



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excmá. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 187, fecha: miércoles, 30 de Septiembre de 2026

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO DE ACTUACIONES Y ESTUDIOS DE LA NATURALEZA SLNE ,
CON VIGENCIA DE 1 DE ENERO DE 2026 A 31 DE DICIEMBRE DE 2031

VISTO el texto del CONVENIO de ACTUACIONES Y ESTUDIOS DE LA NATURALEZA SLNE , con vigencia de 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2031, que tuvo entrada el 15 de julio de 2026 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 04 de septiembre 2026 y, de conformidad con lo dispuesto en 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 64/2025, de 09 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

EN GUADALAJARA A 21 DE SEPTIEMBRE DE 2026. LA DELEGADA PROVINCIAL.



SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO de ACTUACIONES Y ESTUDIOS DE LA NATURALEZA SLNE, con vigencia de 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2031.

PREÁMBULO

El presente convenio ha sido negociado previa legitimación de las partes y por tanto con plena capacidad negociadora por la dirección de la empresa AESNAT SLNE y la representación de los trabajadores representada por los delegados de personal de la empresa, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en Guadalajara el día 18 de septiembre de 2023.

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Actuaciones y Estudios de la Naturaleza SLNE y los trabajadores incluidos en su ámbito personal. El ámbito de actuación del mismo será el territorio peninsular, donde la empresa desarrolla su actividad. Los centros de trabajo serán aquellos dentro de dicho territorio donde se desarrolle la actividad propia de las que desarrolla la empresa y que serán descritas posteriormente. Por tanto, el centro de trabajo será el monte, carretera, término municipal, etc. Asociado a cada contrato que la empresa tenga dentro de la Península. En caso del personal de oficina, el centro de trabajo serán las oficinas centrales de la empresa, o delegaciones a las que sean destinados.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de octubre de 2024 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2029, incrementándose cada año a partir del segundo año de vigencia del convenio en el IPC real del año anterior.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 4.- Ámbito Funcional

El presente convenio establece y regula las relaciones laborales del conjunto de la empresa y todas ellas relacionadas con las actividades de:

- Claras, aclareos, resalveos, sacas de madera, eliminación de residuos forestales



- Podas
- Obra civil asociada a espacios naturales
- Plantaciones, semillados, escardas, recortes de setos, trasplantes
- Instalación de sistemas de riego y aplicación de fitosanitarios
- Formación y Oficina Técnica
- Limpieza de residuos no peligrosos
- Aprovechamientos de zonas forestales.
- Cerramientos

Artículo 5.- Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 6.- Comisión Mixta Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores.

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.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria



contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7.- Jornada laboral

La jornada laboral pactada maxima sera de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que se trabajarán a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes.

El horario de trabajo diario habitual en invierno será de 8 a 12:00 y de 12:30 a 16:30 y de 7:00 a 11:00 y de 11:30 a 15:00 en verano.

No obstante, en situaciones puntuales se adoptará el horario de la contrata principal.

El horario de oficina será de 8:00 a 17:00, con media hora de comida, de lunes a jueves, y de ocho a dos el viernes.

Artículo 8.- Vacaciones anuales

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

- a. Once días por decisión de la empresa, preferiblemente consensuados con el trabajador.
- b. Once días de libre disposición del trabajador, informando treinta días por adelantado, y pudiendo ser denegados en caso de punta de trabajo por campaña.

2.- El disfrute de las vacaciones en periodos distintos a los especificados sólo podrá hacerse a petición individual de cada trabajador interesado, con acuerdo por parte de la Empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la Representación de los Trabajadores. Se entenderá como requisito imprescindible para este caso, el que la empresa no se encuentre en campaña de punta de trabajo (campaña de incendios, siegas, podas o prevención de incendios forestales)

3.- La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Los festivos serán los propios de la zona de trabajo de cada trabajador, independientemente del domicilio de la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del



comienzo del disfrute.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida 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.

4.- Las vacaciones generadas en el año deben ser disfrutadas antes del 1 de febrero del año siguiente. En caso de no ser disfrutadas antes de dicha fecha, o no haber notificado por escrito a la empresa su intención de acumularse para fechas posteriores, las vacaciones se darán por desistidas por parte del trabajador. Podrán acumularse como máximo las vacaciones correspondientes al año anterior y al año en que se solicite la acumulación.

