

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**10265** *Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de actividades forestales.*

Visto el texto del Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (código de convenio: 99100225012019), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 2019, de una parte por los designados ASERPYMA, ASEMFO Y FEEF, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 27 de junio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

#### I CONVENIO ESTATAL PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES

##### Preámbulo

El I Convenio estatal para el sector de actividades forestales se articula como el siguiente paso lógico de negociación colectiva de carácter nacional tras el I Acuerdo marco para el sector de Actividades Forestales.

El objetivo principal de este Convenio Colectivo es regular las condiciones laborales de las personas trabajadoras y las empresas del sector de actividades indicadas en su ámbito funcional, las actividades forestales.

Pero es que además, tanto para las centrales sindicales como para las patronales intervinientes, este documento expresa algo que va más allá de la mera regulación laboral y es, la necesidad de concluir un proceso de maduración de un sector, el forestal, que puede y debe contribuir en los años venideros a la consolidación del «empleo verde».

En este sentido, las partes firmantes de este texto son conscientes de la importancia que tiene esta negociación colectiva para consolidar un sector que tiene una importancia estratégica fundamental para el desarrollo de las zonas rurales de nuestro país.

Los instrumentos legislativos están de nuestro lado, tanto a nivel comunitario como a nivel nacional y regional, y las actividades forestales y medioambientales son un eje transversal en las políticas de generación de empleo en nuestro país. Los Planes de Desarrollo Rural de las diferentes comunidades autónomas, contemplan medidas transversales de inversión pública en materia forestal.

Los Fondos Europeos de Desarrollo Rural y de Desarrollo Regional del marco comunitario 2014-2020, llevan al territorio medidas y acciones encaminadas a lograr la profesionalización del sector forestal y la implantación de políticas activas de generación de empleo.

Con la negociación de la nueva Política Agraria Común a partir de 2021 que acaba de comenzar se pretende impulsar el desarrollo del sector forestal y su contribución a las principales políticas desarrolladas en España en materia de biodiversidad, agua, cambio climático y lucha contra la despoblación.

Esta programación ahonda en la imbricación del territorio forestal como una parte muy importante del mundo rural, al que pertenece, y a cuyo desarrollo ha de coadyuvar de forma activa perfeccionando el equilibrio entre los tres pilares imprescindibles de la gestión forestal sostenible, es decir, el económico, el ecológico y el social.

Y es en dos de esos pilares, el económico y en el social, donde este instrumento de negociación colectiva del que se han dotado las partes tiene especial significado:

En el aspecto económico, es voluntad inequívoca de las partes negociadoras del presente convenio del sector forestal dotar al colectivo a las personas empleadas que prestan servicios en sus áreas de actividad de unas mejores condiciones económicas y laborales y en sintonía con el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 18/7/2018).

En el aspecto social, este Convenio supone consolidar la regulación de las condiciones que permiten la profesionalización del sector, y sin duda, mirar al horizonte del mundo rural con una perspectiva mucho más amplia de la que hasta ahora existía, pues como antes se ha dicho, el sector forestal y las actividades laborales con él relacionadas pueden, y deben ser, un nicho de generación de empleo estable en las zonas rurales, donde por otro lado es difícil encontrar iniciativas empresariales duraderas en el tiempo y generadoras de alto número de empleos.

Es por ello que las partes se comprometen a seguir manteniendo una relación constante entre ellas que permitan a este Convenio alcanzar los objetivos marcados, entre los que destacan la efectiva concertación social; continuar combatiendo las malas prácticas en el ámbito forestal; dar respuesta a los problemas sociales, laborales y económicos que afectan a las partes signatarias y que son específicos de este sector de actividad; consolidar la profesionalización del sector y la mejora de las condiciones en las que se desarrollan estos trabajos; lograr una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el sector, conciliando a su vez la vida personal, laboral y familiar; garantizar la salud, integridad, seguridad y formación de todas las personas trabajadoras y en definitiva trabajar, como no, por el mantenimiento y conservación de los montes y espacios naturales de nuestro país, desde el respeto a la sostenibilidad de los recursos naturales.

## CAPÍTULO I

### Partes signatarias y naturaleza jurídica

#### Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son firmantes del presente Convenio Colectivo Estatal, de una parte, la Asociación Nacional de Empresas Forestales (ASEMFO), la Asociación de Empresas de Restauración Paisajística y de Medio ambiente (ASERPYMA) y la Federación Española de Asociaciones de Empresas Forestales y del Medio Natural (F.E.E.F.), como representación empresarial, y, de otra parte, la Federación de Industria de CCOO y la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos DE UGT en nombre y representación de las personas trabajadoras.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente Convenio.

### Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente se suscribe al amparo del Título III del T.R.L.E.T. en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Lo establecido en este Convenio no podrá afectar a lo dispuesto en los acuerdos o convenios colectivos vigentes.

## CAPÍTULO II

### Disposiciones generales

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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

a) Tratamientos silvícolas, talas, podas, desbroces, cortafuegos, clareos, eliminación de especies invasoras, prevención de incendios forestales, en razón de su consideración como una parte de los tratamientos silvícolas siempre que no sean realizados por operativos de prevención y extinción de incendios forestales, siempre en el ámbito forestal.

b) Repoblaciones forestales y restauraciones paisajísticas del medio natural, siempre en el ámbito forestal.

c) Preparación y conservación de áreas recreativas siempre en el ámbito forestal.

d) Gestión forestal para el aprovechamiento de la biomasa.

e) Otras actividades relacionadas con la conservación, ordenación y vigilancia de los espacios naturales, siempre en el ámbito forestal.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella. La inclusión requerirá el dictamen previo favorable de la Comisión mixta paritaria y la posterior ratificación unánime de la comisión negociadora.

