

**RESUELVE**

*Primero.*– Suprimir la plaza de Jefe de Servicio del S.A.M., clase 1.ª, de la Diputación Provincial de Soria, reservada a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal.

*Segundo.*– La presente resolución deberá notificarse a la Diputación Provincial de Salamanca y a la Subdirección General de Función Pública Local del Ministerio de Administraciones Públicas (Plaza de España, 17 – 28008 MADRID) y hacerse pública en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, podrán interponerse en los términos que se indican, los recursos siguientes:

- Potestativamente, recurso de reposición ante el propio órgano que la ha dictado en el plazo de un mes, desde el día siguiente a la recepción de la notificación de esta resolución, de acuerdo con el contenido de los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- Directamente, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente a la recepción de la notificación de esta resolución, ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de Valladolid, sede del órgano que ha dictado la resolución o ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de la circunscripción donde radica su domicilio, de acuerdo con los artículos 116 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre y 8.2, 14.2 y 25.1 de la Ley 29/1998 de 13 de julio Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Valladolid, 9 de marzo de 2009.

*El Director General  
de Administración Territorial,  
Fdo.: CLEMENTE PITA GARRIDO*

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO**

***CORRECCIÓN de errores de la Orden EYE/2222/2008, de 29 de diciembre, por la que se convocan subvenciones dirigidas al Plan Renove de Electrodomésticos, dentro de la Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética en España.***

Advertido el error en la citada Orden, publicada en el suplemento al «B.O.C. y L.» n.º 252, de 31 de diciembre de 2008, se procede a efectuar su corrección:

En la página n.º 76, punto Segundo.– Financiación:

- Donde dice: «Importe: 3.701.490 €»
- Debe decir: «Importe: 3.701.409 €»

***RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del II Convenio Colectivo para el Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León, con el código 7800335.***

Visto el texto del II Convenio Colectivo para el Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León, suscrito con fecha de 4 de febrero de 2009, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresas Forestales, ASEMFO y la Cámara de Contratistas de Castilla y León

y de otra, por los sindicatos UGT Federación Agroalimentaria CYL y CC.OO Federación Agroalimentaria CYL, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el artículo 32.1.d) de la Orden EYE 937/08, de 6 de junio, («B.O.C. y L.» de 11 de junio de 2008), por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales, definida en el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), esta Dirección General,

**ACUERDA**

*Primero.*– Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*– Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

*Tercero.*– Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 20 de febrero de 2009.

*El Director General de Trabajo  
y Prevención de Riesgos Laborales,  
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DíEZ MEDIAVILLA*

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR  
DE ACTIVIDADES FORESTALES DE LA COMUNIDAD  
DE CASTILLA Y LEÓN 2008 - 2012**

**CAPÍTULO I****Partes signatarias**

*Artículo 1.*– *Partes signatarias.*

Son firmantes del presente Convenio Colectivo regional, de una parte, la Asociación Nacional de Empresas Forestales (ASEMFO) y la Cámara de Contratistas de Castilla y León como representación empresarial, y, de otra parte las Federaciones Regionales Agroalimentarias de CC.OO. y de U.G.T., en nombre y representación de los trabajadores.

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

**CAPÍTULO II****Disposiciones generales**

*Artículo 2.*– *Ámbito funcional.*

Los preceptos de este Convenio regularán las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad consista en: Tratamientos silvícolas, podas, desbroces, cortafuegos, clareos y prevención de incendios forestales.

Repoblaciones forestales y restauración del medio natural.

Preparación, conservación y mantenimiento de pistas y caminos en el monte.

Preparación y conservación de áreas recreativas.

Vigilancia y extinción de incendios forestales.

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

Otras actividades menores complementarias de las principales. La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella. La inclusión requerirá el dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

*Artículo 3.*– *Ámbito personal.*

Estarán afectados por este Convenio todos los trabajadores que realicen sus cometidos al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional, excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Se entenderá por empresa toda persona física o jurídica, pública o privada, cualquiera que sea la forma societaria.

