

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
 Comercio y Trabajo
 Dirección Territorial de Valencia**

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Impulso Económico Local, S.A. (IMELSA) (Código: 46005862012001).

ANUNCIO

Resolución de fecha 27 de julio de 2015, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Impulso Económico y Local, S.A. (IMELSA).

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 30 de abril de 2015 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por la mayoría del comité de empresa, no siendo suscrito por los representantes de CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo (vigente en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Decreto 103/2015, de 7 de julio, del Consell, por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat), resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

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

Valencia, a 27 de julio de 2015.—La Directora Territorial, Margarita Vilarrasa Balanzá.

ÍNDICE TÊMÁTICO
CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. AMBITO PERSONAL.

ARTICULO 2. AMBITO TERRITORIAL.

ARTICULO 3. AMBITO TEMPORAL.

ARTICULO 4. ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

ARTICULO 5. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 6. DE LA COMISION PARITARIA PARA LA APLICACIÓN EINTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

ARTICULO 7. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

ARTICULO 8. SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES.

ARTICULO 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTICULO 10. NO VINCULACION A LA TOTALIDAD.

ARTÍCULO 11. NORMAS SUBSIDIARIAS

ARTICULO 12. IGUALDAD EN EL TRABAJO.

CAPITULO II CONTRATACION.

ARTICULO 13. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

ARTICULO 14. CESE EN LA RELACIÓN LABORAL

ARTICULO 15. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

ARTICULO 16. CONTRATO DE FIJO DISCONTINUO

ARTICULO 17. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

ARTICULO 18. PERIODO DE PRUEBA.

CAPITULO III MOVILIDAD, TRASLADOS Y VACANTES.

ARTICULO 19. MOVILIDAD FUNCIONAL Y POLIVALENCIA.

ARTICULO 20. MOVILIDAD GEOGRAFICA.

ARTICULO 21. TRASLADOS Y VACANTES.

CAPITULO IV PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

ARTICULO 22. PERMISOS RETRIBUIDOS Y LICENCIAS.

ARTICULO 23. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

ARTICULO 24. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. EXCEDENCIAS. PATERNIDAD.

ARTICULO 25. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.

CAPITULO V PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL.

ARTICULO 26. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 27. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

ARTICULO 28. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

CAPITULO VI BENEFICIOS SOCIALES.

ARTICULO 29. SEGURO COLECTIVO.

ARTICULO 30. ASISTENCIA JURIDICA.

ARTICULO 31. JUBILACIÓN.

ARTICULO 32. COMPLEMENTO EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

CAPITULO VII FORMACIÓN.

ARTICULO 33. LA FORMACIÓN COMO FACTOR DE MODERNIZACIÓN DE LA EMPRESA.

CAPITULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 34. NORMA GENERAL.

ARTICULO 35. FALTAS LEVES.

ARTICULO 36. FALTAS GRAVES.

ARTICULO 37. FALTAS MUY GRAVES.

ARTICULO 38. SANCIONES.

ARTICULO 39. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

ARTICULO 40. ACOSO MORAL, SEXUAL O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (MOBBING).

ANEXO I

CAPITULO IX CLASIFICACION PROFESIONAL.

ARTICULO 41. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL.

ARTICULO 42. EQUIPOS DE SEGUNDA ACTIVIDAD

CAPITULO X TIEMPO DE TRABAJO.

ARTICULO 43. JORNADA LABORAL.

ARTICULO 44. TAREAS DIVERSAS.

CAPITULO XI VACACIONES Y DÍAS LIBRES.

ARTICULO 45. VACACIONES.

ARTICULO 46. DÍAS LIBRES Y FESTIVOS.

ARTICULO 47. PERMANENCIA TAREAS DE APOYO EN LA EXTINCION DE INCENDIOS Y EMERGENCIA

CAPITULO XII PRENDAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD.

ARTICULO 48. EQUIPOS DE PROTECCIÓN.

ARTICULO 49. ROPA DE TRABAJO

CAPITULO XIII SISTEMA RETRIBUTIVO.

ARTICULO 50. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

ARTICULO 51. SALARIO BASE.

ARTICULO 52. COMPLEMENTO PROFESIONAL DEL SERVICIO.

ARTICULO 53. COMPLEMENTO DE LOCALIZACIÓN.

ARTICULO 54. COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACIÓN.

ARTICULO 55. COMPLEMENTO EQUIPOS SEGUNDA ACTIVIDAD

ARTICULO 56. COMPLEMENTO EX – ANTIGÜEDAD 2012/2013

ARTICULO 57. COMPLEMENTOS DE ACTIVIDAD Y ASIMILADOS.

ARTICULO 58. COMPLEMENTO COORDINADOR

ARTICULO 59. PLUS DE TRANSPORTE

ARTICULO 60. PLUS POR DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

ARTICULO 61. HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 62. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

ANEXO II

CAPITULO XV ESTRUCTURA PROFESIONAL.

ARTICULO 63. CLASIFICACION PROFESIONAL.

ARTICULO 64. FACTORES DE ENCUADRAMIENTO.

ARTICULO 65. GRUPOS PROFESIONALES.

ARTICULO 66. IMPLANTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL.

CAPITULO XVI TIEMPO DE TRABAJO.

ARTICULO 67. JORNADA DE TRABAJO.

ARTICULO 68. CALENDARIO LABORAL.

ARTICULO 69. COMPENSACIÓN DE EXCESOS DE JORNADA

CAPITULO XVII VACACIONES Y DIAS LIBRES.

ARTICULO 70. VACACIONES.

ARTICULO 71. DIAS LIBRES.

CAPÍTULO XVIII RÉGIMEN ECONÓMICO.

ARTICULO 72. PERCEPCIONES SALARIALES. DEFINICION.

ARTICULO 73. ESTRUCTURA SALARIAL.

ARTICULO 74. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA IMPULSO ECONOMICO LOCAL, S.A. (IMELSA) AÑOS 2.015-2.019

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. AMBITO PERSONAL.

El contenido del presente Convenio será de aplicación a los trabajadores de IMELSA.

ARTICULO 2. AMBITO TERRITORIAL.

Las condiciones pactadas en el presente convenio serán de aplicación al ámbito territorial de la provincia de Valencia.

ARTICULO 3. AMBITO TEMPORAL.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2.015 hasta el 31 de diciembre de 2.019 entrando en vigor desde el día siguiente a su publicación en el BOP, salvo sus efectos económicos que se retrotraerán al 1 de enero de 2.015.

A su vencimiento, su contenido se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, salvo que se produjese la denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. La denuncia deberá efectuarse en los seis meses anteriores a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la denuncia deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio colectivo será de 14 meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia. No obstante, si finalizada la vigencia del presente V convenio colectivo de IMELSA, a 1 de enero de 2020 no se hubiera alcanzado un acuerdo, el V Convenio se prorrogaría en todos sus términos hasta la firma de un nuevo convenio, salvo en lo referente al importe del salario bruto anual individual.

ARTICULO 4. ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

1. Durante la vigencia del presente convenio, las tablas salariales fijadas a partir de la firma del presente Convenio se incrementarán el 1.5% para 2016, 2017,2018 y un 2% para 2019. Cualquier actualización salarial se realizará respetando la disponibilidad presupuestaria establecida en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado correspondientes a dichas anualidades.

Todos los trabajadores de Imelsa que se encuentren en situación de alta a fecha de la firma del presente Convenio percibirán con carácter anual en la nómina del mes de diciembre un complemento de permanencia 500 € brutos anuales.

Todos los trabajadores que se incorporen a la Empresa a partir del 1 de junio de 2015 generarán derecho a percibir dicha paga anual a partir del tercer año de antigüedad.

A dicha paga se le aplicarán los porcentajes de incremento pactados en las tablas salariales, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo.

ARTICULO 5. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio participarán en la gestión de la empresa a través de su representación sindical o de la representación designada a través del Comité de Empresa. El crédito horario previsto a favor de los representantes de los trabajadores será en dos horas superior a lo dispuesto en el artículo 68 e) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente, y con carácter mensual, desde la fecha de inicio del mandato hasta 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha en la que se realicen las elecciones a representantes de los trabajadores. En el caso de elecciones parciales el cómputo de las horas se adecuará al resultado de las mismas.

Los Delegados sindicales podrán mediante escrito a la Dirección de la Empresa, sumarse a la bolsa anual de los Delegados del Comité de Empresa que formen parte de su sindicato.

Para la utilización del crédito horario se deberá preavisar por escrito a la dirección de la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación.

Por justificadas razones de fuerza mayor se podrá denegar el disfrute del crédito horario por parte de la empresa, sin perjuicio del derecho que asista al perjudicado de impugnar la decisión empresarial.

Se podrá crear por cada sección sindical una bolsa anual, siempre y cuando dure el mandato, de horas sindicales, que estará controlada por cada sección sindical, la cual informará del disfrute de dichas horas por parte de sus representantes a la empresa con una antelación mínima de 48 horas laborales de lunes a viernes dentro de la jornada laboral de oficinas desde las 9:00 horas hasta las 14:00 horas, en aras de garantizar la organización ante posibles situaciones de emergencia, pudiéndolas acumular en uno o varios de los miembros del comité de empresa y/o delegado sindical y un número máximo de 2 miembros de su ejecutiva que deberán ser designados en el mes de enero para cada año.

El solicitante de las horas sindicales, que esté adscrito al departamento de brigadas forestales, deberá utilizar sus medios de transporte propios o ajenos, y no podrá pretender o exigir que ningún componente de la brigada en que se encuentre trabajando, sea en el monte o en otro lugar, le traslade con medios de transporte de la empresa, al lugar donde tiene su vehículo o al lugar donde va a realizar la labor sindical, de tal modo que si se desea disfrutar del crédito horario en estas circunstancias, el representante deberá acudir en su vehículo particular al monte directamente, para no interferir en el trabajo del resto de compañeros que allí se encuentran.

ARTICULO 6. DE LA COMISION PARITARIA PARA LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

1. Se constituirá una comisión paritaria en el plazo de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio, formada por la representación de las partes firmantes para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de las que se le atribuyen en el presente convenio, durante la vigencia del mismo.

2. Son funciones de la comisión paritaria:

a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del vigente Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales que se establezcan como preceptivos, o ante el órgano judicial competente.

Dicha intervención se entenderá cumplida en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 6 sin que se haya emitido resolución o dictamen por la comisión.

b) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de acuerdo con el art. 41.6 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

3. La comisión paritaria estará compuesta por diez representantes, de los que cinco corresponderán a la representación empresarial y cinco a la representación de los sindicatos firmantes del convenio colectivo.

Asimismo, esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y hasta un máximo de un asesor por cada sindicato firmante del presente convenio, así como tantos otros asesores por parte de la representación de la empresa resulten necesarios, con un máximo de 3. La asistencia de asesores a las sesiones de la Comisión paritaria deberá preavisarse por la parte convocante en el escrito de convocatoria o por parte receptora en el plazo de 5 días posteriores a la recepción de la convocatoria.

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

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 diez días naturales de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión.

El lugar de las reuniones de la comisión paritaria será el del domicilio de la empresa salvo que la propia comisión fije uno diferente por acuerdo mayoritario.

5. Para la válida constitución de la comisión paritaria será suficiente la concurrencia de la mitad más uno de cada una de sus representaciones, es decir, tres miembros por cada parte, presentes o representados. La adopción de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

6. Las resoluciones de la comisión paritaria en sus funciones establecidas en el presente convenio, se dictarán en un plazo de treinta días desde la fecha de la 1ª reunión convocada para cada asunto. Dichas resoluciones tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el propio convenio.

