

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6064** *Resolución de 13 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales.*

Visto el texto del I Acuerdo Marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales (código de acuerdo n.º 99100135072016), que fue suscrito, con fecha 10 de febrero de 2016, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Nacional de Empresas Forestales (ASEMFO), Asociación de Empresas de Restauración Paisajística y de Medio Ambiente (ASERPYMA) y Federación Española de Asociaciones de Empresas Forestales y del Medio Natural (FEEF), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Agroalimentaria de CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 13 de junio de 2016.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### I ACUERDO MARCO DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES

##### PREÁMBULO

El Acuerdo Marco que se articula a continuación es el primer instrumento de negociación colectiva de carácter nacional por el que las centrales sindicales firmantes y las patronales representativas del sector de actividades forestales a nivel estatal se dotan de un instrumento útil para la consolidación laboral y profesional, todo ello tras una especialmente complicada y, sobre todo, larga negociación.

El objetivo principal de este Acuerdo marco es regular las condiciones laborales de los trabajadores y las empresas del sector de actividades indicadas en su ámbito funcional, las actividades forestales. Pero es que además, tanto para las centrales sindicales como para las patronales intervinientes, este documento expresa algo que va más allá de la mera regulación laboral y es, la necesidad de concluir un proceso de maduración de un sector, el forestal, que puede y debe contribuir en los años venideros a la consolidación del «empleo verde» como una de las alternativas más importantes a la destrucción de puestos de trabajo causados por la crisis económica. En este sentido, las partes firmantes de este texto son conscientes de la importancia que tiene esta negociación colectiva para formalizar la mayoría de edad de un sector que tiene una importancia estratégica fundamental para el desarrollo de las zonas rurales de nuestro país.

Los instrumentos legislativos están de nuestro lado, tanto a nivel comunitario como a nivel nacional y regional, y las actividades forestales y medioambientales son un eje transversal en las políticas de generación de empleo en nuestro país. Los Planes de Desarrollo Rural de las diferentes comunidades autónomas, contemplan medidas transversales de inversión pública en materia forestal. Los Fondos Europeos de Desarrollo Rural y de Desarrollo Regional del nuevo marco comunitario 2014-2020, llevan al territorio medidas y acciones encaminadas a lograr la profesionalización del sector forestal y la implantación de políticas activas de generación de empleo, por lo que es ahora y no más tarde, cuando este Acuerdo Marco debe ver la luz, al inicio de este nuevo periodo, para intentar la ansiada consolidación de este segmento de actividad rural como un auténtico sector de interés económico y social.

Ya en la reciente modificación de la Ley de Montes de 2015, en su preámbulo y como nuevo principio inspirador de esta ley, se califica a los montes como infraestructuras verdes generadoras de múltiples beneficios, en sintonía con la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones COM (2013) 249 final, de 6 de mayo de 2013, denominada «Infraestructura verde: mejora del capital natural de Europa», puesto que constituyen unos sistemas naturales prestadores de servicios ambientales, económicos y sociales de primer orden.

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

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

En el aspecto económico, el acuerdo debe servir de base para la regulación laboral y económica del sector implicando de alguna manera a las diferentes administraciones con competencia en materia forestal, haciéndolas participes de la necesidad de dotar financieramente las medidas necesarias para su consolidación a través inversión constante y planificada.

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

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

## CAPÍTULO I

**Partes signatarias y Naturaleza Jurídica**Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son firmantes del presente Acuerdo Marco Estatal, de una parte, la Asociación Nacional de Empresas Forestales (ASEMFO), la Asociación de Empresas de Restauración Paisajística y de Medio ambiente (ASERPYMA) y la Federación Española de Asociaciones de Empresas Forestales y del Medio Natural (F.E.E.F.), como representación empresarial, y, de otra parte, la Federación Agroalimentaria de CCOO en nombre y representación de los trabajadores.

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

Artículo 1 bis. *Naturaleza jurídica.*

El presente Acuerdo se suscribe al amparo del artículo 83.3 del T.R.L.E.T. en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, configurándose como un acuerdo sobre materias concretas.

Las normas previstas en el presente acuerdo serán de obligada aplicación en el caso de que no exista texto legal o convencional que regule las materias que en el mismo se desarrollan.

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

No obstante, en cualquier momento, las partes legitimadas según los artículos 87 y 88 del T.R.L.E.T., podrán disponer de la totalidad o de parte del contenido del presente acuerdo. Asimismo, la entrada en vigor de un nuevo acuerdo o convenio colectivo que regule, total o parcialmente, las relaciones laborales comprendidas dentro de los respectivos ámbitos de aplicación de este Acuerdo Marco, producirá la total o parcial inaplicación del contenido de éste en la empresa para el que se haya pactado aquél. El nuevo acuerdo o convenio colectivo será siempre de aplicación preferente, desplazando a este acuerdo marco con el que, por consiguiente, en ningún caso entrará en concurrencia a los efectos previstos en los artículos 3.3; 83; 84 y concordantes del T.R.L.E.T.