*Artículo 4.- Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

*Artículo 5.- Ámbito temporal.*

1.- Vigencia. El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2008.

2.- Duración. El Convenio Colectivo durará hasta el 31 de diciembre de 2012, salvo en aquellas materias para las que se pacte expresamente una duración inferior o superior, en cuyo caso se estará a lo específicamente establecido.

3.- Denuncia. El Convenio Colectivo se entenderá automáticamente denunciado al finalizar su vigencia, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones del siguiente convenio, en un plazo de tres meses, como mínimo antes de su finalización.

4.- Prórroga. Continuarán en vigor las cláusulas del Convenio Colectivo, hasta la entrada en vigor del siguiente, según se establezca por la normativa vigente.

*Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.*

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

*Artículo 7.- Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuera su naturaleza y origen de las mismas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran tener reconocidas a título individual por las empresas al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Las disposiciones legales futuras que modifiquen las condiciones pactadas en este Convenio sólo tendrán eficacia práctica cuando, globalmente consideradas y en cómputo anual, superen las condiciones aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

*Artículo 8.- Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.*

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

2.- Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por 8 representantes, de ellos, 4 corresponderán a la representación empresarial y 4 a la representación sindical, de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

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

3.- Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje 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 vengán establecidas en su texto.

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

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

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

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

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

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

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

5.- 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.

6.- 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.

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

**CAPÍTULO III****Ordenación del trabajo***Artículo 9.- Organización del trabajo.*

1.- El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

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

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

**CAPÍTULO IV****Estructura profesional***Artículo 10.- 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 y categorías profesionales dentro de su estructura organizativa.

2.- La clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio se efectuará por grupos y categorías profesionales.

3.- Los distintos cometidos y funciones que definen cada grupo y categoría son meramente enunciativos y todos los trabajadores estarán obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional.

*Artículo 11.- Clasificación profesional.*

1.- Los trabajadores se clasifican, teniendo en cuenta la función principal que realizan, en los siguientes grupos y, dentro de ellos, en las siguientes categorías profesionales:

**GRUPO I.- Personal titulado.**

Titulado universitario superior.

Titulado universitario medio.

**GRUPO II.- Personal administrativo.**

Jefe Administrativo.

Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

**GRUPO III.- Personal operativo.**

Titulado de Formación Profesional de grado Superior.

Encargado.

Capataz.

Oficial.

Especialista.

Peón.

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

*I.- Personal titulado.*

Titulado universitario superior.- Es el trabajador que, estando en posesión de un título universitario superior, cumple funciones o realiza trabajos adecuados a su preparación profesional, en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título y con plena responsabilidad ante la Dirección de la empresa.

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

De manera especial le está atribuido al personal de este Grupo I: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que deban realizarse y preparar los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

*II.- Personal administrativo.*

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

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

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

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

*III.- Personal operativo.*

Titulado de Formación Profesional de grado Superior.- Es el que, estando en posesión de un título de Formación Profesional de grado superior, trabaja a las órdenes de los titulados universitarios o de la Dirección y desarrolla funciones o trabajos propios de su categoría, según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo.

Asimismo, confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando

del material y del vestuario a su cargo. Será responsable de las comunicaciones con los equipos radio-transmisores.

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

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

Capataz.- Es aquel trabajador de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, además de realizar su trabajo, dirige personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, rendimiento, seguridad y traslado en vehículos habilitados al efecto, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

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

Oficial.- Es el trabajador que, con los conocimientos prácticos necesarios y, en su caso, en posesión del carné de conducir adecuado, presta servicios con maquinaria pesada, retroexcavadoras, moto-niveladoras, camión auto-bomba, tractores oruga, de cadenas 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.

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

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

**CAPÍTULO V****Movilidad funcional y trabajos de superior e inferior categoría***Artículo 12.- Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa procederá entre categorías profesionales 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 del trabajador 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.

**CAPÍTULO VI****Ingresos***Artículo 13.- Principios Generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo 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 nuestra Comunidad, y de la utilidad pública e incuestionable del sector al ser fundamental para la supervivencia del medio natural de la Comunidad de Castilla y León.

