



RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "Acuerdo Económico y Social para la ejecución de las obras de emergencia por el incendio de Sierra de Gata". (2015062377)

Visto el texto del "Acuerdo Económico y Social para la ejecución de las obras de emergencia por el incendio de Sierra de Gata", y teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Dicho acuerdo fue suscrito, según la documentación presentada, el 2 de octubre de 2015, de una parte, por la Asociación Extremeña de Empresas Forestales (AEEFOR) de la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX), en representación de las empresas del sector y, de otra, por la Federación Agroalimentaria de CCOO de Extremadura y la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT Extremadura, en representación de los trabajadores afectados.

Segundo. El citado acuerdo fue presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura el 6 de octubre de 2015 por don Alberto Franco Román, persona autorizada para ello por la Mesa Negociadora.

Tercero. Por esta Dirección General de Trabajo se ha tenido conocimiento de que la Asociación Empresarial denominada Asociación Extremeña de Obras y Servicios Forestales y Medioambientales (EXTREFOR), no participante en la negociación del acuerdo, pretende reclamar la nulidad del mismo por entender, en primer lugar, que dicha Asociación no ha participado en la negociación, cuando estima que tiene derecho a ello, y, en segundo, que AEEFOR no tiene legitimidad suficiente para la firma del citado acuerdo. En tal sentido se ha hecho llegar a esta Dirección General de Trabajo por parte de EXTREFOR la siguiente documentación: presentación de la Asociación, relación de empresas integradas en ella y vida laboral de estas empresas, documentación debidamente analizada a los efectos oportunos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia de esta Dirección General de Trabajo, como autoridad laboral, se extrae de lo dispuesto en el artículo 90 (apartados 2 y 3, en relación con el 5) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, todo ello en concordancia con la estructura orgánica de la citada Consejería de Educación y Empleo, aprobada por Decreto 264/2015, de 7 de agosto (DOE del 8).

Segundo. Las reglas de legitimidad para negociar los convenios colectivos y los acuerdos sobre materias concretas del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, vienen establecidas como derecho necesario de carácter indisponible por esta norma (artículo 83 y 87) y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículos 6 y 7). La jurisprudencia es prolija sobre este asunto.



to, por lo que, como muestra, transcribimos parcialmente el fundamento de derecho cuarto de la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 junio 2006:

- “2. Baste indicar sobre este último extremo que conforme a criterio de esta Sala, la legitimación para negociar Convenios Colectivos estatutarios y la representatividad justificativa de tal legitimación vienen reguladas en el ET y en la LOLS en forma de derecho necesario, de forma tal que ni tan siquiera cabría su regulación en el propio Convenio Colectivo, que en su caso habría de calificarse de nula si contraría aquellos preceptos o inútil si los reitera (así, la STS 23/07/03 —rec. 75/02—). En la misma dirección se ha declarado [SSTS 19/12/95 —rec. 34/95—; 28/10/96 —rec. 566/96—; 02/12/96 —rec. 1149/96—] que la regla del art. 83.1 ET que consagra la libertad de negociación «no es incondicionada, sino que está sometida a determinadas limitaciones que se relacionan por una parte con exigencias de objetividad y estabilidad [STS 20/09/93 —rec. 2724/91—] y por otra con la propia representatividad de las organizaciones pactantes [STS 23/06/94 —rec. 3968/92—], aparte de las que derivan de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores sobre concurrencia y articulación de convenios» (literalmente, STS 18/12/02 —rec. 1154/02—).

Y en parecidos términos se manifiesta el intérprete máximo de la Constitución, cuando afirma que el derecho a la negociación colectiva —contenido adicional del derecho de libertad sindical— es un derecho esencialmente de configuración legal, lo que implica, entre otras cosas, que sus titulares, no son libres para ejercerlo de modo incondicionado, sino que han de sujetarse a la normación legal sobre los órganos de negociación, el objeto de ésta y las líneas generales del procedimiento», de forma y manera que los «cauces» —como se afirma literalmente en la STC 101/1996, de 11 de julio, F. 7—, que sirven de marco legal y en el seno de los cuales se articula y desarrolla la negociación colectiva de los titulares del derecho homónimo, resultan indisponibles para cualquiera de los interlocutores (SSTC 80/2000, de 27/marzo, F. 6; 85/2001, de 26/marzo, F. 6).