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

#### Artículo 4. *Ámbito personal y material.*

Estarán afectadas por este Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras que realicen sus cometidos al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional, excepto las excluidas o afectadas por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

El contenido del presente Convenio Colectivo se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo su ámbito y con la vigencia que en el propio convenio se determina.

Quedan incluidas expresamente en el ámbito de este convenio empresas y subcontratas de multiservicios y servicios auxiliares que tengan entre sus actividades la forestal aunque no sea su actividad principal. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 del T.R.E.T respecto de la prioridad aplicativa de los convenios de ámbito inferior.

#### Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio nacional.

#### Artículo 6. *Ámbito temporal.*

1. Vigencia. El presente convenio colectivo se acuerda para los años 2018 a 2021 ambos inclusive.

2. Denuncia. La parte que desee denunciar el Convenio Colectivo, deberá efectuarlo por escrito dirigido a la otra parte, dentro del último mes de su vigencia, y deberá concretar las materias objeto de negociación.

3. Prórroga. Se aplicará lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

#### Artículo 8. *Derecho supletorio.*

En todo caso, serán de aplicación supletoria y obligatoria los contenidos del presente Convenio no contemplados en los de ámbito inferior.

#### Artículo 9. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Todas las condiciones laborales retributivas que se establecen en el presente Convenio, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

2. Las condiciones indemnizatorias (incluyendo dietas y medias dietas), suplidos así como las condiciones laborales no retributivas exclusivamente serán compensables y absorbibles en los términos del art. 26.5 del T.R.E.T por conceptos homogéneos.

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria que deberá formalizarse en el plazo de los 30 días siguientes a la firma del mismo, que será responsable de la interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por ocho representantes, cuatro corresponderán a la representación empresarial y cuatro a la representación sindical, de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

Asimismo, esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de personas asesoras en cuantas materias sean de su competencia. Serán designadas libremente por cada una de las partes y hasta un máximo de uno por parte.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Mediación de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Entender, entre otras, de cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
- Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
- Recibir las comunicaciones de aplicación de la disposición transitoria del convenio, valorar si resulta de aplicación el convenio y validar mediante informe en el plazo de 15 días desde la recepción a los exclusivos efectos el cumplimiento o no del requisito de aplicación de dicha disposición transitoria en lo que se refiere a los plazos de licitación y plazos de presentación de la petición de aplicación de dicha disposición transitoria.

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

Las reuniones de la Comisión Paritaria revestirán, sobre la base de los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente tal calificación.

En las convocatorias ordinarias, la Comisión Paritaria deberá resolver, con acuerdo o sin él, los asuntos que se le planteen en el plazo máximo de 7 días.

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

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

Se fija como domicilio a efectos de notificaciones el de la Asociación Nacional de Empresas Forestales (ASEMFO) y el de la Asociación de Empresas Restauradoras del Paisaje y Medio Ambiente (ASERPMA), en el paseo de la Castellana, 166, escalera 3, 9.º A (28046 Madrid). El lugar de las reuniones de la Comisión Paritaria será el que se fije en la convocatoria.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubieren transcurrido los plazos previsto en este apartado sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los trabajadores, por lo que para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un acta sucinta, en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen, quedando redactada de forma mancomunada por las partes. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión, teniendo el carácter de vinculante cuando ello ocurra.

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y a su Reglamento de desarrollo, publicados ambos en el «Boletín Oficial del Estado».

## CAPÍTULO III

**Ordenación del trabajo**Artículo 11. *Organización del trabajo.*

1. La persona empleada estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona empleada debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los acuerdos o convenios colectivos y las órdenes e instrucciones adoptadas en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, ambas partes se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

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

## CAPÍTULO IV

**Estructura profesional**Artículo 12. *Clasificación funcional.*

1. La clasificación profesional tiene un carácter meramente enunciativo y las empresas no estarán obligadas a cubrir todos y cada uno de los grupos profesionales y sus correspondientes niveles, dentro de su estructura organizativa.

2. La clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio se efectuará por grupos profesionales y sus correspondientes niveles.

3. Los distintos cometidos y funciones que definen cada grupo y nivel son meramente enunciativos y todas las personas trabajadoras estarán obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

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

## Grupo I. Personal titulado universitario:

- Personal titulado universitario de grado superior.
- Personal titulado universitario de grado medio.

## Grupo II. Personal administrativo:

- Personal Jefe Administrativo.
- Personal Oficial Administrativo.
- Personal Auxiliar Administrativo

## Grupo III. Personal operativo:

- Personal Técnico.
- Personal Encargado forestal.
- Personal Capataz forestal.
- Personal Oficial forestal

- Personal Especialista forestal
- Personal Peón forestal:

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

I. Personal titulado universitario.

– Personal Titulado Universitario de Grado Superior. Es la persona empleada que, estando en posesión de un título superior, cumple funciones o realiza trabajos adecuados a su preparación profesional, en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título y con responsabilidad sobre gestión y organización ante la Dirección de la empresa.

– Personal Titulado Universitario de Grado Medio. Es el que, estando en posesión de un título de grado medio, trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla funciones o trabajos propios de su grupo, según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo con cierta responsabilidad sobre gestión y organización.

De manera especial le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que deban realizarse y preparar los datos necesarios para la organización del trabajo de los restantes grupos.

II. Personal administrativo.

– Personal Jefe Administrativo. Es el que asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo su responsabilidad el personal administrativo.