Las partes signatarias del presente convenio manifiestan la necesidad de que la contratación de los trabajadores por parte de las empresas se realice de forma ágil y teniendo en cuenta criterios tales como la formación de los trabajadores, méritos, experiencia en el sector, proximidad del domicilio al puesto de trabajo, etc.

*Artículo 14.- 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 y técnico: Cuatro meses.

Personal administrativo: Dos meses

Encargados y capataces: Tres meses.

Personal operativo: Dos meses.

Peones: Un mes.

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

3.- El trabajador, durante este período, vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

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

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

6.- La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

*Artículo 15.- Promoción Interna.*

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

1.- Las categorías del grupo de personal técnico y la de Jefe administrativo son de libre selección por parte de la empresa.

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

3.- Siempre que exista una vacante en cualquiera de las categorías del personal operativo fijo tendrán derecho a optar a la misma, en igualdad de méritos, los trabajadores temporales contratados por la empresa.

*Artículo 16.- Cesas.*

Se establece un preaviso de cese de, como mínimo, quince días naturales. Este preaviso obliga tanto a la empresa como al trabajador y deberá ser formalizado por escrito.

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

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

CAPÍTULO VII

**Modalidades de contratación**

*Artículo 17.- 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 el trabajador, la categoría 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.

*Artículo 18.- Contrato de fijo de obra.*

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, sin perjuicio de los acuerdos que pueda alcanzar la Comisión Paritaria a lo largo de la vigencia del Convenio en relación con la modalidad del contrato para obra o servicio determinado.

*Contrato fijo de obra.*

1.- Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

2.- Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

3.- No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo en un radio no superior a 50 Km. de la obra contratada siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

4.- El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan 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 al trabajador con una antelación de quince días naturales.

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

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador que cese por finalización de su contrato tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar los días de salario por cada año trabajado conforme establece el artículo 49.1.c de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con la siguiente tabla:

- Año 2008: 8 días/año.
- Año 2009: 8 días/año.
- Año 2010: 8 días/año.
- Año 2011: 11 días/año.
- Año 2012: 12 días/año.

*Artículo 19.- Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.*

1.- En atención a las características del sector, que comporta frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas, las empresas podrán efectuar contratos eventuales al amparo de lo que se establece en este Convenio y en el artículo 15.1 b) del ET, por un plazo 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.

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

3.- Se entenderá que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del ET, con la simple remisión al presente artículo del Convenio realizada en el contrato de trabajo.

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador que cese por finalización de su contrato tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar los días de salario por cada año trabajado conforme establece el artículo 49.1.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con la siguiente tabla:

- Año 2008: 8 días/año.
- Año 2009: 8 días/año.
- Año 2010: 8 días/año.
- Año 2011: 11 días/año.
- Año 2012: 12 días/año.

*Artículo 20.- Contratos formativos.*

1.- *Contrato de trabajo en prácticas.*

1.1. La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta 2 prórrogas, sin que la duración total del contrato supere los 2 años y sin que la de cada prórroga pueda ser inferior a la duración mínima del contrato.

1.2. Todos los trabajadores contratados en prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos que los especificados para los trabajadores de la misma categoría, excepto sus retribuciones, que serán, durante el primer año del 60% y en el segundo del 75% del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2.- *Contrato para la formación.*

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador deberá carecer de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

La duración mínima de este contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años. En el supuesto de contrataciones inferiores a 3 años se podrán acordar 3 prórrogas por períodos mínimos de 6 meses sin exceder de 3 años.

La retribución del trabajador será el 70, 80 u 90% durante el primer, segundo o tercer año, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador 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.

*Artículo 21.- Subrogación.*

Cuando una empresa cese en la ejecución de los contratos administrativos de servicios de centros de interpretación de la naturaleza, ya sea por finalización, rescisión o por cualquier otra causa, la nueva empresa adjudicataria está obligada a subrogarse en los contratos de estos trabajadores adscritos a la contrata y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de los mismos, y/o categoría profesional.