3. Sobre el tema —general— de la legitimación en el ámbito de la negociación colectiva, se distinguen tres sucesivos niveles: (a) la legitimación inicial, que se entronca con la representatividad, en los términos previstos en los arts. 37.1 CE, 82 y 87 ET y 6 LOLS, de manera que cuantos acrediten la cualidad de representantes de los empresarios o de los trabajadores tienen —en principio— legitimación para negociar, siquiera ello no sea suficiente para suscribir el pacto, dado que nuestro sistema se asienta sobre el principio de corrección que supone limitar el número máximo de personas físicas que realmente pueden negociar [art. 88.3 ET: 15 para los convenios de ámbito superior a la empresa y 12 en los demás]; (b) la legitimación plena, que se determina en cada caso concreto por la dosis de representatividad acreditada, pero proyectada ya sobre los ámbitos del convenio y la composición de la mesa negociadora, de tal modo que sólo los legitimados inicialmente pueden ocupar algún puesto en la mesa de negociaciones en proporción a la representatividad real; y (c) la legitimación negociadora, que es una cualidad de los sujetos que entra en juego a la hora de adoptar acuerdos, de tal suerte que solamente alcanzarán eficacia aquellos que estén avalados con el voto favorable de cada una de las dos representaciones [art. 89.3 ET, según la reforma introducida por la Ley 11/1994, de 19/mayo] (SSTS 04/10/01 —rec. 4477/00—; 19/11/01 —rec. 4826/00—; y 05/11/02 —rec. 11/02—).
4. Tratándose —ya en concreto— de Asociaciones empresariales, con la entrada en vigor de la Ley 11/1994, la legitimación inicial —art. 87.3 ET — requiere que cada asociación [no



el conjunto de las que concurren] cumpla la doble exigencia de que formen parte de la asociación el 10 por 100 de los empresarios del sector y que tales empresas ocupen el 10 por 100 de los trabajadores afectados; y la legitimación plena —art. 88.1 ET— va ya referida al conjunto de todas las asociaciones, no a cada una de ellas (SSTS 25/05/96 —rec. 2005/1995—; 19/11/01 —rec. 4826/00—; y 21/11/02 —rec. 42/02 —)“.

Tercero. Como se extrae de la sentencia transcrita, legitimación y representación están íntimamente imbricadas, de tal forma que se debe acreditar una representación concreta tanto para participar en la negociación como para suscribir acuerdos de naturaleza estatutaria con eficacia general, erga omnes. En este punto, podemos afirmar que es relativamente fácil concretar la representación que se arrojan los sindicatos como representantes de los trabajadores pues existe una oficina pública dependiente de la autoridad laboral (en el caso de nuestra Comunidad Autónoma de Extremadura, el Registro Público de Extremadura de Actas de Elecciones Sindicales) que facilita los datos objetivos de las elecciones sindicales para poder averiguar tal representación. En el caso de las Asociaciones Empresariales es más difícil pues no se dispone de un registro de carácter público de naturaleza similar (al menos, hasta tanto no sea completamente operativo el depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales aprobado por Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo), como así reconoce la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1.ª) núm. 166/2008, de 25 febrero:

“... no existe un órgano público obligado a registrar los datos necesarios de los que deducir la representatividad de la misma, tal como admite la sentencia de casación ordinaria de 20 de junio de 2006 (rec. 189/04 [RJ 2006, 5358]) y las que en ella se citan“.

A mayor abundamiento, esta Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 20 junio 2006:

“... la justificación del nivel de representatividad de las asociaciones empresariales ofrece serias dificultades en la mayoría de las ocasiones pues, a diferencia de lo que sucede con los sindicatos, en este ámbito empresarial ni se celebran elecciones a representantes ni existe un archivo público —oficina certificante— capaz de ofrecer datos fiables y objetivos sobre la representatividad de una determinada asociación empresarial (aparte de las ya citadas, las SSTS 27/04/00 —rec. 1581/99—; 25/01/01 —rec. 1432/00—; 21/03/02 —rec. 516/01—; 18/12/02 —rec. 1154/01—; y 20/12/04 —rec. 9/04 —)“.

