

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**9207 Resolución de 19 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo, de Convenio; N.º de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110008; denominación, TRAGSA (Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales); código de convenio, 30003082012008; (código anterior, 3003082); ámbito, Empresa.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el Artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### Resuelvo

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110008; denominación, TRAGSA (Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales); código de convenio, 30003082012008; (código de convenio anterior 3003082); de ámbito, Empresa; suscrito con fecha 25/03/2011, por la Comisión Negociadora. Con notificación a la misma.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 19 de mayo de 2011.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

#### Acta final de acuerdo

En la ciudad de Murcia a veinticinco de marzo de 2011, previa convocatoria en forma y estando presentes los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Regional del Servicio de Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia que a continuación se reseñan.

Por el Sindicato UGT

Mario Gallart Esplá

Marta Sánchez Cárceles

Pedro Antonio Romera Martínez

Gabriel Herrera Villa

Antonio Martínez Villa

Juan Antonio Montesinos García Asesor

Antonio Gómez Pérez Asesor  
Por el Sindicato CCOO  
José Ramón Sánchez Sánchez  
Francisco Javier Rosa Moreno  
Manuel Gómez Pérez-Pastrana  
Antonio Soto Soler  
Antonio Delgado Carrillo  
Sergio García Andray  
Ángel Soler Madrid Asesor  
Por la empresa  
Manuel Quijada Piqueras  
Pedro Rodríguez Salar  
Pedro Avilés Trigueros

Tras un amplio debate llevado a cabo por la comisión negociadora durante la sesión celebrada en el día de hoy, y como resultado de todo el proceso de negociación que se ha desarrollado durante casi un año, se alcanza un acuerdo definitivo, que es ratificado y aceptado por todos los presentes, procediéndose por parte del Secretario de actas Sr. Avilés Trigueros a dar lectura del texto articulado y disposiciones, anexos y tablas salariales en su redacción definitiva que son ratificados de forma unánime por todos los miembros presentes de la comisión negociadora, adjuntándose a la presente acta copia del texto articulado finalmente redactado y firmado.

Como acuerdos complementarios no integrados en el Convenio Colectivo y de carácter transitorio las partes acuerdan lo siguiente:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, sin que tenga el carácter de derecho adquirido, ni consolidado para el futuro de los trabajadores afectados y tampoco como parte integrante de su relación laboral, como practica de la empresa y siempre que la Administración competente en la materia (UDIF) lo permita, el sistema de descansos previsto en el Artículo 30. 3 del Texto articulado para la época peligro medio que se desarrolla desde el 1 de Abril al 30 de Mayo y desde el 1 de Octubre hasta el 31 de Octubre se llevará a cabo de 72 horas continuadas (sistema 5/3), para las BRIGADAS afectadas, acorde a los cuadrantes, que se especifican en el Anexo del Convenio.

La cobertura de la nueva categoría profesional prevista en el Convenio Colectivo de Jefe de Equipo de Brigada Forestal o Brigada de Intervención Rápida se llevará a cabo por la empresa en el plazo máximo de TRES MESES a contar desde el día de la fecha, dando la posibilidad de forma preferente de optar a dichos puestos a todos aquellos trabajadores que hayan venido asumiendo algunas de las funciones que integran según el nuevo convenio los cometidos de dicha categoría profesional; no obstante la decisión última de promover y designar a cualquier trabajador para dicho trabajo (jefe de equipo) es y será facultad exclusiva de la empresa, como manifestación plena de su poder de organización, mas aun tratándose de puestos de trabajo, integrados por un nivel de confianza y delegación de responsabilidades, funciones y control, inherentes a la empresa.

En el caso de que opten voluntariamente a dicha nueva categoría profesional (Jefe de Equipo), trabajadores que actualmente ostentan y desarrollan la

categoría profesional de conductor de una Brigada, y sea promovido por la empresa a Jefe de Equipo, estos tendrán que desarrollar la funciones propias de ambas categorías profesionales como "Jefe Equipo-Conductor" percibiendo la retribución salarial de la mas alta según la tabla salarial; dicha situación será transitoria hasta tanto en cuanto se vayan reordenando en el futuro la composición de las distintas Brigadas, evitando que se produzca dicha dualidad de funciones, todo ello con el fin de no impedir la promoción profesional de la categoría profesional de conductores a Jefes de Equipo y evitar que con la promoción laboral, que la Brigada quede sin conductor.

Se delega por la Comisión Negociadora a Don Juan Antonio Montesinos García para realizar las actuaciones necesarias de índole administrativo en el órgano correspondiente de la Consejería de Trabajo con el fin de verificar el registro telemático para depósito y publicación en el BORM del Convenio Colectivo. Sin más asuntos que tratar se levanta siendo las 13'30 horas.

## **II CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL SERVICIO DE VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES DE LA REGIÓN DE MURCIA**

### **PREÁMBULO**

Dadas las peculiaridades existentes entre los cometidos asignados a los distintas Unidades integradas en el Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia, así como las diferencias necesarias e innegables en cuanto a la organización, dirección y dependencia operativa de éstas; el presente Convenio Colectivo se referirá en modo genérico al Servicio; y en el Artículo correspondiente se definirán las diferentes Unidades que lo integran y sus cometidos dentro del operativo fijado por la Administración Regional:

### **Capítulo I**

#### **Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales; de todos los trabajadores vinculados mediante relación jurídico laboral de cualquier tipo (fijos, fijos-discontinuos o temporales), adscritos en las diferentes Unidades integradas en el Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en todas aquellas intervenciones que por motivos de emergencia deban ser desarrolladas por éstos, fuera de la Región de Murcia, disponiendo los trabajadores de la formación adecuada para el desarrollo de tales tareas; así como en las actuaciones que le sean encomendadas por la Administración, con motivo de catástrofes o emergencias en el medio natural; y por ende a la empresa concesionaria de dicho servicio público.

##### **Artículo 2.- Vigencia, denuncia y prorroga**

El presente Convenio tendrá una duración de TRES AÑOS desplegando sus efectos desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2012. Y entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Si bien sus efectos económicos, se retrotraerán al día 1 de enero de 2010

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sea sustituido mediante una nueva negociación colectiva.

Cualquiera de las partes negociadoras del Convenio, podrá denunciar la totalidad o parte del mismo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Se prorrogará tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal realizada por alguna de las partes negociadoras, con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su finalización.

### **Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, por lo que a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Por lo tanto, si la autoridad laboral o la jurisdicción competente anulasen (control de legalidad Art. 90 ET) alguno de sus Artículos, -parcial o totalmente-, la Comisión Paritaria se reunirá con objeto de solucionar el problema planteado por el referido control de legalidad, manteniéndose mientras tanto el resto del contenido del Convenio Colectivo en vigor.