*Artículo 22.- Preferencia en la contratación.*

Sin perjuicio de lo anterior, cuando una empresa cese en la ejecución de cualquier otro contrato administrativo de servicios, ya sea por finalización, rescisión o por cualquier otra causa, la nueva empresa adjudicataria podrá contratar preferentemente a los trabajadores de la empresa cesante del servicio.

## CAPÍTULO VIII

### Ordenación del tiempo de trabajo

*Artículo 23.- Jornada laboral.*

La jornada laboral será, la que se indica seguidamente para cada año de vigencia del Convenio:

- Año 2008: 1.772 horas de trabajo efectivo.
- Año 2009: 1.772 horas de trabajo efectivo.
- Año 2010: 1.768 horas de trabajo efectivo.
- Año 2011: 1.768 horas de trabajo efectivo.
- Año 2012: 1.764 horas de trabajo efectivo.

La Dirección de la empresa elaborará un calendario anual teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre no se prestarán servicios, salvo en los casos de guardería, sin que eso signifique la reducción de la jornada anual.

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 proporcional.

Ambas representaciones, teniendo en cuenta las especiales características del trabajo forestal, acuerdan 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 alcance hasta un máximo de nueve horas diarias a compensar en otros momentos del año. En el caso de extinción de incendios la jornada máxima podrá ser de hasta doce horas compensándose con descansos por días completos dentro de las dos semanas siguientes.

En todo caso, se respetará la jornada anual 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 (8 horas) se realice de forma continuada el trabajador tendrá derecho a un período de descanso de 20 minutos, teniendo el mismo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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

Los trabajadores, 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 trabajadores de igual categoría 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 (2) meses en los casos de vacaciones.

El cambio de turno se podrá realizar así mismo entre trabajadores de igual categoría profesional, previo conocimiento y aceptación por parte de la empresa y con una antelación de siete (7) días y siempre y cuando no afecte al correcto desarrollo de los trabajos.

En todo caso, el personal afecto a las condiciones de disponibilidad para la extinción de incendios, en lo referente a su jornada laboral, se estará a lo dispuesto en los contratos administrativos suscritos entre la empresa y la Administración competente.

*Artículo 24.- Horas extraordinarias.*

1.- Atendiendo al objetivo de empleo, las partes firmantes acuerdan compensar cada hora extraordinaria con 1h y 30 minutos de descanso, en lugar de retribuirlos monetariamente. Si no fuera posible su compensación con descansos, se retribuirán de conformidad con los valores que para cada categoría figuran en el Anexo I.

2.- 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.

3.- En caso de incendio forestal, regirán además las siguientes reglas:

- a) Cuando una cuadrilla sea citada con posterioridad a la finalización de su jornada de trabajo y se resuelva el incendio en una falsa alarma o se termine en un plazo inferior a dos (2) horas, se compensará a cada trabajador que haya actuado en la extinción con dos horas extraordinarias. Si el tiempo que se hubiera invertido fuese superior a dos (2) horas se compensarán las realmente ejecutadas a razón de 1 h y 30 minutos por cada hora efectivamente trabajada.
- b) Cuando una cuadrilla sea citada con anterioridad a su horario habitual de trabajo, y se resuelva el incendio en una falsa alarma o se termine la extinción en un plazo inferior a dos (2) horas, se compensará a cada trabajador que haya actuado en la extinción con dos (2) horas extraordinarias (en el caso de que la cuadrilla sea citada con dos (2) horas o más antes del inicio de su jornada). Si el tiempo que se hubiera invertido fuese superior a dos horas se compensarán las realmente ejecutadas a razón de 1 h y 30 minutos por cada hora efectivamente trabajada.

*Artículo 25.- Descanso semanal.*

El trabajador tiene derecho, como regla general, a un descanso semanal de dos días, cuyo disfrute tendrá lugar, salvo pacto en contrario, en sábado y domingo, pudiendo acumularse períodos de hasta 14 días de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a 4 días ininterrumpidos de descanso que, salvo pacto en contrario, deberán incluir, al menos, un sábado y un domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- b) Los trabajos de vigilancia y extinción de incendios.
- c) Los trabajos de prevención de incendios.