Cuarto. Por ello, la autoridad laboral, en ejercicio de las potestades de control provisional de legalidad atribuidas en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, debe basarse en indicios para aceptar la legitimidad de la/s asociación/es empresarial/es que interviene/n en la negociación de un determinado acuerdo colectivo. Ante la falta de registro público es esta una actuación razonable y lógica que viene siendo aceptada por la jurisprudencia. Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1.ª) núm. 1088/2009, de 2 abril, pone de manifiesto lo siguiente:

“Ante todo debemos poner de manifiesto una reiterada doctrina jurisprudencial recogida entre otras en la sentencia del TS de 19-9-2001 sobre la distribución de la carga de la prueba en las reclamaciones jurisdiccionales sobre representatividad de las partes de los convenios colectivos, doctrina iniciada por sentencia de 17 de junio de 1994, mantenida luego en sentencia de pleno de 5 de octubre de 1995, y reafirmada posteriormente en sentencias de 14 y

27 de febrero de 1996 y 25 de enero de 2001 . De acuerdo con esta línea jurisprudencial, se presume que quienes participan en la negociación y conclusión de un convenio colectivo tienen representatividad suficiente, mientras que quienes impugnan la legalidad de los actos de negociación pueden hacerlo desde luego por las vías jurisdiccionales previstas a tal efecto, pero soportan la carga de la prueba tanto de su propia condición representativa como de la falta de representatividad de quienes participan o han participado en la negociación colectiva impugnada”.

Por su parte, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 20 junio 2006, ya mencionada, después de recoger casi literalmente lo transcrito en el párrafo precedente, abunda en la idea con el siguiente análisis:

“Y en apoyo de tal doctrina se argumenta el reconocimiento mutuo de los interlocutores en el momento inicial de la elaboración del convenio, trámite indicativo de que en la mesa de negociaciones se ha apreciado por unos y otros sin necesidad de demostración expresa, por ser notoria o al menos sobradamente conocida, la superación de la representatividad mínima exigida en la Ley (...). De esta forma, los requisitos de legitimación de los convenios estatutarios se entienden cumplidos *iuris tantum* ...”.

Quinto. Pasando de lo general a lo concreto y en aplicación de la doctrina expuesta, los actos y de la documentación que obran en el expediente llevan al convencimiento a esta Dirección General de Trabajo que la Asociación Empresarial AEEFOR goza de legitimidad plena para negociar y suscribir el Acuerdo Económico y Social para la Ejecución de las Obras de Emergencia por el Incendio de Sierra de Gata, por cuanto: primero, dicha legitimación es reconocida de contrario por los sindicatos firmantes del acuerdo (CCOO y UGT); y, segundo, la legitimación que ostentan está si no avalada sí, al menos, aceptada por la Confederación de Empresarios Extremeños (CREEX).

Esta presunción es, como se dijo, *iuris tantum*, esto es, admite prueba en contra. Pues bien, la documentación aportada por la Asociación Extremeña de Obras y Servicios Forestales y Medioambientales, y a pesar del pormenorizado estudio de esta por la Dirección General de Trabajo, es insuficiente para desvirtuar dicha presunción, pues se ciñe a aportar el número de empresas integradas en ella y los trabajadores que ellas contratan, faltando los datos generales del sector y los concretos de AEEFOR, lo cual sí permitiría realizar las operaciones aritméticas necesarias para fijar exactamente la representación de cada asociación empresarial. En palabras de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1.ª) num. 166/2008, de 25 febrero:

“... la única forma de proceder a su medición es contrastando el nivel de representación de las asociaciones negociadoras con el número de trabajadores incluidos en el ámbito funcional de negociación elegido, cosa lógica y resaltada en la sentencia del Tribunal Supremo de 24/4/06 (rec. 97/03 [RJ 2006, 5867])”.

Esa sería la prueba global y completa que nos permitiría sentar la legitimación de cada asociación empresarial (a fecha de inicio de las negociaciones del convenio colectivo: sentencias del Tribunal Supremo de 25 mayo 2006 — rec 20/2005 [RJ 2006, 3791] —, 23 de noviembre de 1993 — rec 1780/1991 [RJ 1993, 8932] —, 9 de marzo de 1994 — rec. 1535/1991 [RJ 1994, 2218] —, y 25 de mayo de 1996 — rec. 2005/1995 [RJ 1996, 4674] —). Pero tal prueba, que desvirtúe la presunción *iuris tantum* establecida no ha sido aportada y, recordemos la



doctrina citada en párrafos precedentes, quienes impugnan la legalidad de los actos de negociación soportan la carga de la prueba tanto de su propia condición representativa como de la falta de representatividad de quienes participan o han participado en la negociación colectiva impugnada.