## CAPÍTULO II

**Disposiciones generales**Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

- a) Tratamientos selvícolas, podas, desbroces, cortafuegos, clareos, prevención de incendios forestales, en razón de su consideración como una parte de los tratamientos selvícolas siempre que no sean realizados por operativos de prevención y extinción de incendios forestales, siempre en el ámbito forestal.
- b) Repoblaciones forestales y restauraciones paisajísticas del medio natural, siempre en el ámbito forestal.
- c) Preparación y conservación de áreas recreativas siempre en el ámbito forestal.
- d) Gestión forestal para el aprovechamiento de la biomasa.
- e) Otras actividades relacionadas con la conservación, ordenación y vigilancia de los espacios naturales, siempre en el ámbito forestal.

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

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

### Artículo 3. *Ámbito personal y material.*

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

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

### Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente Acuerdo Marco será de aplicación en todo el territorio nacional.

### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. Vigencia. El Acuerdo Marco entrará en vigor el día primero del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Duración. El Acuerdo Marco durará hasta el 31 de diciembre de 2017.

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

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

### Artículo 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. *Derecho Supletorio.*

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

### Artículo 8. *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 Acuerdo, cualquiera que fuera su naturaleza y origen de las mismas.

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

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

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador y en pactos colectivos suscritos entre la empresa y la representación de los trabajadores vigentes a la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco y que excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Artículo 9. *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Acuerdo marco.*

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

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

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.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación auténtica del Acuerdo.
- Mediación de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Entender, entre otras, de cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del Acuerdo.
- Actualización y puesta al día de las normas del presente Acuerdo marco cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo o vengan establecidas en su texto.

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

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

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

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

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

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

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

Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que para poder adoptar acuerdos, deberán

participar en las reuniones más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

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

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

## CAPÍTULO III

### Ordenación del trabajo

#### Artículo 10. *Organización del trabajo.*

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

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

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

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico debidamente acreditado. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

## CAPÍTULO IV

### Estructura profesional

#### Artículo 11. *Clasificación funcional.*

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

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

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

#### Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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



Grupo I. Personal titulado y técnico.

- Titulado superior o técnico de grado superior.
- Titulado medio o técnico de grado medio.

Grupo II. Personal administrativo.

- Jefe Administrativo.
- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo

Grupo III. Personal operativo.

- Encargado.
- Capataz.
- Oficial.
- Especialista.
- Peón.

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

I. Personal técnico y titulado.

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

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

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

II. Personal administrativo.

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

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

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

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

III. Personal operativo.

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

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

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

– Oficial. Es el trabajador que con los conocimientos prácticos necesarios y, en su caso, en posesión del carnet de conducir adecuado, presta servicios con maquinaria pesada, retroexcavadoras, motoniveladoras, vehículos autobombas, tractores oruga, de cadena o máquinas agrícolas similares, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de los mismos, así como la reparación, tanto en ruta, como en taller o a pie de obra, de las averías más elementales.

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

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

## CAPÍTULO V

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

#### Artículo 13. *Movilidad funcional.*

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

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

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

#### Artículo 14. *Movilidad geográfica y movilidad por violencia de género.*

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

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.



## CAPÍTULO VI

**Ingresos y ceses**Artículo 15. *Principios Generales.*

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

Artículo 16. *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: seis meses.
- Personal Administrativo, encargados y capataces: dos meses.
- Personal operativo: dos meses.
- Peones: un mes. Contratos en prácticas: dos meses.
- Contratos para la formación: un mes.

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

3. El trabajador durante este periodo viene obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas o reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

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

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

Artículo 17. *Promoción profesional.*

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

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

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

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

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

**Artículo 18. Ceses.**

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

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

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

**Artículo 19. Titulaciones Académicas.**

A los trabajadores de la plantilla actual, beneficiarios del presente Acuerdo, no podrá exigírseles título académico alguno para el desempeño de su función habitual.

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

**CAPÍTULO VII****Modalidades de contratación****Artículo 20. 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 Acuerdo– será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, el grupo profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

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

**Artículo 21. Modalidades de contratación.****Fijo Discontinuo.**

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

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

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

Para que produzca efectos la suspensión del contrato, ésta deberá ser notificada al trabajador por escrito en la misma la necesidad de la suspensión. En todo caso, de cada suspensión se dará cuenta por cada Empresa a la RLT. El orden de salida, de no producirse a la vez para todos los fijos discontinuos, se realizará por orden inverso al de llamamiento.

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

Contrato de obra y/o servicio.

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

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

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

El cese de los trabajadores 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 al trabajador con una antelación de quince días naturales.

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

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

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

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

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

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

Contratos formativos.