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.

Si durante estos descansos el trabajador tuviera que acudir a un incendio, cada hora efectivamente trabajada será compensada con 1 h. y 30 minutos.

*Artículo 26.- Vacaciones.*

1.- El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, de 30 días naturales.

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

- a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
- b) El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- d) Su disfrute será obligatorio dentro de cada año natural no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

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

4.- En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en el que el trabajador cause baja en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

5.- A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho a disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste continuase de baja.

6.- El personal no afecto a labores de extinción de incendios y salvo pacto en contrario disfrutará al menos la mitad de sus vacaciones en época estival.

*Artículo 27.- Distancias.*

La jornada laboral comenzará y terminará en el centro de trabajo. Los trabajadores de monte comenzarán la jornada en el punto de encuentro (lugar del término municipal o núcleo urbano más cercano al lugar en el que se estén ejecutando los trabajos) y la terminarán en el tajo.

*Artículo 28.- Suspensión de trabajo por lluvia y otros fenómenos atmosféricos.*

Los trabajadores 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, el trabajador deberá recuperar las horas no trabajadas, hasta un máximo de 4 horas perdidas por jornada, en días sucesivos, previa comunicación de la empresa a los trabajadores afectados.

Cuando la especial severidad de las circunstancias climatológicas permitan 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 en el artículo 18, la misma podrá, alternativamente:

- a) De acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, mantener a los mismos en alta con abono de haberes y, consecuentemente, con el deber del trabajador de recuperar las horas no trabajadas por ampliación de la jornada legal en días sucesivos. O bien,
- b) De acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, suspender el contrato de trabajo por causa inimputable quedando, por lo tanto, suspendidas las obligaciones del trabajador de prestar servicios y del empresario 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 al trabajador, una vez hayan cesado las circunstancias meteorológicas adversas, comunicándolo asimismo a la Administración Laboral.

La empresa estudiará un plan de formación para todos sus trabajadores del sector forestal, que deberá impartirse preferentemente en los meses de menor actividad y mayores inclemencias meteorológicas.

## CAPÍTULO IX

### Aspectos Económicos

*Artículo 29.- Salario.*

Los salarios pactados para los trabajadores son los establecidos en los Anexos correspondientes del presente Convenio.

Se establece, para el año 2008, un incremento del 3% sobre los conceptos salariales vigentes a 31.12.2007.

Para los siguientes años de vigencia de este convenio y sobre los conceptos salariales, se establecen los siguientes incrementos:

- Año 2009: IPC previsto, más 0,25 puntos porcentuales.
- Año 2010: IPC previsto, más 0,50 puntos porcentuales.
- Año 2011: IPC previsto, más 2,50 puntos porcentuales.
- Año 2012: IPC previsto, más 3,00 puntos porcentuales.

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, en el supuesto de que el Índice Anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los respectivos años, supere el IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento, desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos salariales del convenio.

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

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

*Artículo 30.– Estructura salarial.*

La estructura salarial se compone de:

Salario Base.

Complementos salariales.

*Artículo 31.– Complementos salariales.*

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

1.– *Plus para trabajos excepcionalmente peligrosos.*

Los trabajadores que realicen sus tareas en la extinción de un incendio, incluidos los encuadrados en cuadrillas helitransportadas, percibirán, por la excepcional peligrosidad del trabajo, un plus por cada hora efectivamente trabajada en dicha extinción, según la tabla siguiente:

- Año 2008: 1,50 euros/hora.
- Año 2009: 1,50 euros/hora.
- Año 2010: 1,80 euros/hora.
- Año 2011: 2,25 euros/hora.
- Año 2012: 3,60 euros/hora.

Se exceptúan de la obligación de abono de este plus a aquellos trabajadores que hayan sido contratados únicamente para la realización de actividades de extinción de incendios, salvo lo dispuesto en el párrafo anterior.

