comunitat autònoma, així com els membres de la unitat de convivència beneficiaris d'aquelles.

b. Persones que no puguin accedir a les prestacions a les que es fa referència en el paràgraf anterior, per alguna de les següents causes:

1r Falta del període exigít de residència o empadronament, o per a la constitució de la Unitat perceptora.

2n Haver esgotat el període màxim de percepció legalment establert.

c) Joves majors de divuit anys i menors de trenta, procedents d'Institucions de Protecció de Menors.

d) Persones amb problemes de drogodependència o altres trastorns addictius que es trobin en procés de rehabilitació o reinserció social.

e) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els hi permeti accedir a una feina i la relació laboral que se'n derivi no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial regulada a l'article 1 del Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, així com alliberats condicionals i ex reclusos.

f) Menors interns inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei Orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, la situació dels quals els hi permeti accedir a una feina i la relació laboral que se'n derivi no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial que especifica l'article 53.4 del Reglament de la citada Llei, aprovat pel Reial Decret 1774/2004, de 30 de juliol, així com els que es trobin en situació vigilada i els ex interns.

g) Persones procedents de centres d'allotjament alternatiu autoritzats per les Comunitats autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.

h) Persones procedents de serveis de prevenció i inserció social autoritzats per les Comunitats autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.

Dita contractació es durà a terme de forma directa per les mateixes empreses del sector d'acord amb el que disposa la Llei 43/2006, o bé, a través d'empreses d'inserció regulades a la Llei 44/2007, i d'acord amb els termes previstos a les mateixes.

Capítol 13

Formació professional

Article 47

Formació professional

1. Les organitzacions signants del Conveni subscriuen, en tots els seus termes, el III Acord Nacional de Formació Continua en els àmbits funcional i territorial del referit Conveni com la millor forma d'organitzar i gestionar les accions de formació que es promoguin en el sector, i considerant la Formació Continua de les persones treballadores com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de les

CVE-DOGC-A-20035055-2020

empreses amb la formació individual i el desenvolupament professional de la persona treballadora.

2. Les persones treballadores tenen dret a una adequada formació professional, que s'orienti, prioritàriament, a:

- a. Facilitar la inserció en la vida professional.
- b. Conservar i perfeccionar els coneixements, per facilitar la promoció interna i afavorir la millora de la productivitat en l'empresa i en el conjunt del sector.
- c. Promocionar la creació de nous llocs de treball i la seva adaptació a la innovació tecnològica.

Com a contrapartida a tals drets, les persones treballadores vindran obligats a la assistència als cursos que se'ls hi imparteixin i al seu adequat aprofitament. S'equipararà la inassistència injustificada als cursos de formació a les faltes d'assistència a la feina, a efectes sancionadors i de reducció de la retribució en la proporció que correspongui.

Com a norma general, la realització dels cursos de formació professional es durà a terme dins la jornada laboral, i en cas que es dugui a terme fora d'aquesta, no es generarà dret a compensació.

Capítol 14

Infraccions i sancions

Article 48

Principis d'ordenació

1. Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, que es un aspecte fonamental per la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de les persones treballadores i empresaris.
2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'incompliment contractual i culpable de la persona treballadora, podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol.
3. Les faltes comeses per les persones treballadores afectades per aquest Conveni es classificaran atenent a la seva importància i, en el seu cas, reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que disposen els següents articles.
4. La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.
5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals de les persones treballadores, si n'hi hagués.

Article 49

Infraccions

1. Es consideraran com faltes lleus els següents comportaments
 - a. El retard no justificat en l'entrada a la feina o a la sortida del treball fins a tres ocasions en un mes, per un temps total inferior a vint minuts.
 - b. La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes, sempre que d'aquesta absència no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
 - c. La no comunicació, amb l'antelació prèvia deguda, i la falta de document acreditatiu de la inassistència a lloc de treball per causa justificada, excepte que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.
 - d. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que d'això no se'n derivin conseqüències greus per a l'empresa, o s'hagués causat risc a la integritat de les persones o de

CVE-DOGC-A-20035055-2020

les coses, cas en el que podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

e. Els descuits en la conservació del material que es tingués al càrrec o se'n fes responsable i que produeixin deterioraments lleus del mateix.

f. No comunicar a la Direcció de l'empresa els canvis de domicili o les dades relatives a la Seguretat Social que aquella hagi de conèixer, així com les modificacions de les dades dels familiars a càrrec que puguin afectar l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials.

g) L'incompliment de les normes en matèria de salut a la feina que no comportin risc greu per a la pròpia persona treballadora, ni pels seus companys o terceres persones, qualificant-se en aquest cas como falta greu.

2. Es consideraran com faltes greus

a. El retard no justificat en l'entrada a la feina o en la sortida fins a tres ocasions en un mes, por un temps total de fins quaranta minuts.

b. La inassistència injustificada a la feina de dos a quatre dies durant el període d'un mes.

c. L'entorpirament, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la Seguretat Social.

d. La simulació de malaltia o accident, per justificar un retard, abandonament o falta a la feina.

e. La suplantació d'un altre persona treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i sortida la feina.

f. La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, excepte que d'elles se'n derivessin perjudicis greus a l'empresa, causin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, a bens de l'empresa o comportessin risc d'accident per a les persones, cas en el que seran considerades com a faltes molt greus.

g. La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observades en els estris, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan d'això se n'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa o a la seguretat de les persones.

h. La realització sense el permís oportú de treballs particulars durant la jornada així com la utilització d'estrils, eines, maquinària, vehicles i, en general bens de l'empresa per a usos que no estiguessin autoritzats o fossin aliens als del treball encomanat, inclús fora de la jornada laboral.

i. El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixi un greu perjudici per l'empresa.

