CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPEN EN LA PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES EN ANDALUCÍA Y EN ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS DE LA EMPRESA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, S.A., DURANTE LOS EJERCICIOS 2007–2011

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en toda la Comunidad Autónoma Andaluza, en el ámbito funcional que se describe en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El Convenio regula a los trabajadores que han venido formando parte de las labores de prevención y extinción contra incendios forestales, incardinados en el Plan de Emergencias contra incendios forestales de Andalucía (Plan INFOCA) y que dentro del mismo, en el convenio anterior, ocupaban las categorías siguientes:

-Jefe de Grupo Brica.

-Especialista Brica.

-Jefe de Grupo Especialista.

- Especialista.

-Capataz.

- Especialista Forestal.

-Conductor de Grupo de Vehículos Transporte Retén.

-Conductor Operador de Autobomba.

-Conductor Operador de UMMT/UNASIF.

-Operador de Consola.

-Vigilante.

-Guarda.

Los trabajadores pertenecientes a categorías que no se encuentren en la relación

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

anterior se regularán por los convenios de Egmasa que les correspondan en función de su actividad, de acuerdo con lo que se prevea en el acta complementaria a la aprobación del presente convenio.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que vinieran realizando las funciones a las que se refiere el artículo anterior y que estén comprendidos en las categorías y grupos profesionales contemplados en este Convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Debido a los cambios organizativos previstos que resultan necesarios llevar a cabo para la puesta en marcha del presente acuerdo y de todos sus contenidos, la vigencia de este Convenio se extenderá desde 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

No obstante lo anterior, cuando expresamente se indique en el presente articulado o en las actas complementarias se podrá adoptar las medidas correspondientes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor.

Artículo 5. Denuncia, prorroga y revisión.

Llegada la indicada fecha de finalización, se entenderá prorrogado este Convenio, por otro año más, si con un mes de antelación a la del vencimiento de su vigencia, ninguna de las partes firmantes lo hubiese denunciado en tiempo y forma, mediante notificación escrita dirigida a la otra parte y a la Autoridad Laboral competente. En este supuesto, se incrementarán automáticamente los conceptos salariales en la cuantía que señalen las Leyes de Presupuesto para las empresas del sector público andaluz.

Una vez denunciado en tiempo y forma el presente Convenio por cualquiera de las partes, seguirá en vigor el contenido normativo del mismo hasta tanto se firme un nuevo Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo establecido para los supuestos de denuncia y prorroga del convenio en los párrafos anteriores, si la normativa básica y la legislación presupuestaria lo permiten, para los años sucesivos de vigencia del presente convenio se aplicará una revisión salarial igual a los incrementos máximos que acuerde la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General, sobre retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación. Esta operará de forma global y en cómputo anual.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

No obstante, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no le diera entrada en el registro al Convenio como consecuencia de que alguna de las cláusulas o artículos no estuvieran ajustados a Derecho, la Comisión Negociadora del Convenio estará obligada a la subsanación de los defectos que se hayan producido y se recojan en la resolución de la Autoridad Laboral, en la medida en que las modificaciones que deban introducirse sobre lo originalmente pactado no afecten sustancialmente al contenido y equilibrio de los pactos alcanzados.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o artículos, cuyo contenido afecte sustancialmente a lo pactado, las partes vendrán obligadas a negociar para restablecer el equilibrio de los términos de la negociación colectiva. El Convenio devendrá ineficaz, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Capítulo II. Clasificación profesional y contratación

Artículo 8. Organización del trabajo. Clasificación funcional y profesional.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa con carácter general, para todas las actividades que se encuentren dentro de sus funciones y cometidos.

En lo relativo a las funciones relacionadas con la extinción de incendios forestales se atenderá a lo dispuesto en el Plan de Emergencias contra incendios forestales elaborado por la Junta de Andalucía y sus actualizaciones correspondientes.

La organización responderá a dos áreas funcionales, una primera referida a las funciones operativas, especialmente dirigidas a la prevención y extinción de incendios forestales, otra para el desarrollo de las funciones auxiliares, dirigidas fundamentalmente a labores logística, de apoyo y vigilancia, incluyendo un grupo, para el desarrollo de las funciones de carácter forestal y conforme a la siguiente articulación:

A) GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES QUE INTEGRANEL ÁREA FUNCIONAL OPERATIVA:

a) Grupo de retenes.

1. Jefe de Brica.

2. Especialista Brica.

3. Jefe de Grupo de Prevención y Extinción.

4. Especialista Prevención y Extinción.

b) Grupo de conductores.

1. Conductor Operador de Autobomba.

2. Conductor Operador de UMMT/UNASIF.

B) GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES QUE INTEGRANEL ÁREA AUXILIAR:

a) Grupo logístico.

1. Vigilantes.

2. Operadores de Consola.

3. Guarda.

b) Grupo forestal.

1. Especialista Forestal.

La función de Conductor de Grupo de Vehículo de Transporte de Retén se realizará por trabajadores que dispongan de la categoría de Especialista Brica o de Especialista Prevención y Extinción, en cada caso. Si por alguna razón eso no fuera posible se adscribirá a un Especialista Forestal a dicha tarea, sin que eso suponga trabajo de superior o inferior categoría, pudiendo desempeñarlas igualmente el Jefe de Grupo Brica o de Prevención y Extinción cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Se mantendrá la Categoría de Conductor de Grupo de Vehículos Transporte Retén como categoría exclusivamente para aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada a 31 de diciembre de 2007.

Estos trabajadores, podrán convertir su Categoría en Especialista siempre que superen las pruebas físicas, médicas y psicológicas y el perfil requerido para poder ocupar de manera efectiva el nuevo puesto.

En aquellos casos en que sea necesario designar un «Capataz» que pueda estar al frente de una cuadrilla o grupo de trabajo, conservarán un derecho preferente a ocupar este puesto aquellos que la ostentaban con anterioridad a la firma del convenio, quedando retribuida esta condición con el Complemento personal no absorbible que se les mantiene en la retribución.

Los Especialistas de Extinción que reúnan el perfil exigido para el desempeño de las funciones de Conductor Operador de Autobomba, podrán realizar dicho desempeño combinado con las funciones de Especialista manteniendo la categoría y el salario del Especialista de Extinción.

De igual forma, los conductores Operadores de Auto-bomba podrán optar a la categoría de Especialista de Extinción si reúnen el perfil correspondiente y superan las pruebas exigidas, realizando igualmente ambas funciones en las mismas condiciones descritas en el párrafo anterior. En estos casos, el trabajador estará a plena disposición para ocupar puestos de Especialistas en los distintos Grupos en función de las prioridades y necesidades operativas.

Artículo 9. Continuidad laboral.

1. El trabajador no podrá prestar sus servicios en la categoría o grupo profesional cuyas pruebas físicas, médicas y psicotécnicas no haya superado, al constituir por un lado el umbral mínimo de seguridad y por otro para no poner en riesgo el buen funcionamiento del dispositivo de emergencias de acuerdo con la naturaleza del trabajo. Para ello se realizarán las pruebas necesarias para acreditar la continuidad en la capacitación, con especial atención al Área Operativa destinada a las tareas directas de extinción.

Cuando se trate de realizar dichas pruebas a trabajadores que tuvieran consolidada la categoría profesional ésta deberá estar motivada mediante el informe correspondiente elaborado por la empresa o por los servicios profesionales contratados al efecto.

2. Atendiendo a las especiales condiciones de peligrosidad en las que desarrollan su trabajo los Grupos Operativos, las condiciones físicas, médicas, psíquicas y de edad constituyen un factor determinante en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo. En este sentido, se establecen con carácter orientativo las siguientes edades máximas recomendables de permanencia en las diferentes Unidades Operativas:

Bricas y grupos especialistas: 55 años.

Autobombas: 60 años.

3. No obstante lo anterior, las citadas ocupaciones podrán incrementar su permanencia en la misma actividad durante un período máximo de 5 años,

debiendo para ello acreditar anualmente la superación del umbral mínimo de seguridad a través de las pruebas físicas exigidas a tal efecto. Alcanzada la edad máxima a la que hace referencia el párrafo anterior, o no habiéndose producido la superación anual del umbral mínimo de seguridad una vez superada la edad máxima de permanencia, los trabajadores pasarán a ocupar otras funciones dentro de las previstas en el presente convenio consolidando la categoría y las retribuciones de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 del presente convenio.

4. En cualquier caso, si durante la prestación de servicios fuera detectada por la Empresa la insuficiencia de las condiciones físicas de un trabajador del área funcional operativa, cualquiera que sea su grupo profesional o categoría, se procederá de la siguiente manera:

a) Se someterá al trabajador a un Programa Individualizado de Recuperación Física dando traslado del mismo al Comité de Salud. La duración del Plan personalizado podrá variar en función de la evaluación que al efecto realice el Preparador Físico y las posibilidades de superación de las mismas por parte del trabajador sometido al Plan, pudiendo tener éste una duración de hasta 2 meses. Durante todo el período en que el trabajador se encuentre sometido a Plan de Recuperación Física, percibirá exclusivamente el importe del Salario Base correspondiente a su Categoría Profesional.

b) Concluido el período de recuperación física anterior, el trabajador efectuará las pruebas físicas que contendrá el referido Plan Individualizado y que se refiere en el artículo 33 del presente Convenio, al objeto de verificar que ha recuperado las condiciones físicas que garantizan el umbral mínimo de seguridad.

c) El trabajador que por no superar las pruebas físicas contempladas en el apartado anterior no acredite el umbral mínimo de seguridad y supere los 45 años edad, se actuará conforme a lo establecido en el artículo 10 del vigente convenio colectivo.

No obstante lo anterior, si la edad del trabajador no supera los 45 años, y la imposibilidad de superación de las pruebas no viniese derivado de impedimento físico por causas ajenas a su voluntad y quede contrastado por Salud Laboral, se procederá a la reubicación al puesto vacante más cercano, siempre que sea acorde con las condiciones físicas del trabajador, aplicándose en el momento del cambio las condiciones laborales y salariales inherentes a la nueva categoría desempeñada, sin que en este caso le sea aplicable lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio.

5. Cuando el Dictamen de falta de perfil para continuar con su ocupación o categoría habitual sea establecido por el Servicio de Vigilancia de la Salud, se mantendrá durante los 3 primeros meses la misma retribución y categoría que el trabajador ostentaba en el momento anterior a detectarse la No Aptitud.

En caso de discrepancia entre el Servicio de Vigilancia de la Salud y los Especialistas de los Servicios Públicos Sanitarios, se dará traslado al Servicio de Vigilancia de la Salud de todas las pruebas realizadas por los médicos especialistas para su estudio y valoración antes de emitir la aptitud definitiva.

Posteriormente, y una vez el resultado sea emitido de manera permanente y definitiva, se procederá de la siguiente manera:

a) En aquellos casos en lo que pueda ser viable, se iniciará expediente de Incapacidad Permanente, y se estará a la espera de la resolución del mismo. En caso de resolución reconociendo el grado de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual se actuará conforme a lo establecido en el artículo 12.5 de este convenio.

b) En aquellos supuestos en que no sea viable la tramitación de Incapacidad o una vez tramitada ante los Servicios Públicos le fuese denegada la Incapacidad Permanente Total por el INSS o por el contrario sea concedida la Incapacidad permanente Parcial, deberá procederse al cambio de puesto del trabajador con carácter definitivo a otro puesto de trabajo siempre que la situación del trabajador lo aconseje y la organización del trabajo lo permita. En este supuesto se actuará conforme a lo establecido en el presente convenio para los cambios de Categoría del trabajador regulados en el artículo 10. En caso de no poderse aplicar lo establecido en el mismo, el trabajador consolidará la nueva Categoría en función del puesto real desempeñado, siendo de aplicación las condiciones salariales y laborales inherentes al mismo.

c) Cuando el trabajador no aceptase las nuevas condiciones laborales del nuevo puesto, o bien, el sistema retributivo establecido, será de aplicación el procedimiento recogido en la legislación vigente para estos casos.

d) En aquellos casos en que el trabajador volviese a recuperar las capacidades necesarias para el puesto que venía desempeñando anteriormente, conservará un derecho preferente a incorporarse en caso de vacante.

Artículo 10. Consolidación y cambio de categoría.

1. Todos los trabajadores que dentro del Área Operativa pertenezcan al Grupo de Retenes durante al menos cinco años ininterrumpidos consolidarán permanentemente la categoría profesional de especialista de prevención y extinción y con ella todas sus retribuciones básicas a las que se le añadirán los complementos de los puestos que realmente desempeñen.

Los cinco años especificados para la consolidación de las distintas categorías en función de lo previsto en el párrafo anterior, comenzarán a computarse con la puesta en marcha del sistema de clasificación por grupos profesionales que se llevó a cabo al inicio de la campaña de 2004.

A efectos retributivos, los trabajadores que hubieran desempeñado el puesto de Jefe de Brica, o Jefe de Grupo de Prevención y Extinción y que dejaran de ejercer dicha responsabilidad, tendrán derecho a un complemento personal absorbible de un 15% del plus de jefe de grupo que vinieran percibiendo en el momento del cambio de puesto por cada año completo de desempeño hasta un máximo del 75%. Para el cómputo de este plus se tendrá en cuenta el período desde el que se implantó con el pase a grupos profesionales anteriormente indicado.

