

Acta de la Reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la Región de Murcia

Asistentes:

Por la parte empresarial:

- José Antonio Tomás García
- Fulgencio Vives Bañón
- Joaquín Cuenca Bosque

Asesores:

- Pedro José Cuenca Martínez
- Pedro García Pujante

Representación Social:

- María Mercedes Martínez García - UGT
- Mariano López Zuñel - UGT
- Carlos Javier Odriozola Navarro - UGT

Asesor:

- Alfonso Jiménez Rodríguez – UGT
- Eulogio Bielsa Bermejo – CC.OO.

Asesor:

- Antonio Alcolea Aullón – CC.OO.

En Murcia a 12 de febrero de dos mil ocho, siendo las diecisiete horas, en los locales de la Federación de Servicios de UGT, sitos en C/ Santa Teresa, 10 – 7.º - Murcia, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Región de Murcia, para tratar como único punto del Orden del día la Revisión Salarial del citado convenio.

Abierto el acto para tratar como punto del Orden del Día, la revisión salarial para el año 2008, según lo establecido en el artículo 15 del convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas y Despachos publicado en el BORM de fecha 8 de mayo de 2006, se establece una subida del IPC nacional del año anterior (4.20%) más un punto, estableciendo como tope el 5% según tabla adjunta.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las dieciocho horas del día antes citado.

Por la Parte Empresarial.

Por la Parte Social.

Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos Región de Murcia

Tabla Salarial Año 2008

| | Año 2008 |
|---|----------|
| Categorías Profesionales | |
| Grupo I.- Personal Titulado | |
| Titulado Grado Superior | 1166,64 |
| Titulado Grado Medio | 1014,49 |
| Grupo II.- Personal Administrativo | |
| Jefes Superiores | 1014,49 |
| Jefes de Primera | 1014,49 |
| Jefes de Reporteros | 893,19 |

| | |
|--------------------------------|--------|
| Oficial de Primera | 846,67 |
| Oficial de Segunda-Visitadores | 785,39 |
| Auxiliares Administrativos | 754,65 |
| Telefonistas-Recepcionistas | 754,65 |
| Aspirantes de 16 y 17 años | 600,00 |

Grupo III.- Personal Técnico de Oficina

| | |
|-------------------------|---------|
| Jefes de Equipo | 1014,49 |
| Programador de Máquinas | 893,19 |
| Jefes de Informática | 1014,49 |
| Delineantes | 785,39 |

Grupo IV.- Personal Especialista de Oficina

| | |
|----------------------|--------|
| Jefes de Máquinas | 846,67 |
| Operadores Tabulares | 785,39 |
| Operadores Máquinas | 785,39 |
| Calcador-Perforistas | 785,39 |

Grupo V.- Personal Subalterno

| | |
|----------------------|--------|
| Conserje Mayor | 785,39 |
| Conserje-Ordenanza | 754,65 |
| Limpiador/a | 754,65 |
| Botones 16 y 17 años | 600,00 |

Grupo VI.- Oficios Varios

| | |
|-------------------------------------|--------|
| Encargado | 785,39 |
| Oficiales-Conductores | 785,39 |
| Ayudantes-Operadores | 754,65 |
| Gastos locomoción; 791,83 € | |
| Gastos locomoción 11 meses: 71,99 € | |
| Gastos locomoción 12 meses: 65,98 € | |

Consejería de Empleo y Formación

6611 Resolución de 12-05-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para TRAGSA (Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales).- Exp. 200844110011.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de TRAGSA (Servicio Vigilancia, Prevención

y Extinción Incendios Forestales), (Código de Convenio número 3003082) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 3-08-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 12 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

I Convenio del Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia

Preámbulo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se reconocen mutuamente la legitimación suficiente para negociar el contenido del mismo.

Dadas las peculiaridades existentes entre los cometidos de los colectivos afectados así como las diferencias en cuanto a la organización y dependencia de los mismos al presente Convenio Colectivo se determinara en el artículo adecuado las correspondientes al Servicio de Vigilancia Fijo y Móvil (en adelante VIFOR), Brigadas Forestales de Extinción (en adelante BRIFOR), Brigadas Helitransportadas (en adelante BRIHELI), Servicio de Operadores de Radio-comunicación en Base (en adelante SORC) y Brigadas Auxiliares (en adelante BRIAX).

Capítulo I.

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento en las actividades vinculadas al personal de TRAGSA adscrito al Servicio de BRIFOR, BRIHELI, VIFOR, SORC y BRIAX (en adelante Servicio) dependiente de la Consejería competente en materia de Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en las actuaciones que, con motivo de catástrofes o emergencias, TRAGSA (en adelante la Empresa) deba realizar en dicha Comunidad Autónoma, especialmente en su medio natural.

Las actividades de emergencia, distintas de las de extinción de incendios forestales, se incorporarán al Servicio conforme a un plan de implantación en el que se recoja un calendario de actuaciones, se hayan realizado las evaluaciones de los riesgos que comporten cada una de las nuevas actividades, se haya impartido la formación precisa y se haya dotado a los componentes del Servicio de los equipamientos adecuados.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El contenido del presente Convenio será de aplicación a los trabajadores/as de la Empresa TRAGSA, adjudicataria del Servicio que, bajo relación jurídico-laboral, realicen las actividades señaladas en el Artículo anterior.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

El presente Convenio es de exclusiva aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de 2 años en todos sus contenidos, con vigencia retroactiva desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008, excepto en las condiciones económicas para el 2008, comprometiéndose las partes en que deben de ser acordadas antes del 30 de septiembre de 2007, así como en aquellos otros en los que se defina expresamente un plazo de vigencia distinto.

A estos efectos, y tras la firma del presente convenio, la Comisión Negociadora del mismo continuará las reuniones necesarias para formalizar el acuerdo económico del 2008.

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año salvo que sea denunciado por alguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de terminación de su duración ordinaria. Mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio será de aplicación el vigente, excepto en los aspectos de carácter económico, que serán revisados anualmente.

Hasta el momento de entrada en vigor del nuevo Convenio, se incrementarán automáticamente los conceptos salariales en la cuantía que señale el IPC real del año anterior.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Ambas partes convienen que las condiciones fijadas en este Convenio Colectivo serán de aplicación en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a la revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que la autoridad u órgano competente en la materia declarase nula alguna de las partes contenidas en el presente Convenio, este quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado su contenido, bien parcialmente o en su totalidad, por la Mesa Negociadora del Convenio.

En estos supuestos, las partes signatarias del Convenio se comprometen a reunirse, dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de estudiar el problema planteado.

Si no se llegase a un acuerdo en el plazo de treinta días desde la primera reunión, ambas partes se comprometen a fijar un calendario para proceder a la renegociación del Convenio en su totalidad.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia de este Convenio se alcanzaran acuerdos de ámbito estatal o regional y estos afectasen al contenido actual del presente Convenio se procedería a convocar a la Comisión negociadora para su tratamiento.

Los acuerdos alcanzados en esta Comisión Negociadora sobre las nuevas materias quedarían incorporados como un todo indivisible al actual Convenio Colectivo.

Artículo 6.- Estabilidad en el empleo.

En desarrollo y ejecución del II Pacto para la Estabilidad de la Región de Murcia, y conforme a los Acuerdos de Colaboración entre dicha Comunidad Autónoma y la Empresa de Transformación Agraria (TRAGSA) de fecha 9 de abril de 2007, se establecen los siguientes compromisos:

6.1. Todo el personal que hubiera sido empleado en la modalidad de obra o servicio determinado y cuyo periodo de contratación abarque un mínimo de seis meses, (tanto de forma ininterrumpida como continua), será contratado por TRAGSA ajustándose a la modalidad del contrato de fijos-discontinuos. Dicha conversión se aplicará a todos los trabajadores contratados anteriormente por dicha mercantil para llevar a cabo los encargos de la Consejería competente en materia de Medio Ambiente, para la realización de trabajos integrales de selvicultura preventiva, vigilancia y extinción de incendios forestales de la Región de Murcia, siempre que acrediten la antigüedad de 6 meses requerida.

6.2. Todo el personal que no pueda acreditar la antigüedad requerida en el apartado anterior, y una vez que cumpla la condición de haber estado contratado en la modalidad de contrato de obra o servicio determinado por un periodo que comprenda como mínimo de 6 meses (de forma tanto interrumpida como continuada), pasará a ser contratado por TRAGSA en la modalidad de fijo discontinuo. Todo lo anterior a partir del próximo y de los sucesivos encargos de trabajos relativos a los trabajos integrales reseñados.

6.3. Igualmente, todo el personal que sea contratado por primera vez a partir de la fecha de firma del convenio entre la Consejería de Industria y Medio Ambiente y la empresa TRAGSA, estará sometido a las mismas condiciones de reconversión de su contrato por obra y servicio determinado por la modalidad de fijos discontinuos una vez que cumplan de seis meses requerida (tanto de forma interrumpida como continua). Todo lo anterior referido a los sucesivos encargos de los trabajos integrales recogidos en el objeto convencional.

6.4. Conforme al acuerdo de fecha de 25 de julio de 2006 alcanzado entre la Consejería de Industria y Medio Ambiente y con el propósito de ordenar los recursos existentes y aprovechar la experiencia de los mismos, los trabajos de prevención consistentes en las tareas de selvicultura preventiva y mantenimiento y mejora de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales, se realizarán por el personal integrante de las BRIFOR, siempre que técnicamente sea posible, con el objeto de mantener la actividad de ocho Brigadas Forestales de Extinción durante todo el año y permitir que el resto de los mismos (ocho) prolonguen la suya durante ocho meses de forma rotatoria, con el objetivo final de que paulatinamente se mantenga su actividad durante los doce meses del año. Además, siempre que sea técnica y presupuestariamente posible, el personal integrante de las BRIFOR de El Sabinar, Yecla y Zarcilla de Ramos (helitransportada) prolongarán su actividad hasta siete meses, desarrollando las actividades de prevención referidas anteriormente.