Por otro lado, aun siendo incompleta la documentación, de un primer análisis se extrae que no todos los trabajadores que aparecen en la relación de cada empresa deben ser tenidos en cuenta para el cómputo de la representatividad. En ámbito del Acuerdo se circunscribe a Extremadura (territorialmente) y a trabajadores forestales (personalmente), por lo que sólo podrán ser tenidos en cuenta para establecer la legitimidad de la asociación los trabajadores que presten en sus empresas servicios forestales dentro de Extremadura.

En este sentido se comprueba que, aparte de los trabajadores que aparecen bajo en CNAE 02 (silvicultura y explotación forestal) aparecen otros muchos adscritos a otros CNAE: 8130 (actividades de jardinería), 7112 (servicios técnicos de ingeniería y otras), 4312 (preparación de terrenos), 4299 (construcción de otros proyectos de ingeniería), 8299 (otras actividades de apoyo a la empresa), entre otros.

Todo lo dicho sin perjuicio de que se aporte a la Dirección General de Trabajo documentación más completa que permita realizar un análisis más exhaustivo y de las acciones que pudiera ejercer las asociaciones empresariales o sindicatos interesados ante la jurisdicción social.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, tras el análisis pormenorizado de toda la documentación obrante en la Dirección General de Trabajo, sin perjuicio de lo que, en su caso, pudieran fallar eventuales resoluciones judiciales, esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE :

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Notifíquese esta resolución a las partes negociadoras del acuerdo y a la Asociación Extremeña de Obras y Servicios Forestales y Medioambientales.

Mérida, a 16 de octubre de 2015.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA LA EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE EMERGENCIA POR EL INCENDIO DE SIERRA DE GATA

La Federación Agroalimentaria de CCOO de Extremadura, la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT Extremadura y la Asociación Extremeña de Empresas Forestales y del Medio Ambiente (AEEFOR) de la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX), con el fin de dar respuesta a las demandas de empresas y trabajadores y trabajadoras que operan en la ejecución de las Obras de Emergencia para la Restauración del Área Degradada por el Incendio de Sierra de Gata, han decidido desarrollar un Acuerdo Económico y Social específico que sirva de marco regulatorio propio para las relaciones laborales en el Sector Forestal.

El presente Acuerdo, que de momento se circunscribe al ámbito territorial de la Comarca de Sierra de Gata, se desarrolla en el marco de la negociación colectiva y, como tal, obliga a empresas y trabajadores/as que operan en este sector y ámbito territorial. Si durante su vigencia se dieran las mismas circunstancias en cualquier otra zona de la región, el presente Acuerdo sería también de aplicación en el ámbito territorial afectado.

Las partes firmantes son conscientes de la importancia que tiene la negociación colectiva para formalizar la mayoría de edad de un sector que tiene una importancia estratégica fundamental para el desarrollo de la región extremeña y, en este sentido, se comprometen a:

- Impulsar la negociación de un Convenio Colectivo para el Sector Forestal, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que enmarque las relaciones entre empresas y trabajadores/as que operan en el sector forestal de la región.
- Los firmantes acuerdan instar a las partes representativas a nivel nacional a desarrollar con inmediatez un Convenio Colectivo del Sector Forestal, que extienda su vigencia a todo el territorio de Estado español.

Las partes consideran que la ausencia de concertación social en el sector forestal extremeño supone una merma efectiva de las posibilidades de desarrollo que el mismo tiene de cara al futuro.

Impide que trabajadores/as y empresas cuenten con un marco regulatorio propio que dé respuesta a los problemas sociales, laborales y económicos que a todas las partes afectan e interesan y que son específicas de este sector. Y, además, perjudica claramente la competitividad de las empresas.

La parte empresarial declara su firme voluntad de combatir las malas prácticas en el ámbito forestal de la Comunidad Autónoma, y se compromete con los Sindicatos firmantes a perseguirlas, denunciando públicamente, y ante la autoridad laboral y los tribunales de justicia, todas las que lleguen a su conocimiento.

Con objeto de dar respuesta a los problemas planteados como consecuencia del Incendio Forestal de la Sierra de Gata, las partes han decidido impulsar un Acuerdo específico que regule las relaciones laborales entre las empresas que han asumido la responsabilidad de ejecutar los trabajos de emergencia para paliar los efectos de aquel incendio, y los más de 500 trabajadores y trabajadoras que van a participar en los mismos.