7. De las reuniones de la comisión paritaria se levantará un acta sucinta, en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la comisión, teniendo el carácter de vinculante cuando ello ocurra.

ARTICULO 7. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en este Convenio se compensarán y absorberán en el supuesto de emolumentos que a título individual sean superiores.

ARTICULO 8. SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES.

El presente convenio sucede al anterior y deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

ARTICULO 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es potestad exclusiva de la dirección de IMELSA y su aplicación práctica corresponde a los Jefes de Departamento, bajo la dependencia última de la Dirección, como jefatura superior de personal, la cual podrá tomar las decisiones que estime convenientes, con salvaguarda en todo caso de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 10. NO VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

2. En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción competente no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio que tienen la consideración de esencial para las partes negociadoras, estos pactos quedarán sin eficacia práctica, debiendo reunirse la comisión negociadora del convenio en el plazo de 30 días desde el conocimiento de tal circunstancia para iniciar la negociación de la totalidad del convenio. En caso de que los pactos afectados no estén entre los que se consideran esenciales, la negociación será parcial, circunscrita al pacto o pactos afectados.

3. En este sentido se consideran esenciales los siguientes apartados de este convenio:

- Sistema de retribución y tablas salariales.
- Regulación sobre jornada y tiempo de trabajo.
- Regulación de los trabajadores fijos discontinuos y contrato de obra respecto del anexo I relativo a brigadas forestales.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, y en el supuesto de que por Resolución Judicial o Extrajudicial, parte de este Convenio fuera declarado inaplicable, el resto de las condiciones, obligaciones y derechos reflejados en la presente norma convencional seguirán siendo plenamente aplicables.

ARTICULO 11.- NORMAS SUBSIDIARIAS.

El presente Convenio está llamado a regular las condiciones laborales de los trabajadores de esta Empresa, y ello con carácter prevalente sobre cualquier otra norma, salvo que la misma tenga un carácter imperativo absoluto.

De igual forma, el presente Convenio se completa y se debe integrar por las normas de actuación interna puestas de manifiesto en los manuales de procedimiento y en las concretas instrucciones que en él se incluyen, con especial mención de las relativas a la seguridad y salud laboral.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

ARTICULO 12.- IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello, manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

CAPITULO II

CONTRATACION.

ARTICULO 13. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

La admisión y contratación de personal se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

La empresa podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

ARTICULO 14. CESE EN LA RELACIÓN LABORAL

En caso de que el trabajador desee causar baja voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de 15 días. En caso contrario, podrá detraerse de su salario los días de falta de preaviso.

En el supuesto de extinción de contrato por cualquier tipo de causa económica, técnica u organizativa exceptuándose la causa disciplinaria se establece una indemnización de 33 días por año trabajado sin limitación alguna y en cuantía mínima de 3.000 € independientemente de la antigüedad que tenga el trabajador/trabajadora afectado.

De la mencionada indemnización y su cuantía mínima quedan excluidos los Directores de departamento y/o Jefes de área siempre y

cuando se desarrollen competencias de dicho puesto en el momento del despido. A los períodos referenciados, se les aplicará la normativa aplicada en la legislación vigente; en el supuesto de que se haya accedido al puesto de dirección o de jefe de área por promoción interna, la indemnización será de 33 días por año trabajado hasta la fecha en la que se accede al puesto de dirección, a partir de esa fecha la indemnización de aplicación será la estipulada en la legislación vigente, que será de 20 días por año trabajado.

Además en caso de producirse cualquier despido disciplinario al trabajador/trabajadora afectado se le aplicará en esta materia la misma legislación que a los representantes de los trabajadores, en concreto los art. 55, art 56 y 68 del Estatuto de los trabajadores.

ARTICULO 15. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados.

Dada la imprevisibilidad de las actividades realizadas por IMELSA, y en aras de poder contar con una autonomía en cuanto al personal, podrá concertarse este contrato siempre y cuando se reseñe en el mismo, el programa o área a la que se vincula, y el ejercicio o campaña al que se refiere y medie una encomienda al efecto por parte de la Diputación de Valencia y exista línea presupuestaria asignada, así como para atender proyectos concretos y determinados asignados a Imelsa por parte de entidades u organismos oficiales.

A estos efectos, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios, las siguientes:

- Prestar servicios forestales en zonas concretas y determinadas diferentes de aquellas en las que la empresa no desarrolla habitualmente sus servicios;
- Prestar servicios forestales con especificidades propias y particulares en cuanto a los medios materiales utilizados, la formación del personal empleado, la tipología de servicios prestados, etc.
- Atender zonas declaradas catastróficas;
- Atender campañas de publicidad, marketing, asistencia a eventos, etc.
- Atender situaciones imprevistas por preemergencia, lluvias, vientos, incendios, etc.

Podrán concertarse contratos de obra o servicio determinado, si la obra o servicio determinado se extiende o proroga durante más de un ejercicio, por los ejercicios a los que se extienda la actuación o programa a desarrollar, y podrá tener una duración máxima de 3 años, acorde con los límites fijados en el art. 15.1 a) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en el caso de los brigadistas forestales, la duración de este tipo de contratos se limita a la campaña en vigor. Podrá irse utilizando en campañas sucesivas, aun cuando afecte al mismo trabajador, hasta un máximo de dos campañas. A partir de la tercera campaña en que se contrate al trabajador como de obra o servicio, éste alcanzará la condición de fijo. En estos casos, los trabajadores que ostenten este tipo de contratos, tendrán preferencia de cara a la contratación a realizar en siguientes campañas, siempre y cuando no hayan sido sancionados por la empresa por la comisión de cualquier tipo de falta. Tampoco gozarán de esta preferencia, cuando la plaza que ostentaran se cubriera con otro trabajador que se reincorporara de una excedencia o al que se le hubiera concedido una permuta o traslado”.

ARTICULO 16. CONTRATO DE FIJO DISCONTINUO

1. Tendrá la consideración de contrato para trabajadores fijos discontinuos aquel que se concierta para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, que no se repite en fechas ciertas y que no exige la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la condición de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, la figura contractual para trabajadores fijos discontinuos se ajusta a la prestación de servicios de brigadas forestales en

IMELSA, debido a que su prestación general se encuentra vinculada a las campañas de prevención de incendios y otras emergencias.

2. El trabajador fijo discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y siempre que no haya sido sancionado por la empresa por la comisión de cualquier falta.

3. El personal fijo discontinuo será llamado en el orden y forma que se establece a continuación:

a. Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vaya a iniciarse la campaña anual o las diferentes fases de la misma.

b. El llamamiento del personal se hará gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada categoría por orden de: (1) pertenencia a la brigada (2) residencia en el municipio (3) antigüedad en IMELSA.

c. El llamamiento se hará por los medios y con el preaviso que resulten usuales en cada territorio y el trabajador que no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento dentro de los ocho días siguientes de efectuado el mismo, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado en el orden de llamamiento, aun cuando se incorporase con posterioridad a la empresa, y sin perjuicio de la posible aplicación del régimen disciplinario si procediese.

Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellos trabajadores que faltaran a la convocatoria por causas debidamente justificadas ante el empresario en tiempo oportuno: enfermedad común, maternidad o accidente.

d. La suspensión del contrato de los fijos discontinuos se producirá, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción en cada fase de la campaña.

e. La actividad laboral del trabajador fijo discontinuo quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.

f. Asimismo, el personal fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar las vacantes del personal fijo de plantilla que se cubran por las empresas. Sin embargo, no gozarán de esta preferencia cuando la plaza que ostentaran se cubriera con otro trabajador que se reincorpora de una excedencia o al que se le hubiera concedido una permuta o traslado.

4. Las campañas serán fijadas conforme a las necesidades productivas de la empresa por períodos no inferiores a 9 meses.

ARTICULO 17. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

1. El resto de modalidades contractuales podrán ser utilizadas por la empresa conforme autorice la normativa laboral vigente en cada momento.

2. Se prevé la posibilidad de utilización del contrato fijo discontinuo para el personal de Brigadas Forestales, cuya regulación se incluye en el Anexo correspondiente.

3. En cualquier caso, deberán formalizarse por escrito.

ARTICULO 18. PERIODO DE PRUEBA.

1. El período de prueba de aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez con contrato indefinido será de 180 días en todo caso.

2. Para el resto de casos, los períodos de prueba serán:

a) Colectivo de Brigadas:

- Coordinadores y asimilados 180 días.

- Capataces, Conductores, Jefe de Taller 60 días.

- Especialistas y Mecánicos 45 días.

b) Colectivo de Oficinas y otros:

- Grupos I, II, III 180 días

- Grupos IV, V, VI, VII 60 días

3. En el caso de que se produjera un cambio en el grupo profesional o categoría del trabajador, por ascenso, promoción interna o por el motivo que fuere, ambas partes podrán igualmente acordar un período de prueba en la nueva categoría o grupo, conforme se ha pactado. No obstante, en las siguientes categorías y en estos supuestos de cambio, los períodos de prueba que regirán serán los siguientes:

- Coordinadores y asimilados, 180 días
- Capataces, conductores y Jefe de Taller, 60 días
- Especialistas y Mecánicos, 45 días

4. En el período de prueba el trabajador ostentará los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional.

CAPITULO III

MOVILIDAD, TRASLADOS Y VACANTES.

ARTICULO 19. MOVILIDAD FUNCIONAL Y POLIVALENCIA.

Se establece la movilidad funcional en el seno de cada grupo profesional. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dicho trabajador.

La movilidad funcional y polivalencia que se pacta tiene por objeto la consecución de los siguientes objetivos: permitir cubrir las necesidades del servicio siempre que lo exija la operativa de la empresa, contribuir a favorecer el trabajo en equipo, posibilitar la ocupación de períodos de inactividad de los trabajadores dentro de su jornada laboral, así como suplir las ausencias de carácter temporal por motivos tales como vacaciones, bajas y sustituciones de corta duración, etc., todo ello en el seno de los distintos grupos profesionales, sin más limitaciones, como antes se ha indicado, que las impuestas por la capacitación/formación y titulación académica y profesional, o experiencia equivalente, de los trabajadores. También ha de comprender la incorporación de aquellas funciones y tareas que sean consecuencia de los cambios evolutivos de los medios o procedimientos que se impartan.

La empresa, en caso de necesidad, y siempre que existan, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, por el tiempo imprescindible para su atención, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio, existiendo la obligación por parte de la empresa de comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, determinará la empresa si se consolida en el puesto a la persona que ha estado realizando los trabajos de superior categoría o vuelve a desempeñar sus funciones iniciales. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo. Dicho período será computado como antigüedad en la misma, para el caso de que el trabajador ascienda de categoría.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a seis meses ininterrumpidos. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su nivel de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad.

Para el caso de que en una brigada no se contara con un conductor, sea por el motivo que sea, el capataz que posea carnet de conducir con una antigüedad mínima de dos años, deberá realizar las labores de éste hasta que se dote a la brigada de un conductor sustituto o se reincorpore uno de los adscritos a la brigada. Si el capataz de la brigada no pudiera realizar las tareas de conducción, deberá realizarlas el especialista que libremente designe la empresa y que posea carnet de conducir con una antigüedad de dos años, quien percibirá el salario de conductor proporcionalmente a los días en que realice tal tarea.

ARTICULO 20. MOVILIDAD GEOGRAFICA.

Cuando se produzca una modificación en la ubicación de alguna de las brigadas forestales, sus puestos de trabajo se asignarán a los trabajadores que los venían desempeñando, manteniéndose al resto del personal en los mismos destinos de la campaña anterior.