6.5. Los trabajadores fijos discontinuos del servicio quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal Fijo Discontinuo del Servicio (RPFDS), que serán confeccionadas, por categorías profesionales, a la finalización de cada Campaña por la Empresa y recogidas en las correspondientes Actas de Aplicación del mismo, en donde se hará constar, además de los datos de los trabajadores, su puesto en el Servicio, la antigüedad total en el Servicio y los puestos que quedarán vacantes.

Artículo 7.- Constitución de la comisión.

En el plazo máximo de un mes de la firma del presente Convenio se constituirá la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio (en adelante CIV) Serán vocales de la misma tres representantes de la parte social y tres de la parte empresarial que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio como titulares o suplentes. Cada representación podrá ir acompañada de un asesor. Como trabajos iniciales, la CIV redactará el Reglamento de Funcionamiento, que regule el funcionamiento de la misma.

7.1.- Funciones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio de todas las instancias de los interesados en las que soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio y especialmente las referentes a clasificación profesional, siempre que no hubiesen sido resueltas favorablemente para los interesados.

d) Participación en la elaboración y seguimiento de los Planes de Formación a través del Comité de Empresa.

e) Participación en la elaboración y seguimiento de las actividades tendentes a la Prevención de Riesgos Laborales, materiales, vehículos, EPI'S, etc., a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

f) Información y seguimiento del procedimiento de conversión de trabajadores eventual en fijos, en aplicación efectiva de la estabilidad en el empleo y, en especial, de lo contenido en el II Pacto por la Estabilidad en el Empleo, firmado entre las partes sociales y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

g) Conocimiento y participación en la creación de los baremos de méritos para la cobertura de las posibles vacantes en la fase de promoción interna.

h) Conocer el estado todas de las instalaciones, materiales y vehículos y proponer su mejora y adecuación con arreglo a la normativa vigente, a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

i) Designar a los integrantes y/o el número de miembros de las distintas comisiones y comités de trabajo para el desarrollo de los aspectos contemplados en este Convenio.

7.2.- Reuniones.

Las reuniones de la CIV podrán ser ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se celebrarán cada dos meses.

Las Extraordinarias en el plazo máximo de siete días a petición de cualquiera de las dos partes, con comunicación expresa del orden del día.

7.3.- Adopción de acuerdos.

Los acuerdos de la CIV que impliquen interpretación o aplicación del contenido del presente Convenio Colectivo se tomarán por decisión de dos tercios de la misma, incluyendo en el Acta la posición de cada una de las partes.

En este caso la CIV actuará con funciones normativas, por lo que dichas decisiones tendrán el mismo rango y eficacia que el propio convenio. En consecuencia deberán someterse a las autoridades competentes para su publicación como parte integrante del Convenio. El régimen de funcionamiento de la CIV podrá ser modificado por acuerdo de esta, a fin de adecuarlo a la índole de la cuestión debatida.

Artículo 8.- Organización de los servicios.

La organización de los Servicios es competencia exclusiva de la Consejería que ostente las competencias en Medio Ambiente.

Artículo 9.- Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba para aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez, durante el cual ostentarán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los de resolución del contrato que podrá producirse a instancias de cualquiera de las dos partes.

La duración del periodo de prueba será:

- * Personal no titulado: 30 días naturales.
- * Personal titulado o asimilado: 6 meses.

Capítulo II.

Clasificación profesional.

Definición y designación de funciones.

Trabajo de inferior y/o superior categoría.

Artículo 10.- Grupos Profesionales y Categorías Laborales.

Los grupos profesionales así como las categorías laborales existentes en el Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia son:

Grupo 1: Grupo Profesional de Vigilancia. (VIFOR)

Grupo 2: Grupo Profesional de Prevención y Extinción de Incendios Forestales. (BRIFOR)

Grupo 3: Grupo Profesional de Prevención y Extinción de Incendios Helitransportado. (BRIHELI)

Grupo 4: Grupo Profesional de Brigadas Auxiliares. (BRIAX)

Grupo 5: Servicio de Operadores de Radio-comunicación en Base (SORC)

10.1. VIFOR. Categorías Laborales.

- a) Vigilante Forestal de puesto fijo.

10.2. BRIFOR. Categorías Laborales.

- a) Capataz coordinador BRIFOR.
- b) Especialista defensa contra Incendios Forestales.
- c) Conductor.

10.3. BRIHELI. Categorías Laborales.

- a) Capataz BRIHELI.
- b) Especialista defensa contra Incendios Forestales Helitransportado.

10.4. BRIAX. Categorías Laborales.

- a) Especialista defensa contra Incendios Forestales con movilidad geográfica.

10.5.- SORC. Categorías Laborales.

- a) Operador radio comunicaciones en base.
- b) Técnico de mantenimiento de la Red de Radiocomunicaciones.

Artículo 11.- Definición y asignación de funciones.

11.1.- Definición de funciones Grupo Profesional de Vigilancia. VIFOR.

- a) Vigilante forestal permanente.

Los vigilantes fijos tienen como misión primordial la de observar el terreno para detectar cualquier señal de posible fuego, informando de ello al CECOP a través de la emisora, además de mantenerse a la escucha de la emisora de forma permanente y atenta. Así mismo dichos vigilantes deben indicar y orientar al personal que se desplace al incendio por los caminos más accesibles y rápidos de llegar al lugar del siniestro, sirviendo si fuera preciso de enlace con la Central si las comunicaciones directas no fueran efectivas, deben estar informados además de cortes de caminos, accesos, etc.

Aprovechando la privilegiada situación de los emplazamientos, la VIFOR puede colaborar con los Agentes Forestales y/o Medioambientales en todas aquellas tareas en donde se necesite de la observación del medio natural, como en actividades de caza, pesca, furtivismo, observación de especies, tránsito de vehículos por zonas no adecuadas o autorizadas, etc.

11.2.- Definición de funciones Grupo Profesional de Prevención y Extinción de Incendios Forestales. BRIFOR

- a) Capataz Coordinador BRIFOR.

Los cometidos del Capataz BRIFOR serán, además de lo establecido para la figura de Especialista Defensa Contra Incendios Forestales en el punto "b", los siguientes:

* Elaboración de partes, estadillos, inventarios, que se establezcan por la empresa como necesarios para el buen orden de las actividades del Servicio.

* Informar a la Empresa y/o Servicio de las necesidades materiales (herramientas, maquinaria, accesorios, etc.) de la unidad en la que esta encuadrado.

* Vigilar y hacer cumplir las instrucciones de la empresa, en especial atención a la utilización por los trabajadores de los EPI's, uniformidad, normas de seguridad en el trabajo, cumplimiento de horarios y tareas y mantenimiento de herramientas, manuales o mecánicas.

b) Especialista defensa contra incendios forestales.

Su tarea principal es atacar el fuego forestal hasta su control y extinción. Para ello, utiliza los medios a disposición de la BRIFOR a la que pertenece, incluyendo el uso de hidrantes mediante tendido de manguera y el uso de la punta de lanza, herramientas manuales como bate-fuegos, polaski, azada, mochila extintora, etc.

Además es capaz de manejar maquinaria auxiliar de obras forestales tales como motosierras, motodesbrozadoras, etc., al tiempo que es conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos, y de los equipos de radio comunicaciones suministrados al Servicio, previa formación por parte de la Empresa.

También tiene como cometido la participación en tareas de trabajos preventivos, formación y las que se programen y se encuentren directamente relacionados con la posibilidad de disminuir el número o la intensidad de los incendios forestales como:

- * Trabajos de selvicultura preventiva.

- * Actuaciones de prevención en quemas agrícolas que, por su volumen o índice de riesgo, aún autorizadas por la Guardería Forestal, puedan resultar peligrosas.

- * Conocimiento, control y conservación, en colaboración con las autoridades responsables, de los puntos de toma de hidrantes para la extinción.

- * Actuaciones de mantenimiento básico y de emergencia en la red de caminos forestales y adecuación para el uso de medios terrestres de extinción.

- * Labores de vigilancia disuasoria.

- * Resolución de emergencias en el monte o zonas rurales.

- * Intervención en planes de emergencias en el medio natural según lo ordene la Consejería competente de la Región de Murcia.

Dichas labores quedarán suspendidas cuando se produzca una situación de alarma o incendios, la cual será prioritaria a cualquier otro requerimiento o función.

c) Conductor.

Es el trabajador especialista defensa contra incendios forestales cuya misión principal es conducir los vehículos del Servicio de la Brigada Forestal de Extinción. Además, es el responsable del mismo, según lo especificado en este Convenio.

Se encargará de que el vehículo tenga siempre los niveles de aceite, agua, presión de neumáticos y combustible necesarios para la intervención inmediata, al igual que el llenado de depósito de agua para la completa operatividad procediendo a su relleno cuando considere que es necesario.

Vigilará y colaborará con el resto de miembros de la Brigada Forestal de Extinción para que todo el material y equipos vayan perfectamente colocados, evitando caídas del mismo o desplazamientos en el interior, así como de la limpieza interior y exterior del vehículo.

Como especialista en la defensa contra incendios forestales, colaborará en todas las tareas asignadas a la

Brigada Forestal de Extinción, siempre y cuando no sea necesaria la operación con el vehículo, como del manejo de la bomba acoplada al vehículo para el suministro de hidrante a las líneas de mangueras, aspiración, presión de trabajo, etc., especialmente en tareas de extinción. Para ello estará equipado con los medios de comunicación adecuados que garanticen el enlace con el resto de la Brigada Forestal de Extinción y con el mando forestal.

11.3.- Definición de funciones Grupo Profesional de Extinción de Incendios Helitransportado. BRIHELI.

a) Capataz BRIHELI.

Los cometidos del Capataz BRIHELI serán, además de lo establecido para la figura de Especialista Lucha Contra Incendios Forestales en el punto 11.2 párrafo b) los siguientes:

- * Elaboración de partes, estadillos, inventarios, que se establezcan por la empresa como necesarios para el buen orden de las actividades del Servicio.

- * Informar a la Empresa y/o Servicio de las necesidades materiales (herramientas, maquinaria, accesorios, etc.) de la unidad en la que esta encuadrado.