En el caso de los pluses de helitransporte y de disponibilidad que el trabajador viniera percibiendo y dejara de hacerlo por cambio de ocupación, el complemento personal absorbible estará compuesto por un importe equivalente al 10% de los que viniera percibiendo por los conceptos citados, por cada año completo de desempeño realizado hasta un máximo del 50%. En este caso al tratarse de dos pluses que se introducen como novedad en este convenio, el cómputo empezará a realizarse con la firma de este convenio. Aunque son requeridos cinco años con carácter general para la consolidación de estos pluses, en el caso de trabajadores que ocupaban estos puestos en 2004, fecha de realización del concurso a grupos profesionales, tan sólo se requerirán cuatro años.

A los efectos del cómputo del tiempo establecido, se entenderá una campaña como fijo discontinuo, por cada dos campañas trabajadas como temporal.

El importe de los pluses que se hayan de consolidar se calculará sobre los devengados en la última campaña completa desarrollada con esas funciones.

Los complementos a los que se refiere el presente artículo se irán absorbiendo y compensando con los respectivos incrementos anuales establecidos con carácter general en la ley de presupuestos o el equivalente legal que se establezca destinándose a ello hasta un 50% como máximo del citado incremento anual global.

En todo caso, la totalidad de la nueva retribución que se corresponda con una categoría del presente convenio, incluida en la misma el complemento absorbible, no podrá superar la que se percibía por el desempeño del puesto anterior. Si así fuera se reducirá el complemento absorbible hasta igualar como máximo la retribución anterior.

2. De igual forma, los trabajadores que hayan formado parte del Grupo de Conductores de Autobomba o de Conductores de UMMT/UNASIF consolidarán la categoría respectiva y sus retribuciones básicas. En el caso de modificación a un nuevo puesto cuya retribución global fuera inferior a la que se venía desempeñando, se contemplará para los mismos un complemento personal absorbible que estará compuesto por el 50% del importe que venían recibiendo en concepto de plus de disponibilidad. La absorción y compensación se efectuará de igual forma que en la definida en los párrafos superiores para los trabajadores

del grupo de retenes.

3. Con carácter excepcional, en caso de enfermedad grave o accidente grave que incapacite al trabajador para el puesto de trabajo, le será de aplicación la consolidación del salario base y de los correspondientes pluses hasta el máximo previsto y de acuerdo con el número de años desde el que viniera desempeñando su ocupación.

Para los casos citados en este párrafo se valorarán las consideraciones aportadas por la Comisión Sindical.

4. El resto de trabajadores englobados en el presente convenio tendrán la categoría correspondiente a la función que realmente desempeñen en cada momento. La categoría se consolidará una vez desempeñadas las funciones correspondientes a la misma de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, salvo que el puesto desempeñado tenga otro titular, en cuyo caso no procede consolidación de nivel. Una vez consolidada la categoría y sus retribuciones básicas, el trabajador tendrá la opción de mantenerla en el caso de cambio de funciones si las condiciones que tuviera consolidadas fueran más ventajosas que las de la nueva categoría.

5. Aquellos trabajadores que tuviesen la Categoría de Capataz a fecha 31 de Diciembre de 2007, y que pasen a ostentar la categoría de Especialista Forestal, percibirán un complemento personal no absorbible por importe de 78,63 €.

6. Los trabajadores que tuvieran consolidada la categoría de Conductor de Vehículo de Transporte de Retén a 31 de diciembre de 2007, podrán mantener dicha categoría y su función de conductor en el caso de que por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud, se les declare estar incapacitados para las funciones propias de ese puesto que no afecten a la conducción del vehículo. En este caso, desarrollarán las tareas de apoyo logístico o alternativas que se le encomienden.

Estos trabajadores, en el caso de modificación a un nuevo puesto cuya retribución global fuera inferior a la que se venía desempeñando, se contemplará para los mismos un complemento personal absorbible que estará compuesto por un importe equivalente al 10% del importe correspondiente al Plus de Disponibilidad, por cada año completo de desempeño realizado hasta un máximo del 50% del importe. La absorción y compensación se efectuará de igual forma que en la definida en los párrafos superiores para los trabajadores del grupo de retenes.

Artículo 11. Modalidades de contratación.

1. Las modalidades de contratación que se podrán llevar a cabo bajo la aplicación de este convenio serán las contempladas y admitidas por la legislación vigente en cada momento.

2. La selección del personal estará fundada en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3. La empresa podrá proceder a la contratación de personal temporal, de acuerdo con las distintas modalidades previstas en la legislación vigente, cuando ello sea preciso por razones del servicio y previa comunicación a los representantes de los trabajadores. La selección del personal temporal se llevará igualmente a cabo mediante el sistema de concurso de méritos, exigiéndose en todo caso la superación de las pruebas de aptitud. Dentro de dichas pruebas de aptitud se contemplarán las de aptitud física que constituyen la superación de los umbrales de seguridad, pruebas médicas que verifiquen un estado de salud óptimo para el desarrollo del puesto, así como las pruebas psicotécnicas que determinen la idoneidad de los candidatos para integrarse en un dispositivo de emergencias. En caso de contratación por urgente necesidad sólo se exigiría inicialmente la superación de las pruebas de aptitud física y médicas, y la duración del contrato será la mínima indispensable hasta la realización del proceso de selección completo que incluirá las pruebas psicotécnicas correspondientes. La no superación de estas pruebas o las de aptitud física determinarán la rescisión automática del contrato o en su caso la no renovación, sin que pueda reclamarse por ello más de lo que la ley establezca para la finalización de los contratos eventuales o por proceso de selección.

Artículo 12. Cobertura de vacantes.

El sistema de cobertura de las vacantes y de nueva creación que se pudieran producir en el servicio de prevención y extinción de incendios forestales, establecido por la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, se regirá conforme a los criterios que a continuación se detallan:

1. Los puestos de trabajo vacantes existentes en la Empresa cuya cobertura sea necesaria serán ofrecidos con carácter prioritario al personal indefinido o fijo-discontinuo en activo mediante la convocatoria de un Concurso de Traslado y Promoción, el cual se llevará a cabo anualmente y durante el primer trimestre del año. Mediante este sistema se cubrirán exclusivamente las plazas vacantes correspondientes al Grupo de Retenes, incluyéndose también aquellas plazas vacantes del Grupo de Conductores que no puedan ser cubiertas por otros medios. La cobertura por este procedimiento tendrá preferencia sobre cualquier otro sistema establecido.

2. Asimismo, se procederá a la cobertura de vacantes existentes no provistas por el procedimiento al que se refiere el ordinal anterior, y cuando concurran razones organizativas, derivadas de la modificación, creación o desaparición de ocupaciones en el dispositivo. En tal caso, la empresa comunicará al trabajador y a sus representantes legales la decisión adoptada, con una antelación mínima de 30 días a su efectividad.

3. Como consecuencia de las necesidades establecidas en el apartado anterior, la reubicación se producirá preferentemente en el ámbito de la provincia y, en todo caso, en el lugar más cercano al domicilio familiar del trabajador.

4. Terminados los anteriores procesos, y con anterioridad a la formulación de la oferta de empleo dirigida al personal de nuevo ingreso, se ofertarán las ocupaciones disponibles al personal en situación de excedencia voluntaria, debiendo estos reunir, con carácter previo a su incorporación, los requisitos de la vacante ofertada en los términos establecidos en este convenio.

5. Los trabajadores Fijos o Fijos Discontinuos en activo, los cuales sean declarados por el INSS en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, tendrán prioridad para ocupar plaza vacante en el Dispositivo, de igual o inferior categoría, siempre que el nuevo puesto sea compatible con su estado de salud y con la capacitación profesional del trabajador, y adecuado a su capacidad residual. A los efectos, el trabajador que se encuentre en estas circunstancias vendrá obligado a solicitar la reincorporación dentro del plazo de 3 meses desde la notificación de la correspondiente resolución del INSS, y en su caso a aceptar la nueva categoría asignada, las circunstancias de tiempo de trabajo y nuevas condiciones laborales y salariales del puesto asignado.

Para resolver esta solicitud, deberá contarse con informe del INSS que certifique la compatibilidad de la incapacidad del trabajador y la prestación percibida por ello, con el desempeño de las nuevas funciones ofrecidas.

Por el contrario, si el trabajador optase por no aceptar las nuevas condiciones laborales y/o salariales, decaerá su derecho de reincorporación, no procediendo la aplicación de compensación legal o convencional alguna.

6. Por último, las vacantes no ocupadas por los procedimientos anteriores serán cubiertas mediante la oportuna convocatoria pública.

Artículo 13. Período de contratación de los fijos discontinuos.

Los trabajadores, que a 31 de diciembre de 2007 tuvieran la condición de fijos discontinuos mantendrán, como período mínimo de contratación durante la vigencia de este convenio, aquel que tuviese reconocido a esta fecha, sin perjuicio de que durante la vigencia del mismo, pudieran extender su período de contratación o transformar su relación laboral en indefinida a tiempo completo.

Para el caso de trabajadores adscritos al grupo logístico en el convenio anterior, y que mantenían un período de contratación de 8 meses, éste se verá incrementado a 9 meses a partir de la firma de este convenio, manteniéndose el resto de estos trabajadores fijos discontinuos con los 6 meses de contratación indicados para este grupo, independientemente de las transformaciones a indefinido a tiempo completo que pudieran realizarse durante la vigencia del

convenio.

Artículo 14. Período de prueba.

Se establece con carácter general un período de prueba de 15 días dentro del período de bajo riesgo y de 30 días dentro del período de medio y alto riesgo para los trabajadores que sean contratados por primera vez, durante los cuales el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su ocupación, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución del contrato, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante dicho período. Cuando se trate de ocupar por primera vez una plaza de Jefe de Grupo o Conductor Operador de autobombas, UMMT y UNASIF, el período de prueba será de 45 días.

Artículo 15. Incorporación al trabajo.

1. Todos los trabajadores fijos discontinuos se incorporarán a sus respectivas unidades funcionales en función del calendario que con carácter anual apruebe la Dirección de la Empresa y, en su caso, la Dirección Regional del Plan INFOCA. Si el trabajador no se incorporase al trabajo, sin una causa que lo justifique y/o sin la autorización pertinente, se entenderá que causa baja voluntaria en la empresa.

2. La empresa informará a los diferentes Comités acerca del calendario de incorporaciones de las diferentes unidades funcionales en el momento en que éste sea aprobado expresamente por la Dirección Regional del Plan INFOCA. No obstante lo anterior, si el calendario de incorporaciones no hubiese sido aún formalmente aprobado, pero existiesen acuerdos concretos relativos a las fechas de incorporación de determinadas unidades funcionales, la empresa comunicará igualmente a los Comités acerca del calendario provisional, sin perjuicio de que con posterioridad a dicha comunicación puedan producirse modificaciones en el calendario definitivo.

3. La incorporación de los trabajadores fijos discontinuos se realizará preferentemente en el mismo orden que en la campaña anterior, salvo que, por razones de adversas condiciones meteorológicas o cualesquiera otras de índole operativa, la Dirección de la Empresa modifique el normal orden de incorporación.

4. La Empresa comunicara a los trabajadores la fecha estimada de incorporación con una antelación de 15 días.

Capítulo III. Tiempo de trabajo

Artículo 16. Jornada ordinaria de trabajo.

1. La jornada de trabajo con carácter general será de horas efectivas en cómputo anual, equivalentes a una jornada de 38 horas 45’ semanales y de 7 h 45’ diarias,

en régimen de turnicidad y nocturnidad, con respeto en todo caso de los períodos mínimos de descanso semanal establecidos legalmente, con las salvedades reguladas en el presente Convenio. La distribución de la jornada se realizará de manera irregular y flexible a lo largo del año. La jornada máxima diaria ordinaria no podrá sobrepasar las 9 horas y, en este caso, el tiempo de comida será por cuenta del trabajador. Todo ello, sin perjuicio de la extensión de jornada prevista en los puntos siguientes y del personal que deba realizar jornadas especiales, por las características de su trabajo o actividad y de acuerdo con lo establecido en el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, y en este convenio.

Independientemente de la duración y de la distribución de la jornada diaria se computarán 20 minutos de descanso, salvo excepciones expresamente indicadas, que computarán a todos los efectos como de trabajo efectivo.

2. Las jornadas de trabajos para Bricas, Grupos y cuadrillas que realicen trabajos al margen de las labores de extinción, y cuyos desplazamientos se realicen con vehículo facilitado por la Empresa, podrán establecerse en:

- Jornadas de 5 días a la semana, estableciéndose un total de 6 horas 30’ máximo de trabajo efectivo al día dentro del lugar o lugares de trabajo de que se trate (incluido 15 minutos de descanso), y 9 horas 30’ máximas diarias incluidos desplazamientos, las cuales se computarán desde el punto de encuentro donde se encuentran operativos, tanto en la salida como el regreso del grupo. No deberá sobrepasarse las 45 horas semanales, siendo éstas compensables en 2 semanas.

- Jornadas de 4 días a la semana, estableciéndose un total de 8 horas máximas de trabajo efectivo al día dentro del lugar o lugares de trabajo de que se trate (incluido 15 minutos de descanso), y 10 horas máximas diarias incluidos los desplazamientos que se produzcan desde el punto donde se encuentra operativo el grupo, tanto en la salida como el regreso del grupo.

Independiente del tipo de jornada establecida, durante el período de bajo y medio riesgo el cómputo de jornada ordinaria será de 7 horas y 30’ por cada día o de 37 horas y 30’ a la semana, aplicándose este cómputo para las semanas laborales de cuatro días especificadas en el párrafo anterior.