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

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

– Personal Auxiliar administrativo. Es el que ayuda a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanografía en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes y preparación de recibos.

III. Personal operativo.

– Personal Técnico: persona trabajadora, como mínimo con titulación de formación profesional en grado medio o superior, que planifica y coordina las cuadrillas forestales en la ejecución de trabajos silvícolas, realiza mediciones topográficas de obras, inventario de flora y fauna, así como cualquier otro trabajo bajo las órdenes de sus superiores.

– Personal Encargado. Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsables de su disciplina y seguridad. Confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará toda clase de planos y croquis.

– Personal Capataz. Es aquel que interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, además de realizar su trabajo dirige personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo

responsable de su disciplina, rendimiento, seguridad y traslado en vehículos habilitados al efecto, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Asimismo, confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando del material y del vestuario a su cargo. Será responsable de las comunicaciones con los equipos radiotransmisores.

– Personal Oficial. Es el que con los conocimientos prácticos necesarios y, en su caso, en posesión del carnet de conducir adecuado, presta servicios con maquinaria pesada, retroexcavadoras, motoniveladoras, vehículos autobombas, tractores oruga, de cadena o máquinas agrícolas similares, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de los mismos, así como la reparación, tanto en ruta, como en taller o a pie de obra, de las averías más elementales. Cuando esté en posesión de la formación adecuada tendrá entre sus funciones la planificación y aseguramiento de zonas de trabajo seguras para la ejecución de las actividades forestales incluyendo entre otras el descargo de líneas eléctricas o las actividades propias de piloto de seguridad en operaciones en infraestructuras ferroviarias.

– Personal Especialista. Se encarga de trabajos para los cuales se requiere preferentemente esfuerzo físico y atención que se ejecutan bajo instrucciones concretas, dotado de una especial destreza, experiencia en el desarrollo de trabajos por encima de tres metros de altura, trata plagas mediante la utilización de productos fitosanitarios, realiza podas especiales, con la correspondiente preparación física y formativa. Realiza sus tareas mediante el uso habitual de maquinaria tal como motosierra, desbrozadora, astilladora, etc.

– Personal Peón. Es el que realiza trabajos que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico, atención y una formación o instrucción básicas. Fundamentalmente, realiza sus tareas de modo manual o mediante el uso de maquinaria sencilla, motosierra, desbrozadora, etc.

Igualmente, puede realizar labores de vigilancia diurna o nocturna en las instalaciones y parque de maquinaria de la empresa, de las obras forestales en ejecución de la gestión de productos y subproductos del monte o de cualquier zona forestal que lo requiera.

## CAPÍTULO V

### **Movilidad geográfica, funcional y trabajos de superior e inferior categoría**

#### Artículo 14. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa procederá entre trabajadores equivalentes del mismo grupo profesional y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de las personas trabajadoras y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

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

#### Artículo 15. *Movilidad geográfica y movilidad por violencia de género.*

En caso de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con

disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

## CAPÍTULO VI

### Ingresos y ceses

#### Artículo 16. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su clara y decidida voluntad por la estabilidad y la calidad del trabajo en este sector. Ambas partes son conscientes de la importancia del sector como demandante de empleo, fundamentalmente, en las áreas rurales de nuestro Estado, y de la utilidad pública e incuestionable del sector al ser fundamental para la supervivencia del medio natural de nuestro territorio nacional frente, entre otros, al riesgo de los incendios forestales y la necesidad de conservación del medio natural.

#### Artículo 17. *Período de prueba.*

1. El ingreso del personal tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes reglas:

- Personal titulado universitario: seis meses.
- Personal Administrativo, personal encargado y personal capataz: dos meses.
- Personal operativo: dos meses.
- Personal Peón: un mes.
- Contratos en prácticas: dos meses.
- Contratos para la formación y aprendizaje: un mes.

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

3. La persona empleada durante este periodo viene obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas o reconocimientos médicos, estos últimos, a través de los servicios de vigilancia de la salud cuando lo estime conveniente la empresa.

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

5. Superado el período de prueba, la persona empleada pasará a formar parte de la plantilla de la empresa en el subgrupo que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

#### Artículo 18. *Promoción profesional.*

La promoción profesional tendrá lugar teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de la persona empleada, así como las facultades organizativas de la empresa, garantizando los principios de igualdad, objetividad y ausencia de discriminación.

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

1. Los grupos de personal técnico y la de Personal Jefe administrativo son de libre selección por parte de la empresa.

2. Cuando se produzca una vacante en el grupo del Personal Administrativo, excepto para el Personal Jefe administrativo, tendrán derecho a optar a la misma, en igualdad de méritos, las personas trabajadoras de ese centro de trabajo.

3. Siempre que exista una vacante en cualquiera de los grupos del personal operativo fijo se ofertará la misma a las personas trabajadoras del grupo del centro de trabajo en el que se produjere la vacante por si alguno estuviese interesado en la misma, siempre y cuando cumpla los requerimientos de la empresa y el puesto de trabajo.

#### Artículo 19. Ceses.

Se establece un preaviso de cese de, como mínimo, quince días naturales para los contratos superiores a 6 meses de duración. Este preaviso obliga tanto a la empresa como persona trabajadora y deberá ser formalizado por escrito.

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

Igualmente, la empresa, de no comunicar al trabajador el cese con la citada antelación, vendrá obligada a abonar los días de salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido.

#### Artículo 20. Titulaciones Académicas.

A las personas trabajadoras de la plantilla actual, beneficiarios del presente Convenio, no podrá exigírseles título académico alguno para el desempeño de su función habitual.