Artículo 9.- Descanso semanal y calendario laboral

1.- Los sábados y los domingos serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todos los trabajadores. En caso de trabajo excepcional en fin de semana, nunca se podrá trabajar más de seis días seguidos.

2.- El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

3.- Los días en los que no se pueda trabajar por situaciones adversas climáticas o situaciones ajenas a la empresa, serán denominados días de lluvia a recuperar, y deberán ser recuperados en el plazo de un mes. Se podrán recuperar como horas adicionales al final de la jornada, o en sábados o festivos. En caso de no ser recuperados en el plazo del mes indicado, la empresa notificará al trabajador que el día en cuestión se compensará con días de vacaciones.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.-

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes. En todo caso, la Representación de los Trabajadores tendrá conocimiento de la realización de estas



horas.

CAPÍTULO III: PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 11.- Licencias retribuidas

1.- 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 o registro de pareja de hecho.
- b. Un día natural por divorcio o separación legal.
- c. Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador
- d. Dos días laborables, a por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos, ampliables a Cuatro naturales en el supuesto de que el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.
- e. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- f. Por adopción y paternidad, dos días laborables.
- g. Por traslado de domicilio, un día laborable.
- h. Por el tiempo necesario, para tratamientos médicos especiales y necesarios del trabajador
- j. 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.
- k. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- l. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de



la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En todo caso se estará a lo recogido en los artículos 37.3, 37.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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 aquélla.

Tendrá 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 por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor 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. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 12- Licencias o permisos no retribuidos

En caso extraordinario, debidamente acreditado, y a solicitud del trabajador se podrán conceder licencias por el tiempo estrictamente necesario al trabajador, dichas licencias serán compensadas con días de vacaciones.

CAPÍTULO IV: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 13.- Excedencia voluntaria y forzosa

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que 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.

2. El trabajador 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.



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

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 14.- Excedencias extraordinarias

La Empresa concederá excedencia, de forma obligatoria y sin ningún requisito previo de antigüedad, en los siguientes supuestos:

- a. Privación de libertad del trabajador por detención o prisión preventiva o condena firme.
- b. Por la designación o elección del trabajador para un cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo.

Artículo 15.- Despido improcedente

Cuando el despido de un trabajador afectado por el presente Convenio sea declarado improcedente, la opción a cobrar la indemnización se ajustará a la norma legal.

Artículo 16.- Extinción de contratos por causas objetivas

Los trabajadores cuyos contratos se extingan según lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho, en todos los casos, a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Artículo 17.- Modalidades de contratación

Los trabajadores que comiencen a formar parte de la empresa podrán disponer de dos modalidades de contrato:

- Indefinidos de pleno derecho
- Fijos discontinuos. Son aquellos empleados que, por causas propias a la producción de la empresa, basada en la temporalidad del sector agrario, desarrollarán sus labores exclusivamente en ciertas campañas

En ambos casos, el periodo de prueba será de noventa días.

Artículo 18.- Control de la Contratación

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.



La Empresa remitirá, a la Representación de los Trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

Artículo 19.- Periodo de prueba

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de NOVENTA DÍAS para todos los trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de previo aviso.

CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20.- Descripción de Funciones por Especialidad

Con independencia de la relación de puestos de trabajo señalada en el artículo siguiente, la incorporación al presente Convenio Colectivo de nuevas especialidades y funciones, y la adscripción a los diferentes niveles económicos, se hará, dentro de la Comisión Mixta Paritaria descrita en el Artículo 5, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a. Se establecen tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

determinado.

I. Personal titulado universitario.

- Personal Titulado Universitario de Grado Superior. Es la persona empleada que, estando en posesión de un título superior, cumple funciones o realiza trabajos adecuados a su preparación profesional, en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título y con responsabilidad sobre gestión y organización ante la Dirección de la empresa.
- Personal Titulado Universitario de Grado Medio. Es el que, estando en posesión de un título de grado medio, trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla funciones o trabajos propios de su grupo, según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo con cierta responsabilidad sobre gestión y organización. De manera especial le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que deban realizarse y preparar los datos necesarios para la organización del trabajo de los restantes grupos.