2.– *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus por cada hora efectivamente trabajada en ese período, según la tabla siguiente:

- Año 2008: 1,20 euros/hora.
- Año 2009: 1,35 euros/hora.
- Año 2010: 1,50 euros/hora.
- Año 2011: 1,80 euros/hora.
- Año 2012: 2,00 euros/hora.

Se exceptúan de la obligación de abono de este plus los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar sus servicios entre las 22 y las 6 horas.

3.– *Complemento de disponibilidad.*

Es el complemento salarial que se abonará a los trabajadores con el fin de compensar aquellos supuestos en los que, no estando fijado en su específico horario de trabajo, el trabajador deba estar disponible para desempeñar cualquier prestación en el momento en el que sea requerido por razones de necesidad plenamente justificadas.

Si fuera requerido, el trabajador deberá presentarse debidamente equipado en el punto de encuentro en un plazo máximo de 30 minutos desde el momento en el que se le comunique.

Este complemento se abonará a los trabajadores en los períodos en los que se exija la disponibilidad y su cuantía diaria se fija en la tabla siguiente:

- Año 2008: 1,00 euro/día.
- Año 2009: 1,00 euro/día.
- Año 2010: 1,00 euro/día.
- Año 2011: 5,00 euros/día.
- Año 2012: 5,00 euros/día.

La empresa informará a los trabajadores sobre el comienzo y la finalización de cada período de disponibilidad.

*Artículo 32.– Gratificaciones extraordinarias.*

1.– El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año.

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

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

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

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

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

*Artículo 33.– Plus extrasalarial de transporte.*

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial por día efectivo de trabajo, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Año 2008: 2,00 euros/día.
- Año 2009: 3,00 euros/día.
- Año 2010: 3,00 euros/día.
- Año 2011: 3,00 euros/día.
- Año 2012: 3,00 euros/día.

El abono de este plus de transporte quedará supeditado a que la empresa no facilite medio de transporte a los trabajadores.

*Artículo 34.– Plus de distancia.*

En el caso de que un trabajador tenga que desplazarse del centro habitual de trabajo a otro que considere la empresa, percibirá, a partir del 1.1.2009, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro en el caso de utilización de transporte propio. Esta cuantía se actualizará automáticamente ajustándose la misma a todos los efectos a la que se establezca como mínimo exento en el IRPF.

*Artículo 35.– Dietas.*

Cuando el trabajador, por motivos de trabajo sea desplazado a otro centro de trabajo y tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a devengar una dieta de 35 € por día efectivo de trabajo, o bien la empresa correrá con los gastos de manutención y alojamiento del trabajador.

*Artículo 36.– Seguro de Accidente.*

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio, a partir de 1 de enero de 2009 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 35.000 €.

En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la suma de 25.000 €.

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

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

## CAPÍTULO X

### Seguridad y salud en el trabajo

*Artículo 37.– Seguridad e higiene.*

Todas las empresas afectadas por este Convenio 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.

A tal fin, se elegirán los Delegados de prevención y se constituirán los Comités de Seguridad y Salud, dotándolos de las competencias y facultades dispuestas por dicha Ley.

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

*Artículo 38.- Reconocimiento médico.*

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

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

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

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

Se procurará que, con carácter previo al comienzo de su actividad, los trabajadores pasen el reconocimiento inicial y, en todo caso, dentro de los primeros quince (15) días siguientes a la formalización de su contrato.

*Artículo 39.- Prendas de trabajo.*

Las empresas facilitarán a los trabajadores, cuya actividad así lo exija, ropa de trabajo adecuada, en la proporción de un equipo de verano y otro de invierno 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 del trabajador la utilización de los utensilios citados, sancionable de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

En caso de cese del trabajador, deberá devolver todas las prendas de trabajo y de protección facilitadas en su momento por la Dirección de 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.

## CAPÍTULO XI

### Formación profesional

*Artículo 40.- Formación Profesional.*

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

2.- Los trabajadores tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente, prioritariamente, a:

Facilitar la inserción en la vida profesional.