Con carácter general, el comienzo y finalización de la jornada efectiva se producirá en el lugar donde se realiza el trabajo. No obstante, el comienzo de la jornada a computar, incluyendo los desplazamientos a los que se refieren los párrafos anteriores de los trabajadores encuadrados en el Área Funcional Operativa, se producirá, aplicándose este criterio con independencia del trabajo desarrollado.

3. Para aquellos trabajadores que realicen las labores de conducción y se encarguen del transporte de la cuadrilla de trabajo, descansarán diariamente durante la jornada de trabajo efectivo, un período de tiempo equivalente a la

duración del trayecto de ida y vuelta hasta el punto de encuentro.

4. Durante la realización de las tareas de extinción la jornada correspondiente a los trabajadores encuadrados en el área funcional operativa comenzarán en el punto en que todos los componentes de la unidad se encuentren reunidos y operativos, terminando la jornada en el lugar de trabajo. A tales efectos se entenderán operativas las unidades cuando se haya completado su composición y se comunique tal circunstancia a efectos de disponibilidad para la prestación de servicios. El resto de los trabajadores comenzará y terminará su jornada laboral en el CEDEFO, el punto de vigilancia o lugar de trabajo.

5. Al objeto de regular los desplazamientos hasta el lugar de trabajo realizado al margen del período de máximo riesgo, por los distintos medios no incluidos en el Área Auxiliar, se establecerá como criterio el siguiente:

Para aquellas cuadrillas de trabajo, cuya formación se produzca en un punto de encuentro que sirva de partida hacia el lugar de realización de los trabajos designados, la jornada referida en la que se incluyen los desplazamientos comenzará en el punto en que todos los componentes de la cuadrilla se encuentren reunidos y operativos, terminando la jornada en el mismo lugar.

Para el resto de los trabajadores se computarán los trayectos de Ida y Vuelta y sumados en el tiempo, correrán por cuenta del trabajador hasta una hora y media, siendo por cuenta de la Empresa el exceso de este tiempo.

Las compensaciones de estos tiempos de traslado que pudieran corresponder al trabajador se compensarán en la medida de lo posible de manera diaria, descontándose de la jornada efectiva, pudiendo acumularse hasta en períodos de 15 días.

6. En los períodos en los que se desarrollen trabajos preventivos, los sábados y domingos no se considerarán días efectivos de trabajo para el desarrollo de tareas que contemplen en la misma, labores con maquinaria como actividad principal durante dicha jornada. De igual forma, los trabajos forestales con maquinaria como actividad principal no se extenderán con posterioridad a las 16 h, realizándose tareas complementarias si fuera necesario para completar la jornada de trabajo. En este caso, los trabajadores incluidos en el Área Funcional Operativa, realizarán su jornada de trabajo de acuerdo con el siguiente calendario:

a) Al menos un 75% de las Unidades que se encuentren operativas en cada momento, en jornada de lunes a viernes.

b) Hasta un 25% de las Unidades comenzando un lunes y con acumulación de jornadas semanales hasta 10 días de trabajo y cuatro de descanso.

7. Los cuadrantes se tendrán que realizar por períodos mensuales, exponiéndose

con una antelación mínima de una semana los calendarios laborales correspondientes al tiempo acordado en los lugares habilitados a tal efecto, informando previamente a los trabajadores y sus representantes de los turnos que tienen que realizar.

8. Los descansos semanales previstos en los cuadrantes, cuando las razones del servicio así lo requieran y siempre en el período de contratación, podrán acumularse al finalizar 10 días de trabajo continuado.

9. A fin de compensar el mayor desplazamiento a los puntos de vigilancia, los trabajadores que realicen funciones de vigilancia fija, verán incrementado el período de vacaciones de acuerdo a los siguientes criterios, entendiendo que las que se relacionan son para un período de vigilancia de 6 meses, aplicándose la regla de la proporcionalidad para períodos inferiores a éste.

a) Hasta 15 km: 1 día de vacaciones.

b) De 16 a 30 km: 2 días de vacaciones.

c) A partir de 31 km: 3 días de vacaciones

A estos efectos se entenderá que la distancia contemplada es la referida desde la localidad de residencia al lugar de trabajo.

10. El período mínimo de Alto riesgo será de tres meses para el colectivo incluido dentro del Área Funcional Operativa, realizando fundamentalmente durante el mismo, funciones de vigilancia, extinción y mantenimiento de las instalaciones de la Base.

Artículo 17. Jornadas especiales.

Con carácter general, y teniendo en cuenta las especiales características del trabajo a desarrollar en los centros y actividades del ámbito de aplicación de este convenio, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible

A) Por razón de emergencias en incendios de actuación provincial y limítrofe. Límite de jornada y descanso obligatorio.

1. Ningún trabajador realizará labores continuas de extinción de incendios durante más de diez horas ininterrumpidas, contabilizadas desde que se encuentre en el lugar del incendio, hasta que se produzca su retirada de dicho lugar.

2. En cualquier caso, la jornada finalizará en el incendio al cumplirse la undécima hora desde que dio comienzo la jornada laboral ordinaria, debiendo proceder inmediatamente a la salida del medio. Con carácter general, la jornada de 12

horas diarias incluye los trayectos. No obstante, se compensarán los excesos de jornada por encima de las 12 horas a razón de 2x1.

3. Para aquellos casos en que los medios se incorporen a incendios procedentes de la realización de trabajos con maquinaria, el tiempo máximo de actuación total, sumada la intervención en incendios más el trabajo efectivo anteriormente desarrollado no sobrepasará las diez horas, sin contar en este período los tiempos de desplazamiento.

4. Con carácter general, se procurará la racionalización de los medios en las labores de extinción cuando el incendio sea declarado controlado.

5. Con carácter general, se establece un descanso obligatorio entre jornadas de 12 horas consecutivas, excluyendo los tiempos de traslado de vuelta desde el lugar en que hubiera finalizado la jornada laboral hasta el lugar de inicio de la jornada, cuando excedan de una hora. No obstante, este descanso podrá establecerse en 10 horas al coincidir el horario nocturno (de 00,00 h a 8,00 h del día siguiente).

6. Al objeto de garantizar un período de descanso mínimo durante el horario nocturno, los adelantos de los turnos de trabajo que puedan coincidir durante ese horario deberán realizarse con una antelación mínima de 7 horas desde la hora en que se realice el aviso hasta la hora de incorporación efectiva.

7. La extensión de jornada, por causas relacionadas con la extinción de incendios, no se considerará tiempo extraordinario de trabajo, con el límite de 40 horas durante el período de contratación, las cuales serán compensadas a razón de 1x1. El exceso de horas de extensión de jornada por encima de las 40 horas establecidas se compensará a razón de 2x1.

Esta compensación deberá producirse cuando las necesidades lo permitan y salvo circunstancias climatológicas adversas en los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero, pudiendo elegir el trabajador la fecha de disfrute sobre el total de lo devengado de hasta un máximo de 3 días. Excepcionalmente, uno de estos días podrá ser disfrutado en el período de alto riesgo siendo necesario en el caso de los Grupos Especialistas que estos se queden con un mínimo de 6 componentes operativos.

8. Al objeto de poder atender las situaciones de necesidad y urgencia, y siempre que el trabajo lo requiera, se establecerán cuadrantes con los distintos tipos de Niveles de Disponibilidad requeridos durante todo el período de contratación.

9. La compensación económica por la disponibilidad y extensión de jornada que prevé el presente artículo se incluye en el complemento establecido al efecto para las categorías que deban realizarlas. En consecuencia, dicho complemento viene a compensar y retribuir la obligación de acudir a un incendio en función de

los distintos Niveles de Disponibilidad que se establezcan en los cuadrantes al respecto, como el hecho de que, declarada por la Administración una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada ordinaria, el trabajador deba continuar prestando sus servicios finalizada ésta y permaneciendo la citada situación de emergencia, con los límites de la jornada laboral y de permanencia en el lugar del incendio, con cargo al crédito horario antes indicado.

B) Por razón de emergencias en grandes incendios. Movilización interprovincial. Límite de jornada.

b.1) Recursos con jornada iniciada, o sin completar su tiempo de descanso establecido.

Traslado en helicóptero o con sus vehículos, computando el tiempo de traslado como jornada y no como tiempo de trabajo efectivo en labores de extinción. Duración máxima de 14 horas total de jornada o 10 horas totales de trabajo, sumados a los tiempos en labores de extinción aquellas horas de trabajo realizado durante esa jornada. Finalizado ese tiempo, se procede al relevo. En caso de helitransporte de G.E., el vehículo se desplaza al incendio desde el comienzo.

b.2) Movilización programada (procedimiento preferente).

Se forman Equipos de Trabajo para intervención directa en la extinción, sin pernocta previa. La composición del Equipo de Trabajo podrá variar en función de las características del incendio y del número de recursos de la provincia origen.

Los recursos se seleccionan de manera que puedan iniciar su jornada con el descanso previo completado. Para ello se podrán cambiar turnos o días de descanso. Se procurará tener en cuenta criterios de proximidad. En estos casos, la duración máxima de la intervención en el incendio será de 12 horas diarias.

El Equipo se constituye con una programación de trabajo con un máximo de 2 pernoctas. En lo posible, se considera el equipo como unidad indivisible tanto en traslados como en intervención. Al llegar al punto de destino, el equipo comienza su intervención directamente, comenzando en ese momento a computar tiempo de extinción.

Traslados.

-Si el tiempo de traslado es menor de 4 horas (*), incluyendo una parada de 15 minutos, el Equipo se traslada en sus vehículos de Empresa, y ese tiempo computa íntegramente como trabajo.

-Si el tiempo de traslado es mayor de 4 horas incluyendo una parada de 15 minutos, el desplazamiento se realiza en autobús con los vehículos vacíos. En ese caso, excepto para los conductores, el tiempo de traslado computa como 50% de

duración de jornada, no computándose éste como tiempo de extinción. Los conductores tendrán mayor tiempo en prolongación de jornada, que pasa a compensación en descanso.

-(*) El tiempo de traslado se calcula mediante aplicaciones específicas reduciendo las velocidades máximas según Normas de Seguridad internas.

b.3) Formación de Equipos de Trabajo para 1.ª pernocta.

Se puede emplear para recursos de las provincias más alejadas del incendio, o cuando no exista posibilidad de movilizar recursos que no hayan comenzado la jornada. Es similar a la modalidad anterior, pero los recursos sólo han de disponer de tiempo suficiente para llegar a su destino, o bien haber descansado al menos 4 horas. Se les comunica con antelación de 4 horas el punto de partida, teniendo una programación máxima de trabajo con dos pernoctas. Se entenderá que se cambien turnos y días de descanso de manera que durante el tiempo de trabajo programado todos los recursos se encuentran en turno.

Durante los días de pernocta, la Empresa abonará al trabajador la cantidad de 18 € por cada una de las noches de pernocta en concepto de gastos del trabajador no previstos.

Traslado directamente al punto de alojamiento preferentemente en autobús. Los vehículos AB y de transporte se incorporan al punto de alojamiento, para trasladar el equipo al incendio.

En lo posible, se ha de intentar que los desplazamientos tengan lugar por la tarde de modo que la primera pernocta sea nocturna.

b.4) Desmovilización tras desplazamientos interprovinciales.

Como norma general, una vez finalizado el período de trabajo programado se realiza el regreso a base. Este regreso se realizará preferentemente en autobús hasta un punto determinado de la provincia de origen, desde donde se realizará el traslado de los integrantes del equipo hasta sus domicilios mediante vehículos de transporte y conductores de la misma provincia. El tiempo de traslado computa al 50% como tiempo de trabajo, sin que pueda considerarse como exceso sobre las jornadas máximas. El día de llegada a la provincia de origen del equipo se considera como jornada de descanso y se tiene en cuenta como compensación por posibles extensiones de jornada.

Por motivos de seguridad, los conductores de AB y de vehículos de transporte de Grupos que formen parte del equipo pernoctarán en la provincia del incendio con anterioridad al regreso a la base. El tiempo de regreso computa como jornada ordinaria, considerándose el resto de la jornada como tiempo de compensación.

Si la última jornada finaliza entre las 21,00 y las 4,00 horas, la totalidad del equipo pernocta antes de iniciar el regreso, que en este caso se realizará también en autobús o en los vehículos propios en función del tiempo estimado de traslado. En todo caso, el día de llegada a la provincia de origen se considera como descanso en compensación.

b.5) Normas de pernocta en establecimientos hoteleros.

El Técnico de Operaciones al mando del Equipo de Trabajo es el máximo responsable de mantener al equipo en las adecuadas condiciones de operatividad, y de que se mantenga la imagen de la Empresa y del Plan INFOCA.

Cada Jefe de Grupo es responsable de la actuación de cada uno de los integrantes de su Grupo. En particular se responsabilizará de:

-Controlar las habitaciones ocupadas por cada integrante de su grupo en el caso de que por diversas circunstancias no fuese posible asignar las habitaciones a personas concretas. El Técnico de Operaciones controlará en dicho caso las habitaciones asignadas a personal no perteneciente a G.E.

-Vigilar que en ningún momento se cometan actos que perjudiquen la imagen pública de la Empresa.

-Velar porque los integrantes de su unidad descansen adecuadamente para poder desempeñar su trabajo en las debidas condiciones de seguridad en la jornada siguiente y que no se comentan actos que perjudiquen la imagen pública de la Empresa.