Si en el plazo de treinta días, no se alcanza un acuerdo por la Comisión Paritaria, en la elaboración de un texto alternativo, que sea declarado ajustado a Derecho; los contenidos afectados por el control de legalidad quedarían sin aplicación, debiendo constituirse la Comisión Negociadora para llevar a cabo la negociación de tales materias, manteniéndose la vigencia del resto del contenido del convenio colectivo.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia de este Convenio se alcanzaran acuerdos de ámbito nacional o autonómico de carácter vinculante, o se promulgaran disposiciones legales o reglamentarias de ámbito europeo, estatal o autonómico y afectasen al contenido normativo del presente Convenio se procedería a convocar a la Comisión Paritaria para su adaptación en el plazo de diez días naturales a contar desde la publicación del acuerdo o norma.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria sobre adaptación del contenido del texto del Convenio a las modificaciones introducidas por normas o acuerdos vinculantes de rango superior quedarán incorporados como un todo indivisible al texto del Convenio Colectivo, remitiéndose la correspondiente acta a la autoridad laboral para su publicación oficial.

### **Artículo 4.- Estabilidad en el empleo.**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo y sin perjuicio de la facultad exclusiva que dispone la administración autonómica de ordenar y regular la duración de la prestación del servicio de las diferentes unidades, que se integran en el dispositivo de Prevención de Incendios Forestales de la Región de Murcia, los servicios actualmente existentes son los siguientes:

**BRIGADAS FORESTALES (BRIFOR).**- De las DIECIOCHO BRIGADAS FORESTALES existentes en el momento actual y que integran el Servicio, realizarán turnos rotativos de prestación de servicio, dentro de cada año natural en un periodo de DOCE MESES (de 1 enero a 31 de diciembre) un total de NUEVE BRIFOR y en un periodo de OCHO MESES (de 1 de marzo a 31 de octubre) las restantes NUEVE BRIFOR.

**BRIGADAS HELITRANSPORTADAS (BRIHELI).**- De las dos BRIHELI existentes en el momento actual (ubicadas en Zarcilla de Ramos y La Pila), realizarán turnos

rotativos de prestación de servicio, dentro de cada año natural en un periodo de doce meses (de 1 enero a 31 de diciembre) una de ellas y en un periodo de ocho meses (de 1 de marzo a 31 de octubre) la otra brigada.

VIGILANCIA FORESTAL (VIFOR).- Las unidades que integran el Servicio tendrán un periodo de servicio mínimo de seis meses de contratación en cómputo anual.

Las restantes UNIDADES integradas actualmente en el Servicio de Extinción de Incendios Forestales BRIGADA DE INTERVENCION RAPIDA (BIR), BRIGADA AUXILIAR (BRIAUX), UNIDAD MÓVIL DE METEOROLOGÍA Y TRANSMISIONES (UMMT, UNIDAD DE OPERADORES DE RADIO-COMUNICACIÓN EN BASE (CECOFOR), UNIDAD DE CAPATACES COORDINADORES DE OPERACIONES (UC), UNIDAD ADMINISTRATIVA (UA), desarrollarán su actividad durante todo el año.

La UNIDAD TÉCNICA EN MATERIA DE FORMACIÓN, APOYO OPERATIVO Y EDUCACIÓN FÍSICA. (UT), desarrollará su actividad de forma temporal según las necesidades del servicio y disponibilidad presupuestaria

Todo el personal que sea contratado de forma temporal cualquiera que sea su modalidad contractual, pasara a ser fijo discontinuo, una vez que preste servicios de forma continuada o interrumpida durante al menos TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO DIAS en cualquier Unidad o Brigada (dicha limitación solo afectará a los contratos formalizados a partir de la firma del presente convenio colectivo).

Los trabajadores fijos discontinuos del Servicio quedarán integrados en la Relación de Personal Fijo Discontinuo del Servicio que serán confeccionadas por categorías profesionales, a la finalización de cada Campaña de Trabajo por la Empresa, donde se harán constar los datos personales de los trabajadores (nombre, apellidos y DNI) su puesto en el Servicio, la antigüedad total en el Servicio y los puestos que quedan vacantes

#### **Artículo 5.- Comisión paritaria.**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por TRES representantes de la parte social y TRES de la parte empresarial (preferentemente que hayan sido miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo). Cada representación podrá asistir a las reuniones acompañada de un asesor.

#### **Reuniones**

Cualquiera de las partes (social o empresarial) que integran la Comisión Paritaria, podrá convocar formalmente reuniones de la misma notificándolo por escrito, a la otra parte, con una antelación mínima de quince días naturales, con indicación del día, hora y lugar de celebración de la reunión y puntos que constituyen el objeto de la misma (orden del día); debiendo tener como mínimo el siguiente contenido:

- Exposición concreta del asunto.
- Razones que entienda le asisten al proponente.
- Petición que se formula a la Comisión.

Al escrito se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del tema suscitado.

Las reuniones debidamente convocadas serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar fecha y hora

previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría de dos tercios de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes, levantándose acta de los puntos del orden del día y acuerdos adoptados -incluyendo en la misma la posición de cada una de las partes-; el acta será formalizada por uno de los miembros de la Comisión que actuará como Secretario siendo designado por sorteo de entre los presentes.

#### **Artículo 6.- Organización de los servicios.**

La organización de los servicios es competencia exclusiva de la Consejería que ostente las competencias del Servicio, llevando a cabo la Empresa la concreción y desarrollo de los mismos.

#### **Artículo 7.- 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 de categorías profesionales y trabajo de inferior y/o superior categoría.**

#### **Artículo 8.- Grupos profesionales y categorías laborales.**

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

Grupo 1: Vigilancia Forestal. (VIFOR)

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

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

Grupo 4: Brigadas Auxiliares. (BRIAUX)

Grupo 5: Unidad de Operadores de Radio-comunicación en Base (CECOFOR)

Grupo 6: Unidad Móvil de Meteorología y Transmisiones (UMMT)

Grupo 7: Unidad de Capataces Coordinadores (CCO).

Grupo 8: Unidad Técnica de formación, apoyo operativo y educación física. (UTEC).

Grupo 9: Unidad Administrativa (UA).

Las categorías laborales existente dentro de cada grupo profesional son:

1. Vigilancia Forestal. (VIFOR). Categorías Laborales.

a) Vigilante Forestal de puesto fijo.

2. Extinción y Prevención de Incendios Forestales BRIFOR / BIR. Categorías Laborales.

a) Jefe de Equipo BRIFOR /BIR.

b) Especialista Defensa contra Incendios Forestales.

c) Conductor.