- * Vigilar y hacer cumplir las instrucciones de la empresa, en especial atención a la utilización por los trabajadores de los EPI's, uniformidad, normas de seguridad en el trabajo, cumplimiento de horarios y tareas y mantenimiento de herramientas, manuales o mecánicas.

b) Especialista defensa contra incendios forestales helitransportado.

Su tarea principal es atacar el fuego forestal hasta su control y extinción, siendo transportado a la zona del incendio en el helicóptero. Una vez en la zona, combatirá el mismo con herramientas manuales como azadas, bate fuegos, polaski, etc. apoyado por el vertido de hidrantes que se realiza desde el helicóptero, por medio del helibalde.

Será conocedor de las técnicas de colocación y uso del helibalde, así como de las necesarias para el embarque, vuelo y desembarque adecuadas para la seguridad personal, colectiva y de la aeronave.

Realizará trabajos de prevención cuando sea necesario, utilizando para ello las maquinarias adecuadas al uso.

11.4.- BRIAX. Brigadas Auxiliares (Corretornos).

a) Especialista defensa contra incendios forestales con movilidad geográfica.

Sus funciones serán idénticas a las que realiza en cada grupo y categoría el trabajador al que sustituye.

11.5.- SORC. Servicio de Operador de radiocomunicaciones en base.

a) Operador Radio Comunicaciones en Base.

Es el trabajador que se encarga, en las instalaciones habilitadas al efecto por el Servicio, de operar los equipos de comunicaciones que forman parte de la Red, conociendo y aplicando los protocolos de actuación de la misma.

Estará en permanente escucha de los mismos, atendiendo y canalizando el tráfico de mensajes que se gene-

ren dentro de la red y por el mando del Servicio, en especial en emergencias.

b) Técnico de mantenimiento de la Red de Radiocomunicaciones.

Realizará los trabajos para que todos los equipos de radiocomunicaciones, y demás complementos eléctricos asignados al Servicio se encuentren en perfecto estado de funcionamiento.

Artículo 12.- Trabajo de superior o inferior categoría.

Cuando a un trabajador, por necesidades urgentes y perentorias del Servicio, se le asignen tareas que no sean las contempladas dentro de las establecidas para su categoría laboral, percibirá, en el caso de que sean de superior categoría, las retribuciones que para esta categoría se establezcan en el presente Convenio Colectivo.

En el caso de que al trabajador se le asignen tareas de nivel inferior de las que figuran en las específicas de su puesto de trabajo por Grupo Profesional, se mantendrán las retribuciones que originalmente y por su contratación, este trabajador tiene asignadas.

En ningún caso la asignación de un trabajador a tareas de superior o inferior categoría supondrá la promoción y consolidación en este puesto de trabajo.

Los trabajos de superior o inferior categoría serán realizados exclusivamente por el tiempo necesario para cubrir las necesidades urgentes o perentorias, dando comunicación a la CIV, con el fin de determinar si esas tareas necesitan de personal específico para su realización y proponer su contratación o promoción interna, realizará el seguimiento de tales actividades en sus reuniones ordinarias.

No se podrá asignar tareas de superior categoría a un mismo trabajador por periodos superiores a sesenta días naturales. En el supuesto que se necesitase mantener dicha variación, se rotarán en el puesto todos los trabajadores de su mismo Grupo Profesional asignados a su puesto de trabajo, destino o Brigada dentro del Servicio, con un tiempo máximo de 180 días de forma rotatoria.

Así mismo, no se podrá asignar tareas de inferior categoría a un mismo trabajador por un periodo máximo de 15 días naturales. En el supuesto que se necesitase mantener dicha variación, se rotarán en el puesto todos los trabajadores de su mismo Grupo Profesional asignados a su puesto de trabajo, destino o Brigada dentro del Servicio, con un tiempo máximo de 60 días de forma rotatoria.

Transcurrido los plazos máximos citados (60 y 180 días) deberá procederse a la cobertura de la plaza, bien de manera interina o definitiva.

Capítulo III.

Complementos, vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 13.- Complemento incapacidad temporal.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento por parte de la empresa que garantice, des-

de el día siguiente a la baja médica, el 100% de la base reguladora del mes anterior.

En el caso de que dicha incapacidad se produzca por enfermedad común o accidente no laboral y sea precisa la hospitalización en planta del trabajador, este tendrá derecho a percibir el complemento anteriormente citado desde el día siguiente de la baja médica hasta el sexagésimo día del alta hospitalaria.

Artículo 14.- Vacaciones, permisos y licencias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones de 31 días naturales al año, o la parte proporcional en caso de ser inferior el periodo de contratación, dentro del año en el que genera el derecho a las mismas.

El disfrute de las mismas será obligatorio y podrá fraccionarse a petición en dos periodos (de 15 y 16 días) previa solicitud, con un mes de antelación.

Cuando un trabajador cause baja por accidente estando disfrutando las vacaciones, o comience el periodo vacacional en esa situación, las mismas se verán interrumpidas, teniendo derecho a disfrutarlas una vez en situación de alta, dentro del resto de los meses establecidos para ello.

Dentro del último mes del año anterior a su disfrute, la empresa y la representación sindical elaborarán el calendario de turnos de vacaciones:

* El disfrute de las mismas se realizarán dentro del periodo comprendido entre el 16 de octubre al 14 de mayo (ambos inclusive).

* Mensualmente y por Brigada solamente podrá disfrutar las vacaciones un trabajador o dos, fraccionadas de modo no coincidente.

* Se establecerán turnos rotativos para el disfrute de las vacaciones.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y no recuperable, por los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio en cualquiera de sus formas civil o religiosa, o unión de hecho acreditado mediante certificado de inscripción en el Registro Oficial correspondiente.

b) 15 días en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogida. En el caso de parto, adopción o acogida múltiple, el permiso se incrementará en 2 días, más dos días en caso de existir desplazamiento.

c) Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta de 2.º grado de consanguinidad o afinidad. De necesitarse desplazamiento, el plazo se aumentará en 2 días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de hijo, hermano, padre o madre.

f) Un máximo de diez días año para la asistencia a que deba concurrir el trabajador para la obtención de un título académico o profesional con previo aviso y posterior justificación.

g) El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del interesado, previo aviso siempre que sea posible, y justificación posterior.

h) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público, personal e inexcusable, previo aviso con justificación posterior.

i) El tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, se tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo. Voluntariamente podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. No obstante lo anterior la mujer, por su voluntad, podrá sustituir esta reducción diaria de la jornada y acumularla en días completos por un total de 2 semanas a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

k) Los trabajadores podrán realizar cambios de turnos previa solicitud a la Empresa, hasta un máximo de dos cambios de turno por trabajador y periodo de 30 días. La solicitud de los mismos deberá formularse por escrito, en el que se especifiquen el día permutado, el día que se devuelve y las firmas de los trabajadores implicados en dichos cambios. La solicitud debe realizarse con un mínimo de 5 días de antelación siempre que sea posible. Los cambios que superen esta cantidad deberán ser autorizados expresamente por Tragsa.

l) Los trabajadores del Servicio afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán, para la realización de asuntos particulares, un total de tres días laborales anuales.

Con carácter excepcional y mediando causa debidamente justificada, el trabajador podrá solicitar licencia no retribuida para ausentarse del trabajo por asuntos particulares, hasta un máximo de un mes por cómputo anual. La empresa valorará los motivos en que se fundamenta la solicitud y procederá a su denegación o aprobación argumentado la misma, en razón a las necesidades del servicio.

Estos periodos constarán como trabajo efectivo a efectos de la RPFDS. La reincorporación al trabajo se hará de manera automática.

Artículo 15.- Excedencias y permutas.

15.1. Excedencias.

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

Los trabajadores del Servicio podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. En este caso, no se perderá la antigüedad obtenida hasta ese momento, si bien el periodo de excedencia no computaría como periodo de trabajo a efectos de la relación de antigüedad del personal fijo discontinuo del Servicio. Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mismo, el trabajador solamente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera, o se produjeran, en la empresa.

El derecho a una nueva excedencia solamente podrá ser ejercitado por el trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde la finalización de la última.

Los trabajadores del Servicio tendrán el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en el supuesto de acogimiento, tanto permanente como adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, fecha de la resolución judicial o administrativa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al periodo de la que se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca e excedencia por cuidado de hijos será computable a efectos de antigüedad y durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a las vacantes de igual o similar categoría.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valer por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

En lo no contemplado en el presente Artículo será de aplicación la normativa vigente sobre dicha materia.

La Empresa estará obligada a comunicar a la CIV la concesión de excedencias otorgadas a los trabajadores encuadrados en el presente Convenio.

15.2. Permutas.

De mutuo acuerdo, los trabajadores podrán solicitar a la empresa la permuta de sus puestos de trabajo, solamente en los supuestos de coincidir sus categorías profesionales y la modalidad de contrato.

Autorizada una permuta, los trabajadores no podrán volver solicitar otra hasta transcurridos tres años. Las permutas serán informadas a la CIV.

Artículo 16.- Seguro de accidentes.

Por parte de la Empresa se contratará un Seguro de Accidentes Colectivo que contempla las siguientes prestaciones económicas por las contingencias que se describen:

- a) Muerte: 44.652,14 €
- b) Invalidez permanente total absoluta y gran invalidez: 89.304,25 €
- c) Incapacidad permanente parcial conforme a baremo.

Dicho seguro otorgará cobertura para los accidentes durante las 24 horas del día, afectando a los accidentes laborales y no laborales que produzcan las situaciones definidas anteriormente.

Como beneficiarios de estos seguros, a efectos de fallecimiento, serán los herederos legales del trabajador.

Las coberturas e importes de este seguro se actualizarán conforme a lo que en cada momento establezca el Convenio General de TRAGSA, y nunca podrán ser inferiores a las aquí determinadas.

Así mismo abonará a los herederos legales por el concepto de fallecimiento distinto al de accidente, las siguientes cantidades:

- * Viudo o viuda: 3.834 €
- * Por cada ascendiente a su cargo: 639 €
- * Por cada hijo a su cargo: 639 €

Capítulo IV.**Formación y promoción profesional.****Artículo 17.- Formación profesional.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes de que, para el buen desarrollo del Servicio a nivel personal y de grupo, es fundamental la formación y capacitación de sus trabajadores en el puesto de trabajo a desempeñar, además de constituir una base sobre la que se puedan alcanzar nuevas metas laborales dentro del colectivo.