II. Personal administrativo.

- Personal Jefe Administrativo. Es el que asume, bajo la dependencia directa de



la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo su responsabilidad el personal administrativo.

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

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

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

III. Personal operativo.

- Personal Técnico: persona trabajadora, como mínimo con titulación de formación profesional en grado medio o superior, que planifica y coordina las cuadrillas forestales en la ejecución de trabajos silvícolas, realiza mediciones topográficas de obras, inventario de flora y fauna, así como cualquier otro trabajo bajo las órdenes de sus superiores.
- Personal Encargado. Es aquel que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, además de realizar su trabajo dirige personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, rendimiento, seguridad y traslado en vehículos habilitados al efecto, así como de la perfecta ejecución del trabajo. Asimismo, confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando del material y del vestuario a su cargo. Será responsable de las comunicaciones con los equipos radiotransmisores. Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsables de su disciplina y seguridad. Confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará toda clase de planos y croquis.
- Personal Especialista. Es el que con los conocimientos prácticos necesarios y, en su caso, en posesión del carnet de conducir adecuado, presta servicios con maquinaria pesada, retroexcavadoras, motoniveladoras, vehículos autobombas, tractores oruga, de cadena o máquinas agrícolas similares, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de los mismos, así como la reparación, tanto en ruta, como en taller o a pie de obra, de las averías más elementales. Cuando esté en posesión de la formación adecuada tendrá entre



sus funciones la planificación y aseguramiento de zonas de trabajo seguras para la ejecución de las actividades forestales incluyendo entre otras el descargo de líneas eléctricas o las actividades propias de piloto de seguridad en operaciones en infraestructuras ferroviarias.

- Personal Peón. 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.

Artículo 21.- Grupos Profesionales

La relación general de Grupos Profesionales y Especialidades de la Empresa es la que se describe a continuación:

Técnicos y administrativos:

Grupo 1

- Técnico diplomado
- Técnico titulado
- Jefe de 1ª administrativo.

Grupo 2

- Auxiliar administrativo.
- Técnico no titulado
- Técnico en prácticas
- Becario

Obreros, especialistas y operarios en general:

Grupo 3

- Capataz / encargado
- Especialista.
- Mecánico

CAPÍTULO VII: SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 22.- Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.



A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 23.- Técnicos de prevención

La Empresa designará un servicio de prevención externo. Este o estos técnicos serán técnicos especializados ajenos a la empresa; en todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada antes de su designación.

Artículo 24.- Formación de los trabajadores

1.- La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

2.- Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como "conocimientos mínimos indispensables" al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

3.- El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

4.- La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 25.- Evaluación de riesgos

La Empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los Delegados de Prevención y de la Representación de los Trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 26.- Reconocimiento médico anual

La Empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual tal como marca la legislación vigente para cada uno de los



trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Artículo 27.- Prendas de trabajo

La Empresa proporcionará a los trabajadores los equipos completos de ropa de trabajo y los equipos de protección individual (EPI) necesarios, buscando las prendas más idóneas para cada labor. Para la recepción de cada nuevo equipo será imprescindible entregar el antiguo. De acuerdo con lo indicado en el Anexo II del presente documento, se establece la vida útil de cada prenda de trabajo. De conformidad con los artículos 14.5 y 17.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de los equipos de protección individual y de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo será asumido íntegramente por la empresa, sin que en ningún caso pueda recaer sobre los trabajadores, todo ello sin perjuicio de la exigencia de responsabilidad disciplinaria en los supuestos de uso indebido o negligente.

CAPÍTULO VIII: ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 28.- Importe de las retribuciones

Las retribuciones serán de acuerdo a lo indicado en el Anexo 1 del presente convenio. Y se regirán por las tablas salariales del Convenio Colectivo para las Actividades Forestales.