3. Extinción y Prevención de Incendios Helitransportado BRIHELI. Categorías Laborales.

a) Capataz BRIHELI.

b) Especialista Defensa contra Incendios Forestales Helitransportado.

4.- Brigadas Auxiliares BRIAUX. Categorías Laborales.

Especialista Defensa contra Incendios Forestales con movilidad geográfica.

5.- Unidad de Operadores de Comunicación CECOFOR. Categorías Laborales.

Operador de Comunicaciones.

6.- Unidad Móvil de Meteorología y Transmisiones (UMMT). Categorías laborales.

a) Operador de Meteorología y Transmisiones.

b) Operador de mantenimiento de la Red de Comunicaciones.

7.- Unidad de Capataces Coordinadores (UCCO). Categorías Laborales.

Capataz Coordinador de Operaciones.

8.- Unidad Técnica. Categorías laborales

a) Jefe de coordinación

b) Jefe de operaciones

c) Técnico en Formación.

d) Técnico Geógrafo.

e) Técnico de Apoyo

9.- Unidad Administrativa (UA). Categorías laborales

Auxiliar Administrativo.

#### **Artículo 9.- Definición de las categorías laborales.**

1.- Definición de funciones de las categorías profesionales integradas en el Grupo Profesional de Vigilancia Forestal. (VIFOR).

Vigilante forestal de puesto fijo.

Los vigilantes fijos tienen como misión primordial la de observar el terreno para detectar cualquier señal de posible fuego, informando de ello al Centro de Operaciones –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 adecuados para acceder al lugar del siniestro, sirviendo si fuera preciso de enlace con el mando de operaciones.

Aprovechando la privilegiada situación de los emplazamientos, la vigilancia forestal (VIFOR) puede colaborar con los Agentes 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.

2.- Definición de funciones de las categorías profesionales integradas en el Grupo Profesional de Extinción y Prevención de Incendios Forestales. (BRIFOR y BIR)

2.1.- Jefe de Equipo de Brigada Forestal o Brigada de Intervención Rápida (BRIFOR/ BIR).

Los cometidos del Jefe de Equipo de Brigada Forestal o Brigada de Intervención Rápida (BRIFOR/ BIR) serán, además de lo establecido para la

categoría profesional de Especialista en Defensa Contra Incendios Forestales en el punto "2.2", los siguientes:

- Elaboración de partes, estadillos, inventarios, que se establezcan por la empresa como necesaria para el buen orden de las actividades del Servicio, así como su recepción y entrega al Capataz Coordinador de operaciones en los plazos que se establezcan.
- Informar al Capataz Coordinador de las necesidades de materiales (herramientas, maquinaria, accesorios, etc.) de la unidad en la que está encuadrado.
- En actuaciones de incendios y/o emergencias, informar al superior jerárquico de las necesidades materiales o de cualquier otro tipo que sean necesarias para la correcta actuación de la unidad, con especial atención de aquellas que afecten a la integridad física y seguridad de los trabajadores que la componen.
- 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, rendimientos medios, tareas y mantenimiento de herramientas (manuales o mecánicas).
- Responsabilizarse de las comunicaciones, estando para ello equipado con los medios de transmisión adecuados que garanticen el enlace con el resto de la Brigada, Empresa y Mando Forestal
- Informar de cualquier incidencia que afecte al desarrollo normal del Servicio a su Capataz Coordinador.
- Comunicar al Capataz Coordinador las incidencias en materia de personal de los trabajadores asignados a su Brigada.

#### 2.2.- Especialista en defensa contra incendios forestales.

Es el trabajador Especialista en Defensa contra Incendios Forestales, que con la debida formación, cuyas funciones son:

- Extinción de incendios forestales
- Trabajados de selvicultura
- Labores de vigilancia disuasoria.
- Actuaciones de mantenimiento básico y de emergencia en la red de caminos forestales y adecuación para el uso de medios terrestres de extinción.
- 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.
- Intervención en situaciones de emergencia en el medio natural, siguiendo las órdenes de la Consejería competente en la materia (búsquedas y rescates, inundaciones, emergencias producidas por inclemencias climatológicas así como supuestos prácticos de intervención de su unidad en su zona habitual). Para ello se dotará a los trabajadores de los equipos y formación previa adecuada.

#### 2.3.- Conductor.

Es el trabajador Especialista en Defensa contra Incendios Forestales cuya principal función es la de 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 bajo su responsabilidad dentro de la jornada laboral, disponiendo del tiempo necesario para dicha función 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, realizará las tareas asignadas a la Brigada Forestal, siempre y cuando no sea necesaria la conducción del 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.

3.- Definición de funciones de las categorías profesionales integradas EN EL Grupo Profesional de Extinción de Incendios Helitransportado. (BRIHELI).

3.1.- Capataz BRIHELI.

Los cometidos del Capataz de BRIHELI serán, iguales a los establecidos para la categoría profesional Jefe de Equipo de Brigada Forestal o Brigada de Intervención Rápida (BRIFOR/ BIR), con la especialidad de su integración en una unidad helitransportada.

3.2.- Especialista en defensa contra incendios forestales helitransportado.

Los cometidos del Especialista en defensa contra incendios forestales helitransportado serán, iguales a los establecidos para la categoría profesional de Especialista en defensa contra incendios forestales con la especialidad de su integración en una unidad helitransportada.

4.- Definición de las categorías profesionales integradas en el Grupo Profesional BRIAUX.

Especialista defensa contra incendios forestales con movilidad geográfica.

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

5.- Definición del Grupo Profesional CECOFOR. Servicio de Operador de Comunicaciones.

Operador Comunicaciones.

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, con las siguientes funciones:

- Manejar equipos de comunicaciones.
- Gestionar diariamente las comunicaciones
- Pasar los controles de novedades diarios a los medios dependientes de la Administración competente en materia de Medio Natural
- Recopilar la información meteorológica facilitada por la red de Eco.

- Elaborar diariamente el parte de figuras de guardia en el ámbito de la Región de Murcia y de enviarlo por correo electrónico al Coordinador Forestal y Centro de Coordinador Operativa.

- Cumplimentar diariamente los registros de todas las incidencias ocurridas durante su jornada laboral.

- Trasladar, -bajo las indicaciones del Agente Medioambiental que ejerce de responsable de sala-, todas las incidencias notificadas por el Cuerpo de Agentes Medioambientales hacia distintos departamentos de la Dirección General de Patrimonio Natural y Biodiversidad, Parque Móvil, Guardia Civil, Centro de Coordinador Operativa y ciudadanos en general.

- Informar diariamente al agente medioambiental responsable de cada Brigada (TANGO) de quien falta en la misma, quien está integrado en la misma con indicación de su nombre completo.