Con la formación se pueden desarrollar aptitudes que contribuyan a que los trabajadores realicen su cometido con mayor eficiencia, que contribuyan a profesionalizar cada vez más a este Servicio de titularidad pública y que representen la estabilidad y reconocimiento por la Administración y la sociedad murciana a todos los niveles.

Por ello, desde la Comisión de Formación del Comité de Empresa se potenciará la formación profesional tomando como base lo contenido en el II Pacto para la Estabilidad en el Empleo entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las fuerzas sindicales y empresariales, en especial en lo referido en el Capítulo I, Artículo 3, de dicho pacto.

Se trasladarán a través del Comité de Empresa a la Comisión de Formación los cursos que provengan de planes formativos externos a la empresa.

Para ello, se acuerda basar la formación de los trabajadores, como norma general, en los siguientes conceptos:

* Siempre que sea posible o necesario, se procurará que los cursos a los que asistan los trabajadores sean homologados y certifiquen la superación de los mismos a los trabajadores que hayan participado.

* Formación continuada, que contemple el estudio y aplicación de nuevos criterios y protocolos dentro de las tareas a realizar dentro del Servicio.

* Asimilación y puesta en marcha de los intereses formativos emanados dentro del colectivo de trabajadores del Servicio.

* Alto nivel de contenidos teórico-prácticos, con la realización de prácticas reales y simulacros de actuación a nivel comarcal y/o regional.

* Reconocimiento de los niveles formativos adquiridos y demostrados por el trabajador a título personal dentro del Servicio, para la promoción interna o cualquier otro beneficio económico y/o laboral, al que pueda tener derecho.

* Formación dentro de la jornada laboral. Si esto no fuera posible, dentro de la Comisión de Formación del Comité de Empresa se estudiarán puntualmente las medidas a tomar para que los trabajadores tengan acceso a los planes formativos, especialmente cuando estos necesiten compensación de los gastos y tiempo extraordinario utilizado.

* Formación obligatoria, con aprovechamiento, al personal que interviene directamente en el control y extinción del fuego forestal, en los temas que se determinen como tal en la Mesa de Formación.

* Definición del perfil de cada categoría profesional.

* Determinación del nivel de competencia profesional de cada trabajador.

* Nivel de adecuación de cada trabajador al perfil de su categoría profesional.

* Formación específica a recibir por cada trabajador.

Por parte de la Empresa y/o Servicio se velará por que los trabajadores dispongan de las herramientas, información, capacitación y méritos para poder optar a posibles promociones dentro del Servicio u otras que pudieran, en conjunto, significar nuevas y mejores condiciones laborales y/o competencias, en especial a lo referido a contrataciones directas para cubrir el Servicio por parte de la Consejería que tenga las competencias en medio-ambiente o la que se determine como responsable del Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia.

El desarrollo de los anteriores principios se realizará por la Mesa de Formación del presente Convenio en los términos que determinen sus normas de actuación.

Artículo 18.- Prevención, seguridad y salud en el trabajo.

La Empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley 54/2003 de 12 de diciembre de Reforma del Marco Formativo en PRL y normas de desarrollo.

Con este propósito, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, con la colaboración de los Delegados de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, elaborará un programa de actividades preventivas tendentes a garantizar la adecuada protección de la Seguridad y la Salud de los Trabajadores.

Dicho programa deberá contemplar las distintas actuaciones referentes a:

- * Determinación y evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la Seguridad y la Salud de los trabajadores.

- * Señalamiento de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

- * Información y formación de los trabajadores.

- * Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

- * Vigilancia de la Salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Todos los EPI's deberán de cumplir con las homologaciones pertinentes para el uso al que van a ser sometidos y ser elegidos en concordancia a lo expresado en este Convenio Colectivo. Así mismo, deberán ser adaptados o sustituidos acorde a la legislación vigente en la materia.

Artículo 19.- Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo.

Desde el colectivo de trabajadores adscritos al Servicio, es firme la idea de que la consecución de un buen estado de salud y una forma física adecuada, prolongada en el tiempo de servicio, es parte fundamental de su aptitud de cara al rendimiento en las operaciones de extinción.

Todos los trabajadores de nueva incorporación dentro del año 2007 pasarán la llamada "prueba del Banco Forestal". A partir del uno de enero de 2008, se establece como prueba física de acceso al Servicio la llamada "Prueba de la Mochila" como se especifica en el Anexo n.º 1.

Las actuales pruebas de acceso por temporada serán sustituidas, para los trabajadores fijos en activo en el Servicio, por programas específicos de mantenimiento de la forma física que garanticen esa aptitud con el paso del tiempo.

Los trabajadores se verán obligados a mantenerse en unas condiciones físicas idóneas para el desempeño de su trabajo mediante estos Planes de Formación. Dichos planes se desarrollarán entre el 15 de mayo y el 15 de octubre.

Para ello, por parte y a cargo de la Empresa, se contratará al/los correspondiente/s Técnico/s Deportivo/s, con el fin que se establezca el plan de ejercicios de mantenimiento de la forma física de los componentes del Servicio, a los que se le requiera prueba de aptitud física para su acceso, personalizados por Grupo Profesional.

Por ello:

- 1) Cuando un trabajador esté ausente del Servicio por un periodo de tiempo superior a 4 meses deberá de nuevo realizar la prueba física de acceso al servicio.

- 2) Aquel trabajador que se le considere no apto por la prueba física, se le ofrecerá una segunda opción en un periodo no inferior a 20 días ni superior a 30 días.

- 3) Si tras la segunda opción continuara siendo no apto, podrá aportar un certificado médico oficial expedido por el profesional asignado al trabajador del Servicio Murciano de Salud, que certifique la aptitud para su puesto de trabajo.

- 4) Si aún así, el trabajador/a no pudiese aportar certificado de aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo, se le ofertará un puesto de trabajo dentro de las vacantes existentes en el Servicio para el cual no se requiriese la realización de prueba física específica.

- 5) Si no hubiera tal vacante pasará a la situación de Excedencia Especial en la empresa, permaneciendo en lista de espera en el último puesto de la bolsa de trabajo hasta que se produzca una vacante en la categoría a la que opta.

- 6) En caso de que la ausencia sea motivada por una situación de incapacidad temporal, el servicio médico determinara la aptitud para seguir desempeñando el mismo puesto, con independencia del tiempo que haya durado la incapacidad, bien del Servicio Murciano de Salud o de la Mutua de Accidentes, según corresponda, incorporándose al trabajo sin tener que superar la prueba de acceso.

Anualmente la Empresa, a su cargo, pondrá a disposición de los trabajadores el Servicio Médico especializado, para la realización de reconocimientos médico obligatorios.

El coste del desplazamiento de los trabajadores al Servicio Médico, si estos deben desplazarse fuera de su residencia habitual, será a cuenta de la Empresa, con las tablas que se relacionan en el Anexo N.º 3, siempre dentro de la jornada laboral.

Capítulo V.

Sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Artículo 20.- Representación de los trabajadores.

Dentro de las garantías y derechos reconocidos a los Delegados por el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un crédito:

- * 30 horas mensuales para delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

- * 40 horas mensuales para Secretario y Presidente de dicho Comité

Dichos créditos horarios podrán acumularse en uno o varios Delegados, o cualquiera de los miembros de la Sección Sindical, previa comunicación a la empresa.

Las reuniones a las que sean convocados por la empresa, tanto de la CIV, así como la establecida con carácter ordinario del presente Convenio, no irán a cargo de lo mencionados créditos.

Artículo 21.- Adhesión al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación.

Artículo 22.- Faltas y sanciones.

Los trabajadores adscritos a los Servicios incluidos en el presente Convenio podrán ser sancionados por la Empresa como consecuencia de sus incumplimientos laborales y de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en éste Convenio.

Atendiendo a la importancia y, en su caso, a la reincidencia en las mismas, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

22.1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe el Servicio.

b) No notificar con carácter previo la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia de dicha actitud se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente o deterioro de los medios de aquélla, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos y la responsabilidad que tenga asignada el trabajador.

d) La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ella no se derive perjuicio alguno.

e) La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para el trabajador o sus compañeros.

f) De una a dos faltas de puntualidad mensuales en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, por un tiempo total inferior a 20 minutos.

g) La no localización del trabajador cuando se produzca una situación de emergencia, siempre que se encontrase en situación de "disponible"

22.2.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La desobediencia durante el trabajo a los superiores en materia de trabajos relacionados con el Servicio. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideraría falta muy grave.

b) La imprudencia en el acto de Servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de deterioro del material, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de Servicio no utilizar las prendas y equipos de seguridad de uso obligatorio, así como el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud.

c) El empleo para uso propio de herramientas, medios o servicios de la empresa.

d) La desconsideración durante el trabajo para con las autoridades, superiores o subordinados en su relación con el Servicio o viceversa.

e) Negarse, obstaculizar o eludir durante el trabajo las prestaciones del Servicio cuando sea requerido por la superioridad para necesidades de inaplazable cumplimiento.

f) Utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa fuera de la jornada laboral indebidamente.

g) El retraso injustificado en la presentación de los correspondientes partes de baja y alta por situaciones de Incapacidad Temporal. Se entenderá que existe retraso injustificado cuando se presenten dichos partes cinco días después de las fechas de baja o alta, siempre que no existan causas de fuerza mayor que lo justifiquen.

h) Solicitar un permiso alegando causas falsas o inexistentes.

i) Proporcionar a la empresa, conscientemente, información falsa cuando se hay solicitado por razón del Servicio.

j) La reiteración o reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

k) De una a tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, por un tiempo total superior a 20 minutos.