Si como consecuencia de la asignación de la nueva ubicación de la brigada, se produjese la renuncia de alguno de los trabajadores afect-

tados, dichos puestos se ofrecerán a las personas que conforme a los métodos de selección implantados por la empresa correspondan.

El traslado de los trabajadores que exija su cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, generándose el derecho a percibir una compensación por los gastos de desplazamiento del propio trabajador y de los familiares a su cargo en los términos que se convengan entre las partes en cada caso concreto, previa justificación del gasto por parte del trabajador.

Se entenderá que concurren las citadas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos.

ARTICULO 21. VACANTES, TRASLADOS Y PERMUTAS

1.- VACANTES.

La empresa publicará por medios electrónicos la relación de las vacantes y estará obligada a dar traslado previo de ésta al comité de empresa.

La representación de los trabajadores dispondrá de un plazo de 5 días para solicitar las que estime convenientes, debiendo notificarse la resolución en el plazo más breve posible. A tal efecto se elaborará un procedimiento.

2.-TRASLADOS.

Todo el personal de la empresa que opte a solicitar un traslado deberá presentar por registro de entrada la solicitud que se le facilitará en el departamento de Gestión de Personas y Conocimiento. A tal efecto se elaborará un procedimiento.

En caso de que haya dos o más solicitudes para el mismo puesto, se atenderán las mismas de acuerdo a la siguiente baremación:

- a) Antigüedad en la Empresa. 10 puntos.
- b) Cercanía al domicilio habitual, por conciliación familiar. 5 puntos.

Los traslados deben ser entre idénticas categorías al puesto solicitado. En caso de que se opte a un puesto de inferior categoría a la que el trabajador ostentase, éste deberá rehusar por escrito a la categoría que tuviere para poder acceder.

En todo caso será preceptivo el informe positivo por parte del Coordinador General de Brigadas Forestales de Imelsa.

3.- PERMUTAS.

Los trabajadores que opten a una permuta de idéntico puesto de trabajo con otra brigada, deberán presentar por registro de entrada la solicitud que se le facilitará en el departamento de Gestión de Personas y Conocimiento. A tal efecto se elaborará un procedimiento.

Las contestaciones se realizarán por escrito desde el departamento de Brigadas Forestales en el plazo máximo de un mes desde la fecha de registro de entrada.

En todo caso será preceptivo el informe positivo por parte del Coordinador General de Brigadas Forestales de Imelsa.

CAPITULO IV

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 22. PERMISOS RETRIBUIDOS Y LICENCIAS.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores acogidos a este convenio, previa solicitud y justificación, en un plazo de cinco días naturales, tendrán derecho a disfrutar las licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o uniones de hecho debidamente registradas en el organismo correspondiente de la comunidad autónoma, incluido el día de la celebración. El citado permiso deberá disfrutarse necesariamente en el mes del acontecimiento o en el mes siguiente al mismo.
- b) Tres días naturales, de los que al menos dos necesariamente deberán ser laborables, por el nacimiento de hijo bien sea por parto natural bien sea por parto distócico y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, y este sea largo (en tiempo y distancia), siendo un recorrido costoso que no sea frecuente realizar a diario ni semanalmente, el plazo de licencia será de cuatro días naturales. En caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización,

el permiso de tres días se podrá disfrutar de forma consecutiva o como días sueltos durante el período en que se mantenga la contingencia.

Si tras el nacimiento de hijo propio, la madre tuviera que mantenerse hospitalizada por causa distinta al parto natural o distócico, el otro progenitor podrá disfrutar de tres días por nacimiento de hijo y otros tres días a continuación por hospitalización siempre y cuando se mantenga el ingreso hospitalario.

c) Tres días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, o dos días naturales por la misma causa si el pariente es de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, y este sea largo (en tiempo y distancia), siendo un recorrido costoso que no sea frecuente realizar a diario ni semanalmente, el plazo de licencia será de cuatro días naturales. En todo caso para el disfrute de este permiso se deberá aportar justificante de la Seguridad Social acreditando la necesidad de baja médica del paciente. Este permiso se podrá disfrutar de forma consecutiva o como días sueltos durante el período en que se mantenga la contingencia.

d) Permiso retribuido para las trabajadoras embarazadas de 30 días naturales anteriores a la fecha prevista para el parto, y hasta la fecha real del parto.

e) Un día por traslado de domicilio habitual en la misma localidad y dos si es en distinto municipio.

f) Un día por matrimonio de padres, abuelos, nietos, hijos o hermanos, así como por bautizo o comunión de un hijo o nieto.

g) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales, liberatorios o demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo el conjunto de treinta horas anuales.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá, a título enunciativo, por deber de carácter público y personal:

- Citaciones de Juzgados, Tribunales de Justicia, Comisarías o cualquier otro organismo oficial.

- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

- Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal.

Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia. En el supuesto de que el trabajador en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Los trabajadores por lactancia o por acogimiento de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho La mujer, por su voluntad, podrá sustituir el mismo este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen en la empresa, y se podrá disfrutar acumulándose durante un mes completo o acumularse parcialmente las horas correspondientes a este permiso, de forma flexible a propuesta del trabajador, previo acuerdo con la empresa.

j) Por el tiempo indispensable, en caso de necesidad acreditada, para acudir a la consulta de los servicios sanitarios públicos por motivos propios o de un familiar hasta el primer grado, debiendo incorporarse de inmediato a su puesto de trabajo. El tiempo invertido deberá acreditarse mediante certificado expedido por el facultativo interviniente, donde se deberá expresar el horario de permanencia del trabajador en el centro. El trabajador deberá reincorporarse a su lugar de trabajo por sus propios medios.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de quince 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, con la disminución

proporcional del salario entre, al menos, un doceavo 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de IMELSA generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En cualquier tipo de reducción de jornada que disfrute el trabajador, por motivo de los citados permisos, correrán por su cuenta los medios de transporte necesarios para su desplazamiento al domicilio particular. Los períodos de trabajo efectivo resultantes de cualquier tipo de reducción de jornada, deberán contar con la aprobación expresa de la dirección de la empresa, a los efectos de no perjudicar el servicio.

La reducción podrá acumularse en días completos y consecutivos, siempre y cuando medie solicitud del trabajador, y se otorgue el visto bueno previamente por la empresa.

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, desde su nacimiento hasta un mes de edad corregida.

m) Un día natural por fallecimiento de un familiar de tercer grado de consanguinidad. Cuando dichos casos se produzcan a más de 150 kilómetros del domicilio del trabajador o fuera de la provincia de Valencia, el permiso será de dos días naturales.

2. Los permisos o licencias se solicitarán en el impreso correspondiente, por duplicado que firmará el trabajador peticionario presentándolo ante su superior inmediato quien lo hará llegar al Departamento de Gestión de Personas, concediéndose o denegándose en el plazo más breve posible y como máximo en el de cinco días naturales desde su recepción. De no contestarse en tal plazo, se considerará concedido el permiso o licencia solicitada. Todas las solicitudes deberán presentarse con una antelación mínima de cinco (5) días naturales anteriores a su disfrute, en el caso de los apartados e), f), g), h) y de quince (15) días en caso del apartado a), salvo caso de fuerza mayor.

3. Los permisos se computarán, salvo que se mencione en el permiso lo contrario, a todos los efectos por días naturales y en el momento del hecho que los origina. En ningún caso los permisos serán acumulables.

ARTICULO 23. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. No existirá derecho a la concesión de este permiso cuando en el área o brigada en que esté prestando sus funciones el trabajador solicitante esté disfrutando otro trabajador de este tipo de permiso, o bien, porque por otro tipo de circunstancias, se vea afectado el departamento o brigada correspondiente, siempre a juicio de la dirección de la empresa.

4. Los trabajadores, previa autorización empresarial expresa y siempre que las necesidades del servicio lo permitan podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 7 días naturales al año, pudiendo ser hasta de 2 días naturales consecutivos o de 4 días naturales consecutivos en caso de que el trabajador justifique desplazamiento fuera de la provincia. Este permiso será acumulable a otros regulados en el presente convenio.

5. Reducción de jornada por estudios: Los trabajadores que a título individual y por cuenta propia quieran realizar actividad formativa reglada oficial o ampliar sus estudios reglados oficiales podrá, previo

aviso y con autorización de la empresa, reducir su jornada de trabajo con la reducción proporcional del salario.

ARTICULO 24. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. EXCEDENCIAS. PATERNIDAD.

1. La excedencia forzosa, que conllevará la reserva del puesto de trabajo, se concederá por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como en los restantes supuestos previstos en la legislación vigente. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el citado cargo.

2. Excedencia voluntaria. 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 inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Deberá solicitarse obligatoriamente con una antelación de 30 días naturales y no será computable a efectos salariales o de antigüedad.

El régimen de excedencia voluntaria se ajustará, en cuanto al reingreso se refiere, a lo establecido en la legislación laboral vigente. No obstante, el trabajador que se encuentre en situación de excedencia deberá preavisar por escrito con una antelación mínima de 30 días antes de su reincorporación. La inobservancia de este requisito significará la pérdida del derecho de reingreso (cese definitivo) del trabajador excedente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

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.

3. Excedencias por cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 los 2 primeros años 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.

4. Excedencia por cuidado de familiares: Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años 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.

5. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del citado estatuto.

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

progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

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

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

ARTICULO 25. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.

1. Las ausencias y faltas de puntualidad se comunicarán por el trabajador con carácter inmediato a su superior jerárquico, quien a su vez dará traslado al Departamento de Gestión de Personas y Conocimiento, procediendo a su justificación en los dos días siguientes a su ocurrencia, mediante la presentación del documento oficial correspondiente. A efectos justificativos, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 22 del presente texto.

2. La diferencia que por estas circunstancias pudiera existir en cómputo anual entre la jornada de trabajo aquí pactada y la efectivamente realizada por el trabajador, podrá dar lugar a la correspondiente deducción de haberes; y, a criterio de la dirección de la empresa, para el caso de que fuera superior, a su compensación con períodos vacacionales a razón de hora por hora, o bien a su abono en idéntica proporción.

3. En los casos de bajas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, será obligatoria la presentación del correspondiente justificante expedido por el facultativo competente de la Seguridad Social, en los casos de baja y confirmación de la baja, en el plazo de tres días desde el momento en que fueron expedidos dichos partes o justificantes, y en el caso del parte de alta, en las 24 horas del día siguiente de su expedición.

CAPITULO V

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

ARTICULO 26. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

1. La empresa, en cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cumplirá y hará cumplir a sus trabajadores, la normativa vigente en la materia.

2. La prevención de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible de IMELSA, manifestando ésta claramente su interés en mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores. Esta política deberá divulgarse y documentarse entre todos los trabajadores de la empresa, asegurándose que es comprendida, compartida y asumida por todos.

3. Los trabajadores tienen derecho a un adecuado nivel de protección de su seguridad y salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales, en base a los principios de eficacia, coordinación y participación. Tendrán asimismo el correlativo deber de acatamiento y cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por la empresa.

4. Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que lo requieran con motivo de poseer alguna discapacidad física, psíquica o personal o que lo necesiten por su estado biológico, adoptándose las medidas preventivas y de protección necesarias.

5. Los trabajadores que reúnan las condiciones enumeradas en el párrafo anterior no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos, o los demás trabajadores, ponerse en situación de peligro, procediéndose previa certificación emitida por los servicios médicos a petición de IMELSA, a reubicar al trabajador afectado en un puesto adecuado a sus características.