Al llegar al alojamiento, y antes de comenzar el descanso, se comunicará la hora a la que deberá comenzar la siguiente jornada. Todos los integrantes del equipo deberán estar plenamente localizados 30 minutos antes de la salida hacia el incendio, momento en el que estarán en condiciones adecuadas para desempeñar su trabajo con las suficientes garantías de seguridad.

C) Sistema de disponibilidad y localización.

Se definen distintos niveles de regulación de la Disponibilidad de los recursos incluidos dentro del Área Operativa, en función del período de bajo, medio y alto riesgo.

C.1) Nivel de disponibilidad para período de bajo riesgo.

Se establecerán semanas con régimen de disponibilidad, estableciéndose 4 días jornada de trabajo ordinaria en los trabajos que se desempeñen en cada momento, 1 día de descanso en el cual no tendrá disponibilidad y el fin de semana de disponibilidad inmediata, estableciéndose el plazo de respuesta

máximo en 1 hora, desde el aviso hasta su activación en punto de encuentro. El tiempo límite de jornada diaria total será de 12 horas, en cualquier caso con un máximo de 10 horas de actuación en el incendio.

Los medios en este nivel no podrán superar el 25% de las unidades.

C.2) Niveles de disponibilidad para períodos de medio y alto riesgo.

Nivel 1. Situación de disponibilidad media.

Presencia de jornada ordinaria durante 5 días a la semana, con tiempos máximos de 12 horas de jornada total o 10 horas de extinción.

Al finalizar la jornada de trabajo presencial, estarán localizables y disponibles hasta completar las 12 horas desde el comienzo de la jornada diaria.

Descanso dos días consecutivos.

Durante estos días de descanso hay compromiso de disponibilidad para la emergencia declarada por el Director General de Gestión del Medio Natural para el caso de grandes incendios, incendios coincidentes o por causas de acumulación de pequeños incendios dejando sin recursos operativos a los CEDEFOS debidamente acreditada y siempre que no existan otros medios disponibles en la zona de influencia. En este caso, disponible en el plazo de 1 a 3 horas desde el aviso según la circunstancia de cada grupo.

En caso de interrupción de los descansos por este motivo, se compensarán a razón de 2 días de descanso por cada uno interrumpido, a disfrutar, uno de ellos de manera inmediata una vez finalizada la emergencia que ha originado la interrupción del descanso, y el otro, cuando las necesidades lo permitan y en todo caso, fuera del período de alto riesgo.

Nivel 2. Situación de disponibilidad baja.

Presencia de jornada ordinaria durante 5 días a la semana, con tiempos máximos de 12 horas de jornada total o 10 horas de extinción.

Al finalizar la jornada de trabajo presencial, estarán localizables y disponibles hasta completar las 12 horas desde el comienzo de la jornada diaria.

Descanso dos días consecutivos exentos de disponibilidad.

Este nivel quedará organizado de manera que se apliquen consecutivamente en dos semanas, estableciéndose 10 días continuados de trabajo y 4 días continuados de descanso en el sistema indicado.

Nivel 3. Situación de disponibilidad inmediata.

Durante cinco días a la semana no habrá presencia en el lugar de trabajo, por lo que se estará en situación de localización permanente y disponibilidad en un plazo de respuesta máximo de 1 hora, desde el aviso hasta su activación en punto de encuentro. El tiempo límite de actuación total será de 12 horas, en cualquier caso con un máximo de 10 horas de actuación en el incendio.

Descanso dos días consecutivos exentos de disponibilidad.

Por cada semana en este nivel se generará un día a compensar, posponiéndose su disfrute al período de bajo riesgo.

En la medida de lo posible, este nivel de disponibilidad se aplicará de manera rotativa entre todos los medios a los que pueda ser aplicado este sistema.

-El nivel de disponibilidad se asignará por semanas completas, elaborando mensualmente el cuadrante de niveles.

-Se intentará que cada recurso tenga a lo largo de su período de medio y alto riesgo el mismo número de semanas en Nivel 1 y 2. En caso de necesidad, podrá realizarse dicha compensación en dos campañas consecutivas.

-El porcentaje de recursos en cada uno de los Niveles dependerá del nivel de riesgo existente en cada momento, que será definido por los Organismos responsables, en base a índices de riesgos de incendios forestales basados en predicciones meteorológicas.

D) Por razón de funciones de vigilancia fija, comunicaciones y camiones autobomba.

En función de las necesidades operativas del servicio se podrán realizar turnos de hasta 12 horas continuadas en funciones de vigilancia, comunicaciones y trabajos en camiones autobomba, compensándose los excesos de jornada con descansos en el período de bajo riesgo, previo conocimiento al Comité.

El establecimiento de jornadas diarias superiores a las 9 horas y hasta un máximo de 12 horas se realizará previo acuerdo con el Trabajador.

E) Calendario laboral y cuadrantes de trabajo.

1. El calendario laboral tendrá 365 días hábiles anuales, con independencia de los cómputos personales de cada trabajador en orden al número de días laborables que tenga asignado en el calendario laboral y cuadrantes de trabajo.

2. Los descansos semanales o de acumulación de los mismos, serán los establecidos igualmente en los cuadrantes de trabajo.

3. Las fiestas de carácter nacional, autonómico y local serán disfrutadas por los

trabajadores, de los servicios, centros o actividad, que por su peculiar característica así lo requieran, en fechas y días distintos a los establecidos conforme se establezca en los cuadrantes de trabajo correspondientes, compensando también este día en caso de coincidir con los días que tuviese establecido como descanso.

4. No tendrán la consideración de días laborables el 24 y 31 de diciembre. Si dichos días no pudiesen disfrutarse en su momento por coincidir con día no laborable o bien por necesidades del servicio, se disfrutarán en días laborables antes del 8 de enero siguientes.

5. Los trabajadores podrán hacer uso de un día de permiso retribuido para la solución de asuntos privados, que no será recuperable al contemplarse dentro de la distribución del calendario laboral.

6. Tampoco tendrá la consideración de laborable un día con motivo de la feria local, el cual con carácter general se determinará su disfrute en función de las necesidades del servicio. De este día podrá hacerse uso individual con motivo de solución de asuntos propios.

7. El régimen de disfrute de las vacaciones, será fijado en calendario laboral, por turnos completos, con objeto de que el equipo se mantenga operativo y se puedan cubrir las necesidades del servicio.

8. Los descansos semanales previstos en los cuadrantes, cuando las razones del servicio así lo requieran y siempre en el período de contratación, podrán acumularse al finalizar dos semanas laborales continuadas.

9. La realización del calendario laboral provincial se llevará a cabo por parte de la empresa, dándose traslado al Comité correspondiente. Cuando con motivo del ajuste de la jornada anual, el correspondiente calendario laboral requiera el establecimiento de una jornada no laborable no prevista en el presente convenio, ésta se fijará de común acuerdo con el Comité correspondiente.

10. En los restantes casos de jornadas especiales, se estará a lo dispuesto en el R.D. 1561/95.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

1. Se prevé que las horas extraordinarias sólo sean aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en la medida de que su realización resulte necesaria y no puedan ser cubiertas las necesidades con las extensiones de jornada establecidas en el artículo anterior. Por tal motivo, la realización de horas extraordinarias con motivo de la extinción de incendios forestales tendrá carácter obligatorio.

2. Las horas extraordinarias se compensarán mediante descanso a razón de 2 horas de descanso por cada hora extra trabajada, que se acumularán cuando las circunstancias del servicio lo permitan sin exceder su disfrute a más de quince días desde su realización. En los supuestos que no sea posible compensar mediante descanso la realización de horas extras, se abonarán a razón del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

3. La empresa estará obligada a facilitar a los representantes de los trabajadores un parte mensual de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 19. Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un período de veintidós días laborables de vacaciones en cómputo anual, que se disfrutarán de manera proporcional al tiempo efectivamente trabajado, dentro del período para el que fueron contratados.

El inicio de disfrute de las vacaciones será conocido por los trabajadores individualmente con una antelación de 2 meses, y comunicado con al menos 15 días de antelación los cuadrantes de vacaciones, al comité de Centro. No obstante, la empresa podrá excluir del disfrute de vacaciones los meses incluidos en los períodos de alto riesgo.

A petición de las Unidades se podrá modificar el calendario de vacaciones, siempre que, por coincidir con otras, permita el desarrollo de los servicios que tiene encomendado la Empresa, de manera que puedan permutar sus períodos aquellos medios de igual identidad, garantizándose en todo momento que se mantienen operativos el número de medios necesarios. Si por esa coincidencia no se pudiera atender la petición, la Unidad afectada tendría preferencia para fijar la fecha de vacaciones en la siguiente campaña.

Durante el período de bajo riesgo el trabajador tendrá derecho al disfrute individualizado de hasta un 50% del período de vacaciones independientemente de su unidad y siempre que no coincida con períodos de guardia o períodos de disponibilidad plena, debiendo esta parte fraccionarla como máximo en dos períodos.

Artículo 20. Licencias y permisos.

A) Licencias y permisos retribuidos.

Los trabajadores acogidos a este Convenio, previa solicitud y justificación adecuada, tendrán derecho a disfrutar las licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

3. Un día por traslado del domicilio habitual., siendo éste ampliado a dos días en el caso en que el nuevo domicilio se encuentre en otro término municipal.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

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

6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Además de lo anteriormente referido los permisos retribuidos se atendrán a lo recogido en la Ley 39/1999 para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, y a la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres.

B) Permisos no retribuidos.

1. Los trabajadores con al menos tres años como mínimo al servicio de la empresa podrán solicitar licencias sin retribución que serán otorgadas por la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia tendrá una duración mínima de 7 días y máxima de 3 meses, no pudiendo solicitar tal permiso más de una vez cada 3 años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá solicitar una reducción de la mitad de la jornada de trabajo, con

la disminución proporcional del salario. La empresa concederá dicha reducción, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En el caso de cuidado de un menor, este derecho podrá ser ampliado por la empresa hasta el límite de los 9 años y por un sólo período no inferior a doce meses.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de cuantos derechos corresponden a los trabajadores como consecuencia de lo establecido en la Ley sobre conciliación del trabajo y la vida laboral y en cualquier otra normativa vigente al respecto.

3. Respecto a las licencias para la realización de exámenes por estudios cursados en base a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, este tiempo podrá ir a cargo de las compensaciones que el trabajador tuviera pendientes o, en su caso, dentro de un saldo pendiente de compensar. Igualmente ocurrirá con las ausencias justificadas por visita médica por el tiempo indispensable, debiendo incorporarse de inmediato a su puesto de trabajo por sus propios medios.

4. Los trabajadores podrán solicitar hasta 3 días anuales como licencias sin retribución que serán otorgadas por la Empresa.

Artículo 21. Excedencias.

La excedencia de los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos, podrá ser forzosa o voluntaria.

a) 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.

La empresa estará obligada a comunicar a los comités de empresa la concesión de excedencias otorgadas a trabajadores encuadrados en el ámbito de su centro de trabajo.

b) Los trabajadores fijos-discontinuos o indefinidos con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrán solicitar una excedencia voluntaria por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El régimen de excedencia voluntaria se ajustará, en cuanto al reingreso se refiere, a lo establecido en la legislación laboral vigente. Con anterioridad a la finalización del período de excedencia voluntaria, los trabajadores que deseen reingresar en la prestación del servicio, lo solicitarán por escrito a la dirección de la empresa, a fin de que sean tenidas en cuenta para la cobertura de vacantes en los términos previstos en el artículo 12 del presente convenio. A tales efectos, las solicitudes de reingreso de los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, surtirán

plena eficacia al tiempo de la resolución del siguiente procedimiento de concurso interno que se lleve a cabo en período de bajo riesgo.

c) Excedencias especiales: Se estará a lo establecido en la vigente normativa laboral sobre conciliación de la vida laboral y familiar y toda aquella que posteriormente pueda regular en este sentido.

Artículo 22. Jubilación obligatoria.

Debido a las circunstancias requeridas para la realización de los trabajos previstos en el ámbito del presente convenio colectivo, que requieren una especial condición física dado el medio en el que se produce la realización de las actividades, se establece la edad de 65 años como de jubilación obligatoria.

Para ello, y en cumplimiento de la normativa relativa a esta materia, la empresa se compromete a, propiciar la mejora de la estabilidad en el empleo mediante la transformación de contratos temporales y eventuales, y fijos discontinuos durante la vigencia de este convenio.

Para que sea de aplicación efectiva la jubilación a los 65 años, el trabajador afectado deberá tener cubierto el período de carencia y de cotización mínimo exigidos para tener derecho a la prestación contributiva por jubilación.

Capítulo IV. Retribuciones

Artículo 23. Salarios.

Estructura salarial para la clasificación profesional de las Áreas Funcionales.

1. La retribución de los trabajadores clasificados en grupos y ocupaciones, con arreglo a lo establecido en el artículo 8 de este convenio colectivo, estará compuesta, con carácter general, por el salario base, y determinados pluses en función de las condiciones en que es desarrollado cada uno de los trabajos.

2. El salario base de cada grupo representa la retribución correspondiente a la competencia del trabajador puesta a disposición de la empresa, esto es, a los conocimientos y habilidades acreditados disponibles por la organización durante el tiempo establecido de trabajo, así como los conocimientos y habilidades inherentes al uso de maquinaria ligera la cual puedan utilizar en las labores encomendadas. Asimismo, quedan incluidos como intrínsecos a la función los relacionados con la peligrosidad y el trabajo a turno y nocturno.