22.3.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo o religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El acoso sexual a un trabajador, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad o sea realizado por una persona de superior categoría.

d) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena de un trabajador cuando se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal.

e) La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.

f) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados durante el trabajo.

g) Causar accidentes o daños graves en personas y cosas por negligencia o imprudencia inexcusable durante el trabajo.

h) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

i) La inobservancia negligente de las normas de Salud Laboral y Seguridad en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjuicios graves a los compañeros o a la empresa.

j) Las amenazas o coacciones de forma individual y colectiva.

k) La reiteración o reincidencia en cualquier falta grave dentro del mismo semestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

l) El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad los casos en los que exista una utilización anormal del personal en beneficio propio, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la integridad personal del trabajador o su dignidad durante el trabajo. El trabajador afectado lo pondrá por escrito en conocimiento de su Jefe inmediato quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

m) Diez faltas de puntualidad en la entrada al puesto de trabajo durante un periodo de seis meses o 20 durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

Artículo 23.- Sanciones

En función de la calificación de las faltas, las sanciones a imponer serán las siguientes:

23.1. Por faltas leves:

- * Amonestación verbal.
- * Amonestación por escrito.
- * Suspensión de empleo y sueldo por un día.

23.2. Por faltas graves:

- * Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 12 días.
- * Inhabilitación temporal por un plazo no superior a un año para ascender a categoría o grado superior.

23.3. Por faltas muy graves:

- * Suspensión de empleo y sueldo de 13 a 30 días.
- * Inhabilitación temporal por un plazo superior a un año para ascender a categoría o grado superior.
- * Despido disciplinario.

Artículo 24.- Procedimiento sancionador.

a) Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciera, si los hubiera.

b) La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

c) En aquellos supuestos e los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de dicha medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

d) Las sanciones se comunicarán por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, sin que puedan imponerse sanciones que consistan en la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador.

e) Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores y a la CIV.

f) Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

g) La invalidación de las notas desfavorables se producirá por el transcurso del plazo de tres, seis o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción según ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

Capítulo VI.

Llamamiento, vacantes, jornada laboral.

Artículo 25.- Llamamiento y cobertura de vacantes.

25. 1.- Llamamiento.

La Empresa adjudicataria del Servicio remitirá carta de llamamiento, con antelación suficiente, a todos los trabajadores de la Campaña anterior con la siguiente información:

- a) Fecha del inicio de las actividades
- b) Puesto de trabajo asignado en función al que tuviese en el año anterior.
- c) Vacantes conocidas hasta el 31 de diciembre del año anterior, con indicación de la categoría y destino de las mismas.
- d) Incluir un formulario de respuesta si el trabajador esta interesado en alguna de las vacantes disponibles.

El escrito de llamamiento se cursará a través de cualquier medio en el que quede constancia fehaciente de haber sido recibido por el trabajador.

El trabajador dispondrá de un plazo de 10 días naturales, a partir de la fecha de recepción de la comunicación, para contestar, por escrito o cualquier medio en el que quede constancia fehaciente (Burofax, telegrama o entrega en mano con firma de recibí, etc.) de haber sido recibido por la Empresa.

Los trabajadores que hubiesen respondido afirmativamente al llamamiento, se incorporarán a la Campaña desde su inicio, incluyéndose en la misma, tanto los periodos de trabajos de vigilancia, preventivos y/o de extinción. Si no se puede efectuar la comunicación al trabajador, se le reservará su puesto hasta un plazo máximo de un mes, reiterando las comunicaciones hasta agotar ese plazo.

Superado el plazo de 10 días naturales sin obtener una contestación o el periodo del mes sin poder localizar al trabajador, éste causará baja definitiva en el Servicio.

Cuando el trabajador que haya respondido afirmativamente, por causa de fuerza mayor debidamente justificada, no pueda incorporarse al llamamiento, se le reservará su puesto de trabajo en el Grupo Profesional que le corresponda, hasta tanto finalice dicha situación.

En este, caso de que un trabajador no pudiera incorporarse en ese momento al puesto de trabajo se contratará al siguiente de la bolsa de trabajo hasta la incorporación de quien corresponda, según lo acordado en este Convenio Colectivo al respecto de la cobertura de vacantes.

25. 2.- Promoción interna. Procedimiento General.

Como norma general, la vacante o vacantes producidas serán ofertadas al conjunto de los trabajadores del Servicio, antes de proceder a cualquier tipo de sistema de cobertura externa, quedando el procedimiento del siguiente procedimiento:

a) Las vacantes producidas dentro de alguno de los Grupos Profesionales determinados en este Convenio Colectivo, serán cubiertas en primer lugar por los trabajadores que, estando encuadrados dentro del mismo Grupo y categoría donde se genera la vacante atendiendo, como criterio principal de selección—en el caso de más de una solicitud—a la mayor antigüedad en el Servicio.

b) Cuando esta plaza no pueda ser cubierta por trabajadores del mismo Grupo y categoría profesional, será ofertada al resto de trabajadores del Servicio. En estos supuestos, además de la antigüedad, el trabajador deberá de cumplir con los requisitos de acceso a dicho Grupo.

Artículo 26.- Jornada y horario de trabajo.

26.1.- Generalidades.

La prevención de incendios forestales estará estipulada durante los 12 meses del año. Durante los periodos bajo y alto de riesgo de incendios se adecuarán estos servicios para vigilancia y extinción, acorde a un plan suministrado por escrito por la Jefatura del Servicio competente en materia de incendios forestales. En líneas generales, en temporada alta, se reducirán sensiblemente los trabajos forestales para estar las unidades más operativas ante el riesgo de incendios.

Como norma general, no se realizarán trabajos a destajo. En ningún caso se podrá obligar a los trabajadores que, por lo específico de su labor, realicen trabajos al descubierto, a realizar sus tareas cuando la situación climatológica (lluvia, frío, nieve, viento fuerte, etc.) o las condiciones del terreno supongan una penosidad visible al propio trabajador. En estos casos, los integrantes del Servicio quedarán a disposición del mismo en sus bases principales o secundarias, a resguardo de las citadas inclemencias climatológicas.

Las medidas contenidas en el párrafo anterior no tendrán validez en caso de incendio forestal o emergencia.

26.2.- Jornada y Horario de Trabajo.

a) La jornada laboral será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a domingo, con un cómputo promedio de hasta 8 semanas según cuadrantes de trabajo en anexo 4.

b) Dentro del cómputo de la jornada se incluye la comida.

c) Ningún trabajador realizará trabajos de extinción de incendios durante más de 12 horas continuadas, contabilizadas desde que se incorpore al lugar del incendio.

d) Se establece un descanso de doce horas continuadas, excluyendo los tiempos de traslado de regreso desde el lugar en que hubiera finalizado la jornada laboral hasta el lugar de inicio de la misma, cuando excedan estos de media hora.

e) El Servicio establecerá la jornada laboral habitual.

f) La jornada de trabajo dentro del Servicio se iniciará y terminará de la siguiente manera:

* BRIFOR: en el punto de encuentro o de concentración establecido para cada unidad.

* BRIHELL: La base de la misma.

* VIFOR: en el emplazamiento del Puesto de Vigilancia o en el comienzo de la ruta a vigilar.

* Para el resto del personal del Servicio que realice tareas que no impliquen movilidad geográfica, la jornada se iniciará y finalizará en el lugar de trabajo.

g) El Servicio dotará al personal que sea necesario tener localizado de los medios de comunicación apropiados (teléfono móvil-buscapersonas-emisora portátil).

26.3.- Particularidades: Período de peligro alto.

a) A efectos exclusivamente laborales, dicho periodo comprende del 15 de mayo al 15 de octubre.

b) Se establece un descanso de 48 horas continuadas, acorde a los cuadrantes que se especifican en el Anexo 4.

c) Durante el período de extinción los trabajos selvícolas se reducirán al mínimo, planificándose la jornada laboral con el desarrollo de actividades de vigilancia, formación teórico-práctica y preparación física.

26.4.- Particularidades: Período de peligro bajo.

a) A efectos exclusivamente laborales, dicho periodo comprende del 16 de octubre al 14 de mayo, ambos inclusive.

b) Durante el período de prevención, la jornada laboral será continuada en horario diurno, de lunes a domingo, acorde a los cuadrantes que se especifican en el Anexo 4.

c) En el supuesto de que se modificase la organización del Servicio, y fuese necesaria la revisión de los cuadrantes actuales, se reuniría la CIV para adecuarlos a las nuevas necesidades.

Capítulo VII.

Subrogación de empresas.

Artículo 27.- Principio de estabilidad en el empleo.

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores adscritos a empresas o entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en la adjudicación del Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Murcia y conforme a lo previsto en el acuerdo de colaboración entre dicha Comunidad Autónoma y TRAGSA de fecha de 9 de abril de 2007, se establece con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre la/s empresa/s saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el referido acuerdo.

En lo sucesivo, el termino "Servicio" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación públi-

ca, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasen a ser desempeñadas, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

Artículo 28.- Sobre la empresa/s saliente/s y/o entrante/s.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión del Servicio, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa salientes adscritos al Servicio pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

28.1.- Beneficiarios de la subrogación.

Los trabajadores beneficiarios de dicha subrogación serán los que consten en la Relación Profesional de Fijos Discontinuos del Servicio (RPFDS), establecida conforme a lo especificado en este Convenio Colectivo y su desarrollo. También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores, fijos discontinuos con derecho a reserva del puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata o servicio, relacionados en el RPFDS, y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en este Convenio.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses que por exigencia del Servicio se hayan incorporado al mismo, como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total.

28.2.- Transparencia en el proceso.

Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato o servicio, en el momento de iniciarse el procedimiento de licitación estará obligada a poner a disposición de la Consejería/s competente/s que gestionen el Servicio, la información relativa a la composición de la plantilla, el número de trabajadores, las categorías profesionales, la antigüedad, la jornada, el horario, la modalidad de contratación, la fecha de disfrute de las vacaciones y las retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

28.3.- Notificación de la subrogación.