- Informar, según el protocolo establecido, de la movilización de brigadas, sea o no a incendio.

- Localizar a los miembros integrantes de una brigada cuando se requiera la presencia de los mismos fuera de su horario habitual

- Usar equipos informáticos a nivel usuario, y en concreto el paquete de programas Office, navegación en Internet y utilización de programas de cartografía digital.

- Atender directamente a los ciudadanos.

6.- Unidad Móvil de Meteorología y Transmisiones.

6.1.- Operador de Meteorología y Transmisiones.

Sus funciones serán principalmente las que a continuación se relacionan:

- Dar apoyo al Director de Extinción, en cuanto a la obtención de cartografía, partes meteorológicos y comunicaciones en el desarrollo de los incendios. Si fuese necesario se desplazarían con el vehículo que componga la unidad móvil de meteorología y transmisiones hasta el Puesto de Mando Avanzado del incendio, o donde el Director de Extinción considere más oportuno.

- Recopilar e informatizar los partes de incendio y tratamientos selvícolas de cada campaña del Plan Infomur.

- Facilitar la posición de los medios dispuestos durante las labores de extinción al Director de Extinción o cualquier otra persona autorizada. Utilizando para ello los sistemas de información geográfica disponibles.

- Coordinar, con los parques de vehículos correspondientes, la retirada y recogida de los camiones autobomba que tienen las brigadas forestales. Así como llevar un control e inventario de los materiales que van en cada vehículo.

- Participar en acciones de formación de las brigadas (simulacros) como apoyo cartográfico y meteorológico en las mismas.

6.2.- Operador de mantenimiento de la Red de Comunicaciones.

Las tareas asignadas a los componentes de esta categoría profesional son las siguientes:

- El mantenimiento básico de la red de comunicación, así como la recogida, almacenaje y posterior entrega de emisoras y otros medios de comunicación que se usen por parte de todos los componentes del Servicio.

- Conservación y mantenimiento básico de la red de infraestructuras usadas por las brigadas y vigilantes forestales.
- Llevar a cabo el inventario y control de las existencias en uniformidad y herramientas manuales o mecánicas dentro de la empresa.
- Entregar a las personas autorizadas las herramientas solicitadas y el vestuario solicitado, rellenando los formularios necesarios para que estas salidas de material queden reflejadas y recogidas en el inventario.
- Registrar y almacenar todas las mercancías recibidas, que estén relacionadas con vestuario, maquinaria y herramientas.
- Servir de apoyo para la distribución de vehículos y maquinaria.

#### 7.- Unidad de Capataces Coordinadores de Operaciones.

##### 7.1.-Capataz Coordinador de Operaciones

Los cometidos de los Capataces Coordinadores serán los siguientes:

- Transmitir a la Unidad Técnica o al Departamento de Recursos Humanos y Prevención de la Empresa, cualquier incidencia, petición, etc., que le haya sido trasladada por parte de los trabajadores que forman las brigadas o unidades que estén a su cargo.
- Recopilar los partes de trabajo, bajas, altas, etc, para entregarlos a quien corresponda dentro de la empresa.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de funcionamiento establecidas, los trabajos encomendados a las brigadas y puntos de vigilancia que cada uno tiene asignados.
- Dar apoyo logístico al Director de Extinción.
- Vigilar el correcto uso de uniformes, EPIs, vehículos y herramientas por parte de los componentes de brigadas y puntos de vigilancia.
- Organizar la ejecución de los trabajos selvícolas, dentro de cada tajo. Comprobando rendimientos y calidad del trabajo ejecutado.
- Ayudar en la distribución de vehículos, herramientas, nóminas, uniformes y EPIs.

#### 8.- Unidad Técnica

##### 8.1.-Jefe de Coordinación.

Su función principal se centra en coordinar el apoyo que se ha de ofrecer a los servicios técnicos de la Dirección General de Patrimonio Natural y Biodiversidad durante la prestación del servicio en general y durante las tareas de extinción de incendios forestales en particular, representando la conexión operativa entre la empresa adjudicataria del servicio y la Dirección Técnica.

Además, se encargará de la alta supervisión del funcionamiento del dispositivo y será el responsable y representante de la empresa ante la administración.

Dirigirá y coordinará el programa de actuaciones selvícolas de acuerdo con la Dirección Técnica.

##### 8.2.-Jefe de Operaciones.

Su cometido es el control de la presencia y operatividad diaria del personal componente de las unidades operativas.

Tanto la distribución de toda la documentación generada por dicho control, como la originada por la relación laboral entre la empresa adjudicataria y el

personal componente de las unidades operativas también son cometido de esta unidad.

Es la unidad encargada del correcto funcionamiento del servicio. Además, será quien estudie y proponga cuadrantes, alternativas ante bajas, imprevistos, mal funcionamiento del servicio, etc.

Será responsable de la organización de los equipos de extinción y detección, supervisando su buen funcionamiento y emitiendo cuantos informes le sean demandados por la Dirección Técnica del trabajo.

Durante el desarrollo de la extinción de un incendio forestal se incorporará a Puesto de Mando Avanzado para apoyar en cuanto sea necesario por el Técnico de Extinción.

Será responsable de la organización de las tareas de trabajos selvícolas, supervisando la buena realización de las mismas y elevando a la Dirección Técnica cuantos informes le sean recabados para el control de las mismas.

Organizará y supervisará los reconocimientos médicos y las pruebas de aptitud física, así como las pruebas necesarias para la selección de los componentes de las unidades operativas.

Velará por la aplicación de la normativa laboral y la legislación en materia de prevención de riesgos y salud laboral en el servicio y elaborará las evaluaciones de riesgos correspondientes a cada categoría profesional que integra el Servicio.

#### 8.3.-Técnico en Formación.

Además de servir de apoyo técnico al Jefe de Coordinación y al Jefe de Operaciones, llevará a cabo las siguientes tareas:

- Elaborar un plan anual de mantenimiento físico para todos los componentes del Servicio que participan directamente o pueden participar en la extinción, incluido el seguimiento de su cumplimiento.
- Organizar, acreditar y supervisar las pruebas físicas de acceso al Servicio.
- Preparar y supervisar anualmente la formación profesional, mediante cursos teóricos y prácticos, de todo el personal adscrito al Servicio.
- Elaborar los calendarios previstos para llevar a cabo la formación.

#### 8.4.-Técnico Geógrafo.

Será el encargado de elaborar toda la cartografía necesaria para el buen funcionamiento del Servicio, ya sea en labores preventivas como de extinción. En particular se encargará de los siguientes cometidos:

- Elaborar toda la cartografía generada por la ejecución de los trabajos selvícolas previstos para cada campaña.
- Recoger en sistemas GIS todos los incendios que se produzcan a lo largo de la campaña anual en toda la Región de Murcia.
- Preparar toda la cartografía que recoja la distribución geográfica de todos los medios con que cuenta el servicio para la prevención y lucha contra los incendios forestales.
- Apoyar al Director de Extinción en la obtención de mapas y planos que puedan ser útiles durante las labores de extinción de incendios.