Dentro del salario base de cada categoría profesional se encuentran incluidas la totalidad de las cantidades que se pudieran devengar por razón de las características de todo tipo o la cantidad de trabajo que deba prestarse por razón del desempeño profesional y, en especial:

a) Para el puesto de Jefe de Grupo Brica: La ejecución de las tareas de extinción y prevención, los conceptos derivados de la especial dedicación y disponibilidad, extensión de la jornada y el mantenimiento y cuidado del equipo a su cargo. También se incluye el mantenimiento y conducción del vehículo de transporte de personal, la utilización de la maquinaria necesaria para el desarrollo de los trabajos.

b) Para el puesto de Especialista Brica: La ejecución de las tareas de extinción y prevención, los conceptos derivados de la especial dedicación y disponibilidad, extensión de la jornada y el mantenimiento y cuidado del equipo a su cargo. Se incluye también el mantenimiento y conducción del vehículo de transporte de personal, la utilización de la maquinaria necesaria para el desarrollo de los trabajos.

c) Para el puesto de Jefe de Grupo Especialista: La ejecución de las tareas de extinción y prevención, los conceptos derivados de la especial dedicación y disponibilidad, extensión de la jornada y el mantenimiento y cuidado del equipo a su cargo. Cuidado, mantenimiento y conducción del vehículo de transporte del personal, la utilización de la maquinaria necesaria para el desarrollo de los trabajos.

d) Para el puesto de Especialista: La ejecución de las tareas de extinción y prevención, los conceptos derivados de especial dedicación, disponibilidad, extensión de la jornada, así como el mantenimiento y cuidado del equipo a su cargo. Cuidado, mantenimiento y conducción del vehículo de transporte del personal, la utilización de la maquinaria necesaria para el desarrollo de los trabajos.

e) Para el puesto de Conductor Operador de Autobombas: La ejecución de las tareas de extinción y prevención, los conceptos derivados de la especial dedicación y disponibilidad, extensión de la jornada, cuidado, y mantenimiento del vehículo y equipo de trabajo a su cargo, utilización de maquinaria necesaria para el desarrollo de los trabajos.

f) Para el puesto de Conductor Operador UMMT: La ejecución de las tareas de extinción, los conceptos derivados de la especial dedicación y disponibilidad, extensión de la jornada, la ejecución de las tareas propias del cumplimiento del protocolo de comunicaciones y de administración de la unidad territorial asignada a Centro de defensa forestal, el cuidado, mantenimiento y operación del vehículo y equipo de trabajo a su cargo.

g) Para el puesto de Conductor Operador UNASIF: La ejecución de las tareas de extinción, los conceptos derivados de la especial dedicación y disponibilidad, extensión de la jornada, la ejecución de las tareas propias del cumplimiento del protocolo de comunicaciones y de administración de la unidad territorial asignada

a Centro de defensa forestal, el cuidado, mantenimiento y operación del vehículo y equipo de trabajo a su cargo.

h) Para el puesto de Especialista Forestal: La ejecución de las tareas y labores forestales o de cualquier otro tipo dentro de las comprendidas en el Medio Natural, de vigilancia fija y móvil, de control de perímetro de los incendios y la extinción de fuegos incipientes, funciones de operador de todo tipo de autobombas, utilización de maquinaria, conducción, cuidado y mantenimiento del vehículo asignado, así como la operación del mismo, y el mantenimiento y cuidado del equipo de trabajo a su cargo.

i) Para el puesto de Vigilante: Además de las tareas inherentes a su condición de vigilante, los conceptos derivados del cuidado del equipo de trabajo a su cargo, utilización de maquinarias y equipos necesarios para el desarrollo de los trabajos.

j) Operador de Consola: La ejecución de las tareas propias del cumplimiento del protocolo de comunicaciones y de administración de la unidad territorial asignada a Centro de defensa forestal y el mantenimiento y cuidado del equipo de trabajo a su cargo, realizando además tareas complementarias de carácter administrativo.

k) Guarda: La vigilancia y custodia del centro de trabajo, en régimen de dedicación con arreglo a lo reglamentariamente previsto en la normativa de jornadas especiales para guardas, la organización y control del almacén, y el mantenimiento básico del centro de trabajo.

l) Conductor de Vehículo de Retén: La tarea de conducción del vehículo de transporte, su mantenimiento y el cuidado del mismo, las tareas de apoyo logístico en extinción, la utilización de la maquinaria necesaria para el desarrollo de los trabajos forestales o las de apoyo logístico en su caso. Las funciones que se relacionan para este puesto están dirigidas exclusivamente a los trabajadores que tuvieran la categoría consolidada a 31 de diciembre de 2007.

Además de las funciones descritas en cada una de las categorías, se incluyen todas aquellas funciones del ámbito laboral de la Empresa.

3. Se establecen los siguientes pluses o complementos para retribuir las condiciones especiales de los distintos puestos o categorías:

a) Plus Jefe de Grupo. Retribuye el mando al frente de unidades, las labores de coordinación del equipo y la responsabilidad sobre las mismas en el traslado de las instrucciones, la seguridad de sus miembros y el control y disciplina de los mismos. De igual forma incluye los adiestramientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones que serán impartidos de acuerdo a la programación que se establezca.

b) Plus Polivalencia. Retribuye la especial polivalencia de aquellas categorías que

tengan entre sus cometidos las más amplias funciones dentro del sector forestal o trabajos equivalentes.

c) Plus Disponibilidad y Localización. Retribuye las condiciones de localización permanente y la disponibilidad en las medidas de lo que se establezca dentro del presente convenio para todas las categorías, especialmente las del área operativa, que la contemplen. Se define disponibilidad al hecho de que por parte del trabajador se ha de personar en el punto donde todos los componentes de la unidad se encuentren reunidos y operativos, en el tiempo establecido según cada nivel recogido en el artículo 17.c).

d) Plus Helitransporte. Retribuye la condición de transporte en aeronave con carácter preferente o frecuente, bien durante todo el año o en su caso en los períodos de medio y alto riesgo.

4. Los distintos pluses establecidos para cada una de las ocupaciones no serán consolidables, por lo que exclusivamente se devengarán en atención a la ocupación realmente desempeñada y durante el tiempo a que efectivamente esté adscrito el trabajador a ese puesto.

5. Los pluses indicados en el punto anterior y que se recogen en la tabla salarial se abonarán por 12 mensualidades anuales, dejándose de percibir tan solo en aquellos casos en que el trabajador no ocupe de manera efectiva el puesto según lo indicado en el punto 4 de este artículo.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Se percibirán dos pagas extraordinarias pagaderas en los meses de junio y diciembre cada una de ellas por importe igual al Salario Base establecido para cada una de las Categorías Profesionales recogidas en el Anexo I.

Artículo 25. Complemento personal por el antiguo complemento de antigüedad.

Desde la firma del presente convenio, no se devengarán nuevas cantidades por antigüedad, quedando las que actualmente se percibían consolidadas como un complemento salarial personal permanente, es decir no compensable ni absorbible. Dicho complemento afectará a todos los trabajadores que vinieran percibiendo cantidades por antigüedad devengada a 31 de diciembre de 2007.

El citado complemento se verá incrementado por las cantidades anuales que establezca la Ley de presupuestos para el conjunto de los trabajadores del sector público.

Artículo 26. Indemnización por desplazamiento.

Para las categorías Operador de Consola, Conductor Operador de Autobomba y para aquellos trabajadores que realicen funciones de vigilancia fija, la empresa podrá optar por facilitar el transporte hasta el puesto o indemnizar con la cantidad de 0,23 € por kilómetro recorrido, tanto para la ida como para la vuelta siempre que el lugar de trabajo esté fuera del casco urbano de la localidad de residencia reconocida por la Empresa. Este importe será revisado anualmente en función del IPC.

No se considerarán las distancias mayores en kilometraje producidas por el cambio voluntario de domicilio, respecto del que tuviera el trabajador al tiempo de su contratación.

Se establecerá para los Especialistas Forestales y Vigilantes que se desplacen con medios propios durante el tiempo destinado a labores de vigilancia fija, una indemnización extraordinaria por transporte fijada en 35 € mensuales, los cuales serán prorrateados en períodos inferiores al mes. Se habilitarán medios de transporte, por parte de la empresa, en aquellos casos en los que los accesos a los puntos de vigilancia se encuentren en muy mal estado.

En caso de traslado geográfico voluntario, movilidad funcional voluntaria, o acceso a otros puestos mediante concurso de promoción o traslado, y a efectos de indemnización por kilómetro recorrido, se entenderá la residencia del trabajador en la localidad donde se encuentra ubicado el puesto o en la localidad más cercana, en caso de encontrarse fuera del casco urbano.

Artículo 27. Pago salarial y anticipos.

El pago se hará puntual y documentalmente, mediante transferencia bancaria. El período a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares deberá efectuarse el último día de cada mes y en todo caso dentro de los tres primeros días de cada mes. En caso de terminación de contrato, el plazo máximo para abonar la liquidación será de diez días.

La empresa estará obligada a anticipar el 90% del salario devengado al trabajador que lo solicite.

Artículo 28. Incapacidad transitoria.

Los trabajadores fijos discontinuos y temporales, independientemente de los beneficios asistenciales que, por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, perciban de la Seguridad Social, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo una vez producida el alta médica, si no hubiere finalizado el período de contratación.

En caso de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% del Salario Bruto mensual.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% del Salario Base, a partir del cuarto día de la baja laboral.

Se completará la cobertura de IT hasta el 100% de la base reguladora en los casos de hospitalización del trabajador, intervenciones quirúrgicas y enyesados de miembros corporales que impidan la capacidad total para el desarrollo del trabajo, durante el tiempo que permanezca en esa situación.

Capítulo V. Prevención de riesgos laborales y formación

Artículo 29. Comité de Seguridad y Salud.

A) Órganos y competencias.

1. Comités de Seguridad y Salud Provincial.

A tenor de lo establecido en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/95, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de carácter paritario, en cada una de las provincias integrando en el mismo los representantes elegidos en los centros de trabajo, para la consulta de materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales y con las funciones y competencias que más abajo se indican.

Dicho Órgano estará compuesto:

-Por los Delegados de Prevención de riesgos laborales, elegidos conforme establece la legislación vigente.

-Por un número igual de representantes de la Empresa. A sus reuniones podrán asistir en calidad de asesores y/o técnicos hasta un máximo de 2 miembros designados por cada parte.

Su organización y funcionamiento se podrá regular mediante un reglamento de funcionamiento y régimen interno. Las competencias y funciones serán, además de las que legalmente les corresponden, las siguientes:

a) Participar en la elaboración y revisión de las Evaluaciones de Riesgos correspondiente a su centro de trabajo.

b) Igualmente participar en la elaboración y revisión de las Evaluaciones de Riesgos correspondientes a categorías o grupos profesionales que se desarrollen en su centro de trabajo, tanto para actividades preventivas como de extinción de incendios forestales.

c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en su centro de trabajo.

d) Efectuar propuestas para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

e) Ser informados periódicamente sobre las incidencias y accidentes que se produzcan en su centro, teniendo acceso a los registros sobre incidentes y accidentes, y a los informes de investigación de estos últimos, así como a cualquier documentación que al respecto exista en el centro de trabajo y se considere necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

f) En caso de accidente laboral grave, formarán parte de la Comisión Investigadora, según Protocolo de Actuación en caso de Accidente Laboral en INFOCA.

2. Comité Interprovincial de Seguridad y Salud.

En el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se constituye un Comité de Seguridad y Salud Interprovincial con las siguientes competencias y funciones:

1. Será el órgano competente de coordinación para debatir y conocer todas aquellas cuestiones que, de forma generalizada afecten a la seguridad y salud de los trabajadores del dispositivo y tenga incidencia en la prevención de riesgos laborales, proponiendo mejoras y correcciones, en caso de existir deficiencias.

2. Será igualmente, el órgano encargado de emitir informe previo a la política general sobre Prevención de Riesgos Laborales que lleva a cabo la dirección de la empresa en el Dispositivo de Prevención y Extinción de incendios forestales, y de todas aquellas cuestiones que sean de aplicación en dicho ámbito de actuación general.

3. Así mismo participará en las revisiones de las Evaluaciones de Riesgos de las ocupaciones y puestos de las tareas encomendadas al dispositivo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, incluyendo los equipos de protección individual que se establezcan para cada categoría, así como el resto de ocupaciones y funciones reguladas en el presente convenio. Participará, de igual modo, en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes y Programas de prevención de riesgos laborales de la empresa.

4. Conocerá los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, y será informado periódicamente sobre las incidencias y accidentes que se produzcan en la empresa, teniendo acceso a los registros sobre incidentes y accidentes, y a los informes de investigación de estos últimos, así como a cualquier documentación que al respecto exista, y sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

5. En caso de accidente laboral grave, podrá formar parte de la Comisión

Investigadora a través de un representante, y según establezca el Protocolo de Actuación en caso de accidente laboral grave.

6. Podrá programar y realizar, mediante acuerdo adoptado al efecto, visitas a los distintos centros y lugares de trabajo cuando haya materias que así lo justifiquen.

Su funcionamiento y composición se regulará por su propio reglamento de funcionamiento interno. El número de miembros que lo componen, así como el de asesores, será establecido en el seno del Comité Interprovincial.