El presente acuerdo regula los mecanismos de contratación de trabajadores/as, tipo de contratos que podrán realizarse, duración, jornada y tablas salariales según las diferentes categorías profesionales, así como las indemnizaciones y pluses salariales que correspondan.

Especial atención se presta en el presente Acuerdo a la igualdad de género en todos los ámbitos y facetas de las relaciones laborales entre empresas y trabajadores/as, considerando la incorporación de la mujer al trabajo forestal un avance, tan imparable como necesario, para que el sector alcance su pleno desarrollo.

Las partes consideran objetivo prioritario alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres y, para que la eliminación de las desigualdades entre unas y otros sea una realidad efectiva, trabajarán para eliminar los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, prestando una atención preferente hacia aquellas mujeres que presentan especiales condiciones de vulnerabilidad y, dentro de este colectivo y de manera muy particular, hacia aquellas mujeres que sufren maltrato.

Las partes se comprometen a promover las condiciones de trabajo que mejor garanticen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el sector forestal extremeño.

Las partes consideran objetivo prioritario garantizar la salud, integridad y seguridad de todas y todos las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente Acuerdo.

Las partes, igualmente, se comprometen a trabajar por el aprovechamiento sostenible de los montes extremeños desde el respeto por los recursos naturales renovables, el medio ambiente, la diversidad biológica, la conservación del paisaje y el bienestar de los animales, adoptando medidas eficaces que eviten la erosión del suelo.

El presente Acuerdo ha sido pactado entre las centrales sindicales de la Federación Agroalimentaria de CCOO de Extremadura, la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT de Extremadura y la Asociación Extremeña de Empresas Forestales y del Medio Ambiente (AEEFOR), de la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX). Las partes se reconocen legitimación y representación suficientes para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

- 1.1. El presente Acuerdo y las normas contenidas en él serán de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comarca de Sierra de Gata, perteneciente a la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- 1.2. Los preceptos de este Acuerdo regularán las relaciones laborales de todas las empresas, ya sean públicas o privadas, que participen en la totalidad de las Obras de Emergencia por el Incendio de Sierra de Gata, con independencia de que actúen como contratistas principales, colaboradores o subcontratistas.
- 1.3. Si, por cualquier circunstancia, durante la vigencia del presente Acuerdo se dieran condiciones similares en cualquier otra zona del territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura, serían de aplicación los contenidos del mismo en su totalidad.

**Artículo 2. *Ámbito personal.***

Estarán afectados por este Acuerdo todos los trabajadores y trabajadoras que realicen sus cometidos al servicio de una empresa incluida en el ámbito territorial y funcional expresado en el artículo 1.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" (DOE), aplicando los salarios y pluses con carácter retroactivo desde el día 1 de septiembre de 2015, extendiendo su vigencia hasta la finalización total de los trabajos a realizar.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

- 4.1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros que serán designados la mitad por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas Organizaciones y con las funciones de interpretar, desarrollar y llevar a buen fin los contenidos expresados en el presente Acuerdo.
- 4.2. La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de 10 días, contados a partir de la firma del presente Acuerdo.
- 4.3. Los interesados, empresas y trabajadores/as, podrán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria para plantear cualquier aspecto relacionado con la aplicación del presente Acuerdo. La Comisión Paritaria, a su vez, contestará por escrito en el plazo de 20 días a partir de la recepción.
- 4.4. La Comisión Paritaria decidirá también, a propuesta de cualquiera de las partes, las nuevas zonas de la región en las que, por darse circunstancias similares a las de la Sierra de Gata, el presente Acuerdo pudiera ser de aplicación.
- 4.5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad de las personas asistentes y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Artículo 5. *Competencia.*

- 5.1. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Acuerdo, en el Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.
- 5.2. La organización del trabajo tiene por objeto que se alcance un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Esto solo es posible desde una actitud activa y responsable de todas las partes integrantes de la empresa, en particular la Dirección y los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 6. *Jornada laboral, horarios y horas extraordinarias.*

- 6.1. La jornada laboral semanal será de 39 horas, a razón de 6,30 horas diarias. En la misma estará incluido un descanso de 15 minutos diarios, de tiempo para el bocadillo, que no será recuperable.