6. Los trabajadores deberán pasar reconocimientos médicos anuales específicos de conformidad con el artículo 22 apartados 1 y 2 de la

Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales por cuanto se establece de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores que se trata de reconocimientos médicos imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores en los siguientes supuestos:

- Personal adscrito al departamento de Brigadas Forestales
- Previos a la admisión al puesto de trabajo a desarrollar.
- Periódicos para la vigilancia de su salud, aptitud al puesto, y el diagnóstico precoz de alteraciones causadas o no por el trabajo.
- Después de ausencias superiores a 6 meses.

7. Los trabajadores adscritos al departamento de brigadas forestales que, en el ejercicio del derecho de preferencia contemplado en el art. 14 del presente texto, tuvieran derecho a ser nuevamente contratados a través de un contrato temporal para una nueva campaña, y no fueran declarados aptos en el preceptivo reconocimiento médico para el puesto de trabajo que venían desarrollando, causarán baja definitiva en la empresa.

ARTICULO 27. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las previstas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y legislación complementaria, normativa aplicable complementaria y su funcionamiento vendrá delimitado por el Reglamento interno del Comité de Seguridad y Salud de IMELSA.

ARTICULO 28. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

1. La mujer embarazada, en caso de desarrollar un trabajo evaluado como penoso o peligroso para su embarazo o lactancia, tendrá derecho a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita, o del tiempo de trabajo. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. IMELSA deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

4. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Debido a las características del servicio, aquellas trabajadoras adscritas al departamento de brigadas forestales que quedaran embarazadas, deberán comunicar esta circunstancia a la empresa en la mayor brevedad posible, pasando a la situación establecida en el artículo 48-5º del Estatuto de los Trabajadores. Lo mismo se exigirá en aquellos otros puestos de trabajo que así se establezca por el Plan de Prevención de la empresa.

CAPITULO VI

BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 29. SEGURO COLECTIVO.

1. IMELSA vendrá obligada a concertar y pagar las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus trabajadores o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan, por los conceptos que a su vez se relacionan, siempre y cuando las mismas deriven de accidente de trabajo. Los importes asegurados ascenderán en función del año de vigencia del convenio a las siguientes cantidades, expresadas en euros:

Concepto	Año 2.015	Año 2.016	Año 2.017	Año 2.018	Año 2019
Por fallecimiento	44.000	44.000	44.000	44.000	44.000
Por Inc. Perm. Absoluta	44.000	44.000	44.000	44.000	44.000
Por Gran Invalidez	44.000	44.000	44.000	44.000	44.000

2. Además, en caso de fallecimiento del trabajador derivado de accidente de trabajo, la empresa correrá con los gastos del sepelio con un límite de 3.000 euros.

ARTICULO 30. ASISTENCIA JURIDICA.

1. La empresa garantizará la asistencia jurídica que precisen los trabajadores, a través de un profesional por ella designado al efecto cuando, por el desempeño de sus funciones y en cumplimiento de las órdenes de sus mandos, se viesen inmersos en reclamaciones judiciales formuladas por terceros perjudicados o por otras entidades.

En caso de discrepancia entre trabajador y empresa en la elección del profesional las partes podrán consensuar un nuevo letrado siempre que los honorarios del mismo se ajusten a los establecidos en las tablas de honorarios del I.C.A.V.

2. No se prestará dicha asistencia jurídica cuando se trate de cuestiones o conflictos suscitados entre el trabajador y la empresa.

ARTICULO 31. JUBILACIÓN.

1. Jubilación anticipada: Los trabajadores podrán jubilarse de forma anticipada en los términos que establezca en cada momento la normativa de aplicación, actualmente contenida en el artículo 161.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, según redacción dada por la ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social que modifica artículo. En el caso de que se produzca esta jubilación anticipada, el trabajador jubilado percibirá una paga extraordinaria de fidelidad de la empresa que ascenderá a las siguientes cantidades:

Jubilaciones a los 61 años..... 9 mensualidades.

Jubilaciones a los 62 años..... 8 mensualidades.

Jubilaciones a los 63 años..... 7 mensualidades.

Jubilaciones a los 64 años..... 6 mensualidades.

Jubilaciones a los 65 años..... 5 mensualidades.

A estos efectos, se entenderá por mensualidad, el importe de salario bruto del trabajador de un mes ordinario de cotización.

2.- Jubilación parcial: como política de fomento de empleo y con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en desempleo, rejuvenecimiento de la plantilla se establece que la empresa autorizará el pase de sus trabajadores a la situación de jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos legalmente.

En base a la política social llevada a cabo por la empresa y con el objeto de posibilitar una mejora social a los trabajadores en situación de jubilación parcial, se les complementará el salario bruto al 100 % hasta que cumpla la edad legal para acceder a la jubilación ordinaria que le correspondiere.

ARTICULO 32. COMPLEMENTO EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. Todo el personal de la empresa en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, percibirá el 100% de su salario real, desde el día siguiente a la baja médica, siendo de cuenta de la empresa la diferencia no cubierta por el INSS o Mutua de Accidentes, hasta que reciba el alta por curación o pase a otra situación invalidante.

2. En caso de que dicha incapacidad se produzca por enfermedad común y sea precisa la hospitalización en planta del trabajador, éste tendrá derecho a percibir el complemento anteriormente citado durante todo el periodo en que dure dicha hospitalización.

3. En el caso de enfermedad común sin necesidad de hospitalización, la empresa complementará las prestaciones de IT del siguiente modo:

a) la primera y segunda baja anual del trabajador, la empresa abonará el citado complemento hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador desde el cuarto día de baja hasta el septuagésimo quinto, y a partir de este momento no existirá complemento de la prestación.

b) En la tercera baja anual por este concepto, el complemento abarcará desde el octavo día hasta el septuagésimo quinto inclusive.

c) En la cuarta baja anual por este concepto no tendrá complemento con cargo a la empresa.

4. La empresa abonará el 100% del salario, en un máximo de 6 días al año, en caso de ausencia por descanso domiciliario prescrito por el médico de la Seguridad social (aportando documento p-10 o asimilado) o durante los tres primeros días de bajas por IT.

5. En el supuesto que la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes sea originada por un diagnóstico de cáncer la empresa abonará el 100% del salario bruto mensual del trabajador.

CAPITULO VII

FORMACIÓN

ARTICULO 33. LA FORMACIÓN COMO FACTOR DE MODERNIZACIÓN DE LA EMPRESA.

1. La empresa garantizará la formación profesional continua de todos los trabajadores. Esta formación irá dirigida al perfeccionamiento profesional, tanto a nivel personal como colectivo de los trabajadores, con especial atención a los colectivos menos cualificados. Igualmente, se prestará atención a aquellos colectivos de trabajadores con más dificultades de acceder a dicha formación, como trabajadores eventuales, mayores de 45 años, mujeres.

2. Los trabajadores vendrán obligados a asistir a cuantos cursos de formación se impartan por parte de la empresa que tengan por objeto tanto la prevención de riesgos laborales como la dotación de una mayor cualificación en el desarrollo de sus actividades a los trabajadores. La empresa vendrá obligada a realizar estos cursos en horario laboral. En aquellos casos en que esto resultase imposible se compensará a los trabajadores con horas de libranza a razón de una hora de curso por una hora de descanso. Esta compensación deberá ser disfrutada por el trabajador durante el año natural.

3. Si el número de horas de duración del curso fuera inferior al de la jornada laboral, el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo hasta finalizar la jornada diaria.

4. La empresa informará mediante la creación de una comisión a los representantes de los trabajadores del Plan Anual de formación que se establezca para los trabajadores de Imelsa, dicha información deberá entregarse previa a la realización del curso.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 34. NORMA GENERAL.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria conforme a derecho, en los respectivos centros de trabajo en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

4. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

ARTICULO 35. FALTAS LEVES.

Constituirán faltas leves las siguientes:

a) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de dos hasta tres días al mes.

b) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, con cuarenta y ocho horas de antelación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) El descuido y negligencia en la conservación de locales, material y documentación y demás bienes de la empresa cuando no tengan consideración de graves.

d) La utilización indebida o uso negligente de las prendas y material de seguridad entregado por la empresa a los trabajadores.

e) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

f) El retraso, descuido, negligencia o falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

h) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

i) No utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa. A los efectos aquí previstos se considerará que no se utilizan si el trabajador usa prendas o equipos de campañas anteriores, sin que exista una adecuada y suficiente justificación para ello.

ARTICULO 36. FALTAS GRAVES.

Constituirán faltas graves las siguientes:

a) La falta de obediencia debida a los superiores.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, y terceras personas.

d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5.º del Estatuto de los Trabajadores.

f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un (1) día, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

g) La presentación de los partes de comunicación de baja y de confirmación a la empresa a través de su inmediato superior, en tiempo superior a 3 días desde la fecha de su expedición y en el caso del parte de alta, en tiempo superior al día siguiente de su emisión.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

i) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

j) Las faltas de puntualidad, sin causa justificada desde cuatro días hasta nueve días en un mes.

k) Haber sido sancionado con dos faltas leves en un periodo de seis meses.

l) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas.

m) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

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

o) Realizar trabajos particulares en el horario de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

p) No estar localizable en los períodos de disponibilidad por no llevar el teléfono móvil correspondiente disponible.

q) La utilización de prendas de trabajo facilitadas por la empresa fuera de la jornada laboral.

r) La negativa a someterse a comprobaciones médicas o de aptitud que determine la dirección de la empresa, en relación con la capaci-

dad para el desempeño del trabajo, respetando el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

- s) Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- t) El mal uso o uso indebido del vestuario laboral y/o equipos de trabajo fuera del centro y/o horario laboral.

ARTICULO 37. FALTAS MUY GRAVES.

Constituirán faltas muy graves las siguientes:

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.
- c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- d) No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- g) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante dos o más días en dos meses, sean consecutivos o alternos, o durante cinco días o más en un trimestre.
- h) Los malos tratos de palabra y obra con superiores, compañeros, subordinados y terceras personas.
- i) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador, sus compañeros y/o terceros.
- j) La simulación de enfermedad o accidente para justificar la ausencia al trabajo de una jornada.

Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

- k) Haber sido sancionado con dos faltas graves en un período de un año.
- l) Causar por negligencia o mala fe demostrada, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa.
- m) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas.
- n) La conducción temeraria de cualquier vehículo a disposición del servicio. Incurrirán también en esta falta los superiores que toleran o encubran las faltas de sus subordinados.
- o) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes durante la jornada de trabajo o fuera de ella, cuando sus efectos influyan negativamente en el desempeño del trabajo. La empresa adoptará las medidas que considere oportunas para garantizar la seguridad propia del trabajador así como del resto de personas.
- p) Asistencia al servicio con síntomas evidentes de embriaguez o toxicomanía.
- q) El abuso de autoridad por parte de quien la ostenta.
- r) La manifiesta desobediencia e indisciplina en el trabajo.
- s) La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, malos tratos, violencia de género, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- t) El engaño por cualquier medio para la obtención de mejoras retributivas, beneficios por parte de la empresa y/o permisos retribuidos.
- u) La vulneración al artículo 39 del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 38. SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- c) Descenso de categoría.
- d) Inhabilitación temporal por un plazo no superior a un año para ascenso a categoría o grupo profesional.

3. Por faltas muy graves:

- a) Traslado de puesto de trabajo o de brigada forestal, sin derecho al percibo de indemnización alguna.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- c) Descenso de categoría.
- d) Inhabilitación temporal entre uno y dos años para ascenso a categoría o grupo profesional.
- e) Despido.