En los casos de los nuevos ingresos o promociones internas se podrá exigir la aptitud o titulación pertinente adecuada a las tareas a desarrollar.

## CAPÍTULO VII

### Modalidades de contratación

#### Artículo 21. Contratación.

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio– será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe la persona empleada, el grupo profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las peculiaridades que se expresan en los artículos siguientes y con respeto al principio de causalidad en la contratación.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo el concepto de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, se tendrán en cuenta los méritos de las personas candidatas y la presencia equitativa de ambos sexos.

## Artículo 22. *Modalidades de contratación.*

### Personal Fijo Discontinuo.

Serán de aplicación las disposiciones legales por las que se rige este colectivo las previstas en particular en el artículo 15.8 de L.E.T., para personal fijo de carácter discontinuo y que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, las normas específicas siguientes:

Este personal deberá ser llamado cada vez que vayan a iniciar las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, y dado el carácter propio del sector, el llamamiento del personal podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden relativo y sucesivo de antigüedad.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de manera fehaciente, con una antelación mínima de diez días, a la fecha del inicio de la actividad del centro de trabajo de que se trate. En el plazo de siete días, a partir de la notificación del llamamiento, la persona empleada deberá confirmar su asistencia al trabajo. Este plazo se reducirá automáticamente en los supuestos en los que se adjudique a la empresa un servicio sin la antelación suficiente para cumplir con el plazo de los diez días mencionados.

Para que produzca efectos la suspensión del contrato, ésta deberá ser notificada a la persona afectada por escrito en la misma la necesidad de la suspensión. En todo caso, de cada suspensión se dará cuenta por cada Empresa a la RL.T. El orden de salida, de no producirse a la vez para todo el personal fijo discontinuo, se realizará por orden inverso al de llamamiento.

Ante la necesidad de nuevas contrataciones, se tendrán en cuenta a personas que integren colectivos más afectados por el desempleo (jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, personas discapacitadas y quienes lleven más de seis meses en situación de desempleo).

### Contrato de obra y/o servicio.

Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y se formalizará siempre por escrito.

Con carácter general, este contrato, con independencia de su duración que en ningún caso será superior a 4 años tendrá por objeto una obra o servicio determinado y terminará cuando finalicen los trabajos del nivel profesional de la persona empleada en dicha obra o servicio.

No obstante lo anterior, este tipo de contrato podrá tener por objeto más de una obra o servicio determinado siempre que tengan autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa y aparezcan claramente identificadas en el objeto del contrato o sus anexos. Dado que la actividad se presta sobre amplias áreas territoriales, se considera que las personas trabajadoras prestan servicios con carácter móvil mientras dichos servicios se presten en un radio máximo de 50 kilómetros.

A tal fin, la empresa proporcionará los medios que resulten convenientes para facilitar los desplazamientos dentro del centro de trabajo móvil o abonará los conceptos compensatorios al uso de medios propios de las personas trabajadoras para realizarlos.

Esta modalidad contractual se podrá extender durante un máximo de cuatro años consecutivos.

El cese de las personas trabajadoras deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito a la persona empleada con una antelación de quince días naturales.

No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona empleada que cese por finalización de su contrato tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar la indemnización correspondiente de salario por cada año trabajado conforme establece el artículo 49.1.c) de la Ley del Estatuto de los trabajadores. (12 días.)

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

En atención a las características del sector, que comporta frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas, las empresas podrán celebrar contratos eventuales cuando concurren las causas previstas en el artículo 15.1 b) del ET, siendo su duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Cuando se celebren estos contratos por un plazo inferior a la duración máxima establecida podrán prorrogarse por una sola vez antes de su final, por acuerdo entre las partes, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del mencionado plazo máximo, 12 meses.

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

Contratos formativos.

Contrato de trabajo en prácticas:

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato supere los dos años y sin que la de cada prórroga pueda ser inferior a la duración mínima del contrato.

Todas las personas trabajadoras contratadas en prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos que los especificados para las personas trabajadoras de la misma categoría, excepto sus retribuciones, que serán, durante el primer año del 60% y en el segundo del 75% del salario fijado en este Convenio para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato para la formación y el aprendizaje:

El contrato para la formación y el aprendizaje que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica de la persona empleada contratada. Esta deberá carecer de la cualificación profesional requerida para concertar un contrato en prácticas.

La duración mínima de este contrato será de 6 meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar hasta dos prórrogas por períodos mínimos de seis meses sin exceder de tres años.

La retribución de la persona empleada será el 70%, 80% y 85% durante el primer, segundo o tercer año, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para una persona que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, sin que en

ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo caso, en materia de contratos formativos (prácticas o formación y aprendizaje) se estará siempre a la legalidad vigente, en caso de que se produzca alguna modificación.

#### Artículo 23. *Personal con discapacidad.*

Se respetará la cuota del 2% de reserva de puestos de trabajo en cumplimiento del art. 42.1 de la Ley General de las Personas con Discapacidad.

### CAPÍTULO VIII

#### Ordenación del tiempo de trabajo

#### Artículo 24. *Jornada laboral.*

Se acuerda adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquella. La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1770 horas.

Las empresas que tengan establecida una jornada anual inferior a la pactada mantendrán dicha jornada como condición más beneficiosa, no viéndose afectadas por ninguna reducción.

Ambas representaciones, teniendo en cuenta las especiales características del trabajo forestal, acuerdan la posibilidad de una distribución irregular y flexible de la jornada pactada, de modo que se podrán establecer, a criterio de la empresa, períodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo pueda incrementarse hasta un máximo de una hora ordinaria diaria a compensar en otros momentos del año, debiendo establecer la empresa un preaviso mínimo de cinco días.