- 6.2. En caso de necesidad, la empresa y la representación sindical de sus trabajadores y trabajadoras podrán pactar la distribución de la jornada laboral hasta el máximo establecido de nueve horas diarias, sin rebasar el cómputo semanal de 39 horas semanales y debiendo existir siempre entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo doce horas de descanso ininterrumpido.
- 6.3. Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la suspensión de horas extraordinarias. Si por cualquier circunstancia, hubiese la necesidad ineludible de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes que motivasen una necesidad imperante de realizarlas, estas se abonarán con un recargo del 75 %.
- 6.4. Aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen labores de superior categoría a aquella por la que han sido contratados, la empresa les abonará la diferencia retributiva de salario por el tiempo efectivo trabajado en la categoría correspondiente.

Artículo 7. Suspensión del trabajo por lluvias o inclemencias.

- 7.1. Al personal le corresponderá el 50 % del salario establecido en el presente Acuerdo, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, éste hubiera de ser suspendido antes de su inicio o durante el transcurso de las dos primeras horas.
- 7.2. Si la suspensión tuviera lugar después de las dos primeras horas, los trabajadores y trabajadoras percibirán íntegramente el salario correspondiente a esa jornada, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido. Si la Empresa dispone de medios para protegerse de las inclemencias, podrá optar porque la plantilla permanezca en el puesto de trabajo hasta terminar la jornada, por si a lo largo de la misma el tiempo permitiera volver al trabajo.
- 7.3. En cualquier caso, si por conveniencia o causa imputable a la Empresa, la jornada diera comienzo más tarde de la hora habitual y la plantilla no hubiera sido avisada el día anterior, la finalización de la jornada será a la hora de costumbre.

Artículo 8. Contratación y clasificación.

- 8.1. Las contrataciones se harán preferentemente entre las trabajadoras y trabajadores que estén en situación de desempleo en la localidad en cuyo término municipal se realicen los trabajos. Las Empresas solicitarán a los Ayuntamientos afectados por el incendio la lista de trabajadores y trabajadoras que deseen participar en los mismos.
- 8.2. Con el fin de propiciar la igualdad de género en la selección de trabajadores y trabajadoras, en todas las contrataciones que se realicen se respetará la proporcionalidad entre mujeres y hombres que hayan sido incluidas en la relación facilitada por el Ayuntamiento.
- 8.3. Las víctimas de maltrato o cualquier otra causa de especial vulnerabilidad, de la que informarán los Servicios Sociales de Base, tendrán prioridad para acceder a los puestos de trabajo que se creen, sin que en estos casos cuenten cuotas proporcionales ni ninguna otra circunstancia análoga. Lo dispuesto en este apartado será de aplicación a aquellos/as trabajadores/as que hayan sufrido daños en su patrimonio como consecuencia del incendio.



- 8.4. Todos los contratos de trabajo deberán formalizarse por escrito, con independencia de cuál sea su duración prevista.
- 8.5. Todos los contratos que se efectúen dentro del ámbito funcional de este Acuerdo deberán estar sujetos a las condiciones laborales y económicas establecidas en él.
- 8.6. Las empresas estarán obligadas a entregar copia del contrato firmado a sus trabajadores y trabajadoras en un plazo máximo de 10 días.
- 8.7. Las empresas entregarán la copia básica del contrato a la representación legal de los trabajadores/as, y a la Comisión Paritaria, en un plazo no superior a diez días desde su formalización.
- 8.8. Las empresas deberán notificar de modo fehaciente la terminación del contrato con una antelación mínima de 10 días.
- 8.9. La modalidad de contratación que se utilizará para la ejecución de los trabajos incluidos en el presente Acuerdo será la de Contrato de Obra o Servicio Determinado, conforme a lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y/o cualquier otra normativa que sea de aplicación legal.

Artículo 9. Personal con capacidad disminuida.

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

Artículo 10. Categorías profesionales.

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

GRUPO I. Personal titulado y técnico.

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

GRUPO II. Personal administrativo.

- Jefe/a Administrativo/a.
- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo

GRUPO III. Personal operativo.

- Encargado/a.
- Capataz.
- Oficial.
- Especialista forestal.
- Auxiliar forestal.



10.2. Las definiciones profesionales serán las siguientes:

I. Personal titulado y técnico.

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

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

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

II. Personal administrativo.

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

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

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

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

III. Personal operativo.

Encargado. Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que aquellos efectúan y siendo responsables de la disciplina y seguridad de los mismos. Podrá confeccionar fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando del material y del vestuario a su cargo.