4. Las sanciones serán notificadas por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose a los representantes de los trabajadores todo tipo de sanciones. Cuando el trabajador sancionado se encuentre afiliado a algún sindicato con representación en la empresa, deberá notificarse con un día natural de antelación a la Sección Sindical del sindicato al que el trabajador se encuentre adscrito. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostentan la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

5. La imposición de una segunda sanción leve o grave, en plazo de 6 ó 12 meses desde la imposición de la anterior sanción, conllevará la existencia automática de la reincidencia que genera falta grave o muy grave, respectivamente, con la aplicación de las sanciones que derivan de tales situaciones. Por lo tanto, en la segunda falta cometida podrá ser aplicada ya la reincidencia, y por lo tanto, la sanción en grado superior.

ARTICULO 39. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

1. 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 dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

2. Si la empresa decidiera de forma voluntaria, para obtener una mayor claridad de los hechos, previamente a imponer sanción alguna, aperturar un expediente disciplinario contra el trabajador en el que éste tenga oportunidad de ser oído, se producirá de forma automática la interrupción de la prescripción, iniciándose de nuevo el plazo al concluir el expediente.

3. En cualquier caso, la duración del expediente sancionador no podrá ser superior a seis meses.

ARTICULO 40. ACOSO MORAL, SEXUAL O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (MOBBING).

Los trabajadores tienen derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral o psicológico en el trabajo por parte de compañeros y superiores, se estará a los dispuesto en el protocolo antimobbing establecido al efecto.

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

2. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo por parte de compañeros o superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

3. Conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acoso sexual será causa de despido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- En el caso de que se produzca un cambio en la titularidad de la empresa con motivo de una fusión, absorción, compraventa o cesión de cualquier tipo por acto inter vivos, se respetarán íntegramente los contratos vigentes en todas las áreas y departamentos de Impulso Económico y Local S.A., así como la antigüedad en el momento de tal operación, conforme al acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa de fecha 30 de

diciembre de 1.998. Respecto al resto de departamentos de la empresa, y en los mismos casos que los previstos en la presente disposición, será aplicable el artículo 44 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Se acompañan a este Convenio como Anexos I al II, disposiciones específicas brigadas forestales, en el Área de administración y oficinas. El Anexo I afecta al personal del Área de brigadas forestales cuya categoría viene recogida en el mismo, quedando el resto de personal afectado por el Anexo II.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria del Convenio, en aplicación de lo establecido en art. 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores las partes se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, por lo que las partes, en caso de desacuerdo en los períodos de consultas del 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores, acuerdan someterse al procedimiento de conciliación-mediación, y en caso de que tampoco se alcance un acuerdo, al arbitraje en los términos previstos en dicha norma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Los salarios, así como los horarios de trabajo establecido en el presente Convenio, no regirán para aquellos trabajadores que sean contratados o adscritos por la dirección de la empresa para la ejecución y desarrollo de proyectos específicos que se encuentren financiados por otros organismos, en forma de subvenciones o bonificaciones. En estos supuestos, ambos parámetros vendrán determinados por las Resoluciones que conceden tales proyectos y por la normativa que sobre dichas materias se desarrolle.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- Adaptación del Convenio durante su vigencia.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, las partes legitimadas para negociar el mismo y que hayan sido firmantes, deberán acordar su revisión con el objeto de adaptar el texto convencional a los eventuales cambios legislativos y/o jurisprudenciales siempre que, en ambos casos, dichos cambios sean de obligado cumplimiento.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- Cláusula de lenguaje no sexista (género neutro).

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en su compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y respetando lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, manifiestan que en el Texto del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras sin que en ningún caso pueda ser considerado como discriminación por razón de sexo.

ANEXO I

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL ADSCRITO AL DEPARTAMENTO DE BRIGADAS FORESTALES

CAPITULO IX

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 41. CLASIFICACION PROFESIONAL DEL PERSONAL.

Los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, por sus necesidades, se agrupan en:

1. Coordinador de Brigadas Forestales.
2. Jefe de Taller.
3. Capataz.
4. Conductor/ Operario de máquinas.
5. Especialista
6. Mecánico.

La clasificación del personal que se cita es meramente enunciativa y no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener previstas las categorías enunciadas cuando la organización del trabajo y las necesidades no lo requieran.

1.- COORDINADOR DE BRIGADAS FORESTALES.

Es el trabajador que bajo el mando del superior correspondiente está al cargo de las brigadas de prevención y apoyo a la de incendios

forestales. En general, deberá tener conocimientos suficientes de los trabajos y técnicas forestales habituales, especialmente en lo referido a la prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales que se recoja en los pliegos de prescripciones técnicas que regulen el servicio.

Sus funciones a título meramente enunciativo, no limitativo consistirán en las tareas tales como organizar y realizar los planes de trabajo con el agente forestal de la zona o ayuntamiento, distribuir y controlar el trabajo. En caso de necesidad del servicio, deberá proceder al reparto del material de trabajo y/o vestuario a sus brigadas. Realizarán mediciones, replanteos, revisar los partes de trabajo de sus brigadas. Redactarán periódicamente informes relacionados con sus tareas y remitirá de inmediato al departamento de brigadas forestales de la empresa un informe con las incidencias que se originen en las brigadas a su cargo. Cumplimentarán la documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio. Velarán por el cumplimiento de todas las normas en materia de seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de la reglamentación que la desarrolle, de todos los brigadistas a su cargo. Deberá conocer las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos. Será obligatoria la presencia del mismo, o del de guardia, en el lugar de actuación de la brigada o brigadas a su cargo cuando surja una situación de emergencia. Será el responsable de facilitar lo necesario para el buen funcionamiento de sus brigadas. En todo caso, deberá estar siempre informado y al corriente de la evolución de las actuaciones y deberá estar en posesión del permiso de conducir clase B.

El Coordinador con funciones de administración de brigadas forestales deberá tener conocimiento de las funciones correspondientes al Coordinador de zona de brigadas forestales y sus funciones a título meramente enunciativo, no limitativo consistirán en las tareas tales como gestionar administrativamente toda la documentación relacionada con los trabajos realizados tanto por las Brigadas Forestales como por los Coordinadores de zona de Brigadas Forestales. Así mismo deberán, gestionar todos los requerimientos y necesidades que se presenten ante una emergencia.

El requisito a cumplir para acceder a dicho puesto es tener experiencia previa en el puesto de Coordinador de zona de brigadas y por consiguiente deberán cumplir todos los requisitos de dicha categoría.

La movilidad funcional entre ambos puestos de trabajo no tendrá limitación alguna.

En caso de que se produzca un cambio de la ubicación habitual de trabajo que conlleve la supresión del vehículo proporcionado por la empresa el trabajador afectado recibirá una compensación que lo supla.

Los Coordinadores de brigadas siempre y cuando estén desempeñando funciones de Coordinador de Zona y los Coordinadores administrativos de brigadas forestales cuando estén realizando guardias o funciones de apoyo a la extinción de incendios, dispondrán de un vehículo proporcionado por la empresa para desarrollar sus funciones relacionadas exclusivamente con el puesto de trabajo.

Dicho vehículo se deberá estacionar fuera de la jornada laboral en el lugar que indique la empresa, que en ningún caso deberá distar más de 15 min. o 20 Km del domicilio habitual del mismo, y siempre que se encuentre dentro de la provincia de Valencia.

Durante el periodo vacacional, licencias y/o permisos se deberá dejar el vehículo donde la empresa determine.

2.- JEFE DE TALLER.

Además de las de mecánico, sus funciones consistirán en las siguientes que se describen a título meramente enunciativo, no limitativo: será el responsable del taller, así como del control de entradas y salidas de repuestos y maquinaria. También será el responsable del control del almacén (vestuario). Deberá realizar mensualmente inventarios del material y vestuario existente. Velará por el cumplimiento de todas las normas en materia de seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, y de la reglamentación que la desarrolle.

Deberá conocer las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos.

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que a título individual la empresa le entregue, así como de los equipos y del material que constituyan la dotación del taller. Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los mecánicos.

3.- CAPATAZ

Son funciones del capataz de brigada las mismas encomendadas al especialista y además las tareas que se describen a continuación a título meramente enunciativo, no limitativo:

Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su brigada; cumplimentar diariamente los partes de trabajo diario y, remitirlos inmediatamente al departamento de brigadas forestales en caso de que se produjese una incidencia, cumplimentar estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio; velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, y de la reglamentación que la desarrolle; mantener la correcta y obligatoria uniformidad de todo el personal a su cargo; supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.

Además, dominará las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas; tendrá constatada la suficiente capacitación profesional y experiencia en la categoría inmediata inferior, debiendo conocer la normativa en materia de seguridad, prevención y salud laboral, así como las técnicas básicas para la organización y gestión de los recursos humanos de su brigada.

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que a título individual la empresa le entregue, así como de los equipos y del material que constituyan la dotación de su brigada. Organizará los tendidos a lo largo y estará en punta de lanza.

Deberá conducir el vehículo adscrito a su brigada, siempre y cuando no pudieran hacerlo los conductores, con el fin de que no quede la brigada inoperativa, siempre y cuando tenga una antigüedad mínima de dos años en el permiso de conducir correspondiente.

Asistirá a las actividades formativas a las que sea convocado, respetando al menos uno de los días de descanso semanal del trabajador.

4.- CONDUCTOR/ OPERARIO DE MÁQUINAS.

Sus funciones son las mismas tareas descritas para el especialista y también las siguientes tareas que se describen a título meramente enunciativo, no limitativo:

Conducir los vehículos de que esté dotada su brigada, así como el supervisar y realizar el adecuado mantenimiento del mismo; sustituir al capataz de brigada en sus funciones cuando esté ausente. Además, dominará las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas. Estará en posesión del carnet de conducir correspondiente al vehículo que utilice su brigada y deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de riesgos y salud laboral y de los reglamentos que la desarrollan. Deberá realizar un uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo. Siempre que el servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas y ejercicios físicos definidos para el especialista.

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa le entregue, así como de todos los equipos y materiales que componen la dotación del vehículo y del buen uso del mismo. Cuando sustituya al capataz de brigada también será responsable de los equipos de protección y de todo el material, herramientas y medios que constituyen la dotación de la brigada.

Asistirá a las actividades formativas a las que sea convocado, respetando al menos uno de los dos días de descanso semanal del trabajador.

Para el caso de que en ejercicios futuros fueran dotadas las brigadas forestales de vehículos autobombas, los conductores que conforme al convenio colectivo anterior las vinieran conduciendo, continuarán con dicho cometido, así como con todo lo relacionado con la puesta en marcha, control, mantenimiento y uso de los mismos.

El operario de máquina realiza el desbroce y eliminación selectiva del matorral y del arbolado, para poder ser utilizado como prevención ante avenidas de agua a través de su trabajo como elemento de ruptura de cañares de media/alta densidad. Esta tarea consiste en la

conducción de la maquinaria mediante el radiocomando para realizar las tareas anteriormente descritas.

5.- ESPECIALISTA.

Sus funciones consistirán, a título meramente enunciativo, no limitativo, en realizar los trabajos y tareas relacionadas con la prevención y extinción de incendios forestales, así como la limpieza y conservación de montes, caminos y carreteras, mediante el correcto manejo y mantenimiento de las herramientas manuales y mecánicas específicas de dichas labores y aplicando las técnicas propias del uso del agua con tendidos de mangueras.

Realizará las labores adecuadas a la vigilancia y protección del medio natural en general y del patrimonio forestal en particular, mediante la presencia disuasoria y la información a sus usuarios. Llevará a cabo las actuaciones que se le encomienden con motivo de situaciones de emergencia en el medio rural.

Además de dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de sus funciones, deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la legislación vigente, así como el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para el desarrollo de su trabajo.

