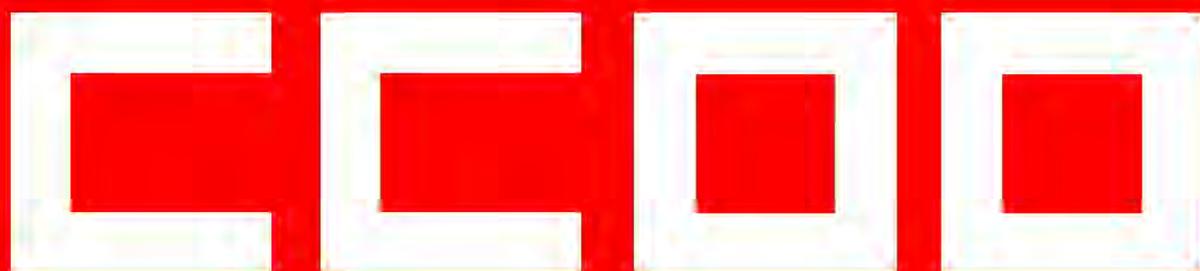


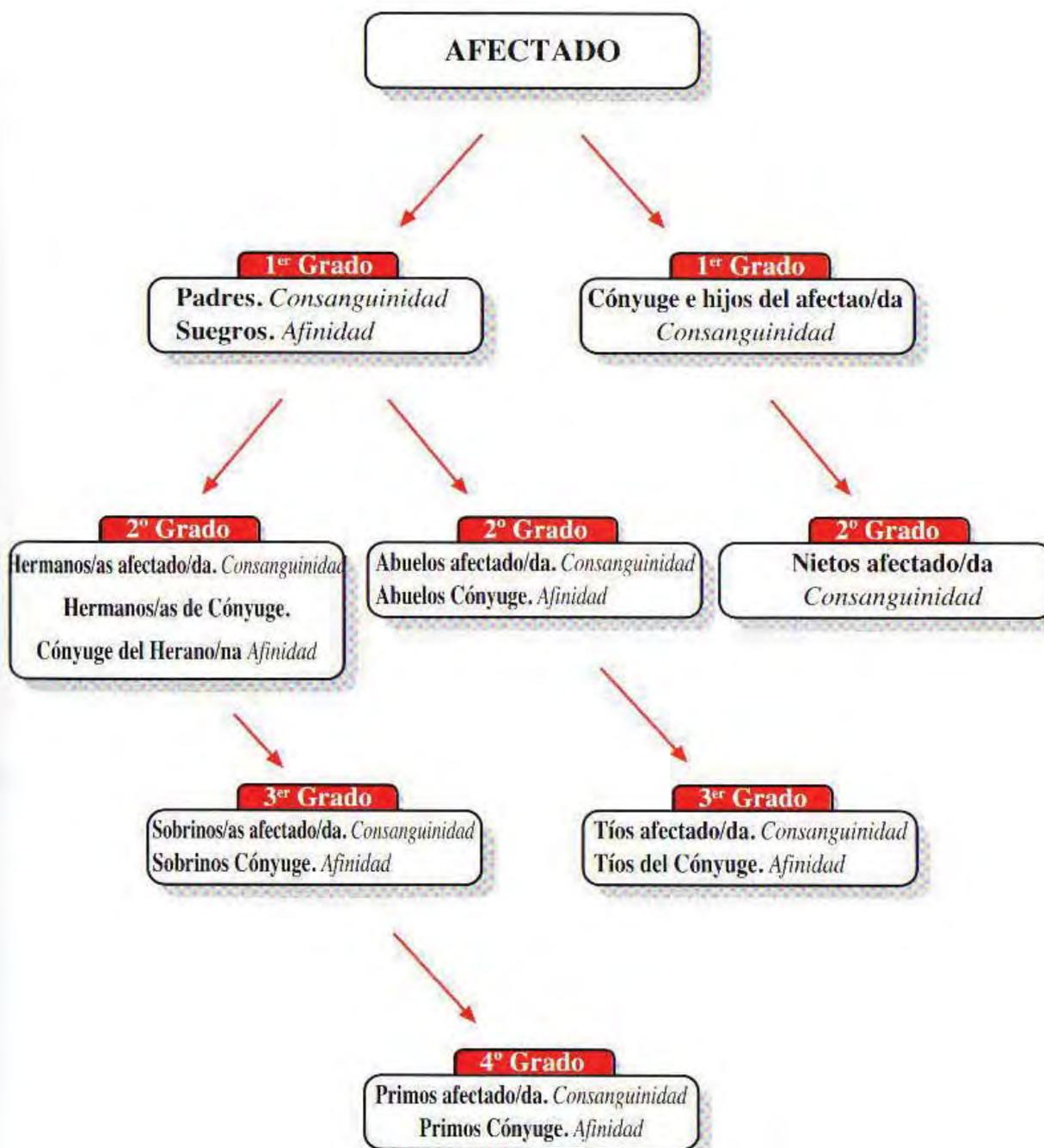
**Convenio Colectivo
del Sector de
Actividades Forestales
de la Comunidad de
Castilla y León**

2020 - 2024



INDUSTRIA CASTILLA Y LEÓN

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



El art. del estatuto de los Trabajadores establece los permisos hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.

Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León

2020 – 2024



industria Castilla y León

I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2022, 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, y la publicación, del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León, con el código 78000335012004.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León, suscrito con fecha 3 de febrero de 2022, por la organización sindical CCOO, y de otra por la Asociación Nacional de Empresas Forestales (ASEMFO), de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 7 de marzo de 2022.

*La Directora General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: INMACULADA MARTÍNEZ MERINO*

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN 2020-2024

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) como representación empresarial, y de otra parte: la Federación de Industrias de CCOO de Castilla y León, en nombre y representación de las personas trabajadoras. 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 todas las personas trabajadoras 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 2020.

2.– Duración. El Convenio Colectivo durará hasta el 31 de diciembre de 2024 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 todas las cláusulas del Convenio Colectivo hasta la entrada en vigor del siguiente, siendo de obligado cumplimiento hasta el nuevo Convenio que lo sustituya.

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 las personas trabajadoras 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 se formalizará coincidiendo con el día de la firma del Convenio, 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 la organización firmante 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 y competencias de la Comisión Paritaria:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- 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.
- Mediación de los problemas o conflictos que le vengan sometidos por las partes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
- Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

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 10 días, y en las extraordinarias, en el plazo de 10 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 previstos 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 grupos profesionales no contempladas en el presente Convenio, sea esta Comisión Paritaria la encargada de adecuar los niveles salariales a estas categorías, así como definir sus funciones.

8.– Se establece como dirección de la Comisión Paritaria el domicilio de ASEMFO en el Paseo de la Castellana, 166, 28046 de Madrid.

CAPÍTULO III

Ordenación del trabajo

Artículo 9.– Organización del trabajo.

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

2.– En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe a la empresa 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, la persona trabajadora y la empresa 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 trabajadora 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 discapacitadas, 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 todas las personas trabajadoras estarán obligadas 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.– Las personas trabajadoras 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.

Personal Titulado universitario superior.

Personal Titulado universitario medio.

GRUPO II.– Personal administrativo.

Personal Jefe Administrativo.

Personal Oficial Administrativo.

Personal Auxiliar Administrativo.

GRUPO III.– Personal operativo.

Personal Titulado de Formación Profesional de grado Superior.

Personal Encargado.

Personal Capataz.

Personal Oficial.

Personal Especialista.

Personal Peón.

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

1.– *Personal titulado.*

Personal Titulado universitario superior.– Es la persona trabajadora 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.

Personal Titulado universitario medio.– Es la persona trabajadora 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.*

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 al 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 manejo de aplicaciones informáticas, de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes y preparación de recibos.

III.– *Personal operativo.*

Personal 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.

Personal Encargado.– Pertenecen a esta categoría profesional las personas trabajadoras técnicas 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.

Personal Capataz.– Es aquella persona trabajadora de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, además de realizar su trabajo, dirige personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las 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.

Personal Oficial.– Es la persona trabajadora 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.

Personal Especialista.– Es la persona trabajadora encargada 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 persona trabajadora 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, personas trabajadoras que prestan servicios de observación y detección de incendios o riesgos en bosques, parques naturales, áreas recreativas de uso público, etc.

Personal Peón.– Es aquella persona operaria que realiza trabajos que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico, atención y una formación básica. Fundamentalmente, realiza sus tareas de modo manual o mediante la utilización de maquinaria sencilla, motosierra, desbrozadora, motopértiga, 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 de la persona trabajadora 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, en aras de fomentar la profesionalidad del sector manifiestan la necesidad de que la contratación de las personas trabajadoras por parte de las empresas se realice de forma ágil y teniendo en cuenta cuantos criterios sean necesarios tales como la formación de las personas trabajadoras, méritos, experiencia en el sector, proximidad del domicilio al puesto de trabajo, etc, sin que ello suponga una discriminación hacia las personas de nueva incorporación, que con la formación adecuada, puedan reunir las condiciones óptimas para el desempeño del trabajo.

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.

Personal Encargados y capataces: Tres meses.

Personal operativo: Dos meses.

Personal Peones: Un mes.

2.– Durante el período de prueba, la persona trabajadora 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 trabajadora, durante este período, vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos necesarios para garantizar su idoneidad para el trabajo.

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

6.– La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 15.– Promoción Profesional.

En los supuestos de necesidad de personas trabajadoras fijas en las empresas afectadas por el 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 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 la categoría de 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 las categorías del personal operativo fijo tendrán derecho a optar a la misma, en igualdad de méritos, las personas trabajadoras temporales contratadas por la empresa.

Artículo 16.- Cesés.

Se establece un preaviso de cese de, como mínimo, quince días naturales. Este preaviso obliga tanto a la empresa como a la 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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, 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 obra y/o servicio.

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

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. 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 trabajadora 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.

1.3. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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 de la persona trabajadora contratada. La edad de dicha persona trabajadora estará comprendida entre los 16 y 25 años, salvo para los casos previstos por discapacidad, ni colectivos de exclusión previstos en la Ley 44/ 2007 de 13 de diciembre y 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 de a persona trabajadora será el 70, 80 u 90% durante el primer, segundo o tercer año, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para una persona trabajadora 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. No obstante lo anterior, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 21.–Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Artículo 22.– 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 estas personas trabajadoras adscritas a la contrata y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de los mismos, y/o categoría profesional.