Capataz. Es aquel trabajador/a que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, además de realizar su trabajo dirige personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, rendimiento, seguridad y traslado en vehículos habilitados al efecto, así como de la perfecta ejecución del trabajo. Asimismo, confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando del material y del vestuario a su cargo.

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

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

Auxiliar Forestal. Es aquel trabajador o trabajadora que realiza trabajos que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico, atención y una formación o instrucción básicas. Fundamentalmente, realiza sus tareas de modo manual o mediante el uso circunstancial de maquinaria sencilla como motosierra, desbrozadora y similar. Una vez pasado el periodo de prueba, y si el trabajador reuniese las condiciones requeridas, a los cuatro meses de antigüedad pasaría al grupo profesional de Especialista Forestal.

Artículo 11. Plus de distancia.

- 11.1. Las empresas pondrán a disposición de sus trabajadores y trabajadoras los medios de transporte necesarios para acceder al lugar de trabajo, procurando que los mismos estén en buenas condiciones de seguridad e higiene.
- 11.2. El tiempo de traslado no deberá exceder de 60 minutos de duración (30 minutos de ida y 30 de vuelta). Cuando se supere ese tiempo, el excedido se remunerará al trabajador/a como tiempo efectivamente trabajado.
- 11.3. En el caso de que los trabajadores y trabajadoras tengan que poner sus medios para desplazarse al lugar de trabajo, la empresa les abonará un plus de distancia, a razón de 0,240 euros por km recorrido.

Artículo 12. Herramientas de trabajo.

- 12.1. Las herramientas serán siempre facilitadas por las Empresas, salvo que voluntariamente, y por razones de comodidad y eficacia, los/las especialistas forestales opten por usar la suya propia.



- 12.2. En el caso de que los/las especialistas forestales opten por utilizar su herramienta, percibirán un Plus de 0,40 euros/día para las herramientas sin motor. Cuando se trate de herramientas con motor, o pequeña maquinaria forestal, los/las especialistas forestales negociarán con la empresa la cantidad diaria a percibir en concepto de alquiler.

Disposiciones adicionales.

1. En lo no regulado en este Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Convenio del Campo de Extremadura, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás disposiciones legales vigentes.
2. Las condiciones que se establecen en el presente Acuerdo se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más beneficiosas que algunas empresas pudieran tener pactadas con sus trabajadores y trabajadoras.
3. Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a trasladar a trabajadores, trabajadoras y empresas afectadas la obligatoriedad del cumplimiento del mismo, tanto en su parte normativa como en su tabla salarial.
4. Si durante la vigencia de este Acuerdo se aprobase un Convenio o Acuerdo Marco Regional o Estatal del Sector Forestal, las partes firmantes se reunirán para analizar el mismo y estudiar su aplicación inmediata, en función de las mejoras que pudieran haberse pactado en la nueva regulación.
5. En el supuesto de que por un Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este Acuerdo incumplen la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan mantener en vigor el resto del mismo y se comprometen a negociar, a la mayor brevedad posible, la revisión de las partes anuladas.



TABLA SALARIAL:

La tabla salarial se expresa por día de trabajo, en jornada de 6,30 horas diarias, incluyendo 15 minutos diarios de descanso no recuperable, de tiempo para el bocadillo. También se expresa el salario por hora ordinaria y extraordinaria.

CUADRO DE PRECIOS DE TRABAJADORES FORESTALES EVENTUALES. ACUERDO S ^a DE GATA					
GRUPO	CATEGORÍA	TOTAL SALARIO			
		JORNADA de 6,5 h	Salario hora ordinaria	Salario hora extraordinaria	SALARIO de jornada semanal de 39 h.
III	Auxiliar forestal	50,50	7,77	13,60	303,00
III	Especialista forestal	53,23	8,19	14,33	319,38
III	Oficial	55,40	8,52	14,92	332,40
III	Capataz	57,30	8,82	15,43	343,8
III	Encargado	59,20	9,11	15,94	355,20

PLUSES:

- De herramienta manual cuando la aporta el trabajador, 0,4 €/jornal.
- Cuando la herramienta sea a motor, se negociará por las partes.
- De distancia cuando el trabajador se desplace con su vehículo, 0,24 €/km.

Mérida, a 2 de octubre de 2015.

• • •