#### 8.5.-Técnico de Apoyo.

Las funciones y cometidos que desarrollarán los componentes del Servicio encuadrados dentro de esta Categoría son los siguientes:

- Reconocer los tajos de tratamientos selvícolas de forma previa a su ejecución para elaborar las correspondientes memorias de actuación de todas las brigadas forestales.
- Controlar que se ejecutan los trabajos previstos para las brigadas forestales de forma adecuada, tanto cualitativa como cuantitativamente. Ajustándose a las memorias de actuación elaboradas en cada caso.
- Comprobar el cumplimiento de los protocolos de adiestramiento, así como el aprovechamiento, por parte del personal adscrito al Servicio, de cursos de formación, tanto teóricos como prácticos.
- Apoyar al Director de Extinción en cuanto a la logística y asesoramiento si éste lo solicitase.

9.- Unidad Administrativa.

9.1.-Auxiliar Administrativo.

Ayudará en todo lo referente a la gestión documental del Servicio y sobre todo en las cuestiones que a continuación se relacionan:

- Elaborar los cuadrantes de trabajo de todas las unidades operativas pertenecientes al Servicio, tal y como estipule la Unidad de Defensa contra Incendios Forestales (UDIF) de la Dirección General de Patrimonio Natural y Biodiversidad de la Región de Murcia.
- Recoger a través de los Capataces Coordinadores o la Unidad Técnica, cualquier incidencia en cuanto a las bajas, altas, cambios de turno, asuntos propios, vacaciones, etc, del personal integrante del Servicio y comunicarla al Centro de Coordinación Forestal (CECOFOR) y a quién corresponda dentro de la empresa.
- Organizar el destino diario de los integrantes de la Brigada Auxiliar (BRIAUX).

#### **Artículo 10.- 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, si son 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 inferior categoría profesional, se le mantendrán las retribuciones que por su categoría profesional tiene asignadas.

En ningún caso la asignación de un trabajador a tareas de superior o inferior categoría supondrá la promoción o consolidación en este puesto de trabajo o una medida de carácter sancionador o disciplinario.

Los trabajos de superior o inferior categoría serán realizados exclusivamente por el tiempo necesario para cubrir las necesidades urgentes o perentorias del Servicio, siendo informado el Comité de Empresa de la duración aproximada de dichas tareas de superior o inferior categoría y en que consisten éstas.

No se podrá asignar tareas de superior categoría a un mismo trabajador por periodos superiores a sesenta días naturales, o de forma rotatoria a más de un trabajador para un mismo puesto de trabajo por un periodo superior a ciento ochenta días naturales.

Transcurridos los plazos máximos citados de prestación de trabajo de superior categoría de 60 días o 180 días, si persiste la necesidad cubrir dicho

puesto de trabajo de superior categoría, deberá procederse a su cobertura, de forma interina o definitiva.

Así mismo, no se podrá asignar tareas de inferior categoría a un mismo trabajador por un periodo máximo de QUINCE DÍAS naturales.

### **Capítulo III.**

#### **Complementos, vacaciones, permisos y licencias.**

##### **Artículo 11.- Complemento por incapacidad temporal.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad profesional percibirá un complemento por parte de la empresa que garantice, desde el día siguiente a la baja médica, el 100% de la base reguladora del mes anterior hasta el momento del alta médica.

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

##### **Artículo 12.- Vacaciones.**

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 vacaciones será obligatorio y se fraccionará en dos periodos completos, uno de 16 días que fija la empresa y otro de 15 días que fija el trabajador.

Las vacaciones de todas las Brigadas y Unidades del Servicio se disfrutaran en los meses de octubre (desde el día 16), noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril y mayo (hasta el día 14).

El disfrute del periodo de vacaciones determinado por la empresa se realizará por unidades completas y el determinado por el trabajador será dentro de del periodo establecido en el párrafo anterior y no podrá coincidir más de un trabajador de los asignados a la misma unidad o brigada.

Cuando un trabajador, cause baja (incapacidad temporal) derivada de accidente (laboral o no), antes del inicio de su turno preestablecido de vacaciones y no pueda iniciar su disfrute, saldrá en su lugar el compañero que acepte voluntariamente ocupar su puesto; teniendo aquél derecho a disfrutarlas una vez en situación de alta, dentro del resto de turnos establecidos en los meses restantes.

En el mes de Diciembre de cada año la Empresa y el Comité de Empresa elaboraran el calendario de turnos de vacaciones (tanto del periodo fijado por la empresa, como del fijado por los trabajadores) de todos los operarios del Servicio, informando a cada UNIDAD o BRIGADA del cuadrante de vacaciones de aplicación para el siguiente año, antes de que éste comience.

Los trabajadores; -previa comunicación por escrito a la empresa con un mínimo de quince días de antelación-, mediante acuerdos bilaterales con otros trabajadores pertenecientes a su misma UNIDAD o BRIGADA; podrán cambiar su turno de vacaciones que les hubiera correspondido.

**Artículo 13.- Licencias retribuidas.**

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:

1. 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.

2. Quince días en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogida. En el caso de parto, adopción o acogida múltiple, el permiso se incrementara en dos días, más otros dos días en caso de existir desplazamiento.

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

4. Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

8. El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber publico, personal e inexcusable, previo aviso con justificación posterior.

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

10. Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, se tendrá derecho a UNA HORA de ausencia del trabajo. Voluntariamente podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una 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.

**Artículo 14.- Cambios de turnos**

Los trabajadores podrán realizar cambios de turnos previa comunicación a la Empresa, hasta un máximo de cuatro cambios de turno por trabajador cada mes. La comunicación de los mismos deberá formularse por escrito, en un formulario creado a tal efecto, 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 cinco días naturales de antelación, siempre que sea posible. Los cambios que superen esta cantidad deberán ser autorizados expresamente por la Empresa. El número de cambios de turno solo será computado al trabajador que lo solicite, no al trabajador que lo sustituye, por lo que este último tendrá igualmente derecho a solicitar los cambios de turno especificados en este párrafo.

**Artículo 15.- Días de asuntos propios**

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

Los días de asuntos propios para los trabajadores que presten servicios durante ocho meses al año serán tres días laborales y los que presten servicios durante seis meses serán dos días laborales.