Así mismo, será requisito imprescindible para que opere esa subrogación que la empresa a la que se le ex-

tinga o concluya el contrato o servicio, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata o servicio en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha de efectiva de finalización de la contrata o servicio, o de quince días naturales a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, o en todo caso en el momento del cambio efectivo de la empresa adjudicataria, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social y primas de accidentes de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.

b) Fotocopia de las tres últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos tres meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente Artículo.

h) Convenio Colectivo aplicable.

i) Igualmente, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de las partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la negociación las disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del Servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

j) La información anteriormente citada será puesta a disposición de la representación legal de los trabajadores.

28.4.- Supuesto de fragmentación empresarial.

En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación,

pasará a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en este Artículo referidos a la anterior contrata o servicio, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el mismo.

28.5.- Supuesto de agrupación de empresas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el mismo.

28.6.- Obligación del cumplimiento de la subrogación.

La aplicación de este Artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en el presente Artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el Artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

28.7.- Carácter vinculante.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este Artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un periodo no superior a doce meses.

Capítulo VIII.

Conciliación de la vida familiar.

Artículo 29.- Igualdad de Oportunidades y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.-

La finalidad de este Capítulo es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, en desarrollo de los Artículos 9.2 y 14 de la Constitución, y de lo contenido en el artículo del II Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia, en aras de alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria, que, recoja, a su vez, la significativa evaluación de las necesidades sociales.

Con este Capítulo de Conciliación de la Vida Familiar, la Empresa y/o Servicio se compromete a eliminar las situaciones de discriminación (directas e indirectas) entre hombres y mujeres, garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto a los hombres y establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de hombres y mujeres.

A tales efectos, se regulan los principios de actuación en la Empresa y/o Servicio, los derechos y deberes de las personas que trabajan en la misma y los instrumentos de efectividad, para garantizar que, en ningún caso, pueda prevalecer la discriminación, encaminados hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 30.- Ámbito de aplicación.

Este Capítulo de Conciliación de la vida familiar, personal y laboral será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que integran o puedan integrar la plantilla del Servicio, estableciendo para ello un Plan de Oportunidades. Este plan se realizará dentro del seno de la CIV y se pondrá en marcha a su conclusión y aceptación por los miembros de la misma.

Artículo 31.- Plan de Igualdad de Oportunidades. Objetivos.

Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se pretende establecer medidas de acción positiva que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

Eliminar todos aquellos obstáculos (discriminaciones directas e indirectas) que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, Grupos Profesionales...), así como la eliminación de las barreras que puedan causar discriminación salarial.

Dar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto a los hombres.

Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

Artículo 32.- Desarrollo del Plan.

Para conseguir los objetivos del Plan se creará una Grupo de Seguimiento dentro de la CIV cuyos cometidos se desarrollan a continuación:

* Detectar y corregir las diferentes situaciones de discriminación que ya se estén produciendo, realizando un diagnóstico inicial de la realidad de la Empresa y/o Servicio, que sirva de punto de referencia para establecer posterior seguimiento y comparación de situaciones del mismo.

* Habilitar el procedimiento adecuado para recibir información sobre posibles tratos discriminatorios.

* Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

* Promover la implantación de acciones positivas que hagan desaparecer las discriminaciones descubiertas (en materia de acceso al empleo, promoción, formación, retribución, condiciones de trabajo, conciliación vida familiar y laboral, salud).

* Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.

* Intervención en las situaciones de conflicto que puedan plantearse por casos de discriminación.

* Proporcionar información al personal en relación con Formación, Promoción, vacantes, puestos de nueva creación, iniciativas...

* Habilitar procedimientos de intervención interna ante el acoso sexual, y casos de discriminación.

Artículo 33.- Funciones a desarrollar por el grupo de seguimiento.

Las funciones a desarrollar por el citado Grupo de Seguimiento, serán las de combatir aquellos estereotipos que inciden negativamente en la mujer, por ello, prestarán especial atención en los siguientes puntos:

* Evitar la discriminación en la promoción a los niveles de categorías superiores, utilizando criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

* Incluir mujeres en los equipos de dirección, áreas de responsabilidad y departamentos y/o Grupos Profesionales donde esté infrarrepresentada o no exista su presencia.

* Garantizar el principio de no discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos que se contemplan se aplicarán de igual forma a todo el personal.

* Asegurar el conocimiento de los cursos al total de la plantilla, a través de cartas personalizadas, estimulando especialmente a las mujeres a la participación, para incrementar su presencia en los niveles técnicos.

* Asegurar, con medidas concretas, que no se den los prejuicios y estereotipos con referencia a las mujeres.

* Vigilar que los perfiles que se indican o valoran para la consecución de los puestos, no sean sexistas ni discriminatorios.

* Vigilar y tomar las acciones necesarias para evitar y castigar cualquier tipo de acoso sexual, entendido como todas aquellas conductas de naturaleza sexual desarrolladas en el ámbito del servicio, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, considerándose estas acciones como infracción grave o muy grave.

* La Empresa y/o el Servicio asumen el compromiso de velar porque exista dentro de la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y en concreto exento de acoso sexual, estableciendo y dando a conocer los procedimientos que existen en la empresa para presentar quejas por las víctimas, a fin de obtener ayuda inmediata, estableciendo como base el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Rec. 92/131/CEE). Para ello se utilizará el Procedimiento que contenga una definición amplia del acoso sexual, su tipificación como falta grave o muy grave, las sanciones correspondientes y la regulación de un procedimiento de resolución. Para ello se adoptará el código de conducta de la Comisión Europea, calificando las distintas modalidades de acoso: chantaje sexual y acoso ambiental.

* Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de la Directiva 92/85/EC, sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.

* Velar por el control del cambio de puesto de trabajo y adecuación ergonómica del puesto a la mujer embarazada o en período de lactancia.

Capítulo IX.

Particularidades laborales del servicio.

Artículo 34.- Sobre los trabajadores adscritos al servicio VIFOR.

a) Cuando, por parte de la Consejería que ostenta la titularidad en Medio Ambiente, se active el servicio de VIFOR, se realizará llamamiento a todos los trabajadores que en este Grupo Profesional se encontraban encuadrados. Las posibles bajas que se puedan producir, serán cubiertas conforme a lo especificado en este Convenio Colectivo.

b) La inclusión de los trabajadores del servicio VIFOR en las tareas de selvicultura preventiva se negociará en el periodo establecido para acordar la tabla salarial de 2008.

Artículo 35.- Sobre los trabajadores adscritos al servicio BRIHELLI.

a) Cuando, por parte de la Consejería que ostenta la titularidad en Medio Ambiente, se active el servicio de la BRIHELLI, se realizará llamamiento a todos los trabajadores que en este Grupo Profesional se encontraban encuadrados. Las posibles bajas que se puedan producir, serán cubiertas conforme a lo especificado en este Convenio Colectivo.

b) La inclusión de los trabajadores del servicio BRIHELLI en las tareas de selvicultura preventiva se negociará en el periodo establecido para acordar la tabla salarial de 2.008.

Artículo 36.- Conductores.

El actual endurecimiento de las medidas sancionadoras en materia de Tráfico en vigor en todo el Estado, de las que no están exentos los conductores de los vehículos de intervención del Servicio de Vigilancia, Extinción y Prevención de Incendios Forestales que operan en la Comunidad Autónoma de Murcia, hace necesario que se tenga que hacer un especial esfuerzo en la protección legal, derechos y obligaciones de los trabajadores que actúan como tal.

La posibilidad de una sanción, que conlleva medidas punitivas más allá de la económica, como la pérdida de puntos y, aparejado a ella, la posibilidad de pérdida o restricción de la autorización administrativa para conducir de los trabajadores a nivel privado o viceversa e incluso responsabilidades penales, deben de ser tenidas muy en cuenta.

Por ello, se acuerda que:

a) La parte propietaria, gestora o contratante de los vehículos (Administración y/o Empresa) velará y exigirá que los vehículos a utilizar cumplan con todas las norma-

tivas en vigor, tanto en los camiones autobomba rurales pesados como en los VIR, o cualquier otro vehículo que pueda ser utilizado para el Servicio por parte de sus trabajadores.

b) Cuando un conductor sea sancionado por una infracción del Código de la Circulación que sólo sea imputable a la actuación negligente del mismo, éste se hará cargo del pago de la correspondiente sanción y de cualquier otra medida que pudiera resolverse contra él.

c) La Empresa contratante o la Administración se harán cargo, excluyendo de responsabilidad al conductor del pago de sanción alguna, del importe de la misma, cuando ésta haya sido causada por faltas no imputables al conductor, como la ausencia de documentación obligatoria, falta de la obligatoria Inspección Técnica de Vehículos, no adaptación a las normas de los vehículos de extinción en vigor, seguro obligatorio, etc., que estén en vigor o que pudieran ser obligatorias en un futuro.

d) La Administración y/o la Empresa, se hará cargo de los gastos derivados de la reposición de los puntos de Permiso de Circulación que pudieran ser descontados del mismo, como gastos originados por cursos obligatorios, desplazamiento a los cursillos, etc. si fuera responsabilidad de la empresa la pérdida de los mismos.

e) La Empresa garantizará al conductor que si, como consecuencia de actuación administrativa, se le retirara el permiso de conducir, un puesto de trabajo sin menoscabo de sus retribuciones, solo en el caso que fuese responsabilidad de TRAGSA la pérdida del mismo.

f) El conductor está autorizado a la paralización del vehículo en caso de anomalía, mecánica o legal, que ponga en riesgo a los ocupantes, a terceros, al propio vehículo o que pueda constituir motivo de sanción, hasta que esta no sea solucionada. De tal situación se informará por escrito al responsable del Parque Móvil del Servicio o de la Empresa y a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que se produzca la sustitución del vehículo por otro en perfecto estado de funcionamiento o la reparación de la anomalía.

g) El Servicio y/o la Empresa garantizarán al conductor la defensa legal en todos los actos derivados de su actividad laboral, sin coste alguno para el mismo, hasta se resuelva el proceso legal.

h) El conductor asignado como responsable del vehículo no permitirá que se haga uso del mismo por parte de trabajadores del Servicio o personas ajenas al mismo, sin el correspondiente permiso.

Capítulo X.

Concepto y estructura de las percepciones económicas.

Artículo 37.- Salario.