j. Fumar en el centre de treball i la embriaguesa no habitual.

k. La falta d'higiene i neteja personal quan pugui afectar al procés productiu o a la prestació del servei i sempre que, prèviament, hagués existit la oportuna advertència de l'empresa.

l. L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no se'n derivi perjudici greu per les persones o les coses.

m. No portar el buscapersones o no estar localitzable en els períodes de disponibilitat segons el quadrant assignat.

n. La disminució del rendiment normal en el treball de forma no repetida.

o. Les ofenses de paraula proferides o de obra comeses contra les persones, dins del centro de treball, quan no revesteixin acusada gravetat.

p. La reincidència en la comissió de faltes lleus, malgrat siguin de diferent naturalesa i sempre que hagués existit sanció diferent a l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran com faltes molt greus

a. El retard no justificat en l'entrada a la feina o en la sortida de la feina en deu ocasions durant sis mesos o en vint durant un any. I la inassistència injustificada a la feina durant tres o més dies en un període de dos mesos sense acreditar causa justificada ni havent-hi preavis previ.

b. L'abandonament injustificat del lloc de treball, especialment en llocs de comandament o responsabilitat o quan això ocasioni evidents perjudicis per a l'empresa o pugui arribar a ser causa d'accident per a la persona treballadora o terceres persones.

c. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de

CVE-DOGC-A-20035055-2020

bens propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol persona dins les dependències de l'empresa o en un altre lloc durant la jornada de treball.

- d. La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident.
- e. El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produeixin greu perjudici per a l'empresa.
- f. L'embriaguesa i la drogodependència durant la feina, sempre que afecti negativament al rendiment.
- g. La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- h. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- i. No respectar els serveis de manteniment en cas de vaga.
- j. L'abús d'autoritat exercit per qui desenvolupen funcions de comandament.
- k. L'assetjament sexual
- l. Els maltractaments de paraula o obra i les faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys i subordinats
- m. La imprudència o negligència inexcusable, així com l'incompliment de les normes de seguretat i salut a la feina, quan siguin causants d'accidents laborals greus o perjudiquin greument a l'empresa o a terceres persones.
- n. La reiterada falta d'utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.
- o. La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la que, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, la persona treballadora hagués estat sancionada dues o més ocasions per faltes greus, malgrat siguin de naturalesa diferents durant el període d'un any.

Article 50

Sancions

1. La Direcció de l'empresa podrà sancionar les faltes laborals, de l'article anterior, comeses per els seus treballadors/es amb les següents sancions màximes:
 - a. Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió de sou i feina de fins a dos dies.
 - b. Per falta greu: suspensió de sou i feina de tres a catorze dies.
 - c. Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de catorze a seixanta dies, trasllat al centre de treball de localitat diferent durant un període de fins a un any o acomiadament disciplinari.
2. Les anotacions desfavorables, que com a conseqüència de les sancions imposades poguessin fer-se constar en els expedients personals, quedaran cancel·lades al complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos, segons es tracti de falta lleu, greu o molt greu.
3. Per a la graduació i aplicació d'aquestes sancions es tindran en compte la major o menor responsabilitat de qui les hagi comès, la seva categoria professional i la repercussió del fet en les altres persones treballadores i en l'empresa.

Article 51

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Capítol 15

Drets sindicals

Article 52

Dels representants de les persones treballadores

S'entendrà per representants de les persones treballadores als Comitès d'empresa i Delegats de personal i als Delegats sindicals de la secció sindical d'empresa, que tindran les facultats, drets i obligacions assenyalats pels mateixos per la llei orgànica de llibertat sindical i l'Estatut dels treballadors.

Article 53

Personal amb càrrec sindical

El personal amb càrrec sindical percebrà el salari del Conveni dels dies que hagin d'assistir a reunions i desplaçaments, sempre que es previsi a l'inici de la jornada i en aquest cas sempre que sigui possible la seva comunicació.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes als membres del Comitè d'Empresa i Delegats de personal, quedarà establert segons la següent escala:

Empreses de fins a 100 persones treballadores, quinze hores.

Empreses de 101 a 250 persones treballadores, vint hores.

Empreses de 251 a 500 persones treballadores, trenta hores.

Empreses de 501 a 750 persones treballadores, trenta-cinc hores.

Empreses de més de 750 persones treballadores, quaranta hores.

La resta de l'escala es regirà per l'article 68 de l'Estatut dels treballadors. El crèdit de les hores sindicals a utilitzar per la negociació col·lectiva serà en tot cas de caràcter limitat.

Es procedirà a la acumulació dels crèdits horaris corresponents als Delegats sindicals, membres del Comitè d'empresa i Delegats de personal que pertanyin a una mateixa empresa, creant una bossa horària que serà administrada per la secció sindical corresponent.

Les empreses posaran a disposició dels Delegats de personal o Comitès d'empresa un local a degudament condicionat i material d'oficina per tal que puguin exercir les funcions de representació. Igualment disposaran de taulons d'anuncis de dimensions suficients que ofereixin possibilitats correctes de comunicació a les persones treballadores, en cada centre de treball. Els Delegats de personal o membres del Comitè d'empresa gaudiran de les garanties previstes a l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, si bé, s'estendrà als dos anys següents a l'expiració del seu mandat la prohibició de l'apartat c) del referit article.

La figura del Delegat sindical que contempla la llei orgànica de llibertat sindical, tindrà els mateixos drets i facultats que els Delegats de personal i membres del Comitè d'empresa, segons estableix la legislació vigent. El seu nomenament correspon a la central sindical que compti amb secció sindical constituïda i amb representació a l'empresa, sempre que aquesta tingui una plantilla superior a 10 persones treballadores.