Siempre que el servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades profesionales dentro de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales. Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas. Deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de riesgos y salud laboral y de los reglamentos que la desarrollan.

Será el responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa le entregue debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

Deberá conducir el vehículo adscrito a su brigada, siempre y cuando no pudieran hacerlo ni los conductores ni el capataz, con el fin de que no quede la brigada inoperativa, siempre y cuando tenga una antigüedad mínima de dos años en el permiso de conducir correspondiente.

Asistirá a las actividades formativas a las que sea convocado, respetando al menos uno de los dos días de descanso semanal del trabajador.

6.- MECANICO.

Sus funciones son el mantenimiento, reparación y supervisión de toda la maquinaria. Además, deberá realizar el reparto de todo el material a los brigadistas, tanto de vestuario, equipos de protección, como de cualquier otro que necesiten.

Deberá conocer todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de riesgos y salud laboral y de los reglamentos que la desarrollan

Será el responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa le entregue debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

ARTICULO 42. EQUIPOS DE SEGUNDA ACTIVIDAD

Se creará una segunda actividad para todos aquellos trabajadores que por motivos de salud no adquirieran el grado de aptitud por parte del Servicio de Prevención Ajeno. Así mismo podrán acogerse de forma voluntaria aquellos trabajadores y trabajadoras con edad igual o superior a 60 años.

Mantendrán los mismos derechos y obligaciones siendo de aplicación en todo caso el presente convenio.

CAPITULO X

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 43. JORNADA LABORAL.

1. Durante los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1800 horas, distribuidas de lunes a domingo, con un descanso mínimo continuado de 48 horas, según cuadrante de trabajo que confeccionará la dirección de la empresa. El cómputo de la jornada laboral diaria, tanto para su inicio como para su finalización, se llevará a cabo desde el lugar de reunión de la brigada. A efectos del cómputo de horas, las horas de

jornada realizadas en festivos tendrán la consideración de ordinarias.

2. En cada ejercicio la empresa confeccionará, previa consulta a los representantes de los trabajadores, un calendario laboral en el que se reflejarán los días de trabajo y las fiestas de cada grupo de trabajadores. En caso de desacuerdo entre las partes, será de aplicación durante la vigencia del presente Convenio, el cuadrante y la secuencia aprobado para el ejercicio 2015. En todo caso, se cumplirá con las necesidades de servicio requeridas por la Delegación Gobierno u organismo competente.

3. El horario de actuación de todos los trabajadores adscritos al departamento de brigadas forestales será diseñado por la empresa en función de las necesidades del servicio, debiendo comunicarlo con 15 días de antelación a la representación de los trabajadores, pudiendo variarse la jornada de continuada a partida o al revés, de campaña a campaña, aun cuando los horarios se vengán disfrutando de varias campañas anteriores. Todo ello para dotar a las brigadas de la mejor operatividad y efectividad posible en su trabajo.

4. La dirección de la empresa podrá disminuir o aumentar la jornada de trabajo diaria, en función de la estacionalidad del servicio, de la conveniencia para su mejora o de las situaciones de emergencia que se pudieran suscitar. Las horas en exceso realizadas sobre la jornada anual, con ocasión de situaciones de emergencia, se compensarán mediante pago de salario o con periodos de descanso, conforme acuerde la dirección de la empresa, a razón de hora y media por cada hora trabajada. Si a la finalización de la campaña quedasen horas pendientes de recuperación, el trabajador no sufrirá ninguna merma salarial.

5. Siempre que exista una situación de emergencia, todas las brigadas podrán ampliar su horario si son requeridas por el CCE u organismo que lo sustituya, compensándose esas horas conforme se ha indicado anteriormente. Cuando el descanso de 12 horas obligatorio tras la jornada de emergencia impida al personal de brigadas incorporarse a su puesto de trabajo en el horario establecido para la siguiente jornada, se considerarán como trabajadas las horas de ausencia desde la hora en que debía incorporarse a su puesto, hasta que se cumplan las 12 horas de descanso obligatorio.

6. Las Brigadas Forestales dispondrán de 30 minutos de almuerzo y 1 hora y 30 minutos de comida, que se computará como trabajo real efectivo siempre y cuando se mantenga la jornada laboral determinada a la fecha de la firma del V Convenio Colectivo de Imelsa.

ARTICULO 44. TAREAS DIVERSAS.

Cuando las condiciones atmosféricas o del estado del terreno impidan el desarrollo del trabajo habitual, o sea conveniente por circunstancias organizativas, a juicio de la dirección de la empresa, las brigadas podrán desarrollar tareas para aquellos servicios que tengan una utilidad social.

CAPITULO XI

VACACIONES Y DÍAS LIBRES.

ARTICULO 45. VACACIONES.

1. El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones por año. Para aquellos trabajadores que presten sus servicios en periodos inferiores al año o a la campaña, el número de días será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

2. La empresa propondrá a la representación de los trabajadores los turnos de vacaciones atendiendo a las necesidades de su actividad productiva, indicando las fechas de disfrute vacacional de cada brigada. La concreción de dicho periodo vacacional en cada caso particular se fijará mediante acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo entre las partes, será la jurisdicción competente la encargada de fijar la fecha concreta de disfrute del periodo vacacional.

Dada la naturaleza del servicio que se presta y la actividad productiva de la empresa, dichos periodos vacacionales no podrán disfrutarse entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, y los días establecidos de Semana de Pascua de cada año.

3. La empresa, por necesidades del servicio, podrá fraccionar el disfrute de las vacaciones de los trabajadores en dos turnos, previa información al Comité.

4. El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural al que correspondan,

no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

5. 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 del ET, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, incluso tras la finalización del año natural a que corresponda.

6. En el supuesto de que el periodo 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 corresponde, 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.

7. Si se rescindiera el contrato laboral antes del disfrute de las vacaciones, la empresa abonará la parte proporcional de éstas, que consistirá en una mensualidad del salario bruto o parte proporcional.

8. En el supuesto de matrimonio entre trabajadores de la empresa o de parejas de hecho debidamente inscritas, se procurará adecuar dicho turno de vacaciones a fin de poder disfrutarlas a la vez ambos trabajadores.

9. Los periodos de baja o IT inferiores al año se considerarán como de trabajo efectivo al tiempo del disfrute de vacaciones. No tendrán la misma consideración los periodos de licencia sin retribución o excedencia y similares, así como los días de suspensión de empleo y sueldo, los cuales tendrán la deducción correspondiente en días de vacaciones proporcional a la ausencia en el trabajo.

ARTICULO 46. DÍAS LIBRES Y FESTIVOS.

1. Los trabajadores adscritos al Departamento de Brigadas Forestales disfrutarán inicialmente de ocho días libres en cada campaña, en compensación al no disfrute como el resto de personal de la empresa, de los días de fiesta nacionales y/o locales. De los 8 días libres, 5 no serán recuperables y 3 sí serán recuperables.

2. El disfrute de cinco de los citados días se efectuará libremente por el trabajador a lo largo de la campaña anual, con la única condición de preavisar a la empresa de su utilización con un mínimo de tres días, salvo casos de fuerza mayor. Los otros tres días podrán disfrutarse en iguales condiciones de preaviso durante todo el año, salvo en periodos de emergencia o previfoc. Igualmente, las fechas de su utilización, deberán preavisarse con un mínimo de tres días.

3. Los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 y 6 de enero tendrán el carácter de días festivos de empresa.

ARTICULO 47. PERMANENCIA EN TAREAS DE APOYO A LA EXTINCIÓN DEL FUEGO Y EMERGENCIAS.

1. El tiempo de permanencia o apoyo a extinción frente al fuego así como en emergencias, no superará las doce horas continuadas durante un día de trabajo. En estas doce horas se incluirá en todo caso, el tiempo que se tarde en el desplazamiento al lugar requerido.

2. La empresa articulará los medios materiales necesarios para facilitar la retirada de todos aquellos trabajadores que cumplan su jornada de trabajo frente al fuego.

CAPITULO XII

PRENDAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD.

ARTICULO 48. EQUIPOS DE PROTECCIÓN.

1. La empresa entregará a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario (cuando caduquen o se deterioren).

2. El Comité de Seguridad y Salud participará y será consultado por la dirección de la empresa en la elección de los equipos de protección a utilizar por los trabajadores.

3. En todo caso, el Comité de Seguridad y Salud comprobará la certificación de todo el material de seguridad personal y colectivo.

ARTICULO 49. ROPA DE TRABAJO

1. La empresa entregará a sus trabajadores a su incorporación:

- Dos pantalones de trabajo período invierno.

- Dos pantalones de trabajo período verano.

- Cuatro camisetas de manga corta.
- Dos chaquetillas.
- Un jersey.
- Un forro polar.
- Una bolsa o mochila.
- Una mochila de apoyo en intervención.
- Un cinturón de trabajo.
- Un cinturón de intervención.
- Un tres cuartos o chaquetón.
- Una linterna.
- Una cantimplora.

2. Este material no será necesario entregarlo todas las campañas, sino únicamente cuando se deteriore o caduque, previa reposición. El trabajador estará obligado a utilizar las últimas prendas de trabajo y equipos de protección que le hayan sido facilitados por la empresa, en cumplimiento de las directrices del servicio de prevención, y en aras a una adecuada imagen pública de la brigada. El incumplimiento de lo aquí dispuesto podrá ser sancionable conforme a lo prevenido en el capítulo VIII del presente Convenio.

3. Para la renovación de cualquier equipo, el trabajador vendrá obligado en el momento de recoger el nuevo material, a entregar el sustituido. Los trabajadores deben hacer uso del último vestuario entregado, siempre que éste se encuentre en condiciones. La empresa podrá a final de campaña proceder a la recogida de todo el material para su utilización en campañas posteriores.

4. La empresa procurará a la mayor brevedad posible el material necesario a sus brigadistas, para su intervención en las situaciones de urgencia a las que fueran requeridos, cuando el equipo disponible no fuera el adecuado en las tareas encomendadas.

CAPITULO XIII

SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTICULO 50. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

1. El salario estará compuesto por los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Complemento profesional del servicio.
- Complemento de localización.
- Complemento de mayor dedicación.
- Complementos de actividad y asimilados.
- Complemento de compensación.
- Complemento de Coordinador.
- Complemento equipos segunda actividad
- Complemento ex - antigüedad 2012/2013.
- Complemento permanencia.
- Antigüedad

2. Conceptos no salariales: Con independencia de los conceptos salariales pactados en este convenio, los trabajadores adscritos a las brigadas forestales serán indemnizados, a través de un plus de transporte, de los gastos que han de realizar como consecuencia de los desplazamientos desde su domicilio al punto de encuentro o a la base. Igualmente, serán indemnizados por el desgaste y utilización de su propio teléfono móvil, tal y como se indica en el plus de desgaste de herramientas.

ARTICULO 51. SALARIO BASE.

El salario base es la retribución fijada para cada categoría profesional, en las tablas que se aprueban en el presente convenio.

ARTICULO 52. COMPLEMENTO PROFESIONAL DEL SERVICIO.

Dadas las características que conlleva la prestación del servicio de prevención y servicios complementarios en el apoyo en la extinción de incendios forestales en el ámbito de la provincia de Valencia, se establece un complemento profesional del servicio para las categorías que componen las brigadas forestales en sí (especialistas, conductores y capataces), que retribuye los siguientes conceptos:

- Disponibilidad: declarada una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada laboral ordinaria, el trabajador deberá continuar prestando sus servicios a la finalización de la misma, siempre que persista la situación de emergencia.