Artículo 23.– 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 las personas trabajadoras de la empresa cesante del servicio.

CAPÍTULO VIII

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 24.– Jornada laboral.

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

2020	1.764 horas
2021	1.764 horas
2022	1.764 horas
2023	1.762 horas
2024	1.760 horas

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.

De forma ordinaria se respetará como mínimo las 12 horas de descanso entre jornada y jornada y la jornada máxima de 12 horas.

En ningún caso la jornada se podrá prolongar más allá de las 12 horas, salvo por razón de incendio forestal y, sólo en situaciones de emergencia de acuerdo con la normativa aplicable. Una vez establecidos estos relevos se deberá respetar un descanso de al menos 10 horas entre turnos. En este caso, a criterio del trabajador, podrá elegir la compensación en descanso o por la retribución económica, al menos, conforme a las tablas salariales del presente convenio.

En el supuesto de que el persona trabajadora optase por el descanso, será por jornadas completas de mutuo acuerdo con la empresa evitando que este descanso afecte a más de una persona trabajadora por cuadrilla en el mismo día, salvo que por circunstancias organizativas del trabajo la empresa autorice una situación distinta a la aquí regulada.

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 la persona trabajadora 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 2, transcurrida ésta, será sustituido por otra persona trabajadora. De no producirse el relevo, se dará por concluida la jornada de la persona trabajadora y podrá marcharse, en ningún caso será objeto de sanción alguna.

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 trabajadoras de igual categoría profesional.

Este aviso se realizará por escrito y con una antelación mínima de cuatro días hábiles en el caso de días de libranza y de un mes en los casos de vacaciones.

El cambio de turno se podrá realizar así mismo entre personas trabajadoras 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 25.– Horas extraordinarias.

1.– Atendiendo al objetivo de empleo, las partes firmantes acuerdan compensar cada hora extraordinaria con 1h y 30 minutos de descanso o la retribución monetaria de las mismas a elección de la persona trabajadora. En el supuesto de que la persona trabajadora optase por el descanso, será por jornadas completas de mutuo acuerdo con la empresa evitando que este descanso afecte a más de una persona trabajadora por cuadrilla en el mismo día, salvo que por circunstancias organizativas del trabajo la empresa autorice una situación distinta a la aquí regulada.

2.– Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, incluidos los incendios forestales, 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 persona trabajadora que haya actuado en la extinción con dos horas extraordinarias.
- 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 persona trabajadora 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).

Artículo 26.– Descanso semanal.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 de vigilancia y extinción de incendios.
- b) 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 la persona trabajadora tuviera que acudir a un incendio, cada hora efectivamente trabajada será compensada, según lo establecido en el artículo 25.1.

Artículo 27.– Vacaciones.

1.– La persona trabajadora tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, de 30 días naturales o 22 días laborales, en función del acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

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

- a) La empresa 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 la persona trabajadora y la empresa.

Se acuerda que el periodo de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa, Los trabajadores podrán tener derecho a 15 días naturales continuados, salvo en periodos de alta productividad de la empresa.

- c) Su disfrute será obligatorio dentro de cada año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumulables en años sucesivos, salvo en los supuestos que referencia el punto 6 del presente artículo.

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

4.– En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en el que la persona trabajadora 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.

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.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones, así como no comenzará el cómputo de las vacaciones, si en el momento de iniciar las mismas, la persona trabajadora se encontrara en situación de incapacidad temporal, disfrutándolas posteriormente. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas, por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad

se podrán disfrutar al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas por incapacidad temporal, derivada de contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 28.– Distancias.

La jornada laboral comenzará y terminará en el centro de trabajo. Las personas trabajadoras de monte comenzarán y finalizarán 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).

Artículo 29.– 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 trabajadora deberá recuperar las horas no trabajadas, hasta un máximo de 4 horas perdidas por jornada, en días sucesivos, previa comunicación de la empresa a las personas trabajadoras afectadas.

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 las personas trabajadoras, mantener a los mismos en alta con abono de haberes y, consecuentemente, con el deber de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, suspender el contrato de trabajo por causa inimputable quedando, por lo tanto, suspendidas las obligaciones de la persona trabajadora 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

Aspectos Económicos

Artículo 30.– Salario.

Los salarios pactados para las personas trabajadoras son los establecidos en los anexos correspondientes del presente Convenio.

El salario para los años 2020; 2021; 2022 y 2023 y 2024, es el que se establece en las tablas salariales anexas.

El salario será abonado bajo la modalidad de salario hora global para todas las personas trabajadoras 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 31.– Estructura salarial.

La estructura salarial se compone de:

Salario Base.

Complementos salariales.

Artículo 32.– 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.

Las personas trabajadoras 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:

2021	2 euros/hora
2022	2 euros/hora
2023	2,10 euros/hora
2024	2,20 euros/hora

Se exceptúan de la obligación de abono de este plus a aquellas personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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:

2021	2 euros/hora
2022	2 euros/hora
2023	2,10 euros/hora
2024	2,20 euros/hora

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

3.– Complemento de disponibilidad.