Capítol 15

Article 54

La jubilació forçosa

De conformitat amb el que disposa el Reial decret llei 28/2018, de 28 de desembre, per la revalorització de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació i amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de noves persones treballadores o el relleu generacional que afavoreixen la qualitat en l'ocupació, les persones treballadores que reuneixin els requisits d'edat i cotització fixada en la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al 100% de la prestació accediran a la jubilació, mitjançant l'extinció del contracte pel compliment de

CVE-DOGC-A-20035055-2020

l'edat legal de jubilació fixada en la legislació vigent a cada moment, sempre què es realitzi la conversió de contractes temporals a indefinits en el mateix nombre de treballadors als quals s'apliqui la jubilació forçosa.

Capítol 16

Article 55

Igualtat

Les organitzacions signants del Conveni, tant sindicals com empresarial, entenen que és necessari establir un marc normatiu d'intervenció a nivell sectorial per garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats a les empreses sigui real i efectiu.

Amb aquest objectiu identifiquem diverses situacions que considerem que s'han d'abordar des de la negociació col·lectiva:

1. Bretxa salarial: sense perjudici del que s'estableix a la normativa vigent, els representants legals de les persones treballadores de l'empresa tindran dret a ser informats anualment, dins del primer trimestre de cada any, respecte de la massa salarial desagregada corresponent a l'any anterior, per tal de corregir les eventuais situacions de discriminació per raó de sexe.

S'entendrà per massa salarial desagregada el detall de nombre de dones i homes de cada grup professional i el desglossament de tots els conceptes salarials amb les quanties meritades.

En el cas de que es detectin discriminacions per raó de sexe, els representants legals de les persones treballadores informaran a l'empresa, i de manera conjunta, s'estudiaran les mesures a aplicar per tal d'eliminar les situacions de discriminació.

2. Promoció i ascensos (sostre de vidre):

El dret a la promoció professional a través dels ascensos haurà de posar-se en pràctica sempre en concordança amb els plans de formació i reglaments d'ascens que puguin existir o s'hagin acordat en les empreses amb els representants de les persones treballadores, i es subjectaran al règim següent:

a) L'ascens de les persones treballadores a tasques o llocs de treball que impliquin comandament o confiança seran de lliure designació per l'empresa, però en igualtat de mèrits s'haurà d'optar per el sexe menys representat.

b) Per l'ascens de la resta de les persones treballadores, les empreses establiran un concurs d'oposició sobre la base d'un sistema de caràcter objectiu i neutral, prenent com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver exercit funcions de superior grup professional i superar satisfactoriament les proves que a aquest efecte s'estableixin, així com la possible relació de l'ascens amb el pla de formació.

Per fer efectiu el principi d'acció positiva s'establiran a l'empresa exclusions, reserves i preferències en quan a la promoció de manera que, en igualtat de mèrits, tinguin dret preferent per a ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o funció de què es tracti.

En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Aquestes mesures s'hauran d'incloure en els plans d'igualtat seguint els paràmetres del Reial Decret 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació. Aquestes paràmetres són els següents:

a) Les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins a dues-centes cinquanta persones treballadores comptaran amb un període d'un any per l'aprovació dels plans d'igualtat.

b) Les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores, disposaran d'un període de dos anys per l'aprovació dels plans d'igualtat.

c) Les empreses de cinquanta a cent persones treballadores disposaran d'un període de tres anys per

l'aprovació dels plans d'igualtat.

Capítol 17

Article 56

Assetjament moral i assetjament sexual per raó de gènere en el treball

S'entendrà per assetjament moral la situació en què una persona, o grup de persones exerceixen una violència psicològica de forma repetida i continuada, durant un temps prolongat sobre una persona en l'àmbit laboral, considerant un factor de risc psicosocial que es manifesta mitjançant una conducta abusiva –gest, paraula, comportament, actitud, etc.- que atempti per la seva repetició, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill la seva ocupació o degradant el seu ambient laboral.

S'entendrà per assetjament sexual en el treball, una conducta d'aquesta naturalesa, mitjançant la paraula o acció, desenvolupada en l'àmbit laboral i ofensiva per a la persona treballadora que en sigui objecte.

Les empreses del sector es comprometen a pactar protocols interns diferenciats d'actuació sobre aquestes matèries amb els representants legals de les persones treballadores en el termini màxim d'un any des de la publicació del nou conveni, per a assegurar que qualsevol persona treballadora que cregui ser víctima d'assetjament moral o assetjament sexual en el treball tingui coneixement de les vies internes d'actuació per a garantir la recerca i les mesures cautelars pertinents.

Per una banda es pactarà un protocol en cas d'assetjament moral i per a separat una un altre en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. En aquest segon cas, se seguiran les instruccions del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa del Consell de Relacions Laborals de Catalunya de 2015.

En qualsevol cas, els procediments d'actuació es regiran pels següents principis, que hauran de ser observats en tot moment:

Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denunciï.

Prioritat i tramitació urgent.

Recerca exhaustiva dels fets, objectiva i imparcial, i si cal, dirigida per professionals especialitzats.

Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, disciplinari, contra la persona o persones les conductes de les quals d'assetjament resultin provades, així com també en relació amb qui formuli imputació o denúncia falsa, mitjançant mala fe.

Indemnitat enfront de represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present procediment, (sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin arbitrar-se en situacions de denúncia manifestament falses).

Garantia que la persona assetjada pugui seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.

El present procediment és intern, per tant, no exclou ni condiciona les accions legals que es poguessin exercir per part de les persones perjudicades.

El procediment s'iniciarà per la posada en coneixement als Responsables de Recursos Humans del centre de treball, de la situació d'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o acte discriminatori, que podrà realitzar-se de qualsevol de les següents formes:

1. Directament per la persona afectada.
2. A través dels representants de les persones treballadores.
3. Per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació.