Las percepciones económicas para el año 2007 de los trabajadores afectados por el presente Convenio se distribuyen en los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Complemento Profesional del Servicio.

c) Complemento de disponibilidad y localización.

d) Plus de comida.

e) Plus de transporte.

f) Complemento puesto de Vigilante Fijo 24 horas.

g) Pagas extraordinarias.

El importe de cada uno de los anteriores conceptos se especifica por categorías en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 38.- Complemento profesional del servicio.

Dadas las especiales características que conlleva la prestación del Servicio de Defensa Contra Incendios Forestales en el ámbito de la Región de Murcia, se establece un Complemento profesional del Servicio por categorías que retribuye los siguientes conceptos:

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

38.2. Nocturnidad y Turnicidad: se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

38.3. Trabajo en festivos: dada la actividad continua del Servicio de Defensa Contra Incendios Forestales, los trabajadores deberán realizar su jornada de trabajo durante los días considerados festivos (nacionales, autonómicos y locales) que tuviesen asignados conforme al cuadrante de trabajo, sin que dicha circunstancia suponga variación alguna en el computo de la jornada anual.

Artículo 39. Complemento de disponibilidad y localización.

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

39.2. Localización: El complemento de localización se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de todas las categorías por el hecho de que, producida una situación de emergencia y estando el trabajador fuera del horario de trabajo establecido durante su día de servicio, esté localizable por la empresa y se incorpore a su Brigada en un plazo máximo de 30 minutos, salvo causa justificada.

La movilización de los trabajadores que no se encuentren de servicio sólo podrá realizarse cuando ya se hubiese procedido a movilizar al personal que estuviese de servicio ese día.

Si el trabajador no pudiera ser localizado por la empresa en tales supuestos de emergencia, el complemento se reduciría en la parte proporcional por día no localizado durante el mes.

Con el fin de garantizar la localización del personal en el tiempo antes establecido, Tragsa suministrará, para el año 2007 un teléfono móvil, estando obligado el trabajador a su utilización en los términos que se establezcan.

Artículo 40. Plus de comida y plus de transporte.

Al objeto de compensar los gastos que han de efectuar los trabajadores como consecuencia de su actividad

laboral, se abonará mensualmente a todos los trabajadores un Plus de comida y un Plus de transporte.

Artículo 41. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias.

Durante el año 2007, la cuantía de estas será la correspondiente al Salario Base y se cobrarán de forma prorrateada a lo largo de los doce meses.

Artículo 42. Horas Extraordinarias.

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice fuera de la jornada de trabajo habitual establecida.

Al personal que por razones de servicio se vea obligado a realizar horas extraordinarias, percibirá por dicho concepto el importe reflejado en el Anexo n.º 5 correspondiente de la Tabla Salarial.

Para la retribución de las horas extraordinarias se atenderá a la siguiente distinción:

- En periodo de extinción: las horas extraordinarias se abonarán conforme a los importes señalados en la Tabla Salarial salvo mutuo acuerdo entre el trabajador y Tragsa para compensarlas por horas/días libres a razón de 1.75 Horas libres por hora extra realizada. Su disfrute se realizará durante el periodo de prevención.

- En periodo de prevención: se pagan las horas extraordinarias salvo petición del trabajador de compensación por horas libres a razón de 1.75 Horas libres por hora extra realizada. En tal caso, las horas libres se disfrutarán en este mismo periodo.

Las horas extras se pagan a mes vencido.

Los trabajadores que sean localizados fuera de la jornada laboral diaria percibirán horas extras desde el momento que sean llamados a incorporarse por la Empresa y/o Servicio. La localización, computará en un mínimo de una hora extra siempre que se solicite el desplazamiento hasta la base.

Artículo 43.- Antigüedad.

Se establece el complemento de antigüedad para los trabajadores del Servicio en periodos de trienios.

La antigüedad comenzará a computarse desde el momento de pasar a Fijos Discontinuos.

Artículo 44.- Desplazamientos.

En los supuestos de desplazamientos transitorios fuera del lugar habitual de trabajo o de la unidad en la que se prestan los servicios, la Empresa proporcionará los medios de transporte necesario, así como la manutención y alojamiento, si dicho desplazamiento necesitase pernoctar fuera de su residencia habitual.

Para el personal encuadrado dentro del servicio de VIFOR, se establecen los complementos, por el uso y desgaste del vehículo propio para ir a su puesto de vigilancia.

Se establece un plus de kilometraje a contar, exclusivamente, desde el inicio de pista forestal hasta la garita (ida y vuelta). Dicho plus queda reflejado en el Anexo n.º 3.

En el Anexo n.º 2 se especifica la lista de Garitas de vigilancia, determinando el número de kilómetros de ida y vuelta.

Artículo 45.- Pago salarial y anticipos.

El pago se hará puntual y documentalmente, mediante transferencia bancaria.

La Empresa abonará, a petición del trabajador que lo solicite, hasta el 100% del salario devengado en el mes.

Disposición adicional

Los importes de las indemnizaciones del Seguro de Accidentes, establecido en el Artículo 16 del presente Convenio, entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del mismo.

Anexo 1. Prueba de la Mochila.

La prueba de aptitud física será para la BRIHELI el llamado Pack Test, que consiste en:

- Hombres: caminar 4.800 m. con un peso de 20 Kg. en un tiempo de 45 minutos como máximo.

- Mujeres: caminar 4.000 m. con 17 kg. en un tiempo de 45 minutos como máximo.

Para el resto del personal de incendios, que tengan que realizar la prueba de aptitud física, será el Field Test, que consiste en:

- Hombres: caminar 3.200 m. con 11 kg. de peso en un tiempo máximo de 30 minutos

- Mujeres: caminar 2.800 m. con 9 kg. de peso en un tiempo máximo de 30 minutos.

MODO DE REALIZACIÓN DE LA PRUEBA:

1. Las diferentes distancias a recorrer se realizarán sobre un circuito esencialmente llano, en una instalación deportiva a cubierto de las inclemencias del tiempo (lluvia, calor o frío excesivo, etc.) y en las cuales se pueda determinar con exactitud las distancias.

2. La mochila deberá de permitir la adaptación a la espalda, facilitando una correcta distribución del peso y volumen sobre hombros, espalda y cadera, con diferentes sistemas de regulación para que el usuario ajuste la mochila a sus características anatómicas. Es muy importante que los sistemas sean tan sencillos como efectivos, al mismo tiempo que permitan su ajuste a las características físicas específicas de hombres y mujeres.

3. El día de realización de la prueba, todos los trabajadores convocados deben de ser informados sobre las características del circuito, modo de realización, seguridad y otras informaciones específicas.

4. Durante la realización de la prueba y al objeto de supervisar su correcta preparación, ejecución y medida de tiempos, asistirán dos representantes de los trabajadores a los que se dotará de los medios materiales necesarios para realizar su cometido.

ANEXO 2. TABLA DE DISTANCIAS SERVICIO VIFOR.

| SERVICIO VIFOR. TABLA DE DISTANCIAS POR PISTA FORESTAL. | |
|--|----------------------------|
| GARITA | Km. DE IDA Y VUELTA |
| CALASPARRA | 7,3 |
| CIEZA | 2,5 |
| EL ALMIREZ | 9,0 |
| EL CERRILLAR | 11,2 |
| EL NEVAZO | 19,5 |
| EL TURULLON | 20,9 |
| LA CASTELLANA | 20,0 |
| LA PILA | 22,9 |
| LA ROGATIVA | 8,0 |
| LA SELVA | 21,6 |
| LA SERRATA | 4,5 |
| LOS ALGARROBOS | 13,9 |
| LOS CUADROS | 3,1 |
| LOS GAVILANES | 10,3 |
| MAZARRON | 8,6 |
| MORATALLA | 12,6 |
| PLIEGO | 3,9 |
| RICOTE | 15,0 |
| SALINAS | 10,0 |
| SANTA ANA | 19,0 |

ANEXO Nº 3. IMPORTE KM DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.

| IMPORTE KM. | IMPORTE MEDIA DIETA | IMPORTE DIETA COMPLETA | IMPORTE MEDIA DIETA CAMPO. |
|--------------------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| 0,2443 €/KM | 10,7592 €/DÍA | 43,8666 €/DÍA | 8,6075 €/DÍA |

ANEXO Nº 4.

4.1. EPOCA DE PELIGRO BAJO.

CUADRANTE DE TRABAJO PARA BRIFOR DE 7 MIEMBROS.

| | Semana 1 | | | | | | | T | L |
|------------------|----------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|---|---|
| | Lunes | Martes | Miercoles | Jueves | Viernes | Sabado | Domingo | | |
| Conductor Princ. | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | 5 | 3 |
| Especialista 1 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | | | |
| Especialista 2 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | | 8,5 | | |
| Conductor Aux. | 8,5 | 8,5 | | | | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 3 | 8,5 | | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 4 | | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 5 | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |

| | Semana 2 | | | | | | | T | L |
|------------------|----------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|---|---|
| | Lunes | Martes | Miercoles | Jueves | Viernes | Sabado | Domingo | | |
| Conductor Princ. | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | 5 | 3 |
| Especialista 1 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | | |
| Especialista 2 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | | | |
| Conductor Aux. | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | | 8,5 | | |
| Especialista 3 | 8,5 | 8,5 | | | | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 4 | 8,5 | | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 5 | | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |

Cuadrante retén de 7 miembros

El especialista 3 y el especialista 4 deben hacerle 1 día al conductor principal y al especialista 1 para cuadrar los días (horas) en los 7 meses de temporada baja.