La disponibilidad sólo será exigible para jornadas efectivas de trabajo.

Las personas trabajadoras percibirán este complemento salarial en concepto de disponibilidad sólo aquellos días que presten jornada efectiva de trabajo.

Si fuera requerido, la persona trabajadora 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 en la cuantía diaria que se fija en la tabla siguiente:

2021	2 euros/día
2022	3 euros/día
2023	4 euros/día
2024	5 euros/día

La empresa informará a las personas trabajadoras sobre el comienzo y la finalización de cada período de disponibilidad.

Artículo 33.– Gratificaciones extraordinarias.

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

2.– La cuantía de las gratificaciones extraordinarias es la que se establece 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 34.– Plus de transporte.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a las personas trabajadoras 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 por día efectivo de trabajo, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 3 euros/día.

El abono de este plus de transporte quedará supeditado a que la empresa no facilite medio de transporte a las personas trabajadoras.

Artículo 35.– Plus de distancia.

En el caso de que una persona trabajadora tenga que desplazarse del centro habitual de trabajo a otro que considere la empresa, percibirá, a partir del 1.1.2021, 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 36.– Dietas.

Cuando la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora.

Artículo 37.– Seguro de Accidente.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, a partir de 1 de diciembre de 2021 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 45.000 €.

En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la suma de 35.000 €.

Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona trabajadora, la indemnización se hará efectiva al mismo o en caso de fallecimiento a los herederos legales de la persona trabajadora. 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 las personas trabajadoras fijas 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 38.– Seguridad y salud en el trabajo

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.

La seguridad en el trabajo exige una especial atención de las empresas y personas trabajadoras para que la maquinaria, útiles de trabajo y herramientas se encuentren en condiciones óptimas. Con tal propósito las empresas 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 las personas trabajadoras a su adecuada conservación y utilización.

Se constituirá una Comisión de Salud Laboral para el seguimiento de las condiciones de seguridad y salud en el sector. Esta comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes, tendrán una periodicidad semestral o siempre que las partes así lo consideren necesario. Además podrán contar con los técnicos de prevención de riesgos laborales que hacen las visitas en el sector y un Delegado de Prevención por cada Central Sindical firmante del Convenio que desarrollará su actividad en el sector, todos ellos vinculados, cubiertos y financiados por el Acuerdo del Diálogo Social o, en su defecto, por la central sindical correspondiente.

Estos técnicos desarrollarán su actividad en el marco de los Acuerdos del Diálogo Social de Castilla y León sobre prevención de riesgos laborales en el sector forestal y hacen una labor de fomento y seguimiento de las condiciones de seguridad y salud en el sector. Desde esta comisión se podrán hacer propuestas de prioridades y objetivos en el desarrollo de estas visitas, previas a la reunión de coordinación con la administración competente de la Junta de Castilla y León.

Artículo 39.– Garantías sobre la seguridad y salud laboral:

Las empresas garantizarán al comienzo de la actividad y considerándolo como trabajo efectivo, una formación sobre actualización y sensibilización en salud y seguridad laboral y sobre medio ambiente.

Esta formación abarcará como mínimo información sobre:

Maquinaria y Herramientas que se vayan a manejar

Riesgos y medidas adoptadas

Artículo 40.– Reconocimiento médico.

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 trabajadora 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.

Su coste nunca recaerá en las personas trabajadora y se adecuarán a los protocolos de vigilancia de la salud establecidos por el Servicio de Prevención y el Ministerio de Sanidad.

Aquella personas trabajadoras y grupos de personas trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigiladas de modo particular.

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

Artículo 41.— Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora la utilización de los utensilios citados, sancionable de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

En caso de cese de la persona trabajadora, 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.

Artículo 42.— Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los Representantes Legales de las Personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la persona trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la persona trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1. d del E.T., durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora o a su hijo o hija.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 43.– Formación Profesional.

1.– Las organizaciones firmantes del Convenio entienden la Formación Continua de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación y el desarrollo profesional del personal trabajador

2.- Los/as persona trabajadores/as 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, las personas trabajadoras 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, cuando dichos cursos se desarrollen dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella pero con carácter compensable, según lo establecido en el artículo 25.1

CAPÍTULO XII

Infracciones y Sanciones

Artículo 44.- 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 personas trabajadoras y empresas.

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

3.- Las faltas cometidas por las personas trabajadoras afectadas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso reincidencia, en leves, graves y muy graves, 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 trabajadora.

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 45.- 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 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 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 la propia persona trabajadora, 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 tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otra persona trabajadora, 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 utilización de los equipos de protección individual fuera del horario de trabajo.
- ñ) 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 utilización, distribución o difusión con carácter público de cualquier imagen o vídeo tomada en tiempo de trabajo.
- q) 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, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 46.– Sanciones.

1.– La Dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales, del artículo anterior, cometidas por sus personas trabajadoras 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 las demás personas trabajadoras y en la empresa.

Artículo 47.– 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 48.– Permisos.