C) Documentación.

En cada centro de trabajo se dispondrá de la siguiente documentación:

a) Registro de las incidencias ocurridas en dicho centro.

b) Registro de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

c) Registro de los accidentes de trabajo que no hayan causado incapacidad laboral al trabajador.

d) Plan de Emergencia y Evacuación del Centro de Trabajo.

e) Evaluación de Riesgos Laborales.

f) Plan de Prevención.

g) Registro de entrada de la Ficha de Prevención.

h) Registro de entrega de EPI.

i) Registro de entrega de información (manuales, trípticos, etc.).

Artículo 30. Equipos de Protección Individual.

Sobre la base de lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, y demás normas de aplicación, la empresa dotará al personal que desarrolle las actividades de prevención y extinción de incendios del equipo de protección individual requerido, en función de los riesgos a los que estará expuesto.

Los equipos de protección individual serán siempre entregados a reposición, o cuando se efectúe una nueva contratación, debiendo el trabajador firmar un recibí de dicha entrega. Finalizado el período de contratación, los equipos serán supervisados por los respectivos responsables de los trabajadores, haciéndose constar en un formulario el estado en que se entregan los equipos.

Los equipos de protección individual deberán estar homologados, contando con la certificación correspondiente por parte del fabricante, que será entregada en el Comité Interprovincial de seguridad y salud a los representantes de los trabajadores.

Quedará terminantemente prohibido el uso por parte del trabajador de cualquier EPI que no haya sido proporcionado por la Empresa, salvo aquellas pruebas que queden autorizadas por la Empresa y con conocimiento del Comité Interprovincial de Seguridad y Salud.

La empresa deberá informar y formar a los trabajadores sobre: los riesgos a que estos están expuestos, el uso adecuado de los equipos de protección individual y sus propiedades preventivas o protectoras en el trabajo, y la adecuada conservación y mantenimiento de los mismos con objeto de mantener sus propiedades de protección.

Los trabajadores deberán informar a su inmediato superior si existiese alguna deficiencia en los equipos de protección individual.

Artículo 31. Ropa de trabajo.

Complementariamente al EPI, la Empresa facilitará la ropa de trabajo que se considere imprescindible para el desarrollo de las funciones ordinarias de cada categoría.

En su entrega, cuidado y mantenimiento se estará a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 32. Lugares de trabajo y medios de transporte.

Sobre la base del Real Decreto 486/97 referente a «lugares de trabajo», o la normativa que lo sustituya, la empresa garantizará en los Cedefos unas condiciones mínimas, sobre servicios higiénicos y locales de descanso, locales y material de primeros auxilios, orden, limpieza y mantenimiento, condiciones constructivas y ambientales e instalaciones de servicio o protección. Así mismo, se dotará de los medios de extinción y de la señalización de extinción, primeros auxilios y evacuación necesaria.

La empresa garantizará que los medios de transporte reúnen las condiciones de seguridad establecidas según la normativa vigente.

En las torres y puntos de vigilancia la Empresa dotará de las medidas de seguridad a las instalaciones y el mobiliario necesario para la permanencia y correcto desempeño de las funciones derivadas del puesto, no aplicándose en su totalidad el R.D. de lugares de trabajo a estos puntos debido a sus especiales características.

Artículo 33. Salud laboral.

1. Vigilancia de la Salud.

La empresa garantizará a los trabajadores contratados una vigilancia periódica de su estado de salud, conforme a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los riesgos a los que esté expuesto, y contando para ello con los recursos necesarios debidamente acreditados.

Esta vigilancia tendrá carácter obligatorio para el trabajador, e incluirá una evaluación de la salud de los trabajadores con periodicidad anual, llevándose a cabo dentro de la jornada laboral, y en los primeros días después de la incorporación al trabajo en caso de trabajadores fijos discontinuos, siendo no obstante previa a la incorporación en caso de trabajadores eventuales.

2. Situación de riesgo durante el embarazo y personas con especial sensibilidad.

Conforme a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en los casos de mujeres embarazadas, y cuando la Empresa o sus responsables tengan información de ello, se procederá a una evaluación de su estado, determinando la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, se adaptarán las condiciones del puesto de trabajo para evitar la exposición a dicho riesgo. Pero si dicha adaptación no fuera posible o resultara insuficiente, se reubicará a la trabajadora a un puesto de trabajo compatible con su estado mientras permanezca dicha situación. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo compatible se declarará el paso de esta trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante la cual percibirá una prestación económica con cargo a la Seguridad Social. Esta situación durará mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En este sentido se actuará conforme a la legislación vigente en esta materia.

Artículo 34. Pruebas físicas.

1. El trabajador tiene la obligación de mantener una condición física apta para el desempeño de sus funciones laborales. Al objeto de garantizar unas condiciones mínimas de seguridad la empresa facilitará los medios necesarios para posibilitar la preparación física a los trabajadores. A estos efectos, durante el período de bajo y medio riesgo se les deberá de realizar al menos una sesión presencial de preparación física por semana. Durante el período de alto riesgo, se les realizará un mínimo de cinco sesiones de preparación física por cada dos semanas, tanto

presencial como no presencial con el preparador.

2. Los trabajadores están obligados a realizar las sesiones de preparación física prescrita por el preparador físico sin la necesidad de la presencia de éste.

3. Los trabajadores que, por las circunstancias (punto de encuentro, en ruta, tareas de prevención...), estén alejados de un lugar apto para la realización de las sesiones de preparación física, se les posibilitará el desplazamiento a un lugar que reúna las condiciones mínimas para la práctica deportiva.

4. Las categorías profesionales que están obligados a realizar preparación física:

Jefe de Grupo especialista.

Especialistas.

Jefe de Grupo Brica.

Especialista Brica.

5. Los umbrales mínimos de seguridad de acuerdo con el sistema de evaluación del denominado Test INFOCA para cada categoría de las contempladas en este convenio serán las siguientes:

Categoría profesional/Puntuación mínima.

-Jefe de Grupo especialista: 7.

-Especialistas: 7.

-Jefe de Grupo Brica: 8.

-Especialista Brica: 8.

Para aquellos trabajadores que desempeñen funciones de Conductor de Transporte de Personal en el Grupo Especialista y Conductor Operador de Autobomba realizarán sesiones de preparación física que garanticen un umbral mínimo de seguridad.

6. Los trabajadores realizarán sesiones formativas y de preparación al objeto de mantener el perfil físico exigido para su puesto. La no adecuación del perfil físico del trabajador, según el Anexo II, motivara la evaluación de la condición física de dicho trabajador conforme al artículo 9.4 de este convenio.

7. La realización de las pruebas de aptitud física se realizarán conforme al Anexo II de este Convenio. Los trabajadores eventuales que se contraten deberán superar con carácter general la calificación de 8 del Test INFOCA a fin de estar

disponibles para cualquier puesto operativo del dispositivo. Sólo se excepcionarán para la contratación de sustituciones en la categoría de operadores de consola.

Artículo 35. Formación.

La Formación se concibe como un derecho y un deber, debiendo la empresa disponer del tiempo y recursos adecuados, y los trabajadores participar obligatoriamente con diligencia y aprovechamiento.

Las actividades principales de Formación serán:

- Cursos presenciales y semipresenciales para la consolidación de las competencias correspondientes a cada puesto, y la adquisición de conocimientos y habilidades sobre nuevas tecnologías. - Sesiones de preparación física.

-Ejercicios prácticos o adiestramientos directamente vinculados a la actividad profesional y a la mejora continua en el desempeño de las tareas.

Anualmente se hará la presentación del Plan de Formación ante el órgano de representación correspondiente, realizándose una reunión anual para llevar a cabo el seguimiento del mismo.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 36. Norma general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, 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.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y les será de aplicación 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.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, directamente o 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.

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

Artículo 37. Faltas leves.

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo de un día al mes.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.

c) La no-comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.

e) La embriaguez ocasional.

f) No guardar las medidas básicas de seguridad e higiene, así como la utilización indebida de los elementos de protección individual.

g) El incumplimiento o no realización de las tareas formativas y prácticas de adiestramiento asignadas, así como la negativa a realizar ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas de evaluación continuas establecidas en este convenio colectivo.

h) El descuido, y negligencia en la conservación de los locales, material, herramientas, maquinaria, documentación y demás bienes de la empresa, siempre que no produzca una distorsión grave.

Artículo 38. Faltas graves.

a) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de tres días al mes.

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

c) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

d) 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.

e) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada.

f) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.

g) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, y público en general, en especial las ofensas verbales o de naturaleza sexual.

h) El comportamiento negligente que provoque la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

i) El encontrarse durante la jornada de trabajo con síntomas de embriaguez o bajo los efectos de sustancias estupefacientes que impidan un desarrollo normal del trabajo o de las normas de seguridad.

j) El comportamiento negligente de los efectivos de vigilancia por la no-detección de un incendio en su campo visual. El inicio de éste expediente tendrá que ser realizado por informe del Técnico de Operaciones.

k) La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

l) La reiteración en el incumplimiento o no realización de las tareas formativas y prácticas de adiestramiento asignadas, así como la negativa a realizar ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas de evaluación continuas establecidas en este convenio colectivo.

m) Desatender, sin causa debidamente justificada, el deber de disponibilidad y localización.

n) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven riesgos o daños para el trabajador o terceros de cierta consideración.

o) La utilización indebida y fraudulenta del material, maquinaria y enseres de la empresa, para uso personal o mercantil, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

p) Causar por negligencia, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa, de alguna consideración.

q) Haber sido sancionado con tres faltas leves en un período de un año.

Artículo 39. Faltas muy graves.

a) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de dos días al mes.

b) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada, y que de ello se deriven daños graves a las personas, bienes materiales o al medio ambiente.

c) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Asimismo se entenderá toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

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

e) La reiteración en el comportamiento negligente de los efectivos de vigilancia por la no-detección de un incendio en su campo visual.

f) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven riesgos o daños graves y muy graves para el trabajador o terceros.

g) La conducción de vehículos de empresa con índices de alcoholemia superiores a los establecidos legalmente.

h) La negación reiterada a realizar ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas de evaluación continua establecidas en este convenio colectivo.

i) La utilización indebida y uso negligente, con consecuencia de daño irrecuperable, de la maquinaria facilitada por la empresa.

j) Causar por negligencia o mala fe demostrada, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa, de relevante consideración.

k) Las acciones voluntarias e intencionadas, fuera y dentro de la jornada laboral, que sean contrarias u opuestas a los fines, objetivos y actividades que la empresa tiene encomendados en las distintas líneas de actividad desarrolladas por la empresa.

l) 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.

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 de naturaleza sexual.

n) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

o) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

p) Los malos tratos con superiores, compañeros, subordinados y público en general.

q) Haber sido sancionado de dos faltas graves en un período de un año.

Artículo 40. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito o verbal, debiendo, esta última tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.

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

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a seis meses.

b) Despido.

Todas las sanciones leves, graves y muy graves que supongan algún día de suspensión de empleo y sueldo o el despido serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto en la normativa vigente.

Artículo 41. Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión, entendiéndose por tal la dirección del centro de trabajo.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule el pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente. En todo caso, se producirá la prescripción definitiva de las faltas en un mes para las faltas leves, tres meses para las graves y seis meses para las muy graves, a contar desde el momento en que se hubiera cometido, si previamente no se hubiera tramitado definitivamente el procedimiento sancionador e impuesto, en su caso, la sanción que corresponda.

La Empresa podrá excluir determinados períodos del año como fecha de cumplimiento de las sanciones impuestas, al objeto de mantener la operatividad del servicio que ofrece, posponiendo por tanto, el cumplimiento de ésta a otra fecha posterior.

Artículo 42. Procedimiento sancionador.

Para las faltas graves o muy graves, deberá efectuarse apertura de expediente contradictorio en el que será oído el interesado y sus representantes legales, dándose cuenta de la sanción impuesta a la vez al interesado y a sus representantes legales.

Artículo 43. Garantías procesales.

La empresa garantizará al personal contra el que se siga querella, sea detenido, acusado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de la empresa, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y el adelanto fianzas, sin perjuicio de la exigibilidad de devolución de la misma al tiempo de la existencia de sentencia firme condenatoria, por delito doloso.

Capítulo VII. Acción social

Artículo 44. Acción social y préstamos.

A) Acción social.

La Empresa destinará el equivalente al 2% de la masa salarial de este convenio a un fondo de acción social, cuya finalidad será fundamentalmente la puesta en marcha de forma paralela a otros ámbitos de la empresa de un plan de pensiones que debe contribuir a mejorar la situación de los trabajadores en el momento del abandono definitivo de la actividad laboral por motivo de la jubilación.

El Plan se constituye para todos los trabajadores con 24 meses ininterrumpidos de permanencia en la empresa o en el caso de los fijos discontinuos irá en función de la duración de los servicios, estableciéndose para los de 8 o más meses una antigüedad de al menos tres campañas completas y para los de 6 meses una antigüedad de al menos cuatro campañas completas. La incorporación se producirá de forma voluntaria por parte del trabajador que cumpla los requisitos mencionados y se llevará a cabo en el año natural inmediatamente posterior al del momento en que se cumpla dichos requisitos.

Para ello el trabajador se comprometerá a aportar personalmente a dicho plan una cantidad mínima de 200 € o 100 € anuales, según se trate de trabajadores con 24 meses ininterrumpidos u fijos de 8 o más meses anuales, o de 6 meses anuales respectivamente.