Artículo 29.- Anticipos, préstamos y dietas

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que, llegado el día señalado para el pago, pueda demorarse su abono, de conformidad con el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La dieta se entienden como el complemento que la empresa destina al trabajador, en caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio habitual o tener que desplazarse mas de 50km del centro de trabajo, ascendiendo a 11 euros

La media dieta se entienden como el complemento que la empresa destina al trabajador, en caso de sin tener que pernoctar fuera de su domicilio habitual tenga que desplazarse mas de 50km del centro de trabajo, ascendiendo a 42 euros

Los desplazamientos de los trabajadores a zonas dentro de su ámbito domiciliario no se entenderá como dietas, pero, en caso de que no exista transporte público al mismo, la empresa será la encargada de desplazar a los trabajadores con vehículos propios.

Artículo 30.- Otras retribuciones

Anualmente, se podrán complementar las retribuciones de los trabajadores en función de los resultados de la empresa.



CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31.- Principios de aplicación.

1.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

2.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

4.- La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

Artículo 32.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, 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, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
- e. Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
- f. 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.
- g. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 44.
- h. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- i. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- j. La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- k. El extravío de los EPI's y/o vestuario laboral
- l. El consumo de tabaco en el puesto de trabajo
- m. El deterioro de los vehículos e instalaciones de la empresa

Artículo 33.- Faltas graves



Se considerarán como faltas graves:

- a. Tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b. Faltar más de dos días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.
- e. La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluídas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
- g. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- h. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.
- i. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.
- j. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.
- k. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.
- l. La sustracción de material de la empresa.
- m. El incumplimiento del horario de trabajo
- n. Mala praxis contractual

Artículo 34.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
- c. El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- d. El fraude, deslealtad o 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.
- e. 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.
 - f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - g. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
 - j. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.
 - k. Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
 - l. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - m. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - n. 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, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.
 - o. El negarse a desplazarse a zonas de trabajo dentro del ámbito de aplicación del convenio
 - p. El dormir en horas de trabajo
 - q. El cobrar o solicitar dinero a los clientes por los trabajos realizados o por gastos asociados a los mismos
 - r. El aceptar propinas o complementos salariales
 - s. La sustracción del dinero de gastos
 - t. La sustracción de maquinaria, vehículos o elementos propios de la actividad de la empresa
 - u. Cometer cualquier delito durante la jornada laboral.
 - v. El ponerse en contacto con los clientes de la empresa para difamar sobre la mercantil o cualquier miembro perteneciente a la plantilla de la misma
 - w. El consumo de drogas o alcohol durante la jornada de trabajo
 - x. El dejar abiertas las instalaciones de la empresa o vehículos, facilitando robos de material o vehículos

Artículo 35.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.



b. Por faltas graves:

- Suspensión de sueldo de dos a treinta días.

c. Por faltas muy graves:

- Suspensión de sueldo de treinta a sesenta días.
- Despido disciplinario.

Artículo 36.- Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas.

1.- Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado.

Artículo 37.- Averías, vehículos y desperfectos.

Respecto a las averías de la herramienta se deberá tener presente que:

1. La cuadrilla recibirá herramienta al comienzo de cada obra, y el responsable revisará el estado de la misma
2. Al finalizar la obra, se realizará una revisión de la herramienta devuelta, ante el responsable del equipo
3. La cuadrilla deberá ser responsable y garante del buen uso y limpieza de cada una de las herramientas recibidas, así como de las labores de mantenimiento diario indicadas en el manual de dichas herramientas.

Respecto a los vehículos deberá tenerse presente que:

1. La cuadrilla recibirá un vehículo al comienzo de cada obra, y el responsable revisará el estado del mismo
2. El vehículo se encontrará al día de revisión mecánica, ITV y seguro.
3. Al finalizar la obra, se realizará una revisión del vehículo devuelto, ante el responsable del equipo
4. La cuadrilla deberá ser responsable y garante del buen uso y limpieza del vehículo recibido, empleándolo exclusivamente para labores propias del trabajo, y con un empleo lógico dentro de las características propias del vehículo. Las manchas de grasa y comida en la tapicería se consideran desperfectos. Al considerarse el vehículo como lugar de trabajo, conforme a la norma vigente, queda prohibido fumar en ellos

Respecto a las viviendas, deberá tenerse presente que:

1. En caso de desplazamiento a alojamientos pagados por la empresa, los desperfectos generados por los trabajadores serán abonados por los responsables de los mismos.