- Trabajos en festivos: dada la actividad continua del servicio encomendado, el personal afectado por el presente convenio adscrito al departamento de brigadas forestales deberá realizar su jornada de trabajo durante las fiestas nacionales y locales que tuviesen asignadas conforme al cuadrante de turnos, sin que dicha circunstancia suponga variación alguna en el cómputo de la jornada anual, ni tengan la consideración de horas extraordinarias.

- Responsabilidad y dificultad técnica: en razón de las peculiaridades y condiciones exigidas por el puesto de trabajo.

La percepción de este complemento profesional del servicio se encuentra supeditado, única y exclusivamente, a la obtención por parte del trabajador de un resultado de aptitud positivo en el reconocimiento médico realizado. A estos efectos, se entenderá que el trabajador ha obtenido un resultado de aptitud positivo cuando, lo determine el Servicio de Prevención Ajeno.

ARTICULO 53. COMPLEMENTO DE LOCALIZACIÓN.

1. El complemento de localización se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de las categorías profesionales que componen las brigadas forestales (especialistas, conductores y capataces) por el hecho de que, producida una situación de emergencia y estando el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su brigada en un plazo máximo de 30 minutos. Para ello, el trabajador deberá estar localizable en el teléfono móvil que haya comunicado a la empresa.

2. La falta de asistencia a una situación de emergencia dará lugar a la pérdida del mencionado complemento en el mes en que se hubiera producido, independientemente de las responsabilidades disciplinarias que se puedan derivar por tal actitud.

La percepción de este complemento profesional del servicio se encuentra supeditado, única y exclusivamente, a la obtención por parte del trabajador de un resultado de aptitud positivo en el reconocimiento médico realizado. A estos efectos, se entenderá que el trabajador ha obtenido un resultado de aptitud positivo cuando, lo determine el Servicio de Prevención Ajeno.

ARTICULO 54. COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACIÓN.

1. El citado complemento tiende a retribuir la posible ampliación de jornada de 20 horas mensuales durante los meses de julio, agosto y septiembre que puedan realizar los trabajadores de brigadas (especialistas, conductores y capataces) durante estos meses por necesidades del servicio. No obstante, el mencionado complemento será abonado por la empresa todos los meses en que los trabajadores permanezcan de alta durante la campaña.

2. La percepción de este complemento de mayor dedicación no obliga a la realización efectiva de las horas señaladas, salvo que lo requiera el servicio, a juicio de la empresa.

3. Dichas horas no se podrán acumular de un mes a otro, extinguiéndose su cómputo y su obligatoriedad al finalizar cada mes, en cuyo momento deberá procederse a su liquidación. En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias.

La percepción de este complemento profesional del servicio se encuentra supeditado, única y exclusivamente, a la obtención por parte del trabajador de un resultado de aptitud positivo en el reconocimiento médico realizado. A estos efectos, se entenderá que el trabajador ha obtenido un resultado de aptitud positivo cuando, lo determine el Servicio de Prevención Ajeno.

ARTICULO 55. COMPLEMENTO EQUIPOS SEGUNDA ACTIVIDAD.

El citado complemento tiende a retribuir a los trabajadores adscritos a los equipos de segunda actividad por el tiempo de permanencia en los mismos, de acuerdo con el artículo 41 del presente convenio.

Este complemento es de índole funcional, por lo que no tiene el carácter de consolidable.

ARTICULO 56. COMPLEMENTO EX - ANTIGÜEDAD 2012/2013

El citado complemento retribuye a aquellos trabajadores que durante el año 2.012 y 2.013 devengaron un nuevo trienio por razón de antigüedad en la empresa y durante los años 2.014 y hasta la firma del convenio percibían el importe de 37€ en concepto de "Incentivo por productividad". El presente complemento no será compensable ni absorbible y no sufrirá los aumentos que por convenios sucesivos se puedan establecer.

ARTICULO 57. COMPLEMENTOS DE ACTIVIDAD Y ASIMILADOS.

El mencionado complemento tiende a retribuir alguna o algunas de las condiciones particulares del puesto de trabajo que efectivamente se desempeña. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tiene el carácter de consolidable.

ARTICULO 58. COMPLEMENTO COORDINADOR

1. El personal de brigadas con categoría de coordinador, percibirá un complemento que retribuye la especial responsabilidad, actividad, localización y dedicación de su puesto de trabajo.

2. A la entrada en vigor de este convenio, los coordinadores que vinieran percibiendo un complemento de actividad, éste será compensado y absorbido por el nuevo complemento de coordinador.

ARTICULO 59. PLUS DE TRANSPORTE

Al objeto de compensar los gastos que han de efectuar los trabajadores componentes de las brigadas forestales como consecuencia de su actividad laboral, por los desplazamientos al punto de encuentro o a la base con su vehículo particular, se abonará mensualmente el citado plus de carácter compensatorio no salarial. La cuantía del citado plus se indica en las tablas, actualizándose en el mismo porcentaje en que lo haga el presente convenio.

ARTICULO 60. PLUS POR DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

Dado que los trabajadores adscritos a las brigadas forestales, tienen la obligación de estar localizables fuera de su jornada laboral ordinaria, la empresa abonará a sus brigadistas un plus por desgaste de herramientas por la utilización y/o adquisición de la telefonía móvil personal necesaria para tal localización. La cuantía del citado plus ascenderá a la cantidad que se indique en tablas.

ARTICULO 61. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. El tiempo de trabajo que sobrepase la jornada se considerará hora extraordinaria, pudiendo la empresa compensarlas con tiempos equivalentes de descansos retribuidos siguientes a su realización, a razón de hora y media por hora, o a razón de 1 hora por 1,75 horas si el exceso de jornada se produce en día festivo nacional, autonómico o local.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, a no ser que medie permiso escrito de la autoridad laboral, o bien sean realizadas con ocasión de la ocurrencia de incendios forestales o emergencias.

ARTICULO 62. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

Dichas pagas consistirán en una mensualidad del salario base más el complemento fijo de antigüedad en su caso, percibiéndose en los meses indicados, o en su caso, a la finalización del contrato de trabajo o la temporada, en la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado, pudiendo la empresa abonarlas de forma prorrateada mensualmente.

ANEXO II

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y OFICINAS

CAPITULO XV

ESTRUCTURA PROFESIONAL

ARTICULO 63. CLASIFICACION PROFESIONAL.

1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio comprendidos en el Anexo II, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los factores de encuadramiento que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

2. El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado teniendo en cuenta distintos factores como: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. Esta clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas desarrolladas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación, para favorecer la progresión profesional y la polivalencia de los trabajadores.

3. En cualquier caso, todo trabajador estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional

dentro de los límites legal y convencionalmente establecidos para la movilidad funcional. Dicha circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones corresponda, sin perjuicio de la mayor retribución que pudiera corresponder. La clasificación profesional y los sistemas para la promoción corresponderán, exclusivamente, a la dirección de IMELSA.

ARTICULO 64. FACTORES DE ENCUADRAMIENTO.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, anexo de administración y oficinas, dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) **CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

La empresa para la ponderación de este factor tendrá en cuenta

1. **Formación:** Se tendrá en cuenta el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos y prácticos adaptados a las exigencias del trabajo a desempeñar. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática etc, en aquellos puestos donde estos sean requisito indispensable para un desempeño óptimo.

2. **Experiencia:** Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada en el apartado anterior, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad. El grado de experiencia requerido se ponderará en función del puesto de trabajo a desempeñar.

b) **INICIATIVA:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

c) **AUTONOMÍA:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) **RESPONSABILIDAD:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) **MANDO:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) **COMPLEJIDAD:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

2.- Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que IMELSA venga obligada a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

ARTICULO 65. GRUPOS PROFESIONALES.

Todo trabajador será clasificado teniendo en cuenta los anteriores factores de encuadramiento y la estructura organizativa de la empresa en alguno de los siguientes grupos profesionales:

GRUPO I. Con formación mínima exigible de titulado universitario de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada. Se podrá valorar a efectos retributivos la titulación universitaria, los cursos y/o máster de especialización y la experiencia.

Son trabajadores que realizan funciones que comprenden la elaboración de las políticas generales de la empresa en materias de organización, la orientación y el control de actividades de la empresa, por lo que se exige máximo nivel de iniciativa, autonomía y responsabilidad, al depender jerárquicamente de la gerencia de la empresa o similar.

Adicionalmente son trabajadores que gestionan y dirigen áreas generales tales como económico financiera, recursos humanos, jurídica, entre otras, por lo que tienen que desarrollar habilidades directivas y de gestión empresarial.

Incluye aquellos puestos de dirección general de áreas departamentales, que requiere tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, participando en la formación de decisiones fundamentales de la empresa.

GRUPO II. Con formación mínima exigible de universitario de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada. Se podrá valorar a efectos retributivos la titulación universitaria, los cursos y/o master de especialización y la experiencia.

Son trabajadores que gestionan o dirigen algún área de servicio de las diversas actividades de la empresa, con presupuestos de especial relevancia y/o dirigen o coordinan equipos de trabajo de especial importancia, por lo que requieren muy alto grado de iniciativa y mando.

Toman decisiones relativas al área que dirigen o gestionan y/o participan en su elaboración, por lo que desempeñan sus funciones con un muy alto grado de autonomía y responsabilidad. Incluye aquellos puestos de coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos homogéneos u heterogéneos de un área, servicio o departamento relevante o conjunto de éstos, así como los puestos de dirección o coordinación técnica de alta complejidad en un área, servicio o departamento.

GRUPO III. Con formación mínima exigible de titulado universitario de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. Se podrá valorar a efectos retributivos la titulación universitaria, los cursos y/o master de especialización y la experiencia.

Son trabajadores que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana en el departamento al que pertenecen.

Son trabajadores que gestionan o dirigen proyectos o programas de alguna de las diversas áreas o actividades de la empresa con personal a su cargo; jefes, responsables o coordinadores de departamentos.

GRUPO IV. Con formación mínima exigible de formación profesional de Grado Superior (título de Técnico Superior FP II o similar) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo. Se podrá valorar a efectos retributivos la titulación universitaria y los cursos y/o máster de especialización.

Personal técnico que, con o sin responsabilidad de mando, desempeña puestos de trabajo con un grado medio de iniciativa, con un nivel de complejidad técnica media.

Bajo la supervisión del responsable del área o departamento al que pertenecen, asumen cierto grado de autonomía en la ejecución de las tareas encomendadas y responsabilidad sobre el resultado de las mismas.

Incluye aquellos puestos de trabajo en los que, con independencia de las funciones propias para las que ha sido contratado, tiene además las que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas de administración y servicios u otras.

GRUPO V. Con formación mínima exigible de formación profesional de Grado Superior (título de Técnico Superior - FP II) o bachillerato o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. Se podrá valorar a efectos retributivos la titulación universitaria y los cursos y/o master de especialización.

Son trabajadores a los que no se les exige habilidades de mando ni iniciativa o autonomía en la toma de decisiones. Asumen responsabilidad sobre la ejecución de tareas encomendadas de carácter administrativo, comercial, de organización, de informática, y, en general, las que permiten desarrollar las actividades ordinarias de la empresa, informar de su gestión, de la actividad económica, coordinar labores o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Incluye el personal administrativo que requiere conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un adecuado dominio de una de las mismas, para la realización de tareas de complejidad técnica media.

GRUPO VI. Con Formación Profesional de Grado Medio (título de Técnico FP I) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia en el puesto de trabajo.

Son trabajadores que realizan tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Incluye al personal auxiliar para cualquier tipo de actividad o tarea desarrollada por la empresa.