Con cargo al fondo previsto en el primer párrafo del presente artículo serán complementados por una aportación de la empresa a su nombre por importe de 450 € para los trabajadores con más de 24 meses ininterrumpidos o fijos discontinuos de 8 o más meses, y 225 € para los fijos discontinuos de 6 meses, con cargo a la dotación asignada para esta acción social en el presente artículo.

Las aportaciones correspondientes a los trabajadores y las que complemente la empresa con cargo al Fondo de Acción Social se fijan para la anualidad de 2008, actualizándose en ambos casos con el incremento establecido por parte de la Ley de Presupuestos como el incremento destinado a los trabajadores del sector público y que sea de aplicación para Egmasa.

De forma especial, la empresa dotará con cargo a la anualidad de 2007 un fondo equivalente al 2% de la masa salarial correspondiente al presente convenio, facilitando así la aportación complementaria con cargo a dicho fondo hasta duplicar en 2008 la prevista, sin que sea necesario que se duplique, sólo en este caso, la aportación individual del trabajador.

El porcentaje del 2% se incrementará en 0,5 puntos anuales a partir de 2008 hasta alcanzar el 3,5% en 2010, permaneciendo en ese montante en 2011 y en el caso de prórroga del convenio colectivo.

Con la ampliación del fondo de acción social se mandata a la Comisión Paritaria, la Comisión Promotora y en su caso la de vigilancia y control que se constituya para establecer el resto de aportaciones especiales y sus condiciones que habrán de incidir, con carácter preferente, en los trabajadores de mayor edad y mayor antigüedad.

B) Subvención de préstamos.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a percibir hasta el importe de tres mensualidades netas a devolver durante la vigencia anual de su período de contratación. Los trabajadores con contrato temporal igual o superior a 180 días podrán solicitar dichos préstamos, si bien el reintegro de los mismos deberá efectuarse en el tiempo de vigencia del contrato, cuando este sea inferior a un año. Las solicitudes de préstamos deberán estar justificadas y su concesión estará condicionada por las disponibilidades de tesorería de la empresa. Los anticipos no conllevarán intereses, sin perjuicio de la retención que proceda con arreglo a la legislación fiscal.

Los préstamos previstos en el presente apartado, tendrán como límite anual el equivalente a un coste financiero para la empresa de 6.000 €.

C) Otras acciones.

Con carácter residual se podrán destinar los fondos no utilizados en aportaciones al plan de pensiones a otro tipo de acciones tendentes a paliar o mejorar las condiciones de los colectivos que lo requieran dentro del ámbito del presente convenio. Se mandata para ello a la Comisión Sindical y a la Representación de la Empresa para determinar el montante y las condiciones que se establezcan para acceder a dichas ayudas.

Artículo 45. Seguro de accidentes.

La empresa contratará un seguro de accidentes privado que cubra para el caso de invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo, las siguientes cantidades:

-Invalidez permanente total: 55.000 €.

-Invalidez permanente absoluta: 80.000 €.

-Muerte y gran invalidez: 100.000 €.

La empresa entregará una copia de la póliza del seguro colectivo que cada año cubra dichos riesgos a cada sindicato firmante del presente convenio colectivo.

Capítulo VIII. derecho aplicable, solución de conflictos y procedimiento electoral

Artículo 46. Comisión paritaria y solución de conflictos.

Queda constituida de acuerdo con los siguientes objetivos y funciones:

1. Para la interpretación de la aplicación de este Convenio.

2. Conciliación en Conflictos Colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

Será preceptivo el sometimiento a la Comisión Paritaria de los conflictos que afecten a las funciones y materias descritas en los puntos anteriores, con carácter previo al procedimiento establecido legalmente. Las partes se comprometen expresamente a intentar la conciliación ante el SERCLA, una vez agotadas las posibilidades de solución en el seno de la Comisión Paritaria y con carácter previo a cualquier procedimiento en la vía jurisdiccional y al ejercicio del derecho de huelga.

La composición nominal de esta Comisión será la siguiente:

-Seis miembros por parte de la representación de los trabajadores, de entre los Sindicatos firmantes del presente convenio, ostentando en su seno el voto ponderado de acuerdo con la representación en su ámbito electoral. - Seis miembros por parte de la empresa.

-Cuando se traten temas de cierta complejidad podrán incorporarse asesores externos de manera puntual para tratar el asunto en cuestión, con un máximo de dos por cada parte firmante (empresa y trabajadores).

Artículo 47. Del procedimiento electoral.

De acuerdo a lo dispuesto en el Título II, Capítulo I, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el R.D. 1844/94, de 9 de septiembre, de Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores, y la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se acuerda durante la vigencia de este convenio colectivo el procedimiento electoral siguiente:

1. De acuerdo con la organización del trabajo en Egmasa, la descentralización territorial se basa en las Gerencias Provinciales como centros directivos de carácter provincial con capacidad y autonomía para la organización de las tareas y dirección de los trabajos comprendidos en el presente convenio. En consonancia con dicha organización se constituirán Comités de Centro de ámbito territorial provincial tras la finalización de los mandatos de los representantes de los trabajadores actuales y sus respectivos comités de centro, y de los delegados de personal de los restantes centros directivos del Plan de Prevención y Extinción de Incendios de la Junta de Andalucía, que integren a la totalidad de los trabajadores del ámbito funcional de este convenio.

2. En desarrollo de lo anterior, se acuerda que el sistema de preavisos para el inicio del proceso electoral, se realizará simultáneamente en base a 8 únicos centros directivos territoriales, coincidentes con las respectivas gerencias provinciales que constituyen la forma de organización territorial de la empresa Egmasa, contando todas ellas con capacidad directiva, sin que proceda realizar ninguna otra elección en otros centros que los aquí descritos como órganos de representación de los trabajadores acogidos al presente convenio.

3. Dicho proceso electoral deberá estar concluido a finales de 2010, con independencia de la denuncia o prórroga del presente convenio colectivo.

4. El número de miembros de cada Comité de centro territorial, será el que corresponda de acuerdo con la legislación vigente, computándose a los efectos en cada centro todos los trabajadores radicados cada provincia.

Artículo 48. Del Comité de Centro Territorial.

1. Es el Órgano colegiado para representar y asistir al conjunto de los trabajadores y a cada uno de ellos ante la representación de la Empresa en los distintos centros de trabajo y Unidades Territoriales, y tendrá derecho, además de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a ser informado previamente, en su ámbito territorial, de:

a) La imposición de sanciones a los trabajadores.

b) Los traslados del personal.

c) Las modificaciones de la organización funcional del dispositivo para la

prestación del servicio público, que afecten a su unidad territorial.

d) La modificación en el sistema de organización del trabajo.

e) Las peticiones de excedencia.

2. El Comité de Centro Territorial sustituye en su ámbito al Comité Intercentros, que queda extinguido a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

3. Para el ejercicio de sus funciones, los miembros del Comité de centro territorial dispondrán de un crédito de horas de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 49. Comisión Sindical.

Sin perjuicio de lo que legalmente corresponda a los órganos de representación unitaria, las Secciones Sindicales de los sindicatos firmantes del convenio, cuando ostenten conjuntamente la mayoría del conjunto de delegados de personal y miembros de los comités de empresa, podrán constituirse de forma conjunta en órgano sindical de interlocución con la empresa para la aplicación del convenio, con una composición proporcional a la que tengan en el conjunto de la representación unitaria, garantizando en todo caso la presencia de como mínimo un representante de cada uno de dichos sindicatos firmantes que tengan al menos un 10% de representatividad en ese ámbito.

Son competencias y funciones de la Comisión Sindical:

a) Designar a los miembros de la Comisión Negociadora que les correspondan en función de su representación para la realización de las funciones de negociación colectiva establecidas en el Capítulo I, Título III, del Estatuto de los Trabajadores. En esta comisión negociadora se incluirán los representantes de los sindicatos no presentes en la Comisión Sindical y que legalmente les corresponda.

b) En el mismo sentido, ser el Órgano competente para acordar la denuncia, prorroga y revisión de este Convenio Colectivo, conforme a lo establecido en el mismo.

c) La facultad de solicitar e interponer conflicto colectivo, declaración de huelga legal o cualquier tipo de reclamación.

d) Intervenir en los asuntos que afecten a más de un centro de trabajo, o centro directivo territorial, o sean sometidos al mismo por los Comités de Centro territoriales.

e) Ser informado de la imposición de sanciones a los trabajadores.

f) Ser informado de los traslados del personal siempre que implique el paso a otra provincia.

g) Recibir información de las modificaciones de la organización funcional en los centros y áreas de actividad del convenio.

h) Recibir información sobre la modificación en el sistema de organización del trabajo.

i) Seguimiento del Calendario de la transformación de los contratos fijos discontinuos a indefinidos a tiempo completo.

j) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

k) Cuantas otras funciones y competencias se deriven de lo establecido en la legislación vigente.

l) La Comisión Sindical estará compuesta por 5 miembros. Cuando se traten temas de cierta complejidad podrán incorporarse asesores externos de manera puntual para tratar el asunto en cuestión, con un máximo de dos por cada sección sindical presente.

Artículo 50. Derechos sindicales.

1. Horas sindicales.

Los miembros del comité de centro territorial dispondrán, para las oportunas gestiones sindicales, de las horas mensuales retribuidas que les corresponda por el Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende incluido en este número máximo, las horas que puedan utilizar los representantes de personal, que a su vez sean designados Delegados de Prevención y Salud Laboral, para el ejercicio de las funciones previstas en el presente Convenio.

Para la conciliación necesaria entre el derecho al crédito sindical anteriormente establecido y una adecuada organización del trabajo, los miembros del Comité de centro territorial afectados por este convenio colectivo, deberán tramitar su solicitud por escrito con al menos con 48 horas de anticipación al inicio del permiso retribuido, refiriendo brevemente la causa que lo motiva. No computarán en el plazo mínimo de solicitud establecido, los descansos o festivos. En los casos en que la disposición de crédito de horas sindicales se pretenda hacer de manera programada o por tiempo superior a una jornada, se deberá comunicar a la empresa con al menos 5 días laborables de antelación.

2. Garantías sindicales.

Los miembros del comité de centro territorial gozarán de las garantías

establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de aplicación.

3. De las Secciones Sindicales.

Las secciones sindicales previstas en la legislación vigente se constituirán y regularán su funcionamiento de acuerdo con el procedimiento que se establezca para el ámbito general de la empresa.

Artículo 51. Derecho aplicable.

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones complementarias.

Disposición transitoria

Los salarios especificados para aplicar en 2008 incluyen cualquier subida que pudiera corresponder de acuerdo con lo establecido en la Ley de presupuestos de la Comunidad de Andalucía para ese ejercicio.

Disposición final

Quedarán derogados todos los Reglamentos y acuerdos que pudieran estar ligados al convenio anterior.

Anexo I

Tabla salarial por grupos y categorías

Tabla Salarial a aplicar 1/enero/2008

Categorías	Salario Base	Plus Jefe Grupo	Plus Polivalencia	Plus Disponibilidad	Plus Helitransporte	Cpto. Personal	Salario Mes	Importe Paga Extra	Salario Año	Salario a 12 meses(Paga prorrateada)
Jefe Grupo Brica	1.100.00	225.00		200.00	200.00		1.725.00€	1.100.00€	22.900.00€	1.908.33€
Especialista Brica	1.100.00			200.00	200.00		1.500.00€	1.100.00€	20.200.00€	1.683.33€
Jefe Grupo Prevención y Extición	1.100.00	200.00		200.00	120.00		1.620.00€	1.100.00€	21.640.00€	1.803.33€
Conductor Grupo Vehículos Transporte Reten	960.00			200.00			1.160.00€	960.00€	15.840.00€	1.320.00€
Especialista Prevención y Extinción	1.100.00			200.00	120.00		1.420.00€	1.100.00€	19.420.00€	1.603.33€
Capataz	960.00		120.00			78.63	1.158.63€	960.00€	15.823.56€	1.318.63€
Especialista Forestal	960.00		120.00				1.080.00€	960.00€	14.880.00€	1.240.00€
Conductor Operador Autobombas	1065.00			200.00			1.265.00€	1.065.00€	17.310.00€	1.442.50€
Vigilante (6 meses)	960.00						960.00€	960.00€	6.720.00€	1.120.00€
Operador Consola	960.00						960.00€	960.00€	13.440.00€	1.120.00€
Operador Consola (6 meses)	960.00						960.00€	960.00€	6.720.00€	1.120.00€
Guarda	960.00		50.00				1.010.00€	960.00€	14.040.00€	1.170.00€

Conductor Operador UMMT/UNASIF	960.00	200.00	1.160.00€	960.00€	15.840.00€	1.320.00€

Anexo II

Protocolo de baterías de pruebas y tests para la evaluación de las condiciones y aptitud físicas de los trabajadores encuadrados en categorías y ocupaciones del dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales de la comunidad autónoma de Andalucía.

Con la Batería de "Tests de INFOCA" que aquí se establece, se podrá conocer cuál es el nivel de aptitud física laboral del personal que trabaja en tareas de prevención y extinción de incendios forestales.

OBJETIVOS DE LA BATERÍA DE "TESTS INFOCA"

1. Conocer el grado de aptitud física de la persona valorada.

2. Permitir a la empresa el conocimiento de cuál es el nivel de preparación de todo el dispositivo.

3. Dotar al trabajador y a la empresa del conocimiento de cómo está preparada dicha persona (estado operacional), para saber hasta dónde puede llegar a mejorar.