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

Cuando se trabaje a turnos, se hará en régimen de jornada continuada. Siempre que la jornada total diaria de trabajo se realice de forma continuada la persona empleada tendrá derecho a un período de descanso de 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

El personal que trabaje en régimen de turnos y no fuese relevado a la finalización de su jornada normal por el personal que corresponda, estará obligado a permanecer en su puesto de trabajo durante un máximo de dos horas y, transcurridas éstas, será sustituido por otro trabajador.

Las personas trabajadoras, previo aviso a la Dirección de la empresa y visto bueno por parte de la misma, podrán intercambiar días de libranza, período de vacaciones etc., entre personas de igual grupo profesional.

Este aviso se realizará por escrito y con una antelación mínima de cuatro (4) días hábiles en el caso de días de libranza y de dos meses en los casos de vacaciones.

El cambio de turno se podrá realizar así mismo entre personas de igual grupo profesional, previo conocimiento y aceptación por parte de la empresa y con una antelación de siete días y siempre y cuando no afecte al correcto desarrollo de los trabajos.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Atendiendo al objetivo de empleo, las partes firmantes acuerdan preferentemente compensar las horas extraordinarias con tiempo equivalente de descanso, en lugar de retribuir las monetariamente.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes serán de obligada realización, así como aquellas otras que vengan determinadas por puntas de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan cubrirse mediante la utilización de cualquiera de las modalidades de contratación previstas legalmente.

#### Artículo 26. *Descanso semanal.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderán el sábado y el domingo salvo que por el tipo de trabajo no puedan ser disfrutados esos días.

Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- b) Los trabajos guardería.
- c) Los prestados en áreas recreativas y centros de interpretación.

En estos casos, el descanso semanal se adecuará a las necesidades del trabajo, estableciéndose turnos rotativos para su disfrute, y pudiendo acumularse por períodos de hasta catorce días.

#### Artículo 27. *Permisos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Una hora de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones, en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. Las personas trabajadoras tendrán derecho a La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- g) Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario para realizar exámenes de adquisición de su nacionalidad española.

#### Artículo 28. *Vacaciones.*

La persona empleada tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, de 30 días naturales.

La Dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones atendiendo a las necesidades de la misma y respetando los siguientes criterios:

- a) La Dirección de la Empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
- b) El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado hasta un máximo de dos periodos mediante acuerdo entre la persona empleada y la empresa.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones éstos serán rotativos por períodos interanuales.

d) Su disfrute será obligatorio dentro de cada año natural no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

e) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

f) Si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona empleada disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona empleada podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica.

g) La retribución de las vacaciones será el salario ordinario y habitual de las personas trabajadoras ya sea fijo o variable promediado en los doce últimos meses.

#### Artículo 29. *Distancias.*

Las personas trabajadoras del ámbito forestal comenzarán la jornada en el punto de encuentro (lugar del término municipal o núcleo urbano más cerca de aquél en el que se estén ejecutando los trabajos) y la terminarán en el tajo.

#### Artículo 30. *Suspensión de trabajo por lluvia y otros fenómenos atmosféricos.*

Las personas trabajadoras que, una vez presentados en el lugar de trabajo, no pudieran prestar servicios por la especial severidad de las circunstancias climatológicas, devengarán el 50% del salario si la suspensión del trabajo se produjera antes de su iniciación o durante el transcurso de las dos primeras horas, y el salario íntegro si el tiempo de trabajo hubiera superado las dos horas. En este último supuesto, la persona empleada deberá recuperar las horas no trabajadas, hasta un máximo de cuatro horas perdidas por jornada, en días sucesivos a razón de una hora diaria, previa comunicación de la empresa a las personas trabajadoras afectadas.

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

a) Mantener a los mismos en alta con abono de haberes y, consecuentemente, con el deber de la persona empleada de recuperar las horas no trabajadas por ampliación de la jornada legal en días sucesivos. O bien,

b) Suspender el contrato de trabajo por causa inimputable quedando, por lo tanto, suspendidas las obligaciones de la persona empleada de prestar servicios y de la empresa de abonar el salario correspondiente a los días durante los cuales se suspendió el contrato, comunicándose esta suspensión a la Administración Laboral a los efectos oportunos. La suspensión del contrato finalizará cuando así lo comunique la empresa a la persona trabajadora, una vez hayan cesado las circunstancias meteorológicas adversas, comunicándolo asimismo a la Administración Laboral.

## CAPÍTULO IX

**Estructura salarial**Artículo 31. *Salario.*

Los salarios pactados para las personas trabajadoras son los establecidos en el anexo 1 de Tablas correspondientes del presente Convenio Colectivo, siendo aplicables a partir del 1 de enero de 2018.

El salario podrá ser abonado bajo la modalidad de salario hora global para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios de manera temporal. Este salario hora global comprenderá el importe de la retribución ordinaria más la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extraordinarias, reservando el importe de las vacaciones para su disfrute o pago al término del contrato de Convenio Colectivo

Artículo 32. *Estructura salarial.*

La estructura salarial se compone de:

- a) Salario Base.
- b) Complementos salariales.

Artículo 33. *Complementos salariales.*

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

1. Plus de nocturnidad. Las personas trabajadoras que presten sus servicios entre las 22 y las seis horas percibirán por cada hora efectivamente trabajada en ese período un complemento del 25% sobre el salario base mensual, en proporción a las horas efectivamente trabajadas, se exceptúan de este plus, las personas trabajadoras cuyo trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y por tanto en su salario ya se haya contemplado esta situación.