La instrucció de l'expedient correrà sempre a càrrec de les persones responsables de recursos humans de

CVE-DOGC-A-20035055-2020

l'empresa que seran les encarregades d'instruir el procediment i vigilar que durant el mateix es respectin els principis informadors que es recullen en el procediment d'actuació. Els qui instrueixin el cas, tret que la persona afectada per l'assetjament manifesti el contrari, per a això se li preguntarà expressament, posaran en coneixement dels representants de les persones treballadores la situació, mantenint-los en tot moment al corrent de les seves actuacions.

Les persones participants en la instrucció (direcció, sindicats o qualssevol), queden subjectes a l'obligació de sigil professional sobre les informacions al fet que tinguin accés durant la tramitació de l'expedient. L'incompliment d'aquesta obligació podrà ser objecte de sanció. Excepcionalment i atenent especials circumstàncies que poguessin concórrer en algun cas, es podrà delegar la instrucció de l'expedient en una altra persona que designés la Direcció de Recursos Humans.

Amb la posada en coneixement de la situació d'assetjament, s'iniciarà de forma automàtica un procediment previ, tret que la gravetat dels fets recomani el contrari, l'objectiu del qual és resoldre el problema de forma immediata ja que, a vegades, el mer fet de manifestar a la persona que presumptament assetja a una altra les conseqüències ofensives o intimidatòries que genera el seu comportament, és suficient perquè se solucioni el problema. En aquesta fase del procediment, la persona que instrueixi l'expedient s'entrevistarà amb les parts amb la finalitat d'esclarir els fets i aconseguir una solució acceptada per ambdues. En el més breu termini possible, s'haurà de redactar un informe que contingui la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la intensitat d'aquests, la reiteració en la conducta i el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presumpta víctima. En tot cas haurà de recollir la convicció o no de la part instructora d'haver-se comès els fets denunciats, explicitant els fets que han quedat objectivament acreditats sobre la base de les diligències practicades.

La Direcció de l'empresa podrà prendre les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

Durant la tramitació de l'expedient les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tingui accés. Aquesta persona de confiança podrà estar present en la presa de declaracions i en les comunicacions que la part instructora dirigeixi a les persones implicades.

La Direcció de l'empresa, prenent en consideració la gravetat i transcendència dels fets acreditats, adoptarà, en un termini màxim de 15 dies les mesures correctores necessàries, podent ser aquestes la ratificació com a definitives de les mesures cautelars adoptades en la tramitació de l'expedient. En tot cas els representants dels treballadors tindran coneixement del resultat final de tots els expedients que puguin tramitar-se, així com de les mesures adoptades, excepció feta de la identitat i circumstàncies personals de la presumpta víctima de l'assetjament, (si aquesta va sol·licitar que els fets no anessin posats en coneixement de la mateixa). En tot cas, si es constata assetjament s'imposaran les mesures sancionadores disciplinàries previstes. De la mateixa manera, si resultés acreditat, es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe. En el cas que es determini la no existència d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats s'arxivarà la denúncia. Si es constata la mala fe de la denúncia, s'aplicaran les mesures disciplinàries corresponents.

Totes les persones treballadores han de ser informades dels compromisos existents per a la prevenció de les conductes inapropiades i del procediments i recursos que tenen a la seva disposició per la prevenció de conductes d'assetjament en aquestes matèries així com el recursos amb que poden contar en cas que sigui necessari.

En tot cas, i mentre no es pactin aquests procediments o protocols a les empreses, els treballadors/ores que creguin sofrir assetjament moral o sexual en el treball hauran de dirigir-se al Comitè de Seguretat i Salut així com Direcció de l'empresa perquè s'avalui el cas i es puguin posar a la disposició de l'afectat o afectada els a mitjans necessaris per a la cerca de les solucions més adequades per a l'erradicació i reparació del mal causat.

Els membres del Comitè de seguretat i salut laboral, així com la Direcció de l'empresa, hauran de guardar el sigil oportú per no entorpir el procés.

Capítol 18

Article 57

Protecció de les víctimes de la violència de gènere

CVE-DOGC-A-20035055-2020

La llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere recull mesures que les empreses han de facilitar en aquests casos, entre elles permisos, reduccions horàries, excedències, suspensió del contracte, canvis d'horaris i canvis de llocs de treball.

Les parts signats del present conveni es comprometen al desenvolupament de les mesures necessàries per la protecció de les víctimes de la violència de gènere, prenent les mesures que siguin necessàries en l'àmbit laboral.

Capítol 19

Dret supletori

Article 58

Dret supletori

En tot allò no previst en aquest Conveni col·lectiu, es tindrà en compte el que disposa el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i altra normativa concordant.

Annex 1

Taules salarials de l'any 2017

Taules salarials 2017			
Classificació professional	Salari anual	Salari mensual (12 pagues)	Salari mensual (14 pagues)
Personal tècnic			
Titulat superior	14.745,35	1.228,77	1.053,23
Titulat mitjà	14.037,75	1.169,81	1.002,70
Tècnic	13.933,69	1.161,14	995,26
Personal administratiu			
Cap administratiu	13.850,40	1.154,20	989,31
Oficial administratiu	12.736,99	1.061,41	909,79
Aux. administratiu	12.320,75	1.026,73	880,05
Personal operatiu organitzatiu			
Encarregat	13.725,57	1.143,80	980,39

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Capatàs	13.621,51	1.135,13	972,96
Personal operatiu executiu			
Oficial	12.997,15	1.083,09	928,36
Especialista	12.372,78	1.031,05	883,76
Peó	11.592,31	966,03	828,02
Personal d'incendis			
Capatàs	17.908,79	1.492,40	1.279,20
Oficial	17.290,61	1.440,88	1.235,04
Especialista	16.682,96	1.390,25	1.191,63
Vigilància	14.804,67	1.233,72	1.057,47