La solicitud de permiso por asuntos propios debe realizarse con un mínimo de dos días naturales de antelación a la empresa. No podrán coincidir en el disfrute de días de asuntos propios mas de dos trabajadores por Unidad o Brigada, excepto en la BIR que solo podrá ser uno.

#### **Artículo 16.- Permisos no retribuidos**

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 dos meses por cómputo anual. Estos periodos constaran como trabajo efectivo a efectos de la relación de personal fijo discontinuo. La reincorporación al trabajo se hará de manera automática.

#### **Artículo 17.- 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 conservara 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 en 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 valerse por si 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.

#### **Artículo 18.- Permutas de puesto de trabajo.**

De mutuo acuerdo, los trabajadores podrán solicitar a la empresa la permuta de sus puestos de trabajo, en los supuestos de coincidir sus categorías profesionales y modalidad de contrato, en caso de no coincidir categorías profesionales y modalidad de contrato los trabajadores que opten a la permuta deberán cumplir los requisitos de formación y superar las pruebas establecidas para el desempeño de dicha categoría.

Autorizada una permuta, los trabajadores afectados no podrán volver solicitar otra hasta transcurridos tres años.

#### **Artículo 19.- 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 derivada de accidente laboral o accidente no laboral: 52.000€ los beneficiarios de la prestación serán los legítimos herederos de trabajador fallecido.

b) Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o accidente no laboral (Quedando excluida de la indemnización prevista en este apartado los supuestos de declaración de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitivos y susceptibles de recuperación para la actividad laboral en el plazo máximo de dos años, previstos y regulados en el Artículo 131. bis. 2 del Texto Refundido de la Seguridad Social), Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo o accidente no laboral y gran invalidez derivada de accidente de trabajo o accidente no laboral: 100.000€ el beneficiario de la prestación será el trabajador.

Estas cantidades permanecerán inalterables durante la vigencia del presente convenio colectivo.

### **Capítulo IV**

#### **Formación y promoción profesional**

##### **Artículo 20.- 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 contribuya 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 Paritaria, 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 Paritaria 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 y/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 local, 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 por encontrarse el trabajador en días libres o vacaciones, dentro de la Comisión Paritaria 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, desplazamiento y tiempo extraordinario utilizado.
- Se flexibilizará el horario de trabajo de los componentes del Servicio que vayan a recibir los cursos, con el fin de adaptarlos a las necesidades de la docencia.
- 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 Comisión Paritaria.

#### **Artículo 21.- Promoción profesional.**

Por parte de la Empresa se asegurará que los trabajadores dispongan de las herramientas, información, capacitación y méritos para poder optar a promociones o ascensos de categoría laboral 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 medioambiente o las que determine como responsable del Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia.

#### **Artículo 22.- Prevención, seguridad y salud en el trabajo.**

22.1.- La Empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las Leyes y normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y cualquier otra que sea de aplicación, presente o futura, teniendo como derechos esenciales el trabajador:

a) Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.

b) Recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

c) Interrumpir su actividad y si fuera necesario abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

d) Tener garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

e) Disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

f) Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud), a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

Del mismo modo, los trabajadores se obligan a:

a) Velar según sus posibilidades, y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa y/o responsables al mando de las unidades del Servicio por la Consejería que ostente las competencias del mismo.

b) Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo.

c) Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa y/o Servicio y conforme a las instrucciones de éste.

d) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de los medios y lugares de trabajo.

e) Informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los Delegados de Prevención sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

f) Cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

## 22.2.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Al amparo de lo establecido en la legislación vigente, se constituirá a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales, y el reglamento por el que se rija, para dar respuesta en la materia, dada las especiales características que debe de prestar este Servicio, convirtiéndose éste

en el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en temas de prevención de riesgos de los trabajadores asignados al mismo.

Como tareas iniciales tras su creación tendrá que establecer el programa que contemple las siguientes medidas y actuaciones referentes a:

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

b) Señalamiento de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas, vigilancia de su eficacia, estudio de la idoneidad de los equipos de protección individual, herramientas de trabajo, materiales, vehículos y componentes varios para las diferentes unidades del Servicio.

c) Información y formación de los trabajadores.

d) Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

e) Vigilancia de la Salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

f) Establecimiento del calendario bimestral de reuniones para el análisis y, del mismo modo, la aplicación de las medidas a tomar acordadas en los puntos anteriores.

Composición del Comité de Seguridad y Salud.

Este Comité de Seguridad y Salud Laboral del Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales estará compuesto por tres Delegados de Prevención (designados por y entre los representantes de los trabajadores) y tres representantes de la Empresa. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las representaciones que integran el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

### **Artículo 23.- 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.

Se establece como prueba física de acceso al Servicio la llamada "Prueba de la Mochila" como se especifica en el Anexo incorporado al presente texto.

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

La empresa elaborará un programa de mantenimiento de la forma física para aquellos componentes del Servicio que se les exija una prueba física de acceso y los trabajadores estarán obligados a su cumplimiento.

Por ello:

1) Cuando un trabajador, por su periodicidad por un periodo de tiempo superior a 6 meses continuados 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 un profesional colegiado, 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 de segunda actividad dentro de las vacantes existentes en el Servicio para el cual no se requiriese la realización de prueba física específica, como se especifica en el anexo (X1).

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 automáticamente.

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 Nº 3, siempre dentro de la jornada laboral.

## **Capítulo V.**

### **Sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores.**

#### **Artículo 24.- Representación de los trabajadores.**

Dentro de las garantías y derechos reconocidos por Ley y el Estatuto de los Trabajadores para los representantes sindicales, se establece un crédito de:

- 30 horas mensuales para los 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 que sean convocados por la empresa, y las de la Comisión Paritaria o Comisión Negociadora de Convenio no computarán con cargo al crédito horario sindical.

#### **Artículo 25.- 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 26.- Faltas y sanciones.**

Los trabajadores 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.

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 llegada al punto de encuentro con un retraso de mas de treinta minutos una vez que ha sido localizado el trabajador para la salida de la Unidad o Brigada a la extinción de un incendio u otra emergencia.

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 la Empresa y/o 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 haya 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 veinte minutos.

l) La no localización del trabajador cuando se produzca una situación de emergencia, siempre que se encontrase en situación de "disponible", que es desde las 0'00 horas hasta las 24'00 horas de todos los días que le corresponda por cuadrante o turno trabajar, sin la debida justificación.

m) La llegada al punto de encuentro con un retraso de mas de sesenta minutos una vez que ha sido localizado el trabajador para la salida de la Unidad o Brigada a la extinción de un incendio u otra emergencia.