CUADRANTE DE TRABAJO PARA BRIFOR DE 8 MIEMBROS.

| | Semana 1 | | | | | | | T | L |
|------------------|----------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|---|---|
| | Lunes | Martes | Miercoles | Jueves | Viernes | Sabado | Domingo | | |
| Conductor Princ. | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | 5 | 3 |
| Especialista 1 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | | | |
| Especialista 2 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | | 8,5 | | |
| Conductor Aux. | 8,5 | 8,5 | | | | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 3 | 8,5 | | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 4 | | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 5 | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 6 | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | |

| | Semana 2 | | | | | | | T | L |
|------------------|----------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|---|---|
| | Lunes | Martes | Miercoles | Jueves | Viernes | Sabado | Domingo | | |
| Conductor Princ. | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | 5 | 3 |
| Especialista 1 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | | |
| Especialista 2 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | | | |
| Conductor Aux. | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | | | 8,5 | | |
| Especialista 3 | 8,5 | 8,5 | | | | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 4 | 8,5 | | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 5 | | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |
| Especialista 6 | | | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | | |

Cuadrante retén de 8 miembros

El especialista 3 y el especialista 4 deben hacerle 1 día al conductor principal y al especialista 1 para cuadrar los días (horas) en los 7 meses de temporada baja.

**4.2. EPOCA DE PELIGRO ALTO.
CUADRANTE DE TRABAJO PARA BRIFOR DE 7 MIEMBROS.**

MES MODELO

CUADRANTE RETEN DE 7 MIEMBROS

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| APELLIDOS Y NOMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONDUCTOR PRINCIPAL: | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| ESPECIALISTA Nº 1 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| ESPECIALISTA Nº 2 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| ESPECIALISTA Nº 3 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| ESPECIALISTA Nº 4 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| CONDUCTOR AUXILIAR: | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| ESPECIALISTA Nº 5 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |

CUADRANTE DE TRABAJO PARA BRIFOR DE 8 MIEMBROS.

| CUADRANTE RETEN DE 8 MIEMBROS - MES MODELO | | | | | | | |
|--|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| | LUNES | MARTES | MIERCOLES | JUEVES | VIERNES | SABADO | DOMINGO |
| COND.PRINCIPAL | | | | | 1 | 2 | 3 |
| ESPECIALISTA 1 | | | | | 8 | 8 | |
| ESPECIALISTA 2 | | | | | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 3 | | | | | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 4 | | | | | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 5 | | | | | | 8 | 8 |
| COND.AUXILIAR | | | | | | | 8 |
| ESPECIALISTA 6 | | | | | 8 | | |
| TOTAL | | | | | 6 | 6 | 6 |
| COND.PRINCIPAL | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ESPECIALISTA 1 | | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 2 | | | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 3 | 8 | | | 8 | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 4 | 8 | 8 | | | | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 5 | 8 | 8 | 8 | 8 | | | 8 |
| COND.AUXILIAR | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | | |
| ESPECIALISTA 6 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| TOTAL | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| COND.PRINCIPAL | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| ESPECIALISTA 1 | 8 | | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 2 | 8 | | | 8 | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 3 | 8 | 8 | | | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 4 | 8 | 8 | 8 | 8 | | | 8 |
| ESPECIALISTA 5 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | | |
| COND.AUXILIAR | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| ESPECIALISTA 6 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| TOTAL | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| COND.PRINCIPAL | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| ESPECIALISTA 1 | 8 | | | 8 | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 2 | 8 | 8 | | | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 3 | 8 | 8 | 8 | | | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 4 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | | |
| ESPECIALISTA 5 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| COND.AUXILIAR | | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| ESPECIALISTA 6 | | | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| TOTAL | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| COND.PRINCIPAL | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| ESPECIALISTA 1 | 8 | 8 | | | 8 | 8 | |
| ESPECIALISTA 2 | 8 | 8 | 8 | 8 | | 8 | |
| ESPECIALISTA 3 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | | |
| ESPECIALISTA 4 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| ESPECIALISTA 5 | | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| COND.AUXILIAR | | | 8 | 8 | 8 | 8 | |
| ESPECIALISTA 6 | 8 | | | 8 | 8 | 8 | |
| TOTAL | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | |

ANEXO Nº 5. TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2007

I CONVENIO INCENDIOS MURCIA

TABLA SALARIAL AÑO 2007

Jornada: 37,5 horas/semanales de promedio

| Categoría | VIFOR | | BRIFOR | | BRIHELI. | | BRIAX. | | SORC. | |
|-------------------------------|----------|----------|---------------------|----------------|-----------|------------------|------------------|----------|----------|--------------|
| | P.16 H. | P.24 H. | CAPATAZ COORDINADOR | PEON ESPECIAL. | CONDUCTOR | CAPATAZ BRIHELI. | P. ESPEC. HELIT. | CORR. | OP.COM. | TEC.MAN. RED |
| Salario Base | 700,00 | 800,00 | 700,00 | 700,00 | 700,00 | 750,00 | 700,00 | 750,00 | 700,00 | 700,00 |
| Comp. Prof. Serv. | 89,00 | 89,00 | 380,00 | 232,47 | 276,38 | 315,65 | 309,28 | 238,84 | 89,00 | 280,00 |
| Comp. Disponibilidad/Localiz. | 75,97 | 75,97 | 130,00 | 130,00 | 130,00 | 130,00 | 130,00 | 130,00 | 130,00 | 130,00 |
| Complemento Puesto H/24 | 0,00 | 521,29 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Plus comida | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Plus transporte | 50,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 |
| Plus extras prorrateadas | 116,66 | 116,66 | 133,33 | 116,66 | 116,66 | 125,00 | 116,66 | 125,00 | 116,66 | 116,66 |
| | 1.131,63 | 1.652,92 | 1.593,33 | 1.329,13 | 1.373,04 | 1.470,65 | 1.405,94 | 1.393,84 | 1.185,66 | 1.376,66 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| JOR.37,5) salario anual bruto | 13.579,59 | 19.835,04 | 19.119,96 | 15.949,58 | 16.476,44 | 17.647,83 | 16.871,33 | 16.726,08 | 14.227,92 | 16.519,92 |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|

| | | | | | | | | | | |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Importe hora extra | 10,07 | 10,07 | 10,57 | 10,07 | 10,57 | 10,57 | 10,07 | 10,57 | 10,07 | 10,07 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|

4. ANUNCIOS

Consejería de Economía, Empresa e Innovación

6593 Anuncio de información pública relativa a la solicitud de autorización administrativa de instalación eléctrica de alta tensión de distribución denominada "L.A./S.M.T. 20 Kv interconexión L\Ñorica con C.T. Camposol 8" en el término municipal de Mazarrón y relación de bienes y derechos afectados a efectos del reconocimiento, en concreto, de la utilidad pública.

A los efectos previstos en los artículos 125 y 144 del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, que es de aplicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1 de la Orden de 25-04-2001, de la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio, por la que se establecen procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica de tensión superior a 1 KV, se somete a Información Pública la siguiente solicitud, cuyas características principales son las que se señalan a continuación:

a) Peticionario: Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., C.I.F. / N.I.F. n.º A-95075578 y con domicilio en Murcia, Avda. de los Pinos, 7.

b) Objeto: Solicitud de autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y reconocimiento, en concreto, de la utilidad pública de la instalación eléctrica de alta tensión de distribución.

c) Denominación: LA/SMT 20 KV interconexión L\Ñorica con CT Camposol 8.

d) Situación: Entre los parajes de Los Méndez, Los Blanquizares y la urbanización Camposol.

e) Término/s Municipal/es: Mazarrón

f) Finalidad de la instalación: Mejora del suministro eléctrico en la zona.

g) Características técnicas:

Línea:

Tipo: Aérea.

N.º circuitos: Uno

Tensión de suministro: 20 KV.

Origen: Apoyo existente n.º 343268 del tipo 14C-2000.

Final: Apoyo n.º 21 de nueva planta (14C-4500) entronque A/S.

Longitud: 2.681 metros.

Conductores: 100-AI/S1A.

Aisladores: U70-YB20.

Apoyos: Metálicos de tipo celosía y tubulares de chapa metálica.

Tipo: Subterránea.

N.º circuitos: Uno

Tensión de suministro: 20 KV.

Origen: Apoyo n.º 21 de nueva planta (14C-4500) entronque A/S.

Final: Centro de transformación CT Camposol- 8.

Longitud: 201 metros.

Conductores: HEPRZ-1 12/20 KV 3(1x240) mm² K Al + H16.

h) Presupuesto de la instalación: 91.852,49 Euros.

i) Ingeniero redactor del proyecto: D. Juan Luis Perea Ramírez.

j) Expediente n.º: 3E08AT2574

k) La declaración de utilidad pública llevará implícita, la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación.

l) Alcance de la servidumbre de paso de energía eléctrica:

- Los alcances de la servidumbre de paso o afecciones derivadas de la construcción del presente proyecto, se encuentran reflejadas en el artículo 158 del R.D. 1.955/2000, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, de las que cabe resaltar:

- El vuelo sobre el predio sirviente: Esta afección comprende una franja de 4 m. Centrada sobre el eje de la línea y en una longitud que se indica, para cada propietario, en la Relación de Bienes y Derechos afectados.

- El establecimiento de apoyos fijos para la sustentación de los conductores de energía eléctrica: Esta afección se concreta en la expropiación de una superficie de terreno para la cimentación de los citados apoyos, que se indica, para cada propietario, en la Relación de Bienes y Derechos afectados.

- El derecho de paso o acceso para atender al establecimiento, vigilancia, conservación, reparación de la línea eléctrica y corte de arbolado, si fuera necesario.

- La ocupación temporal de terrenos a los fines indicados en el apartado anterior y que así mismo se indica, para cada propietario, en la Relación de Bienes y Derechos afectados.

m) Limitaciones de la servidumbre de paso de energía eléctrica:

Las limitaciones de la servidumbre o afecciones derivadas de la construcción del presente proyecto, se encuentran reflejadas en el artículo 162 del R.D. 1.955/2000, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.

Lo que se hace público para conocimiento general y, especialmente, de los propietarios de los terrenos y demás titulares afectados por dicho proyecto, cuya relación se inserta al final de este anuncio, para que pueda ser examinado el expediente en las oficinas de esta Dirección General, sita en C/ Nuevas Tecnologías, n.º 1, en horas de despacho al público, y presentar por duplicado en dicho centro, las alegaciones que consideren oportunas en el plazo de veinte días a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.R.M.

Murcia, 12 de marzo de 2008.—El Director General de Industria, Energía y Minas, Horacio Sánchez Navarro.