Taules salarials de l'any 2018

Taules salarials 2018			
Classificació professional	Salari anual	Salari mensual (12 pagues)	Salari mensual (14 pagues)
Personal tècnic			
Titulat superior	15.305,67	1.275,46	1.093,25
Titulat mitjà	14.571,18	1.214,26	1.040,80
Tècnic	14.463,17	1.205,26	1.033,08
Personal administratiu			
Cap administratiu	14.376,72	1.198,06	1.026,90
Oficial administratiu	13.221,00	1.101,74	944,36
Aux. administratiu	12.788,94	1.065,75	913,49
Personal operatiu organitzatiu			
Encarregat	14.247,14	1.187,26	1.017,64
Capatàs	14.139,13	1.178,26	1.009,93

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Personal operatiu executiu			
Oficial	13.491,04	1.124,25	963,64
Especialista	12.842,95	1.070,23	917,34
Peó	12.032,82	1.002,74	859,48
Personal d'incendis			
Capatàs	18.589,32	1.549,11	1.327,81
Oficial	17.947,65	1.495,63	1.281,97
Especialista	17.316,91	1.443,08	1.236,91
Vigilància	15.367,25	1.280,60	1.097,65

Taules salarials de l'any 2019

Taules salarials 2019			
Classificació professional	Salari anual	Salari mensual (12 pagues)	Salari mensual (14 pagues)
Personal tècnic			
Titulat superior	15.887,29	1.323,93	1.134,80
Titulat mitjà	15.124,89	1.260,40	1.080,35
Tècnic	15.012,77	1.251,06	1.072,34
Personal administratiu			
Cap administratiu	14.923,03	1.243,59	1.065,93
Oficial administratiu	13.723,39	1.143,61	980,25
Aux. administratiu	13.274,92	1.106,24	948,20
Personal operatiu organitzatiu			
Encarregat	14.788,53	1.232,38	1056,32
Capatàs	14.676,41	1.223,04	1048,31

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Personal operatiu executiu			
Oficial	14.003,70	1.166,97	1.000,26
Especialista	13.330,98	1.110,90	952,20
Peó	12.600	1.040,84	900
Personal d'incendis			
Capatàs	19.295,72	1.607,98	1.378,27
Oficial	18.629,66	1.552,47	1.330,69
Especialista	17.974,96	1.497,92	1.283,91
Vigilància	15.951,20	1.329,26	1.139,36

Taules salarials de l'any 2020

Taules salarials 2020			
Classificació professional	Salari anual	Salari mensual (12 pagues)	Salari mensual (14 pagues)
Personal tècnic			
Titulat superior	16.491,01	1.374,24	1.177,92
Titulat mitjà	15.699,64	1.308,30	1.121,41
Tècnic	15.583,26	1.298,60	1.113,09
Personal administratiu			
Cap administratiu	15.490,11	1.290,84	1.106,43
Oficial administratiu	14.244,88	1.187,07	1.017,50
Aux. administratiu	13.779,37	1.148,28	984,24
Personal operatiu organitzatiu			
Encarregat	15.350,50	1.279,21	1.096,46
Capatàs	15.234,12	1.269,51	1.088,15

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Personal operatiu executiu			
Oficial	14.535,84	1.211,31	1.038,27
Especialista	13.837,55	1.153,11	988,39
Peó	12.964,69	1.080,40	926,05
Personal d'incendis			
Capatàs	20.028,96	1.669,08	1.430,64
Oficial	19.337,59	1.611,46	1.381,25
Especialista	18.658,00	1.554,84	1.332,70
Vigilància	16.557,35	1.379,78	1.182,66

Taules salarials de l'any 2021

Taules salarials 2021			
Classificació professional	Salari anual	Salari mensual (12 pagues)	Salari mensual (14 pagues)
Personal tècnic			
Titulat superior	17.117,66	1.426,46	1.222,68
Titulat mitjà	16.296,22	1.358,02	1.164,02
Tècnic	16.175,42	1.347,95	1.155,38
Personal administratiu			
Cap administratiu	16.078,73	1.339,89	1.148,48
Oficial administratiu	14.786,19	1.232,18	1.056,16
Aux. administratiu	14.302,98	1.191,92	1.021,64
Personal operatiu organitzatiu			
Encarregat	15.933,82	1.327,82	1.138,12
Capatàs	15.813,01	1.317,76	1.129,50
Personal operatiu executiu			

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Oficial	15.088,20	1.257,34	1.077,72
Especialista	14.363,38	1.196,93	1.025,94
Peó	13.457,35	1.121,45	961,24
Personal d'incendis			
Capatàs	20.790,06	1.732,51	1.485,00
Oficial	20.072,42	1.672,70	1.433,74
Especialista	19.367,01	1.613,92	1.383,35
Vigilància	17.186,53	1.432,21	1.227,60

Taules salarials de l'any 2022

Taules salarials 2022			
Classificació professional	Salari anual	Salari mensual (12 pagues)	Salari mensual (14 pagues)
Personal tècnic			
Titulat superior	17.321,64	1.443,47	1237,26
Titulat mitjà	16.576,28	1.381,36	1184,02
Tècnic	16.466,52	1.372,21	1176,18
Personal administratiu			
Cap administratiu	16.378,88	1.364,91	1169,92
Oficial administratiu	15.205,82	1.267,15	1086,13
Aux. administratiu	14.767,34	1.230,61	1054,81
Personal operatiu organitzatiu			
Encarregat	16.247,28	1.353,94	1160,52
Capatàs	16.137,66	1.344,81	1152,69
Personal operatiu executiu			
Oficial	15.479,94	1.289,99	1105,71