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/o 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 por los responsables de la Empresa y/o Servicio. Se considerará abuso de autoridad los casos en los que exista una utilización anormal de los trabajadores subordinados en beneficio propio, o impartir órdenes a los trabajadores que pongan en peligro la integridad personal del trabajador o su dignidad durante el trabajo. El trabajador afectado lo pondrá por escrito en conocimiento del Comité de Empresa y a 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 27.- Sanciones**

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

23.1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal o Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

23.2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

23.3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.
- Despido disciplinario.

#### **Artículo 28.- 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 en 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 al delegado de la Sección Sindical.

d) Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán notificadas al Comité de Empresa.

e) Las faltas leves prescribirán a los DIEZ DIAS, 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.

### **Capítulo VI**

#### **Llamamiento, vacantes, jornada laboral.**

##### **Artículo 29.- Llamamiento, cobertura de vacantes y jornada laboral.**

1.- Llamamiento.

La Empresa 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 la campaña anterior.
- c) Vacantes existentes hasta el 31 de diciembre del año anterior, con indicación de la categoría y destino de las mismas.
- d) Formulario de respuesta por si el trabajador está interesado en alguna de las vacantes disponibles.
- e) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad en el servicio, dentro de cada categoría profesional.

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 diez 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 períodos 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 diez 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.

#### 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 modo:

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 30.- Jornada y horario de trabajo.**

#### 1.- Generalidades.

La prevención y extinción de incendios forestales estará estipulada durante los doce meses del año. Durante el periodo alto de riesgo de incendios se adecuarán estos servicios para preferentemente vigilancia y extinción. En líneas generales, en periodo de peligro alto, se reducirán 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 intensa, frío intenso, nieve, viento fuerte, tormentas con fuerte aparato eléctrico) o que las condiciones del terreno supongan una penosidad visible al propio trabajador. Apreciadas dichas circunstancias por el agente medioambiental responsable de la Brigada o Unidad o el capataz coordinador de operaciones, tomarán las medidas necesarias para evitar dichas situaciones y retirar las unidades a sus bases.

En estos casos, los trabajadores del Servicio quedarán a disposición del mismo en sus bases principales o secundarias, a resguardo de las citadas inclemencias climatológicas, no entendiéndose por "base principal o secundaria":

- Los vehículos del Servicio.
- Instalaciones o construcciones de fortuna que no sean las establecidas como base por la Empresa y/o Servicio.

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

En los periodos en los que se desarrollen trabajos preventivos, los sábados tarde y domingos no se considerarán días efectivos de trabajo para el desarrollo de tareas que contemplen en la misma, labores con maquinaria como actividad principal durante dicha jornada, dedicando este tiempo a la formación y a la preparación física como actividad principal.

#### 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. No se podrá modificar la jornada y el horario sin previo aviso a los trabajadores afectados por dicha modificación.

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

- BRIGADAS FORESTALES: en el punto de encuentro o de concentración establecido para cada unidad.

- BRIGADA HELITRANSPORTADA: La base de la misma.

- VIGILANCIA FORESTAL: 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).

#### 3.- Particularidades:

Período de peligro alto.

- A efectos exclusivamente laborales, comprende el periodo temporal, así definido por el PLAN INFOMUR para esa campaña en concreto (como norma habitual se desarrolla desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre).

- Se establece un descanso de 48 horas continuadas para las BRIGADAS, acorde a los cuadrantes que se especifican en el Anexo.

- 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.

Período de peligro medio.

- A efectos exclusivamente laborales, comprende el periodo temporal, así definido por el PLAN INFOMUR para esa campaña en concreto (como norma habitual se desarrolla desde el 1 de Abril al 30 de Mayo y desde el 1 de Octubre hasta el 31 de Octubre).

- Se establece un descanso de 48 horas continuadas, para las BRIGADAS, acorde a los cuadrantes que se especifican en el Anexo.

- Durante este período se podrá compaginar tanto la realización de trabajos selvícolas, como trabajos de extinción planificándose por la dirección del servicio la jornada laboral, con el desarrollo de actividades de vigilancia, formación teórico-práctica y preparación física, en consideración a las circunstancias climatológicas concurrentes de posible peligro (calor y/o viento).

Período de peligro bajo.

- A efectos exclusivamente laborales, comprende el periodo temporal, así definido por el PLAN INFOMUR para esa campaña en concreto (como norma habitual se desarrolla desde el 1 de Noviembre hasta el 31 de Marzo del año siguiente).

- Se establece un descanso de 72 horas continuadas, para las BRIGADAS, acorde a los cuadrantes, que se especifican en el Anexo.

- Durante el período de peligro bajo, será fundamental el desarrollo de tareas de prevención, la jornada laboral será continuada en horario diurno, de lunes a domingo, acorde a los cuadrantes que se especifican en el Anexo.

En el supuesto de que se modificase la organización del Servicio, y fuese necesaria la revisión de los cuadrantes actuales, se informará al Comité de Empresa.

## **Capítulo VII.**

### **Subrogación de empresas.**

#### **Artículo 31.- Principio de estabilidad en el empleo.**

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores adscritos mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, al Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Murcia, se establece con carácter general la obligación de subrogación del personal entre la empresa saliente y la entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan a continuación.

En lo sucesivo, el término "Servicio" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, aún en el supuesto de que no sea contratada de modo externalizado, en todo o en parte, las actividades anteriormente descritas, que pasen a ser desempeñadas, de modo parcial o total, por una determinada empresa, cualquier otro tipo de entidad u organismo público, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

#### **Artículo 32.- Subrogación entre empresa saliente y la entrante.**

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 saliente adscritos al Servicio se subrogarán 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.

1.- Beneficiarios de la subrogación.

Los trabajadores beneficiarios de dicha subrogación serán los que consten en la Relación Profesional de Trabajadores del Servicio, 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 o fijos-discontinuos con derecho a reserva del puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata o servicio, incluidos en la Relación Profesional de Trabajadores del Servicio, y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el 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.

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 Administración competente que gestione 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.

3.- Notificación de la subrogación.

Así mismo, será requisito imprescindible para que opere esa subrogación que la empresa a la que se le extinga 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 y acuerdos vinculantes posteriores con eficacia normativa.

i) Igualmente, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento firmado 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 subrogación 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.

#### 4.- Supuesto de fragmentación empresarial.

En el supuesto de que el Servicio que viene siendo desempeñado por una empresa se fragmente o divida en diferentes 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 saliente hubiera cumplido con las obligaciones establecidas en el mismo.

#### 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.

#### 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.

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.-**

#### **Artículo 33.- Igualdad entre hombres y mujeres.**

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la L.O. 3/2007 y el Artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio colectivo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Al tener la empresa un número total de trabajadores superior a doscientos, las medidas de igualdad deberán concretarse en la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en la legislación vigente. En dicho Plan se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

El Plan a aplicar será el que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará una comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado

de participación y responsabilidad. En concreto la comisión tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.
- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;
- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos
- Establecer un procedimiento para evaluar.