La persona trabajadora, 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 y el acompañamiento al médico especialista de hijo menor de 8 años o con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- 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 la persona trabajadora 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) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, para la lactancia del o la menor hasta que cumpla nueve meses, la persona trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 jornadas completas laborables.

Este permiso constituye un derecho individual de la persona trabajadora pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores 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 persona 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.
- k) Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción en la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse y que no desempeñe una actividad retribuida.

El progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO XIII

Incapacidad Temporal

Artículo 49.– Incapacidad Temporal.

En el caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y, siempre que medie parte oficial de baja por tal causa, las prestaciones a cargo de la entidad gestora serán completadas por la empresa a partir del día 15 de baja inclusive y hasta el día 100, con un complemento salarial, que sumado a dichas prestaciones reglamentarias garantice a la persona trabajadora, siempre que se mantenga la situación de baja, el 100% de los conceptos que integran el salario bruto.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo que marque la legislación vigente.

Artículo 50.– Igualdad de trato y oportunidades.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17 del E.T., Las partes firmantes del siguiente convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental de trato y oportunidades en la empresa. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

- a) Mantener y promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Detectar, prevenir y, en su caso eliminar, toda discriminación, directa e indirecta por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 51.– Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad podrán establecerse medidas, que deberán negociarse con los Representantes Legales de los Persona trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Del mismo modo, los Representantes Legales de las Personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 52.– Excedencias.

Voluntaria

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año la persona trabajadora que permanezca en excedencia tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

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

En estos dos últimos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y las personas trabajadoras tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación. Durante el primer año la persona trabajadora que permanezca en excedencia tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por la misma o el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Forzosa.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 53.– Suspensión de contrato por maternidad y paternidad.

Suspensión de contrato por maternidad. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato o neonata deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido o nacida se encuentre hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo/a.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de sus intereses, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o del menor o la menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de sus intereses, que podrán disfrutarlo de forma simultánea sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o persona trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Suspensión del contrato por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo o al progenitor o a la progenitora, a elección de sus intereses; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación que venga establecida por la normativa vigente, el ejercicio de este derecho.

Artículo 54.– Adhesión al Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales (ASACL).

Las partes se adhieren de modo expreso al Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales (ASACL).

Artículo 55.– Inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y su duración no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciará la empresa, quien informará de su comienzo a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, según el III Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados aspectos de la Negociación Colectiva (III ASACL) en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León. La decisión de la Comisión que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

CAPÍTULO XIV

Derechos Sindicales

Artículo 56.– De los Representantes Legales de las Personas trabajadoras.

Se entenderá por Representantes Legales de las Personas trabajadoras a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal y a los/las Delegados/as Sindicales 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 57.– Derechos sindicales.

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

Las empresas reconocerán el derecho de las personas trabajadora 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, salvo que medie autorización expresa que así lo permita.

Artículo 58.– 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 o, 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 Delegado/a de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar a difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados / as al sindicato y a las personas trabajadora en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en el 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 personas trabajadoras.

Artículo 59.– Delegado 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 personas trabajadoras.

El/la Delegado/a sindical, que sea elegido en la forma que previene la citada Ley, habrá de ser necesariamente persona trabajadora en activo de su 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 trabajadoras:	Uno
De 751 a 2.000 personas trabajadoras:	Dos
De 2.001 a 5.000 personas trabajadoras:	Tres
De 5.001 en adelante:	Cuatro

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

Artículo 60.– Funciones del Delegado/a sindical.

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

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité estando obligado a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda o se le requiera justificadamente.
- Asistir a las reuniones del Comité de empresa y de los demás órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud, con voz pero sin voto.
- Ser oído previamente por la empresa para la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones por faltas graves que impongan a estos últimos.
- A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.

Artículo 61.– Comités de empresa y Delegados/as de personal. Competencias.

Serán elegibles todas aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 130 días.

El Comité de empresa o los 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 estos.

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

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- 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 os 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 y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de 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 sus representados 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 Delegado/a 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 o sancionado durante el ejercicio de sus funciones 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 trabajadora 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 abrirse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte de interesado, el o restantes Delegados/as de personal y el/la 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 las mismas, siendo obligada a readmisión si la persona trabajadora optase por esta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de las demás personas trabajadoras, 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 de 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 e siguiente:

Hasta 100 personas trabajadoras: 15 h.

Desde 101 hasta 250 personas trabajadoras: 20 h.

Desde 251 hasta 500 personas trabajadoras: 30 h.

Desde 501 hasta 750 personas trabajadoras: 35 h.

De 751 en adelante: 40 h.

Los miembros de los Comités de Empresa, los/las Delegados/as de Personal y los/las Delegados/as Sindicales podrán ceder sus horas a uno o varios miembros de su mismo Sindicato siempre que pertenezcan a la misma empresa, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados, total o parcialmente de trabajo y sin perjuicio de su remuneración.

En cualquier caso, esta 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 los integrantes de Comités 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 62.- 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 de proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Disposición Transitoria 1.