CVE-DOGC-A-20035055-2020

Especialista	14.822,22	1.235,18	1058,73
Peó	14.000,00	1.166,67	1.000
Personal d'incendis			
Capatàs	21.392,97	1.782,75	1.528,07
Oficial	20.654,52	1.721,21	1.475,32
Especialista	19.928,65	1.660,72	1.423,46
Vigilància	17.684,94	1.473,74	1.263,20

Annex 2

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals del sector de serveis forestals de Catalunya

Primer

Contingut per a llocs de treball i oficis no manuals

Contingut formatiu per a personal directiu d'empresa o personal titulat (grup 1):

Tindrà una durada mínima de 10 hores, s'esquematitza de la següent forma:

- A. Integració de la prevenció en la gestió de l'empresa.
- B. Obligacions i responsabilitats.
- C. Organització i planificació.
- D. Costos de l'accidentalitat i rendibilitat de la prevenció.
- E. Legislació i normativa bàsica en prevenció.

Contingut formatiu per a responsables i tècnics d'execució o personal operatiu: encarregat i capatàs (Grup 3)

Tindrà una durada mínima de 20 hores, s'esquematitza de la següent forma:

- A. Prevenció de riscos. Els cinc blocs de riscos en obres.
- B. Tècniques preventives.
- C. Estudis i plans de seguretat i salut.
- D. Calendaris i fases d'actuacions preventives.
- E. Òrgans i figures participatives.
- F. Interferències entre activitats
- G. Drets i obligacions de les persones treballadores.
- H. Legislació i normativa bàsica de prevenció.

Aquesta formació és substituïble per la de nivell bàsic, intermedi, superior de prevenció o de coordinació de Seguretat i Salut.

Contingut formatiu per a comandaments intermedis o oficial (Grup 4)

Tindrà una durada mínima de 20 hores, s'esquematitza de la següent forma:

- A. Integració de la prevenció en la producció.
- B. Obligacions i responsabilitats.
- C. Els blocs de riscos. Ordres de treball.
- D. Tipologia de riscos. Tècniques preventives.
- E. Pla de seguretat i salut.
- F. Zones de riscos greus i amb perillositat específica.
- G. Coordinació de les subcontractes.
- H. Primers auxilis i mesures d'emergència.
- I. Òrgans i figures participatives.
- J. Legislació i normativa bàsica en PRL.

Aquesta formació és substituïble per la de nivell bàsic, intermedi, superior de prevenció o de coordinació de seguretat i salut.

Contingut formatiu per a delegats de prevenció

Tindrà una durada mínima de 60 hores, s'esquematitza de la següent forma:

- A. Treball i salut.
- B. Fonaments de l'acció preventiva.
- C. Organització i gestió de la prevenció a l'empresa.
- D. Formació específica en funció de l'àrea d'activitat.
- E. Legislació i normativa bàsica en PRL.

Aquesta formació és substituïble per la de nivell bàsic, intermedi, superior de prevenció o de coordinació de seguretat i salut.

Contingut formatiu per a administratius o personal administratiu d'obra (Grup 2):

Serà només per al personal administratiu que es trobi en obra. Tindrà una durada mínima de 20 hores, s'esquematitza de la següent forma:

- A. Definició dels treballs.
- B. Tècniques preventives.
- C. Mitjans auxiliars, equips i eines
- D. Verificació, identificació i vigilància del lloc de treball i el seu entorn.
- E. Interferències entre activitats.
- F. Drets i obligacions.

Aquesta formació és substituïble per la de nivell bàsic, intermedi, superior de prevenció o de coordinació de seguretat i salut.

Segon

Contingut per a llocs de treball i oficis manuals

En la formació de llocs de treball manuals i per ofici es detecta l'existència d'una part comuna (amb una durada de 14 hores) i una part específica (amb una durada de 6 hores).

En conseqüència, es podran desenvolupar accions formatives específiques de 6 hores i altres accions formatives que incloguin els continguts de diversos oficis, amb la durada que s'indica en el punt anterior, per a aquelles persones treballadores que, prèviament, hagin cursat una acció formativa completa de 20 hores així com per a aquells altres que tinguin una formació de nivell bàsic *, intermedi o superior segons s'estableix en el RD 39/1997, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.

* - 50 hores lectives abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu del sector d'activitats forestals de Catalunya.

- 60 hores lectives de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu del sector d'activitats forestals de Catalunya.

En qualsevol cas, es mantenen les accions formatives de 20 hores de durada per a les persones treballadores que només vulguin fer un dels oficis i que no tinguin una formació de nivell bàsic, intermedi o superior segons s'estableix en el RD 39/1997.

A. Els continguts de la part comuna són els següents:

1. Tècniques preventives.

- Mitjans de protecció col·lectiva.
- Equips de protecció individual.
- Senyalització.

2. Mitjans auxiliars, equips i eines.

3. Verificació, identificació i vigilància del lloc de treball i el seu entorn

- Riscos.
- Coneixement de l'entorn del lloc de treball. Planificació de les tasques des d'un punt de vista preventiu.
- Manipulació de productes químics. Fitxa de dades de seguretat. Simbologia.

4. Interferències entre activitats.

- Activitats simultànies o successives.

5. Drets i obligacions.

- Marc normatiu general i específic.
- Organització de la prevenció de riscos laborals.
- Participació, informació, consulta i propostes.

6. Primers auxilis i mesures d'emergència

B. Els continguts de la part específica per ofici són els següents:

Contingut formatiu per a electricitat (Grup 3 i 4):

Tindrà una durada mínima de 6 hores, s'esquematitza de la següent forma:

1. Definició dels treballs: Reial Decret 614/2001: Protecció de la salut i seguretat de les persones treballadores enfront de riscos elèctrics

- Línies generals.
- Instal·lació provisional d'obra.