2. Plus de distancia. En el caso de que una persona empleada tenga que desplazarse del centro habitual de trabajo a otro que considere la empresa, percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilómetro en el caso de utilización de transporte propio.

3. Complemento IT. En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo (excluyendo los accidentes de trabajo *in itinere*) o enfermedad profesional que dé lugar a una hospitalización de más de tres días, las personas trabajadoras percibirán un complemento desde el primer día de la baja con la referida hospitalización, que juntamente con las prestaciones recibidas, les garantice el 100% del salario de las tablas salariales previstas en el presente convenio.

Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. La persona empleada tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año.

2. La cuantía de las gratificaciones extraordinarias para jornada completa se establecerá en las tablas salariales. En las jornadas parciales la cuantía será proporcional a la parcialidad del contrato.

3. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

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

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

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

## CAPÍTULO X

**Seguridad y salud en el trabajo**

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo aplicarán la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral contenida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Artículo 35. *Salud laboral.*

En cuanto a la formación e información previa en materia de seguridad y salud laboral se estará a lo establecido en el art. 19 de la LPRL

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras, cuya actividad así lo exija, ropa de trabajo adecuada, por cada anualidad. Sin perjuicio de ello, tales prendas serán sustituidas antes del tiempo previsto, en caso de deterioro de las mismas y previa su devolución a la dirección de la empresa.

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

En caso de cese de la persona empleada, deberá devolver todas las prendas de trabajo y de protección facilitadas por la empresa, pudiendo ser deducido de su salario el importe de las mismas en caso de no ser devueltas. Se exceptúan de esta devolución los buzos normales de trabajo, las botas y los guantes.

## Vigilancia de la salud.

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

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

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a cada puesto de trabajo. Aquellas personas trabajadoras y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

## CAPÍTULO XI

**Derechos sindicales**Artículo 36. *De los representantes de las personas trabajadoras.*

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal y a los/as Delegados/as Sindicales de la Sección Sindical de la Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no pudiendo despedir una persona empleada ni perjudicarla de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocerán el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas.

Artículo 38. *De la acción sindical.*

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remite su sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados/as de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 39. *Delegado/a sindical.*

Se reconoce, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, la figura del Delegado/a sindical en aquellas empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores.

El/La Delegado/a sindical, que será elegido/a en la forma que previene la citada Ley, que deberá estar dado/a de alta en su respectiva empresa.

El número de Delegados/as sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- De 250 a 750 personas empleadas: Uno/a.
- De 751 a 2.000 personas empleadas: Dos.
- De 2.001 a 5.000 personas empleadas: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un/a solo/a delegado/a sindical.

Artículo 40. *Funciones del/de la Delegado/a sindical.*

El/La Delegado/a sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de empresa, tendrá las mismas garantías que las legalmente establecidas para las personas que integren a aquél, así como los siguientes derechos:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de su Comité estando obligado a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda o se le requiera justificadamente.

b) Asistir a las reuniones del Comité de empresa y de los demás órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

c) Ser oído/a previamente por la empresa a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados/as a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones por faltas graves que impongan a estos últimos.

d) A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 personas empleadas.

#### Artículo 41. *Comités de empresa y Delegados/as de personal. Competencias.*

Serán elegibles todas aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima en la empresa de cuatro meses y medio.

El Comité de empresa o los/as Delegados/as de personal, en su caso, tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico, sobre la situación de la producción y sus ventas, sobre los programas de producción cuando los haya y sobre la probable evolución del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

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

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

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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

8. Ejercer una labor:

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

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del ET.

9. Participar en la gestión de las obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o sus familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

11. Informar a las personas a las que representan en todos los temas y cuestiones señaladas en el número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deban emitir el Comité de Empresa o los/as Delegado/as de Personal a tenor de sus competencias deberán elaborarse en el plazo de quince días.

12. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación de la persona empleada en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de personal y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de las personas trabajadoras, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si la persona empleada optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de las demás personas empleadas, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) El crédito de horas mensuales retribuidas para cada Delegado/a de personal, miembro de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación será el siguiente:

Hasta 100 personas empleadas: 20 h.

Desde 101 hasta 250 personas empleadas: 25 h.

Desde 251 hasta 500 personas empleadas: 30 h.

Desde 501 hasta 750 personas empleadas: 35 h.

De 751 en adelante: 40 h.

Las personas que integran los Comités de Empresa, los/as Delegados/as de Personal y los/as Delegados/as Sindicales podrán ceder sus horas a uno o varios afiliados/as de su mismo Sindicato siempre que pertenezcan al mismo centro de trabajo, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados, total o parcialmente, del trabajo y sin perjuicio de su remuneración.

En cualquier caso está circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan las personas que integren los Comités de empresa o Delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras Entidades.

#### Artículo 42. *Prácticas antisindicales.*

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad

Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

#### Artículo 43. *Formación profesional.*

Las personas empleadas con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona empleada pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial.

Se facilitará el ejercicio de los derechos educativos individuales de todas las personas trabajadoras, especialmente el de aquéllos/as con menor cualificación:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- Permitiendo e impulsando, dentro de las posibilidades técnicas y de producción de la empresa, el uso por los/as trabajadores/as de la figura de los permisos individuales de formación.

- Se procurará introducir dentro de los Planes de Formación, una formación específica orientada a incorporar mujeres a puestos tradicionalmente masculinos y viceversa; cumpliendo, en todo caso, los Planes de Igualdad que pudieran tener las empresas, y también orientada al desarrollo profesional de las trabajadoras menos cualificadas que permita su acceso a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

Las organizaciones firmantes del Convenio suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, en los ámbitos funcional y territorial del referido Acuerdo, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el Sector y consideran la Formación Continua de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional de la persona empleada.