Se acuerda la creación de dos comisiones de trabajo: Una, con el objetivo de avanzar también en una mejora continua en la profesionalización del sector, las partes firmantes se comprometen a estudiar la adaptación de las categorías profesionales, a través de una comisión de trabajo en el seno de la comisión paritaria, tal y como establece en su articulado el convenio colectivo y otra para formación.

La constitución, número de personas y régimen de funcionamiento de estas comisiones será establecido por la Comisión Paritaria del Convenio.

Disposición Transitoria 2.

Las personas que formen parte de las cuadrillas de incendios tendrán la categoría de especialista, con el objetivo de incrementar la profesionalización del operativo. Este acuerdo queda condicionado a la inclusión de dicha modificación en los pliegos de licitación de la Junta de Castilla y León.

2020

CATEGORIA	Salario base 335 días	Vacaciones	Plus de transporte 222 días	Paga extra Julio	Paga extra Navidad	Cómputo anual	Salario Hora Global	Hora extra
TITULADO SUPERIOR	43,70	1.310,86	3,00	1.310,86	1.310,86	19.236,46	10,16	15,24
TITULADO MEDIO	41,97	1.259,03	3,00	1.259,03	1.259,03	18.502,29	9,78	14,66
JEFE ADMÓN.	40,50	1.214,96	3,00	1.214,96	1.214,96	17.877,93	9,45	14,17
OFICIAL ADMÓN.	38,76	1.162,76	3,00	1.162,76	1.162,76	17.138,44	9,06	13,58
AUXILIAR ADMÓN.	37,25	1.117,44	3,00	1.117,44	1.117,44	16.496,37	8,72	13,08
PERSONAL OPERATIVO								
ENCARGADO/TÉCNICO NO TITULADO	38,76	1.162,76	3,00	1.162,76	1.162,76	17.138,44	9,06	13,58
CAPATAZ	37,25	1.117,44	3,00	1.117,44	1.117,44	16.496,37	8,72	13,08
OFICIAL	35,80	1.073,99	3,00	1.073,99	1.073,99	15.880,87	8,39	12,59
ESPECIALISTA	34,41	1.032,42	3,00	1.032,42	1.032,42	15.291,93	8,08	12,13
PEÓN	33,06	991,78	3,00	991,78	991,78	14.716,28	7,78	11,67

PLUSSES TODAS LAS CATEGORÍAS	NOCTURNIDAD	2,00	HORA EFECTIVA
	PELIGROSIDAD	2,00	HORA EFECTIVA
	DISPONIBILIDAD	1,00	JORNADA EFECTIVA

CÓMPUTO ANUAL	(SALARIO BASE X 335 días) + VACACIONES + JULIO + NAVIDAD + plus transporte
SALARIO HORA GLOBAL	(CÓMPUTO ANUAL_VACACIONES)/JORNADA LABORAL
JORNADA LABORAL 2020	1.764 HORAS

2021

CATEGORIA	Salario base 335 días	Vacaciones	Plus de transporte 222 días	Paga extra Julio	Paga extra Navidad	Cómputo anual	Salario Hora Global	Hora extra
TITULADO SUPERIOR	44,72	1.341,55	3,00	1.341,55	1.341,55	19.671,24	10,39	15,59
TITULADO MEDIO	42,95	1.288,44	3,00	1.288,44	1.288,44	18.918,86	9,99	14,99
JEFE ADMÓN.	41,44	1.243,31	3,00	1.243,31	1.243,31	18.279,55	9,66	14,49
OFICIAL ADMÓN.	39,66	1.189,89	3,00	1.189,89	1.189,89	17.522,82	9,26	13,89
AUXILIAR ADMÓN.	38,12	1.143,54	3,00	1.143,54	1.143,54	16.866,12	8,91	13,37
PERSONAL OPERATIVO								
ENCARGADO/TÉCNICO NO TITULADO	39,66	1.189,89	3,00	1.189,89	1.189,89	17.522,82	9,26	13,89
CAPATAZ	38,12	1.143,54	3,00	1.143,54	1.143,54	16.866,12	8,91	13,37
OFICIAL	36,63	1.099,02	3,00	1.099,02	1.099,02	16.235,51	8,58	12,87
ESPECIALISTA	35,21	1.056,35	3,00	1.056,35	1.056,35	15.631,00	8,26	12,39
PEÓN	33,83	1.014,91	3,00	1.014,91	1.014,91	15.043,88	7,95	11,93

PLUSSES TODAS LAS CATEGORÍAS	NOCTURNIDAD	2,00	HORA EFECTIVA
	PELIGROSIDAD	2,00	HORA EFECTIVA
	DISPONIBILIDAD	2,00	JORNADA EFECTIVA

CÓMPUTO ANUAL	(SALARIO BASE X 335 días) + VACACIONES + JULIO + NAVIDAD + plus transporte
SALARIO HORA GLOBAL	(CÓMPUTO ANUAL-VACACIONES)/JORNADA LABORAL
JORNADA LABORAL 2021	1.764 HORAS