GRUPO VII. Con formación mínima exigible de Graduado Escolar, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

ARTICULO 66. IMPLANTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL.

1. Con la presente clasificación profesional se pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda con las necesidades de IMELSA, facilitando una adecuación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades.

2. Para ello, se realizará un proceso de adscripción de todo el personal afectado a los Grupos Profesionales vigentes, puesto que este proceso no llegó a culminarse durante la vigencia del anterior convenio.

3. A los efectos de la asignación a los trabajadores del grupo profesional correspondiente, que será competencia de la dirección de la empresa, se atenderá exclusivamente a los factores de encuadramiento anteriormente definidos.

4. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, se tenderá a realizar la clasificación en función del grupo al que correspondan la mayor cantidad de tareas ejercidas.

5. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de otras tareas básicas complementarias para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

CAPITULO XVI

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 67. JORNADA DE TRABAJO.

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1700 horas anuales durante los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual será competencia de la dirección de la empresa, salvo lo dispuesto en el artículo 66 del presente convenio colectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto la jornada laboral será de 6 horas y 30 minutos, la reducción de jornada en el mencionado periodo no será recuperable.

2. El horario de trabajo será fijado por la dirección de IMELSA, disponiendo los trabajadores de una pausa de treinta minutos de descanso que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Se podrá optar por el disfrute de dicha pausa durante la jornada laboral o bien no disfrutarlo y reducir en 30 minutos la jornada laboral diaria. En todo caso se informará por escrito al superior inmediato de la opción que se escoja.

En el caso de disfrutar de la pausa de 30 minutos de descanso y para la adecuada utilización de este tiempo, el personal se organizará en turnos con la aprobación del correspondiente responsable del departamento o área al que pertenezcan, con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos. En los departamentos en que la secuencia de trabajo sea continua e impida el abandono del proceso operativo por parte del trabajador, salvo que éste sea relevado momentáneamente, la pausa de treinta minutos podrá adecuarse en atención a las características de cada departamento.

3. Se permitirá la organización flexible del horario de trabajo en función de las necesidades de la actividad, cumpliendo con el tiempo

po de presencia obligatorio que se establece de lunes a viernes, de 9,30 a 14 horas entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, y de 9,30 a 13 entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Cuando conste una causa justificada y sea autorizado por la empresa, podrá modificarse la hora de entrada para fijarla a las 10 horas en lugar de las 9.30 horas.

4. El tiempo de trabajo que exceda del horario habitual, con el límite de dos horas semanales, se podrá compensar durante el mes en curso, pudiendo acumularse en una jornada completa previa autorización de la empresa.

5. Los trabajadores deberán registrar sus entradas y salidas mediante sistemas establecidos al efecto o los que se establezcan en el futuro por la dirección de la empresa, procurándose que los sistemas de control horario sean homogéneos entre sí, y estableciéndose los medios necesarios para su seguimiento.

6. Cualquier cambio en el horario de trabajo acordado por la empresa deberá comunicarse previamente a la representación de los trabajadores.

ARTICULO 68. CALENDARIO LABORAL.

1. En cada ejercicio la empresa confeccionará, previa consulta a los representantes de los trabajadores, un calendario laboral en el que se reflejarán los días de trabajo y los festivos. En caso de desacuerdo entre las partes, será de aplicación durante la vigencia del presente Convenio, el calendario del ejercicio 2015.

2. Serán fiestas locales las dos que se establezcan para la ciudad de Valencia. En los centros de trabajo ubicados fuera de la ciudad de Valencia, se podrán disfrutar las fiestas locales del municipio en que radiquen, siempre y cuando se cuente con la autorización de la dirección de IMELSA. En dicho supuesto, no se disfrutarán las fiestas establecidas para la ciudad de Valencia.

3. Se consideran festivos los días 18 de marzo, y 24 y 31 de diciembre. El año en que dichos días recaigan en días no laborables (sábado o domingo), se considerarán igualmente días de vacaciones, uniéndose junto con el resto del período vacacional que correspondiera al trabajador.

ARTICULO 69. COMPENSACIÓN DE EXCESOS DE JORNADA

1. En caso de ser necesaria la extensión de la jornada de trabajo más allá de 37.5 horas semanales éstas serán compensadas con tiempo de descanso a razón de una hora trabajada por una hora de descanso. Sólo en el caso de que dicho exceso de jornada se produzca, por indicación de la empresa, durante día festivo o descanso semanal del trabajador, su compensación será de una hora trabajado por una hora y media de descanso.

2. Si el trabajador se encuentra prestando sus servicios fuera del centro de trabajo por indicación de la empresa, para acreditar el exceso de jornada se computarán las horas de presencia efectiva en el puesto de trabajo, debidamente justificadas (horas de presencia en ferias, eventos, congresos, etc.).

CAPITULO XVII

VACACIONES Y DIAS LIBRES.

ARTICULO 70. VACACIONES.

1. Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de treinta (30) días naturales de vacaciones anuales retribuidas, equivalentes a veintidós (22) días laborables. A efectos de esta equivalencia, el sábado no tendrá la consideración de laborable. En ningún caso el período de vacaciones podrá ser sustituido por una compensación económica.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo.

3. El período de vacaciones podrá ser fraccionado por acuerdo entre empresa y trabajador, como máximo en cinco períodos.

4. Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones, no hubiesen completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días de vacaciones en proporción a los correspondientes al cómputo anual hasta el 31 de diciembre.

5. En el supuesto de que se produjera la extinción del contrato con anterioridad a la fecha prevista, en la liquidación que se practique, se deducirá la parte proporcional que proceda. Este mismo proceder se seguirá en los supuestos de concesión de excedencias, licencias o permisos sin sueldo. Los trabajadores que soliciten la jubilación,

deberán obligatoriamente disfrutar de su período vacacional previamente a la fecha de jubilación.

6. Cuando un trabajador deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá la retribución de los días que le correspondieran. Salvo en este caso, las vacaciones no podrán ser sustituidas por el abono del salario que fuera equivalente.

7. Los empleados en régimen jurídico laboral temporal disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que les corresponda dentro del período de duración del contrato.

8. Los responsables de las distintas áreas en que se organiza la empresa planificarán, de común acuerdo con los trabajadores, las vacaciones anuales de su personal, que serán remitidas a la dirección de la empresa a los efectos de otorgar su conformidad a las mismas, la cuál será en todo caso necesaria. En el supuesto de que no pudiera establecerse de común acuerdo el plan de vacaciones de cada área, el responsable de la misma establecerá un turno rotatorio en el que se tendrán en cuenta circunstancias tales como la mejor efectividad en el servicio, antigüedad de los trabajadores, sus cargas familiares, hijos en edad escolar, período disfrutado en el año anterior y cualquier otra circunstancia que sea evaluable objetivamente.

9. Los períodos de baja o IT inferiores al año se considerarán como de trabajo efectivo al tiempo del disfrute de vacaciones. No tendrán la misma consideración los períodos de licencia sin retribución o excedencia y similares, así como los días de suspensión de empleo y sueldo, los cuales tendrán la deducción correspondiente en días de vacaciones proporcional a la ausencia en el trabajo.

10. Deberá comunicarse al menos 5 días hábiles al departamento de Gestión de Personas y Conocimiento con la autorización expresa previa de del responsable del área y en todo caso antes del disfrute de los mismos, de lo contrario se denegarán tácitamente.

11. 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 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiere, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

12. 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 corresponde, 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.

ARTICULO 71. DIAS LIBRES.

Los trabajadores adscritos al Departamento de Administración y Oficinas, dispondrán de 5 días de libre disposición al año, con la única obligación de tener que comunicar su utilización con una antelación mínima de tres días naturales a la fecha de disfrute, salvo casos de fuerza mayor.

CAPÍTULO XVIII

RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTICULO 72. PERCEPCIONES SALARIALES. DEFINICION.

1. Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso, computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- Indemnizaciones por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

3. Sobre la aplicación de los pluses y complementos: La totalidad de los pluses y complementos definidos en el presente Convenio tienen su origen en el puesto de trabajo. En este sentido, los pluses se abonarán atendiendo a su contenido. Cualesquiera que sean los pluses o complementos percibidos, el tipo de aplicación o la cuantía de los

mismos, tendrán inicio y fin en el desempeño de la labor asociada al puesto de trabajo, no pudiéndose argumentar por tanto característica alguna de garantía 'ad personam', si variaren las circunstancias por las cuales se venían percibiendo.

ARTICULO 73. ESTRUCTURA SALARIAL.

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

- 1.- Salario Base.
- 3.- Complemento de puesto de trabajo.
- 4.- Complemento personal.
- 5.- Complemento base.
- 6.- Antigüedad.
- 7.-Complemento ex antigüedad 2.012/2.013

8.- Complemento permanencia.

ARTICULO 74. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

1. Se percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias cuyo período de devengo será semestral, y cuya cuantía será de una mensualidad de salario base y complemento base, y la antigüedad fija en su caso.
2. Las referidas gratificaciones se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año, salvo que el trabajador solicite individualmente que una de ellas o las dos sean prorrateadas en 12 meses.
3. El personal que ingrese o cese durante el curso del año percibirá el importe de la parte proporcional de la gratificación extraordinaria correspondiente al semestre en el que se produzca el ingreso o el cese.

TABLAS SALARIALES BRIGADAS FORESTALES 2015

	ESPECIALISTAS 2015
SALARIO BASE	734,41
PRORRATA PAGA EXTRA	122,40
COMPLEMENTO PROFESIONAL DE SERVICIO	45,42
COMPLEMENTO DE LOCALIZACION	172,22
COMPLEMENTO MAYOR DEDICACION	45,42
PLUS DESGASTE HERRAMIENTAS	21,65
PLUS TRANSPORTE	109,72
TOTAL	1.251,24

	CAPATACES 2015
SALARIO BASE	789,06
PRORRATA PAGA EXTRA	131,51
COMPLEMENTO PROFESIONAL DE SERVICIO	57,71
COMPLEMENTO DE LOCALIZACION	172,22
COMPLEMENTO MAYOR DEDICACION	57,71
PLUS DESGASTE HERRAMIENTAS	21,65
PLUS TRANSPORTE	109,72
TOTAL	1.339,58

	CONDUCTORES / OPERARIOS DE MAQUINA 2015
SALARIO BASE	751,58
PRORRATA PAGA EXTRA	125,26
COMPLEMENTO PROFESIONAL DE SERVICIO	53,63
COMPLEMENTO DE LOCALIZACION	172,22
COMPLEMENTO MAYOR DEDICACION	53,63
PLUS DESGASTE HERRAMIENTAS	21,65
PLUS TRANSPORTE	109,72
TOTAL	1.287,70

	COORDINADORES 2015
SALARIO BASE	1.336,26
COMPLEMENTO COORDINADOR	587,42
PRORRATA PAGA EXTRA	320,61
TOTAL	2.244,30

JEFE TALLER 2015	
SALARIO BASE	1.182,70
COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD	366,41
PRORRATA PAGA EXTRA	258,18
TOTAL	1.807,29

MECANICO 2015	
SALARIO BASE	789,07
COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD	434,68
PRORRATA PAGA EXTRA	203,96
TOTAL	1.427,71

COMPLEMENTO EQUIPOS SEGUNDA ACTIVIDAD	221,40
---------------------------------------	--------

TABLAS SALARIALES DE OFICINAS Y ADMINISTRACION 2015

SALARIO BASE 2015	
GRUPO I	2.540,08
GRUPO II	2.126,57
GRUPO III	1.831,21
GRUPO IV	1.488,61
GRUPO V	1.193,26
GRUPO VI	1.051,48
GRUPO VII	897,88