CVE-DOGC-A-20035055-2020

2. Tècniques preventives específiques: Normes d'operació. Treballs en proximitat d'instal·lacions en tensió.

- Identificació de riscos (40 minuts).
- Avaluació de riscos del lloc (genèrica) (60 minuts).
- Mitjans auxiliars (bastides, escales de mà, ...) (60 minuts).
- Equips de treball i eines: Riscos i mesures preventives (45 minuts).
- RD 614/2001
- Manipulació manual de càrregues (25 minuts).
- Treballs en alçada.
- Mitjans de protecció col·lectiva (col·locació, usos, obligacions i manteniment) (40 minuts).
- Equips de protecció individual (col·locació, usos, obligacions i manteniment) (15 minuts).
- Materials i productes (etiquetatge, fitxes de dades de seguretat, frases R i S, ...) (25 minuts).
- Utilització de línies de vida, verticals i horitzontals, en els diferents tipus d'ancoratge i estructures
- Primers auxilis davant el risc elèctric (20 minuts)

Contingut formatiu per a operadors d'aparells elevadors (Grup 3 i 4)

Tindrà una durada mínima de 6 hores, s'esquematitza de la següent forma:

A. Definició dels treballs.

- Tipus de màquines i equips, components principals. Grues mòbils autopropulsades, plataformes d'elevació mòbils, manipuladores telescòpiques, etc.

B. Tècniques preventives específiques.

- Identificació de riscos (40 minuts).
- Avaluació de riscos del lloc (genèrica) (60 minuts).
- Mitjans auxiliars (Útils de la màquina o de l'equip de treball., ...) (50 minuts).
- Equips de treball i eines: Riscos i mesures preventives (35 minuts).
- Estropada de la càrrega (15 minuts).
- Mitjans de protecció col·lectiva (col·locació, usos, obligacions i manteniment) (25 minuts).
- Equips de protecció individual (col·locació, usos, obligacions i manteniment) (15 minuts).
- Manteniment i verificacions, manual del fabricant, característiques dels principals elements, dispositius de seguretat, sistemes d'elevació, documentació, etc. (50 minuts).
- Interferències entre activitats (20 minuts).
- . Interferències amb altres màquines.
- . Protocols d'actuació dels operadors en cas d'interferències.
- Senyalització (20 minuts).

Contingut formatiu per a operadors de vehicles i maquinària (Grup 3 i 4)

Tindrà una durada mínima de 6 hores, s'esquematitza de la següent forma:

A. Definició dels treballs.

- Tipus de màquines. Maquinària de transport: camió, dúmper,

CVE-DOGC-A-20035055-2020

- Maquinària de moviment de terres i compactació: bulldòzer, pala carregadora, retroexcavadora,
- Tractors agrícoles i forestals, remolcs, segadores, autocarregadors, processadora

B. Tècniques preventives específiques.

- Identificació de riscos (40 minuts).
- Avaluació de riscos del lloc (genèrica). (60 minuts).
- Mitjans auxiliars (Útils de la màquina o de l'equip de treball, ...) (45 minuts).
- Equips de treball i eines: Riscos i mesures preventives (45 minuts).
- Manteniment i verificacions, manual del fabricant, característiques dels principals elements, dispositius de seguretat, documentació, sistemes d'elevació, etc. (60 minuts).
- Mitjans de protecció col·lectiva (col·locació, usos, obligacions i manteniment) (15 minuts).
- Equips de protecció individual (col·locació, usos, obligacions i manteniment) (15 minuts).
- Interferències entre màquines (20 minuts).
- Senyalització i trànsit (30 minuts).

No serà necessari que les persones treballadores que acreditin l'European Forest and Environmental Machine Operator Certificate de l'European Forestry and Environmental Skills Council (EFESC) realitzin les 6 hores de contingut formatiu per a operadors de vehicles i maquinària.

Contingut formatiu per a operadors d'equips manuals amb o sense motor (Grup 3 i 4)

Tindrà una durada mínima de 6 hores, s'esquematitza de la següent forma:

A. Definició dels treballs.

Tipus d'equips. Eines manuals sense motor, motoserres, desbrossadores, bufadors, ...

Procediments de treball.

B. Tècniques preventives específiques.

- Identificació de riscos (40 minuts).
- Avaluació de riscos del lloc (genèrica) (60 minuts).
- Mitjans auxiliars, equips de treball i eines: (60 minuts).
- . Útils de la màquina o de l'equip de treball
- . Riscos i mesures preventives.
- Manteniment i verificacions, manual del fabricant, característiques dels principals elements, dispositius de seguretat, documentació, sistemes d'elevació, etc. (60 minuts).
- Aspectes ergonòmics (20 minuts).
- Mitjans de protecció col·lectiva (col·locació, usos, obligacions i manteniment) (15 minuts).
- Equips de protecció individual (col·locació, usos, obligacions i manteniment) (15 minuts).
- Connexions elèctriques o mecàniques (15 minuts).
- Ventilació del lloc de treball. Soroll. (25 minuts).
- Senyalització (20 minuts).

No serà necessari que les persones treballadores que acreditin el Carnet Europeu de Motoserrista nivell ECC1 de l'European Forestry and Environmental Skills Council (EFESC) i el Carnet Europeu de Desbrossadora de nivell més bàsic del EFESC realitzin les 6 hores de contingut formatiu per a operadors d'equips manuals amb o sense motor.

Contingut formatiu per a treballs en alçada en muntanyes, vessants, talussos i cingles (grup 3 i 4)

Tindrà una durada mínima de 6 hores, s'esquematitza de la següent forma:

A. Definició dels treballs: R.D. 2177/2004.

- Treballs amb tècniques d'accés i de posicionament mitjançant cordes (treballs verticals), per a realitzar treballs temporals en alçada en muntanyes, vessants, talussos i cingles.