2022

CATEGORIA	Salario base 335 días	Vacaciones	Plus de transporte 222 días	Paga extra Julio	Paga extra Navidad	Cómputo anual	Salario Hora Global	Hora extra
TITULADO SUPERIOR	45,91	1.377,23	3,00	1.377,23	1.377,23	20.176,78	10,66	15,99
TITULADO MEDIO	44,09	1.322,71	3,00	1.322,71	1.322,71	19.404,38	10,25	15,38
JEFE ADMÓN.	42,55	1.276,38	3,00	1.276,38	1.276,38	18.748,07	9,90	14,86
OFICIAL ADMÓN.	40,72	1.221,54	3,00	1.221,54	1.221,54	17.971,21	9,50	14,24
AUXILIAR ADMÓN.	39,13	1.173,96	3,00	1.173,96	1.173,96	17.297,04	9,14	13,71
PERSONAL OPERATIVO								
ENCARGADO/TÉCNICO NO TITULADO	40,72	1.221,54	3,00	1.221,54	1.221,54	17.971,21	9,50	14,24
CAPATAZ	39,13	1.173,96	3,00	1.173,96	1.173,96	17.297,04	9,14	13,71
OFICIAL	37,61	1.128,26	3,00	1.128,26	1.128,26	16.649,66	8,80	13,20
ESPECIALISTA	36,15	1.084,45	3,00	1.084,45	1.084,45	16.029,06	8,47	12,71
PEÓN	34,73	1.041,91	3,00	1.041,91	1.041,91	15.426,33	8,15	12,23

PLUSSES TODAS LAS CATEGORÍAS	NOCTURNIDAD	2,00	HORA EFECTIVA
	PELIGROSIDAD	2,00	HORA EFECTIVA
	DISPONIBILIDAD	3,00	JORNADA EFECTIVA

CÓMPUTO ANUAL	(SALARIO BASE X 335 días) + VACACIONES + JULIO + NAVIDAD + plus transporte
SALARIO HORA GLOBAL	(CÓMPUTO ANUAL_VACACIONES)/JORNADA LABORAL
JORNADA LABORAL 2022	1.764 HORAS

2023

CATEGORIA	Salario base 335 días	Vacaciones	Plus de transporte 222 días	Paga extra Julio	Paga extra Navidad	Cómputo anual	Salario Hora Global	Hora extra
TITULADO SUPERIOR	47,74	1.432,18	3,00	1.432,18	1.432,18	20.955,26	11,08	16,62
TITULADO MEDIO	45,85	1.375,49	3,00	1.375,49	1.375,49	20.178,62	10,67	16,01
JEFE ADMÓN.	44,24	1.327,31	3,00	1.327,31	1.327,31	19.496,12	10,31	15,47
OFICIAL ADMÓN.	42,34	1.270,28	3,00	1.270,28	1.270,28	18.688,26	9,89	14,83
AUXILIAR ADMÓN.	40,69	1.220,80	3,00	1.220,80	1.220,80	17.987,19	9,52	14,27
PERSONAL OPERATIVO								
ENCARGADO/TÉCNICO NO TITULADO	42,34	1.270,28	3,00	1.270,28	1.270,28	18.688,26	9,89	14,83
CAPATAZ	40,69	1.220,80	3,00	1.220,80	1.220,80	17.987,19	9,52	14,27
OFICIAL	39,11	1.173,28	3,00	1.173,28	1.173,28	17.313,98	9,16	13,74
ESPECIALISTA	37,59	1.127,72	3,00	1.127,72	1.127,72	16.668,62	8,82	13,23
PEÓN	36,12	1.083,48	3,00	1.083,48	1.083,48	16.041,84	8,49	12,73

PLUSSES TODAS LAS CATEGORÍAS	NOCTURNIDAD	2,10	HORA EFECTIVA
	PELIGROSIDAD	2,10	HORA EFECTIVA
	DISPONIBILIDAD	4,00	JORNADA EFECTIVA

CÓMPUTO ANUAL	(SALARIO BASE X 335 días) + VACACIONES + JULIO + NAVIDAD + plus transporte
SALARIO HORA GLOBAL	(CÓMPUTO ANUAL_VACACIONES)/JORNADA LABORAL
JORNADA LABORAL 2023	1.762 HORAS

2024

CATEGORIA	Salario base 335 días	Vacaciones	Plus de transporte 222 días	Paga extra Julio	Paga extra Navidad	Cómputo anual	Salario Hora Global	Hora extra
TITULADO SUPERIOR	48,93	1.467,99	3,00	1.467,99	1.467,99	21.462,49	11,36	17,04
TITULADO MEDIO	47,00	1.409,87	3,00	1.409,87	1.409,87	20.639,20	10,93	16,39
JEFE ADMÓN.	45,35	1.360,49	3,00	1.360,49	1.360,49	19.939,64	10,56	15,83
OFICIAL ADMÓN.	43,40	1.302,04	3,00	1.302,04	1.302,04	19.111,58	10,12	15,18
AUXILIAR ADMÓN.	41,71	1.251,32	3,00	1.251,32	1.251,32	18.392,99	9,74	14,61
PERSONAL OPERATIVO								
ENCARGADO/TÉCNICO NO TITULADO	43,40	1.302,04	3,00	1.302,04	1.302,04	19.111,58	10,12	15,18
CAPATAZ	41,71	1.251,32	3,00	1.251,32	1.251,32	18.392,99	9,74	14,61
OFICIAL	40,09	1.202,61	3,00	1.202,61	1.202,61	17.702,94	9,38	14,06
ESPECIALISTA	38,53	1.155,91	3,00	1.155,91	1.155,91	17.041,45	9,03	13,54
PEÓN	37,02	1.110,56	3,00	1.110,56	1.110,56	16.399,00	8,69	13,03