Artículo 38.- Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres

En cumplimiento del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y la



representación de los trabajadores se comprometen a negociar y aplicar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. A tal efecto, cuando la empresa alcance el número de personas trabajadoras que legalmente lo determine, se negociará y aplicará un plan de igualdad con el alcance y contenido previstos en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que será objeto de registro y depósito conforme a la normativa vigente. Con independencia de lo anterior, la empresa dispondrá de un procedimiento o protocolo específico para la prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, de conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.



ANEXO I: TABLAS SALARIALES

Se adoptan como tablas salariales las reflejadas en el convenio estatal del sector forestal, publicado en el BOE de jueves 11 de julio de 2019. Conforme a la vigente legislación vigente, es el convenio nacional del sector el que regula las retribuciones dinerarias del trabajador, y por tanto, estas tablas se actualizarán conforme al convenio indicado.

Funciones	Devengo	2018 (€)	2019 (€)	Hasta nov. 2020(€)	Dic. 2020(€)	2021 (€)
Personal Titulado Universitario superior	Salario mensual	1.035,42	1.066,49	1.087,82	1.237,26	1.237,26
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	1.035,42	1.066,49	1.087,82	1.237,26	1.237,26
	Anual	14.495,91	14.930,79	15.229,41	17.321,67	17.321,67
Personal Titulado Universitario medio	Salario mensual	985,73	1.015,31	1.035,61	1.184,02	1.184,02
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	985,73	1.015,31	1.035,61	1.184,02	1.184,02
	Anual	13.800,27	14.214,28	14.498,57	16.576,21	16.576,21
Personal Técnico	Salario mensual	978,43	1.007,78	1.027,94	1.176,18	1.176,18
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	978,43	1.007,78	1.027,94	1.176,18	1.176,18
	Anual	13.697,97	14.108,91	14.391,09	16.466,58	16.466,58
Personal Jefe administrativo	Salario mensual	972,58	1.001,76	1.021,79	1.169,92	1.169,92
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	972,58	1.001,76	1.021,79	1.169,92	1.169,92
	Anual	13.616,13	14.024,61	14.305,10	16.378,87	16.378,87
Personal Oficial administrativo	Salario mensual	894,39	921,23	939,65	1.086,13	1.086,13
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	894,39	921,23	939,65	1.086,13	1.086,13
	Anual	12.521,52	12.897,17	13.155,11	15.205,88	15.205,88
Personal Auxiliar administrativo	Salario mensual	865,17	900,00	908,94	1.054,81	1.054,81
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	865,17	900,00	908,94	1.054,81	1.054,81
	Anual	12.112,13	12.600,00	12.725,20	14.767,37	14.767,37
Funciones	Devengo	2018 (€)	2019 (€)	Hasta nov. 2020 (€)	Dic.20 (€)	2021 (€)
Personal Encargado	Salario mensual	963,81	992,73	1.012,58	1.160,52	1.160,52
	Gratificación Extraordinaria junio y navidad	963,81	992,73	1.012,58	1.160,52	1.160,52
	Anual	13.493,37	13.898,17	14.176,13	16.247,32	16.247,32
Personal Capataz Forestal	Salario mensual	956,51	985,20	1.004,90	1.152,69	1.152,69
	Gratificación Extraordinaria junio y navidad	956,51	985,20	1.004,90	1.152,69	1.152,69
	Anual	13.391,07	13.792,80	14.068,66	16.137,70	16.137,70
Personal Oficial Forestal	Salario mensual	912,66	940,04	958,84	1.105,71	1.105,71
	Gratificación Extraordinaria junio y navidad	912,66	940,04	958,84	1.105,71	1.105,71
	Anual	12.777,27	13.160,59	13.423,80	15.479,95	15.479,95



Personal Especialista	Salario mensual	868,82	900,00	912,78	1.058,73	1.058,73
	Gratificación Extraordinaria junio y navidad	868,82	900,00	912,78	1.058,73	1.058,73
	Anual	12.163,47	12.600,00	12.778,94	14.822,19	14.822,19
Personal Peón Forestal	Salario mensual	814,02	900,00	900,00	1.000,00	1.000,00
	Gratificación Extraordinaria junio y navidad	814,02	900,00	900,00	1.000,00	1.000,00
	Anual	11.396,22	12.600,00	12.600,00	14.000,00	14.000,00

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

* En caso de trabajo en sábado, domingo o festivo, se incrementará el salario diario en un 20% durante esos días de trabajo fuera de horario habitual.