B. Tècniques preventives específiques.

- Identificació de riscos (40 minuts).

- Avaluació de riscos del lloc (genèrica) (60 minuts).

- Mitjans auxiliars, equips de treball i eines: (60 minuts).

- Instal·lació, manteniment i verificacions, manual del fabricant, característiques dels principals elements, dispositius de seguretat, documentació, sistemes d'elevació, etc. (60 minuts).

- Les tècniques de salvament de persones accidentades en suspensió.

- Les tècniques segures de manipulació de càrregues en alçada.

- Les mesures de seguretat davant condicions meteorològiques que puguin afectar la seguretat.

- Característiques i comportament del terreny.

- Mitjans de protecció col·lectiva (col·locació, usos, obligacions i manteniment).

- Materials i productes (etiquetatge, fitxes de dades de seguretat...).

- Interferències i serveis afectats

Contingut formatiu per a podes en alçada (grup 3 i 4)

A. Definició dels treballs: R.D. 2177/2004.

- Podes en alçada

B. Tècniques preventives específiques.

- Identificació de riscos (40 minuts).

- Avaluació de riscos del lloc (genèrica) (60 minuts).

- Mitjans auxiliars, equips de treball i eines: (60 minuts).

- Instal·lació, manteniment i verificacions, manual del fabricant, característiques dels principals elements, dispositius de seguretat, documentació, sistemes d'elevació, etc. (60 minuts).

- Les tècniques de salvament de persones accidentades en suspensió.

- Les mesures de seguretat davant condicions meteorològiques que puguin afectar la seguretat.

- Les tècniques segures de manipulació de càrregues en alçada.

- Característiques i comportament de l'arbre davant de la poda

- Interferències i serveis afectats

Contingut formatiu per a la prevenció i extinció d'incendis (Grup 5)

Tindrà una durada mínima de 6 hores, s'esquematitza de la següent forma:

A. Definició dels treballs

- Classes de foc.

- Química del foc.
- Triangle del foc.
- Combustible.
- El fum.
- Calor.

B. Tècniques preventives específiques

- Propagació d'un incendi.
- Evolució d'un incendi.
- Actuació en un incendi.
- Comportament davant d'un incendi.
- Mètodes d'extinció.

C. Mitjans auxiliars, equips i eines.

Operacions amb autobomba.

Utilització de maquinària lleugera.

Maquinària pesada.

Eines manuals.

Proteccions individuals.

D. Verificació, identificació i vigilància del lloc de treball i el seu entorn.

- Reacció en cadena.
- Propietats dels combustibles.
- Combustió de líquids.
- Combustió de sòlids.
- Gasos tòxics en el fum.
- Pla d'autoprotecció
- Resistència al foc

E. Interferències entre activitats

- Activitats simultànies o successives.
- Ventilació del lloc de treball. Sorolls.
- Senyalització i trànsit.

F. Drets i obligacions

- Marc normatiu general i específic.
- Organització de la prevenció.
- Foment de la presa de consciència sobre la importància d'involucrar-se en la prevenció de riscos laborals.
- Participació, informació, consulta i propostes.

En conseqüència, es podran desenvolupar accions formatives específiques de 6 hores i altres accions formatives que incloguin els continguts d'oficis diversos, amb la durada que s'indica en el punt anterior, per a aquelles persones treballadores que, prèviament, hagin cursat una acció formativa completa de 20 hores així com per a aquelles altres que obtinguin una formació de nivell bàsic, intermedi o superior segons s'estableix en el RD 39/1997, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

CVE-DOGC-A-20035055-2020

En qualsevol cas, es mantenen les accions formatives de 20 hores de durada per a les persones treballadores que només desitgin realitzar un dels oficis.

Tercer

Nivell bàsic de prevenció de riscos laborals

Contingut formatiu per al nivell bàsic de prevenció en el sector, per almenys els delegats de prevenció i els recursos preventius, que tindrà una durada mínima de 60 hores, i que s'esquematitza de la següent forma:

A. Conceptes bàsics sobre seguretat i salut

- El treball i la salut. Els riscos professionals. Factors de risc.
- Danys derivats del treball. Els accidents de treball i les malalties professionals. Altres patologies derivades del treball.
- Marc normatiu bàsic en matèria de prevenció de riscos laborals. Deures i obligacions bàsiques en aquesta matèria.

B. Riscos generals i la seva prevenció

- Riscos lligats a les condicions de seguretat.
- Riscos lligats al medi ambient del treball.
- La càrrega de treball, la fatiga i la insatisfacció laboral.
- Sistemes elementals de control de riscos. Mitjans de protecció col·lectiva i equips de protecció individual.
- Plans d'emergència i evacuació.
- El control de la salut dels treballadors.

C. Riscos específics i la seva prevenció.

- Diferents fases d'obra i les seves proteccions corresponents.
- Implantació d'obra. Locals higiènic-sanitaris, instal·lacions provisionals etc.

D. Elements bàsics de gestió de la prevenció de riscos

- Organismes públics relacionats amb la seguretat i salut en el treball.
- Organització preventiva del treball: rutines bàsiques.
- Documentació: recollida, elaboració i arxiu.
- Representació dels treballadors. Drets i obligacions (delegats de prevenció, Comitè de seguretat i salut, treballadors designats, etc.)

E. Primers auxilis

- . Procediments generals.
- . Pla d'actuació.

La formació de Nivell bàsic en el sector forestal haurà de comptar amb 50 hores lectives per a la realitzada abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu del sector de serveis forestals de Catalunya i 60 hores lectives per a la impartida des de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu del sector de serveis forestals de Catalunya.

(20.035.055)