PLUSSES TODAS LAS CATEGORÍAS	NOCTURNIDAD	2,20	HORA EFECTIVA
	PELIGROSIDAD	2,20	HORA EFECTIVA
	DISPONIBILIDAD	5,00	JORNADA EFECTIVA

CÓMPUTO ANUAL	(SALARIO BASE X 335 días) + VACACIONES + JULIO + NAVIDAD + plus transporte
SALARIO HORA GLOBAL	(CÓMPUTO ANUAL_VACACIONES)/JORNADA LABORAL
JORNADA LABORAL 2024	1.760 HORAS

dónde encontrarnos

Ávila

Plaza Santa Ana nº 7 - 05001 -Ávila
Tfno.: 920 222 564; email: cyl@industria.ccoo.es

León

León: Calle Roa de la Vega nº 21- 24001 León.
Tfno.: 987 272 746; email: leon@industria.ccoo.es

Ponferrada: Calle Doctor Fleming nº 19- 24402 Ponferrada.
Tfno.: 987 409 387; email: ponferrada@industria.ccoo.es

Villablino: Calle Constitución nº 2- 24100 Villablino
Tfno.: 987 471 234

Salamanca

Salamanca: Calle Abogados de Atocha nº 2-4ª - 37001 Salamanca
Tfno.: 923 264 464; email: salamanca@industria.ccoo.es

Guijuelo: Calle San Juan de Sahagún nº 4 - 37770 - Guijuelo
Tfno.: 923 580 525

Soria

Soria: Calle Vicente Tutor nº 6 - 42001 Soria
Tfno.: 975 233 644; email: soria@industria.ccoo.es

Ágreda: Avda. Soria s/n - 42100 Ágreda
Tfno.: 976 647 223

Ólvega: Calle Los Mártires nº 18 - 42110 Ólvega
Tfno.: 976 645 425

Zamora

Zamora: Plaza Alemania nº 1- 49014 Zamora
Tfno.: 980 522 778; email: zamora@industria.ccoo.es

Benavente: Calle Los Carros nº 41 - 49600 Benavente
Tfno.: 980 632 159

Toro: Plaza de los Cubos nº 1 - 49800 Toro
Tfno.: 980 691 978

Burgos

Burgos: Calle San Pablo nº 8 - 4ª - 09002 Burgos.
Tfno.: 947 257 797; email: burgos@industria.ccoo.es

Aranda: Plaza del Trigo nº 8-3º A- 09400 Aranda de Duero.
Tfno.: 947 502 443

Briviesca: Avda. Burgos nº 5- 09240 Briviesca.
Tfno.: 947 592 687

Palencia

Palencia: Plaza de los Juzgados nº 4 -2ª - 34001 Palencia
Tfno.: 979 748 287; email: palencia@industria.ccoo.es

Guardo: Calle San Antonio nº 4- 34880 - Guardo.
Tfno.: 979 853 082

Aguilar de Campoo: Calle Marqués de Aguilar nº 2
34800 de Aguilar de Campoo- Tfno.: 979 122 338

Segovia

Segovia: Avda. Acueducto nº 31 - 40002 Segovia
Tfno.: 921 420 151; email: cyl@industria.ccoo.es

Cuéllar: Calle Magdalena nº 8 - 40200 Cuéllar
Tfno.: 921 140 914

Valladolid

Valladolid: Plaza Madrid nº 4-4ª - 47001 Valladolid
Tfno.: 983 394 050; email: valladolid@industria.ccoo.es

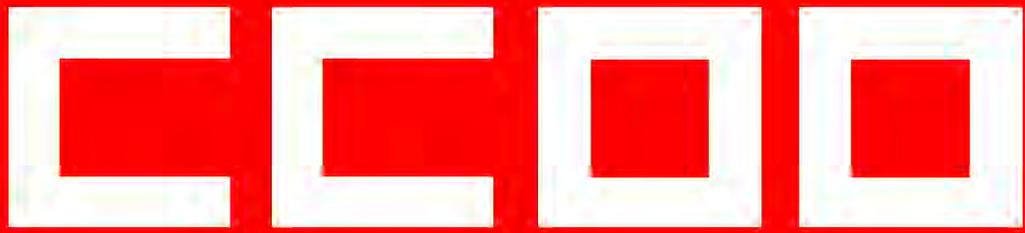
Medina del Campo: Callejón de los Coches nº 12
47400 - Medina del Campo - Tfno.: 983 800 930

CCOO de Industria de Castilla y León (federación regional)

Plaza Madrid nº 4-4ª P. 47001 Valladolid
Tfno.: 983 290 788; email: cyl@industria.ccoo.es

Afiliate





INDUSTRIA CASTILLA Y LEÓN

TÚ GANAS