Conservar y perfeccionar los conocimientos, para facilitar la promoción interna y favorecer la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector.

Promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.

Como contrapartida a tales derechos, los trabajadores vendrán obligados a la asistencia a los cursos que se les impartan y a su adecuado

aprovechamiento, equiparándose la inasistencia injustificada a los cursos de formación a las faltas de asistencia al trabajo, a efectos sancionadores y de merma de la retribución en la proporción que corresponda.

## CAPÍTULO XII

### Infracciones y Sanciones

*Artículo 41.- Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León.*

Las partes se adhieren de modo expreso al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León y a su Reglamento de desarrollo, publicados ambos en el Boletín Oficial de dicha Comunidad Autónoma de 15 de octubre de 1996.

*Artículo 42.- Principios de ordenación.*

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

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

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

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

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

*Artículo 43.- Infracciones.*

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 acreditase 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 del que 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 aquella deba conocer.
- g) La inobservancia de las normas en materia de salud en el trabajo que no entrañen riesgo grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

2.- Se consideran como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.

- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
  - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa o la seguridad de las personas.
  - h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
  - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
  - j) 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.
  - o) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
  - p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- 3.- Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
  - 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 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 y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
  - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
  - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

- l) Los malos tratos de palabra u obra y las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- m) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjudiquen gravemente a la empresa o a terceras personas.
- n) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 44.- Sanciones.

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

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

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

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

#### Artículo 45.- 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 XII

### Permisos

#### Artículo 46.- Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración salarial, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un (1) día natural por traslado de su domicilio habitual.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
- d) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, que deberá ser justificado mediante parte oficial.
- e) Dos (2) días por el nacimiento de hijo y 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 XIII

### **Incapacidad Temporal**

#### *Artículo 47.– Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y siempre que medie parte oficial de intervención hospitalaria, las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora serán complementadas por las empresas, a partir del 8.º día de la baja, con un complemento extrasalarial que, sumado a dichas prestaciones reglamentarias garantice al trabajador, durante los plazos que se indican en la tabla siguiente y siempre que se mantenga la situación de baja, las cantidades que también se indican en dicha tabla:

- Año 2008: Durante 60 días, el 80 % del salario base del convenio.
- Año 2009: Durante 70 días, el 85 % del salario base del convenio.
- Año 2010: Durante 80 días, el 90 % del salario base del convenio.
- Año 2011: Durante 90 días, el 95 % del salario base del convenio.
- Año 2012: Durante 100 días, el 100 % del salario base del convenio.

#### *Disposición Transitoria.*

Se acuerda la creación de dos comisiones de trabajo: Una para analizar posibles fórmulas de estabilidad en la contratación para el operativo de incendios y otra para formación.

La constitución, número de personas y régimen de funcionamiento de estas comisiones será establecido por la Comisión Paritaria del Convenio, a la que estas comisiones deberán entregar sus conclusiones para, en su caso, incluirlas en el Convenio a partir del 1 de enero de 2011.



**Junta de Castilla y León**  
 Consejería de Economía y Empleo  
 Dirección General de Trabajo y  
 Prevención de Riesgos Laborales