HORAS EXTRAORDINARIAS

A razón de 7,50 €/hora por cada hora extraordinaria realizada.

ANEXO II: DURACIÓN DE LAS PRENDAS DE TRABAJO

1. El trabajador firma una hoja de recepción de EPI's al ser contratado.
2. La empresa facilitará y repondrá los equipos de protección individual necesarios sin coste alguno para el trabajador. El uso indebido o negligente de los equipos podrá dar lugar, en su caso, a la exigencia de responsabilidad disciplinaria conforme al régimen previsto en este convenio, sin que el coste de la seguridad y la salud en el trabajo pueda recaer sobre los trabajadores (artículo 14.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre).



ANEXO III:

Se constituye una Comisión Paritaria con un (1) representante de la Empresa y un (1) de los trabajadores con voz y voto.

Son funciones de la comisión Paritaria:

- a. La interpretación del Convenio.
- b. Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio
- c. Vigilancia de lo pactado
- d. Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.

La reunión de esta Comisión Paritaria se hará previa convocatoria de cualquiera de las partes en el domicilio de la Empresa, la cual se reunirá en un plazo máximo de 15 días a contar desde el día de la convocatoria de cualquiera de las partes legitimadas a tal efecto.

En todo caso se estará a lo recogido en el Artículo 85. 3 c) a fin de solventar cualquier discrepancia que pueda surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que refiere el citado artículo del ET.

**ANEXO IV:**

En caso de controversia a la hora de aplicar cualquier norma del presente convenio, se podrá acudir a los organismos de Mediación y Arbitraje incluidos en los Acuerdos interprofesionales a fin de resolver cualquier duda o discrepancia a los efectos antes señalados.

**ANEXO V:**

Respecto a los EPI's e indumentaria

A los trabajadores se les entregará:

En invierno:

- 2 camisetas
- 1 pantalón
- 1 sudadera o chaqueta
- 1 botas

En verano:

- 2 camisetas
- 1 pantalón
- 1 gorra
- 1 botas

Anualmente

- Anticorte
- Prenda de visibilidad

A fecha de caducidad

Casco forestal

Toda esta ropa será firmada a su entrega. En caso de que antes del vencimiento de la ropa se requiera otra se podrá:

- Entregar la vieja porque se haya roto durante la realización del trabajo, en ese caso se entregará una sustitutoria
- No entregar la vieja. Se entenderá que la prenda ha sido extraviada, robada, etc... Y por tanto el trabajador deberá abonar el coste de la nueva prenda.

En todo caso, al disponer de suficiente equipamiento, los trabajadores deberán ir siempre con la ropa de la empresa. En caso contrario podrán ser sancionados.

Respecto a los coches

Los coches son herramientas de trabajo y por tanto deben encontrarse en correctas condiciones de uso. Como también son lugar de trabajo, estará prohibido fumar en el coche. La limpieza y el correcto estado del vehículo se revisará visualmente cada semana en los coches que estén en Guadalajara y por foto en los que estén fuera. Es de obligado cumplimiento el revisar que el vehículo se encuentre al día de ITV, cambios de aceite, etc.

Faltas motivos de despido



Al tener todo muy documentado es fácil indicar qué actitudes son sancionables con despido.

- Incumplimientos de horario. Se restan de vacaciones. Incumplir el horario una semana seguida, motivo de despido.
- 4 ausencias consecutivas sin justificación o 7 en el mismo mes
- No usar el uniforme 3 días consecutivos o 5 en el mes
- No usar los EPI's
- No usar correctamente la maquinaria
- Romper equipamiento de la empresa de manera voluntaria
- Hablar mal de la empresa a clientes
- Pedir trabajo a clientes de la empresa
- Pelearse con clientes o compañeros de trabajo
- Ir al trabajo bajo los efectos de cualquier sustancia incompatible con el mismo (drogas, alcohol) o consumir las mismas durante horas de trabajo.
- Sustraer material de la empresa
- Emplear material de la empresa para beneficio privado sin autorización previa.

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 14d1f746d5ccc141c260aaf2eb209fb16ee69e12