Contrato de trabajo en prácticas:

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

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

Contrato para la formación y el aprendizaje:

El contrato para la formación y el aprendizaje que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Acuerdo, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador deberá carecer de la cualificación profesional requerida para concertar un contrato en prácticas.

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

La retribución del trabajador será el 70%, 80% y 85% durante el primer, segundo o tercer año, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

Artículo 22. *Personal con capacidad disminuida.*

Se respetará la cuota del 2% de reserva de puestos de trabajo con capacidad disminuida para los supuestos establecidos legalmente.

## CAPÍTULO VIII

### Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 23. *Jornada laboral.*

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio para 2016 será de 1775 horas y para 2017 será de 1770 horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

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

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

#### Artículo 25. *Descanso semanal.*

El trabajador tiene derecho, como regla general, a un descanso semanal de dos días. Se exceptúan de esta norma general:

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

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

#### Artículo 26. *Permisos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) una hora de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. Los trabajadores tendrán derecho a La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

## Artículo 27. *Vacaciones.*

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

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

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

b) El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado hasta un máximo de dos periodos mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa.

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

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

d) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

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

## Artículo 28. *Distancias.*

Los trabajadores de monte comenzarán la jornada en el punto de encuentro (lugar del término municipal o núcleo urbano más cerca de aquél en el que se estén ejecutando los trabajos) y la terminarán en el tajo.

## Artículo 29. *Suspensión de trabajo por lluvia y otros fenómenos atmosféricos.*

Los trabajadores que, una vez presentados en el lugar de trabajo, no pudieran prestar servicios por la especial severidad de las circunstancias climatológicas, devengarán el 50% del salario si la suspensión del trabajo se produjera antes de su iniciación o durante el transcurso de las dos primeras horas, y el salario íntegro si el tiempo de trabajo hubiera superado las dos horas. En este último supuesto, el trabajador deberá recuperar las horas



no trabajadas, hasta un máximo de cuatro horas perdidas por jornada, en días sucesivos a razón de una hora diaria, previa comunicación de la empresa a los trabajadores afectados.

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Estructura salarial

#### Artículo 30. *Salario.*

Los salarios pactados para los trabajadores son los establecidos en el Anexo 1 de Tablas correspondientes del presente Acuerdo Marco, siendo aplicables exclusivamente a partir del 1 de enero de 2017, estableciéndose el año 2016 como ejercicio de transición y carencia de tabla salarial.

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

A partir del 1 de enero de año 2017 se establecen con carácter general mínimo los salarios que constan en la tabla que figura en el anexo 1 de este Acuerdo Marco, para cada uno de los grupos que estipula el presente Acuerdo y cualquiera que sea la modalidad de contratación, procediéndose a la actualización de los mismos con las reglas indicadas en el párrafo siguiente.

Así para el ejercicio 2017 y sobre la base de la tabla anexa, se acuerda que, en caso de que el IPC del año anterior sea negativo o igual a cero, se producirá un aumento de los salarios regulados en la tabla contenida en el Anexo 1 del presente Acuerdo del 0,3%. En cambio, si el IPC del año anterior es superior a 0 y hasta el 2% se producirá un aumento de los salarios regulados la tabla contenida en el Anexo 1 del presente Acuerdo del 1%. Y si la subida del IPC del año anterior es superior al 2% se producirá una subida de los salarios regulados en la tabla contenida en el Anexo 1 del presente Acuerdo del 1,2%.

#### Artículo 31. *Estructura salarial.*

La estructura salarial se compone de:

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

**Artículo 32. Complementos salariales.**

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

**1. Plus de nocturnidad.**

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

**2. Plus de distancia.**

En el caso de que un trabajador tenga que desplazarse del centro habitual de trabajo a otro que considere la empresa, percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilómetro en el caso de utilización de transporte propio.

**Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.**

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

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

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

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

**CAPÍTULO X****Seguridad y salud en el trabajo**

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

**Artículo 34. Salud laboral.****Vigilancia de la salud.**

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

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

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

## CAPÍTULO XI

**Derechos sindicales**

Artículo 35. *De los representantes de los trabajadores.*

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de la Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Acuerdo marco.

Artículo 36. *Derechos sindicales.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

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

Artículo 37. *De la acción sindical.*

1. Los trabajadores afiliados 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 al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remite su sindicato.

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

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

Artículo 38. *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 sindical en aquellas empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores.

El Delegado sindical, que será elegido en la forma que previene la citada Ley, habrá de ser necesariamente trabajador en activo de su respectiva empresa.