4. Estimular al personal de la empresa a incrementar el interés y vinculación sobre el correcto desarrollo de la condición física y preparación del trabajador.

5. Ayudar al trabajador a adoptar una actitud positiva hacia la preparación física, tomando conciencia de su condición física.

6. Estudiar longitudinalmente distintas variables de la condición física a lo largo de diferentes campañas.

A. Batería de tests para la valoración de la condición física al personal adscrito a las labores de prevención y extinción de incendios forestales;"Batería de tests INFOCA"

1. Baremación:

A través de esta se va a categorizar la aptitud física de un trabajador. Esta categorización no es más que una valoración del individuo y de su capacidad para realizar ciertas labores con un mínimo de seguridad garantizada.

2. Procedimiento de valoración de los resultados.

Para obtener un índice compuesto de los resultados obtenidos en el conjunto de

la batería, se realiza la suma ponderada de los índices simples de cada una de las pruebas que la componen. El peso porcentual establecido para cada prueba se ajusta a la importancia que tiene, en las tareas específicas de prevención y extinción, la cualidad física que con ella se mide según se establece en Figura 1:

3. Método para la obtención del resultado final de los tests.

Para que los resultados de los distintos tests se puedan sumar ponderadamente, hay que normalizar los resultados de cada prueba previamente. No se puede comparar los datos obtenidos de la prueba del Course Navette con los de las flexiones de brazos. Para eso se la ha aplicado a cada prueba la siguiente fórmula

Resultado Normalizado de la Prueba = 5 + ((5 x (R – min.) / (Max - min.))

A cada valor de prueba se le aplica el coeficiente de ponderación para que al final se pueda obtener un resultado final o Aptitud Física.

Baremo vigente en las pruebas físicas para las categorías profesionales:

PUNTOS	SALTO HORIZ	FLEXIONES	6*6	CN
Ponderación	15%	15%	30%	40%
Mínima	1.30	12	17	6
5 Puntos	1.40	12	17	6
10 Puntos	1.90	27	12	11

Las categorías profesionales que están obligados a realizar las pruebas físicas deben realizar, y los umbrales mínimos de seguridad para cada una de ellas se recogen en los puntos 4 y 5 del artículo 33 de este convenio colectivo.

4. Protocolo para la realización de la batería y la evaluación de la condición física.

4. A. Indicaciones generales.

Antes de empezar las pruebas o tests físicos hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

-Preparación del espacio, aparatos, medios auxiliares, etc. para la realización de la prueba (calibración de los aparatos).

- Estandarización de las pruebas:

-La prueba ha de realizarse en condiciones temporales, espaciales y materiales comparables.

-Hay que explicar detalladamente a los sujetos el sentido y el objetivo de las pruebas.

-Los participantes en las pruebas han de ser estimulados a dar el máximo rendimiento posible; conviene eliminar algún eventual miedo a las pruebas.

-Hay que leer las instrucciones para las pruebas y mostrar el modo de acción.

-Controlar el tiempo de calentamiento, así como la intensidad de éste.

- Llamar la atención sobre el cumplimiento estricto de las instrucciones de la prueba.

-Hay que neutralizar en la medida de lo posible las influencias, de tal manera que no contaminen la realización de las pruebas.

-La información del resultado (conocimiento de resultado) se proporcionará lo más pronto que se pueda. Es importante que el sujeto tenga una orientación de su aptitud.

4. B. Orden de realización de los tests.

El orden de las pruebas aquí descrito puede variar según las necesidades operativas, siendo el Course Navette siempre la última prueba a realizar.

2.ª Evaluación de la fuerza (seguidas mismo sujeto):

-CMJ horizontal o salto horizontal.

-Flexiones de brazos.

3.ª Evaluación de la velocidad–coordinación.

-6 x 6 m con obstáculo.

4.º Evaluación de la Resistencia (mínimo 10’ entre pruebas) (dependiendo del núm. de personas que van a colaborar en la valoración).

- Course Navette.

Tests para la evaluación de la fuerza.

«CMJ horizontal».

Objetivo: Valorar el nivel de fuerza reactiva explosiva elástica del tren inferior (Correlación CMJH-CN).

Protocolo.

Material: Cinta métrica y tiza.

Descripción.

Posición inicial: El sujeto se coloca derecho con los pies ligeramente separados (anchura de los hombros), los talones se colocan pegados a la línea de partida. Las manos se ponen a la altura de las caderas, adoptando una posición en jarra con los brazos.

Desarrollo: Tomará impulso para el salto flexionando las piernas, aproximadamente 90º, para a continuación saltar realizando una extensión de piernas. Los brazos no se despegan en ningún momento de las caderas.

Finalización: En el momento de la caída ha de mantener los pies en el mismo lugar donde ha realizado el primer contacto sin perder el equilibrio.

Consignas:

-Al caer deberán mantener el equilibrio si llegar a apoyarse en el suelo con las manos.

-No se puede realizar un salto previo para tomar impulso. - Se debe impulsar con los dos pies a la misma vez.

-Se medirá a partir del talón del pie que esté más cerca de la línea de salida. Instrucciones:

- Se realizarán tres intentos, de los cuales se elegirán los dos mejores, y se hará la media de estos.

-No hay tiempo de descanso entre los saltos.

-El sujeto realizará el salto cuando se le de la señal.

-Los saltos se harán entre las líneas marcadas (20 cm).

Test para la evaluación de la fuerza.

«Flexión de brazos».

Objetivo: Conocer la capacidad de resistencia de la fuerza del tren superior.

Protocolo.

Descripción.

Posición inicial: El sujeto se coloca boca abajo con el cuerpo totalmente estirado (tronco, caderas y tobillos forman una línea recta), solo apoyará pies y manos. Las manos se apoyan a la altura de los hombros.

Desarrollo: El sujeto ha de realizar flexiones de brazos hasta el agotamiento. Para que una repetición se considere correcta el ejecutante debe flexionar los brazos hasta formar un ángulo de 90º con los codos y extenderlos hasta un ángulo de 180º con los codos.

Finalización: En el momento en que el individuo no pueda realizar correctamente el ejercicio.

Consignas:

- El cuerpo se debe mantener recto durante todo el recorrido.

-No se permitirá contactar con otra parte que no sea pies y manos para realizar la flexo-extensión. Instrucciones:

-La prueba sólo se realizará una vez hasta que el sujeto llegue a la fatiga total.

-No se permitirán pausas o paradas superiores a tres segundos.

-Se registra y puntúa el número de flexiones realizadas correctamente.

Test para la evaluación de la velocidad-coordinación.

«Velocidad 6x6 m con obstáculo»

Objetivo: Medir la velocidad de desplazamiento además de la coordinación.

Protocolo.

Material: Banco de 40 cm de altura.

Líneas adhesivas o tiza.

Cronómetro digital.

Descripción.

Posición inicial: El sujeto se coloca derecho con los pies ligeramente separados (anchura de los hombros), la punta de los pies pegadas a la línea de partida. Tronco erguido y brazos pegados a éste.

Desarrollo: A la señal de «listos» «ya», el ejecutante tomará la salida. La prueba consiste en realizar tres recorridos de ida y vuelta a la máxima velocidad, salvando el obstáculo que se encuentra en la mitad del recorrido. Es condición indispensable sobrepasar la línea siempre con los dos pies.

Finalización: La prueba finalizará en el momento que el ejecutante realice los tres

recorridos, pisando la línea de llegada para que se detenga el cronómetro.

Consignas:

-En cada recorrido será condición indispensable que el sujeto sobrepase la línea con los dos pies.

-El banco hay que sortearlo por encima. Dos veces por recorrido (en la ida y en la vuelta).

- Si el banco es derribado el intento se considerará nulo.

Instrucciones:

-En el caso de que haya alguna caída o resbalón podrá repetirse la prueba. Máximo dos intentos.

- En caso de repetirse la prueba se le dejará un descanso de 3 min.

- Si el sujeto sale antes de que se le de la señal, el intento se considerará nulo, por lo que solo contará con otra oportunidad para poder ejecutar la prueba.

-Si en alguno de los recorridos el sujeto no sobrepasa la línea se le advertirá una vez, a la segunda se le considerará intento nulo.

Test para la evaluación de la resistencia.

«Course Navette».

Objetivo: Cálculo indirecto del consumo máximo de oxígeno (VO2 máx.).

Protocolo.

Material: Reproductor de sonido, cinta cassette, tiza, espacio plano limitado entre 20 m.

Descripción:

Posición inicial: Los ejecutantes se colocarán detrás de la línea a 1 m de distancia entre ellos.

Desarrollo: Se pondrá en marcha el reproductor de sonido. Al oír la señal de salida tendrán que desplazarse hasta la línea contraria (20 m) y pisarla esperando volver a oír la siguiente señal. Se ha de intentar seguir el ritmo del magnetófono.

Finalización: Repetirá constantemente este ciclo hasta que no pueda llegar a pisar la línea en el momento que la señale el cassette. En ese momento se retirará de

la prueba recordando el último palier que haya escuchado.

Consignas:

- La línea debe ser pisada en el tiempo permitido, nunca podrá ir a pisar la otra línea sin haber pisado la que le corresponde.

- No podrá ir a pisar la siguiente línea hasta que no haya oído la señal.

Instrucciones:

- Se realizará un solo intento.

-Emitir la explicación del test contenido en la cinta antes de comenzar la prueba.

-Colocar el reproductor de sonido en un lugar donde lo puedan escuchar bien todos los participantes.

Anexo III

Grados de consanguinidad

Grados		Titular		
1º	Padres	Cónyuge	Hijos	Suegros
2º	Abuelos	Nietos	Hermanos	Cuñados

Anexo IV

Perfiles de las categorías profesionales

A) PARA TODO EL PERSONAL

1. Requisitos generales.

-Mayoría de edad, con preferencia menos de 55 años en las categorías que integran el grupo de retenes del área funcional operativa.

-Permiso de conducir requerido para cada ocupación.

-En situación de desempleo.

-Conocimiento del terreno objeto de actuación, así como, de la cubierta vegetal y conocimiento del comportamiento de la misma ante el fuego.

-Se valorará positivamente la experiencia adquirida en funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.

- Nivel de estudios que exija el puesto que se vaya a ocupar.

2. Aptitud física.

2.1. Estado de salud.

Estado de salud físico normal, con las exclusiones siguientes:

-No padecer ningún tipo de minusvalía o defecto físico que imposibilite el desarrollo normal del trabajo a desarrollar en cada uno de los puestos.

-No padecer enfermedades de tipo cardio-vascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones contra incendios.

2.2. Condiciones físicas.

Estar en buenas condiciones físicas (según lo establecido en el Anexo IV, relativo a la batería de Test INFOCA).

3. Aptitud psicológica.

3.1. Factores intelectuales y cognitivos.

Obtener un percentil igual o superior a 50 en las siguientes áreas:

- Inteligencia general igual o superior al percentil 50 de su grupo de edad.

-Capacidad de comprensión y fluidez verbal.

-Razonamiento verbal y espacial.

-Memoria visual y auditiva.

-Resistencia a la fatiga.

-Comprensión de órdenes.

-Capacidad de reacción sensomotora.

3.2. Características de personalidad.

Ausencia de las siguientes psicopatologías, o de indicios de las mismas:

a) Hipocondriasis. Depresivos preocupados por la alteración de las funciones de su cuerpo.

b) Depresión. Se centra en los pensamientos de autodestrucción; evalúa la incapacidad de enfrentarse a las exigencias inmediatas y personas agotadas que a menudo la vida les parece vacía y solitaria.

c) Paranoia. Síndrome paranoico: declaraciones de recelo, sensación de injusticia y persecución, celos con respecto a otros, cierto cinismo sobre la naturaleza humana y miedos a ser envenenados.

d) Desviación psicopática. Evalúa la inhibición hacia el peligro, dolor físico o las críticas sociales (valoración de ciertos grados en personas neuróticas, esquizofrénicas, alcohólicas, antisociales o en casos de abuso de narcóticos).

e) Esquizofrenia. Dificultades para expresar ideas, impulsos extraños, pérdidas de memoria, sentimientos de irrealidad y alucinaciones.

f) Psicastenia. Evalúa conductas obsesivas sobre las que el sujeto declara tener poco autocontrol.

g) Desajuste psicológico. Evalúa desviaciones en el área de la autovaloración de la realidad (personas que se consideran sin éxito, un desastre, que no valen para nada).

h) Neuroticismo: Valora el grado de equilibrio emocional del sujeto, nivel de ansiedad, desórdenes psicosomáticos y trastornos depresivos.

i) Desórdenes relacionales: Valora los distintos patrones de relación social del individuo con respecto al grupo y al ambiente en que se desenvuelve.

j) Conductas adictivas: Detecta la posibilidad de personas con problemas de adicción, alcohólicas o casos de abuso de sustancias tóxicas.

k) Conducta antisocial: Valora los comportamientos que pueden salirse de la realidad social y llegar a convertirse en delictivos.

B) ADICIONALMENTE, PARA JEFES DE BRICA Y JEFES DE GRUPO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN

Rasgos psicológicos inherentes al puesto.

-Habilidad para coordinar equipos de trabajo.

-Facilidad para la toma de decisiones bajo presión.

-Buenas dotes organizativas.

-Sentido de la responsabilidad.