## CAPÍTULO XII

### Medio ambiente

#### Artículo 44. *Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.*

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector forestal debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes conforme al preámbulo del presente Convenio.

## CAPÍTULO XIII

### Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 45. *Adhesión al V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.*

Las partes se adhieren de modo expreso al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y a su Reglamento de desarrollo, publicados ambos en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 46. *Cláusula de descuelgue.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

## CAPÍTULO XIV

### Régimen Disciplinario

Artículo 47. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas empleadas y la empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable de la persona empleada, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras afectados por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona empleada.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Artículo 48. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves los siguientes comportamientos:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

f) No comunicar a la Dirección de la empresa los cambios de domicilio o los datos relativos a la Seguridad Social que aquélla deba conocer.

g) La inobservancia de las normas en materia de salud en el trabajo que no entrañen riesgo grave para la propia persona empleada, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

2. Se consideran como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de persona empleada, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) El no portar el buscapersonas o no estar localizable en los períodos de disponibilidad según cuadrante.
- n) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- ñ) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- p) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona empleada o a sus compañeros/as.

### 3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual y la toxicomanía, siempre que afecten negativamente al rendimiento durante el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) Los malos tratos de palabra u obra y las faltas graves de respeto y consideración a personas con mayor grado jerárquico, compañeros/as o subordinados/as.
- m) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjudiquen gravemente a la empresa o a terceras personas. Se incluye en este supuesto la conducción temeraria de cualquier vehículo a disposición del servicio, incurriendo también en esta falta a personas con mayor grado jerárquico que toleren o encubran las faltas de sus subordinados/as.
- n) La negativa a utilizar los elementos de protección individuales o colectivos en materia de sanidad y salud laboral.
- ñ) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona empleada hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- o) El consumo de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes durante la jornada de trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento y/o a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- p) Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, cuando se produzcan por cualquier persona empleada por la empresa con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### Artículo 49. Sanciones.

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

- a) Por falta leve. Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a dos meses, traslado a centro de trabajo de distinta localidad durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

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

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

**Artículo 50. Prescripción.**

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

## CAPÍTULO XV

**Derechos sociales****Artículo 51. Seguro de accidente.**

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, a partir de la entrada en vigor del Convenio y durante el resto de la vigencia del mismo:

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la suma de 30.000 euros.

En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la suma de 20.000 euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona empleada, la indemnización se hará efectiva al mismo o en caso de fallecimiento a los herederos legales de la persona empleada. La incapacidad permanente o gran invalidez deberá ser declarada por el Organismo Oficial Competente.

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

**Artículo 52. Igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.**

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas del Sector sea real y efectivo y a dar cumplimiento en todo caso a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y demás legislación de desarrollo.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas empleadas.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable.

**Artículo 53. Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

1. Se acuerda la constitución de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector forestal, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones

preventivas de la empresa y de las personas trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Éste Comisión asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

3. El órgano se denomina «Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Forestal» y sus funciones, composición, y demás características serán reguladas mediante acuerdo expreso a firmar por las partes durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 54. *Responsabilidad social empresarial.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

#### Artículo 55. *Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.*

##### 1. Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras/as.

De acuerdo con estos principios, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

#### Disposición adicional primera. *Género neutro.*

El presente convenio ha incorporado un lenguaje inclusivo, en los casos en los que no se ha realizado ha sido bien por cuestiones gramaticales o bien por posibles problemas interpretativos por respetar la redacción dada por disposiciones legales en vigor.

En estos casos debe entenderse que el sustantivo masculino se refiere a género neutro aplicable tanto a hombres como a mujeres sin distinción alguna.

Disposición transitoria primera. *Salario en contrataas licitadas o que se liciten a los 5 meses de la entrada en vigor del convenio.*

1. Las tablas salariales del anexo 1 son de obligatorio cumplimiento para todas las empresas y personas empleadas del sector forestal.

2. Sin perjuicio de lo anterior, como medida de mantenimiento del empleo, en aquellos procesos de licitación, públicos o privados, que se inicien, o ya se encuentren licitados, a la fecha de publicación del convenio y en los 5 meses posteriores a su publicación el porcentaje de incremento de las tablas de noviembre de 2020 hasta la finalización de vigencia de este convenio deberá ser negociado por las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras de dichas contrataas.

El importe resultante no podrá, en ningún caso, ser inferior a 12.600 euros más el 1,5% o 12.600 euros más el IPC Real del año 2020 para el caso de que el IPC real del 2020 sea superior al 1,5 % se llegue o no a acuerdo o exista o no representación legal de las personas trabajadoras. En cualquier caso se aplicará la orden por la que se regula el SMI del año en curso cuando el incremento sea inferior a aquel.

Cuando se extingan, por cualquier causa, las contrataas a las que se hace mención en este apartado segundo y sean adjudicadas de nuevo; las tablas salariales de aplicación serán en todo caso las que figuran en el anexo 1.

3. La empresa deberá comunicar su intención de aplicar esta disposición transitoria a la Comisión Paritaria de este convenio en el plazo máximo de 3 meses desde la firma del contrato.

En la petición se deberán informar los siguientes extremos:

- 1) Nombre de la empresa, CIF, domicilio a efectos de notificaciones y persona de contacto.
- 2) Copia íntegra del anuncio de licitación.
- 3) Número de personas empleadas afectadas por la disposición transitoria con especificación de grupos y categorías profesionales.
- 4) Representación Legal de las personas trabajadoras si la hubiera en su caso.