El número de Delegados 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 trabajadores . . . . .     | Uno.    |
| De 751 a 2.000 trabajadores . . . . .   | Dos.    |
| De 2.001 a 5.000 trabajadores . . . . . | Tres.   |
| De 5.001 en adelante . . . . .          | Cuatro. |

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

**Artículo 39. Funciones del Delegado sindical.**

El Delegado 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:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de su Comité estando obligado a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda o se le requiera justificadamente.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de empresa y de los demás órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
- c) Ser oído previamente por la empresa a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores 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.
- d) A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

**Artículo 40. Comités de empresa y Delegados de personal. Competencias.**

Serán elegibles todos aquellos trabajadores que tengan un antigüedad mínima en la empresa de cuatro meses y medio.

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

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico, sobre la situación de la producción y sus ventas, sobre los programas de producción cuando los haya y sobre la probable evolución del empleo en la empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
  - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - c) Planes de formación profesional de la empresa.
  - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
8. Ejercer una labor:
  - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y ante los organismos o Tribunales competentes.

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

9. Participar en la gestión de las obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores 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 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 de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado 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 los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

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

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

|  |       |
|--|-------|
| Hasta 100 trabajadores . . . . .           | 20 h. |
| Desde 101 hasta 250 trabajadores . . . . . | 25 h. |
| Desde 251 hasta 500 trabajadores . . . . . | 30 h. |
| Desde 501 hasta 750 trabajadores . . . . . | 35 h. |
| De 751 en adelante . . . . .               | 40 h. |

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

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

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados 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 41. *Prácticas antisindicales.*

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la personal.

Artículo 42. *Formación profesional.*

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

## CAPÍTULO XII

### Medio ambiente

Artículo 43. *Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.*

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 44. *Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.*

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

## CAPÍTULO XIV

### Régimen Disciplinario

Artículo 45. *Principios de ordenación.*

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

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



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

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

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

#### Artículo 46. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves los siguientes comportamientos:

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

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

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

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

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

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

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

2. Se consideran como faltas graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

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 buscaper personas o no estar localizable en los períodos de disponibilidad según cuadrante.

n) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ñ) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

p) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

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 habitual y la toxicomanía, siempre que afecten negativamente al rendimiento durante el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) Los malos tratos de palabra u obra y las faltas graves de respeto y consideración a 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. Se incluye en este supuesto la conducción temeraria de cualquier vehículo a disposición del servicio, incurriendo también en esta falta los superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados.

n) La negativa a utilizar los elementos de protección individuales o colectivos en materia de sanidad y salud laboral.

ñ) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) El consumo de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes durante la jornada de trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento y/o a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

## Artículo 47. Sanciones.

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

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

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

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

## Artículo 48. 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.

## Artículo 49. Cláusula de descuelgue.

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

## Artículo 50. Seguro de accidente.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Acuerdo, a partir de la entrada en vigor del Acuerdo y durante el resto de la vigencia del mismo:

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

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

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

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

## Artículo 51. Igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.

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

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

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

**Artículo 52. Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

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

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

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

**Disposición transitoria primera.**

Una vez publicado en el «Boletín Oficial del Estado» y vigente el presente Acuerdo Marco, las partes se comprometen a negociar durante su vigencia un Convenio Colectivo del mismo ámbito, que en caso de acordarse, sería de aplicación a partir de 2018.

**ANEXO I**

**Tabla Salarial**

| Clasificación profesional               | Salario anual | Salario mensual 12 pagas | Salario día promedio | Salario mensual 14 pagas |
|---|---------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|
| <b>Personal Técnico.</b>                |               |                          |                      |                          |
| Titulado superior . . . . .             | 14.495,91     | 1.207,99                 | 64,43                | 1.035,42                 |
| Titulado medio . . . . .                | 13.800,27     | 1.150,03                 | 61,34                | 985,73                   |
| Técnico . . . . .                       | 13.697,97     | 1.141,52                 | 60,88                | 978,43                   |
| <b>Personal Administrativo.</b>         |               |                          |                      |                          |
| Jefe Administrativo . . . . .           | 13.616,13     | 1.134,68                 | 60,52                | 972,58                   |
| Oficial Administrativo . . . . .        | 12.521,52     | 1.043,46                 | 55,75                | 894,39                   |
| Auxiliar Administrativo . . . . .       | 12.112,32     | 1.009,36                 | 53,83                | 865,17                   |
| <b>Personal Operativo Organizativo.</b> |               |                          |                      |                          |
| Encargado . . . . .                     | 13.493,37     | 1.124,45                 | 59,97                | 963,81                   |
| Capataz . . . . .                       | 13.391,07     | 1.115,92                 | 59,52                | 956,51                   |
| <b>Personal Operativo Ejecutivo.</b>    |               |                          |                      |                          |
| Oficial . . . . .                       | 12.777,27     | 1.064,77                 | 56,79                | 912,66                   |
| Especialista . . . . .                  | 12.163,47     | 1.013,62                 | 53,69                | 868,82                   |
| Peón . . . . .                          | 11.396,22     | 949,68                   | 50,65                | 814,02                   |