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN**

**TABLA SALARIAL AÑO 2.008**

CATEGORÍA	SALARIO BASE 335 DÍAS	PLUS TRANSPORTE 222 DÍAS	VACACIONES	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	COMPUTO ANUAL 2008	SALARIO HORA GLOBAL	HORA EXTRA
TIT.SUP	39,25	2,00	1.177,60	1.177,60	1.177,60	17.126,65	9,00	13,54
TIT.MED	37,70	2,00	1.130,96	1.130,96	1.130,96	16.465,93	8,65	13,02
JEFE ADMON	36,38	2,00	1.091,37	1.091,37	1.091,37	15.905,11	8,36	12,51
OF.ADMON	34,81	2,00	1.044,43	1.044,43	1.044,43	15.240,10	8,01	12,04
AUX ADMON	33,46	2,00	1.003,66	1.003,66	1.003,66	14.662,52	7,71	11,58
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>								
ENCARGADO/TITULADO FP GRADO SUPERIOR	34,81	2,00	1.044,43	1.044,43	1.044,43	15.240,10	8,01	12,04
CAPATAZ	33,46	2,00	1.003,66	1.003,66	1.003,66	14.662,52	7,71	11,58
OFICIAL	32,16	2,00	964,69	964,69	964,69	14.110,40	7,42	11,12
ESPECIALISTA	30,91	2,00	927,33	927,33	927,33	13.581,12	7,14	10,71
PEÓN	29,68	2,00	890,55	890,55	890,55	13.060,08	6,87	10,30
<b>PLUSSES TODAS LAS CATEGORÍAS</b>								
NOCTURNIDAD	1,20 €/HORA EFECTIVA							
PELIGROSIDAD	1,50 €/HORA EFECTIVA							
DISPONIBILIDAD	1,00 €/DIA							
<b>COMPUTO ANUAL 2006</b>								
(SALARIO BASE X 335 días) + VACACIONES+ JULIO + NAVIDAD+ 222 del plus transporte								
<b>COMPUTO ANUAL 2008</b>								
(SALARIO BASE X 335 días) + VACACIONES+ JULIO + NAVIDAD+ 444 del plus transporte								
<b>SALARIO HORA GLOBAL</b>								
(COMPUTO ANUAL - VACACIONES) / JORNADA LABORAL								
<b>JORNADA LABORAL 2008</b>								
1772 HORAS								
<b>INCREMENTO SALARIAL IPC 2008</b>								
3%								



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Economía y Empleo

Dirección General de Trabajo y  
Prevención de Riesgos Laborales

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

TABLA SALARIAL AÑO 2.009

CATEGORÍA	SALARIO BASE 335 DÍAS	PLUS TRANSPORTE 222 DÍAS	VACACIONES	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	COMPUTO ANUAL 2009	SALARIO HORA GLOBAL	HORA EXTRA
TIT.SUP	40,14	3,00	1.204,09	1.204,09	1.204,09	17.724,01	9,32	13,90
TIT.MED	38,55	3,00	1.156,41	1.156,41	1.156,41	17.048,42	8,97	13,30
JEFE ADMON	37,20	3,00	1.115,93	1.115,93	1.115,93	16.474,98	8,67	12,80
OF.ADMON	35,60	3,00	1.067,93	1.067,93	1.067,93	15.795,01	8,31	12,30
AUX ADMON	34,21	3,00	1.026,24	1.026,24	1.026,24	15.204,44	8,00	11,90
<u>PERSONAL OPERATIVO</u>								
ENCARGADO/TITULADO FP GRADO SUPERIOR	35,60	3,00	1.067,93	1.067,93	1.067,93	15.795,01	8,31	12,30
CAPATAZ	34,21	3,00	1.026,24	1.026,24	1.026,24	15.204,44	8,00	11,90
OFICIAL	32,88	3,00	986,39	986,39	986,39	14.639,89	7,71	11,40
ESPECIALISTA	31,61	3,00	948,19	948,19	948,19	14.098,71	7,42	10,90
PEÓN	30,35	3,00	910,58	910,58	910,58	13.565,94	7,14	10,50
PLUSSES TODAS LAS CATEGORÍAS	NOCTURNIDAD		1,35 €/HORA EFECTIVA					
	PELIGROSIDAD		1,50 €/HORA EFECTIVA					
	DISPONIBILIDAD		1,00 €/DÍA					
COMPUTO ANUAL 2009	(SALARIO BASE X 335 días) + VACACIONES+ JULIO + NAVIDAD+ 666 del plus transporte							
SALARIO HORA GLOBAL	(COMPUTO ANUAL - VACACIONES) / JORNADA LABORAL							
JORNADA LABORAL 2009	1772 HORAS							
INCREMENTO SALARIAL IPC ESTIMADO DEL 2009 DEL 2%	IPC2009 + 0,25%							