La Comisión Paritaria deberá emitir un informe a los exclusivos efectos de validar si se cumplen o no los siguientes requisitos (i) que el proceso de licitación, público o privado, se haya iniciado en los 5 meses posteriores a la publicación del presente Convenio Colectivo y (ii) si se ha presentado o no la petición de aplicación de la presente disposición en el plazo máximo de tres meses desde la firma del contrato o, en su caso, desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo.

Dicho informe deberá ser trasladado a la RLT o, caso de que no exista, a las personas trabajadoras individuales.

Hecho lo anterior, o en caso de no haber recibido informe de la comisión paritaria en el plazo de un mes, se abrirá el periodo de negociación con la RLT; o con portavoz ad hoc nombrado/a entre las personas trabajadoras, en caso de no existir RLT, pudiendo ser sustituido/a éste por un/a asesor/a de un sindicato a elección de las personas trabajadoras, que deberá concluir en el plazo máximo de diez días; transcurrido este plazo sin haber alcanzado acuerdo, la empresa podrá aplicar la disposición transitoria manteniendo, en todo caso, la subida mínima establecida en este apartado, sin perjuicio de las acciones de las personas trabajadoras en caso de que no haya existido negociación real.

Puede sustituirse esta negociación por un laudo arbitral obligatorio siempre que se solicite de común acuerdo por empresas y personas empleadas.

4. El trámite del apartado anterior, resulta de obligado cumplimiento para poder aplicar esta disposición transitoria. En caso de que no se haya comunicado la solicitud a la comisión paritaria o se dicte informe desfavorable por su parte en los términos

expresados en el apartado anterior, la aplicación de la disposición transitoria será nula de pleno derecho teniendo las personas trabajadoras derecho percibir las diferencias salariales entre los salarios percibidos y los salarios que figuran en las tablas hasta que se realicen correctamente los trámites que figuran en este artículo.

## ANEXO

## Tabla salarial

Funciones	Devengo	2018 - Euros	2019 - Euros	Hasta noviembre 2020 - Euros	Dic.-20 - Euros	2021 - Euros
Personal Titulado Universitario superior.	Salario mensual.	1.035,42	1.066,49	1.087,82	1.237,26	1.237,26
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	1.035,42	1.066,49	1.087,82	1.237,26	1.237,26
	Anual.	14.495,91	14.930,79	15.229,41	17.321,67	17.321,67
Personal Titulado Universitario medio.	Salario mensual.	985,73	1.015,31	1.035,61	1.184,02	1.184,02
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	985,73	1.015,31	1.035,61	1.184,02	1.184,02
	Anual.	13.800,27	14.214,28	14.498,57	16.576,21	16.576,21
Personal Técnico.	Salario mensual.	978,43	1.007,78	1.027,94	1.176,18	1.176,18
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	978,43	1.007,78	1.027,94	1.176,18	1.176,18
	Anual.	13.697,97	14.108,91	14.391,09	16.466,58	16.466,58
Personal Jefe administrativo.	Salario mensual.	972,58	1.001,76	1.021,79	1.169,92	1.169,92
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	972,58	1.001,76	1.021,79	1.169,92	1.169,92
	Anual.	13.616,13	14.024,61	14.305,10	16.378,87	16.378,87
Personal Oficial administrativo.	Salario mensual.	894,39	921,23	939,65	1.086,13	1.086,13
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	894,39	921,23	939,65	1.086,13	1.086,13
	Anual.	12.521,52	12.897,17	13.155,11	15.205,88	15.205,88
Personal Auxiliar administrativo.	Salario mensual.	865,17	900,00	908,94	1.054,81	1.054,81
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	865,17	900,00	908,94	1.054,81	1.054,81
	Anual.	12.112,13	12.600,00	12.725,20	14.767,37	14.767,37

Funciones	Devengo	2018 – Euros	2019 – Euros	Hasta noviembre 2020 – Euros	Dic.-20 – Euros	2021 – Euros
Personal Encargado.	Salario mensual.	963,81	992,73	1.012,58	1.160,52	1.160,52
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	963,81	992,73	1.012,58	1.160,52	1.160,52
	Anual.	13.493,37	13.898,17	14.176,13	16.247,32	16.247,32
Personal Capataz Forestal.	Salario mensual.	956,51	985,20	1.004,90	1.152,69	1.152,69
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	956,51	985,20	1.004,90	1.152,69	1.152,69
	Anual.	13.391,07	13.792,80	14.068,66	16.137,70	16.137,70
Personal Oficial Forestal.	Salario mensual.	912,66	940,04	958,84	1.105,71	1.105,71
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	912,66	940,04	958,84	1.105,71	1.105,71
	Anual.	12.777,27	13.160,59	13.423,80	15.479,95	15.479,95
Personal Especialista.	Salario mensual.	868,82	900,00	912,78	1.058,73	1.058,73
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	868,82	900,00	912,78	1.058,73	1.058,73
	Anual.	12.163,47	12.600,00	12.778,94	14.822,19	14.822,19
Personal Peón Forestal.	Salario mensual.	814,02	900,00	900,00	1.000,00	1.000,00
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad.	814,02	900,00	900,00	1.000,00	1.000,00
	Anual.	11.396,22	12.600,00	12.600,00	14.000,00	14.000,00

Nota.–Si se aprobase un Salario Mínimo Interprofesional superior a las cantidades a las que figuran en las presentes tablas, se aplicará el SMI en lugar de las tablas salariales aquí transcritas.