#### **Artículo 34.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo**

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

#### **Artículo 35.- Violencia de género**

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el

presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del Artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La empresa que formalice contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género



E.- No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del Artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

#### **Artículo 36.- Jubilación obligatoria.-**

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional 10.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores las empresas afectadas por el presente convenio colectivo con el objeto de mejorar la estabilidad en el empleo, reducirán el porcentaje de trabajadores temporales en el sector mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos; tomando en consideración la actividad desarrollada por los trabajadores que exige un elevado esfuerzo físico, se justifica plenamente la permanencia en el presente convenio colectivo de la extinción obligatoria de los contratos, cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación a los 65 años; excepto en aquellos casos que no tengan cotizado el periodo de carencia mínimo necesario para devengar pensión de jubilación de carácter contributivo, prorrogándose en ese caso la prestación laboral.

#### **Artículo 37.- Jubilación parcial-contrato de relevo**

Tiene por objeto la sustitución de aquel trabajador de la empresa que accede de forma parcial a la jubilación. Se considerará jubilación de forma parcial la que es solicitada a partir de los 61 años o de 60 años si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera de la LGSS y que se compatibiliza con el desempeño del trabajo a tiempo parcial, vinculándose a la existencia de un contrato de relevo realizado con otro trabajador. En este periodo el trabajador sustituido compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y del salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial. A efectos de las prestaciones farmacéuticas tendrá la consideración de pensionista.

##### Ámbito de aplicación personal

El presente convenio resultará aplicable a los trabajadores que cuenten con 61 años o de 60 años si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera de la LGSS, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del periodo de vigencia del presente Convenio y que de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes, y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo. Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la Empresa.

##### Jubilación parcial

En cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado parcial se podrá reducir previo acuerdo entre empresa y trabajador entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial, pudiendo alcanzar un 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa

mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d del Artículo 166 de la LGSS. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

#### Jornada residual

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

- Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total de la jornada residual acordada
- Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado periodo del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de un mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

#### Salario del jubilado parcial

El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada. Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El salario residual medio será el que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios.

#### Jubilación plena.

La jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria (65 años). En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

#### Contrato de relevo

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

El trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, si bien la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo servicio al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier servicio que tenga la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente.

El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa.

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedará sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

### **Capítulo IX.**

#### **Particularidades laborales del servicio.**

##### **Artículo 38- sobre los trabajadores adscritos al servicio VIFOR.**

Cuando, por parte de la Consejería que ostenta la competencia en materia de Extinción de Incendios Forestales active el servicio de VIGILANCIA FORESTAL se realizará el llamamiento a todos los trabajadores adscritos a este Grupo Profesional. Las posibles bajas que se produzcan, serán cubiertas conforme a lo especificado en este Convenio Colectivo.

##### **Artículo 39.- Sobre los trabajadores adscritos al servicio BRIHELI.**

Cuando, por parte de la Consejería que ostenta la competencia en materia de Extinción de Incendios Forestales active el servicio de la BRIGADA HELITRANSPORTAD, se realizará el llamamiento a todos los trabajadores adscritos a este Grupo Profesional. Las posibles bajas que se produzcan, serán cubiertas conforme a lo especificado en este Convenio Colectivo.

##### **Artículo 40.- Conductores.**

La empresa cuidará y exigirá que todos los vehículos utilizados por los trabajadores en el Servicio cumplan todas las normas y reglamentos técnicos en vigor,

a) 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 (pérdida de puntos) que pudiera acordarse por la autoridad competente u órgano judicial contra él.

b) La Empresa se hará cargo del pago de la sanción económica impuesta a un conductor por faltas no imputables al mismo, como la ausencia de documentación obligatoria, falta de la revisión periódica de la Inspección Técnica de Vehículos, no adaptación a las normas de los vehículos de extinción en vigor, falta de seguro obligatorio, etc., que estén en vigor o que pudieran ser obligatorias en un futuro.

c) Igualmente la Empresa, se hará cargo en los casos previstos en el apartado anterior de los sufragar los todos gastos derivados de la reposición de los puntos de Permiso de Circulación que le hayan sido descontados al conductor, (como cursos obligatorios, desplazamiento al Centro de Conductores, etc.).

d) Igualmente la Empresa, en los casos previstos en el apartado b), garantiza al conductor sancionado con retirada del permiso de conducir o inhabilitación para conducir por pérdida de todos los puntos, otro puesto de trabajo, manteniendo la retribución de su anterior puesto de trabajo.

e) 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 al Comité de Empresa, a fin de que se produzca la sustitución del vehículo por otro en perfecto estado de funcionamiento o la reparación de la anomalía.

f) La Empresa garantizará al conductor la asistencia jurídica y defensa legal en todos los procedimientos administrativos o judiciales que se inicien en su contra como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral, sin coste alguno para el mismo, hasta la terminación del proceso legal.

g) El conductor asignado como responsable de un vehículo no permitirá que se haga uso del mismo por parte de otros trabajadores del Servicio o personas ajenas al mismo, sin la correspondiente autorización.

## **Capítulo X.**

### **Concepto y estructura de las percepciones económicas.**

#### **Artículo 41.- Salario.**

Las percepciones económicas para el conjunto 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.
- h) Plus de vuelo.

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

#### **Artículo 42.- 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:

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

2.-Nocturnidad y turnicidad: se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

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. Salvo casos de emergencia o de labores de extinción de incendio en estos días solo se desarrollaran tareas de mantenimiento de equipos, maquinaria, herramientas, limpieza interior de base, formación y preparación física.

#### **Artículo 43.- Complemento de disponibilidad y localización.**

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.

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 desde que se le localice, 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, la Empresa suministrará, un teléfono móvil, estando obligado el trabajador a su utilización en los términos que se establezcan.

#### **Artículo 44. 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 45. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, por el importe del salario base, abonadas en el mes de junio y de diciembre, o su parte proporcional en el caso de unidades que no estén en servicio todo el año.

#### **Artículo 46.-Plus de vuelo.-**

Este plus se devengará por todos los trabajadores asignados a las BRIGADAS HELITRANSPORTADAS, siempre que exista disponibilidad de transporte aéreo en helicóptero en el Servicio, para compensar el riesgo que implica el uso y necesidad de vuelo en helicóptero para estos trabajadores en situaciones de riesgo genérico, la cantidad fija mensual de este plus es la especificada en la tabla salarial anexa (45 euros/mes).

Los trabajadores no adscritos a las Brigadas Helitransportadas devengarán la cantidad de cinco euros 5 € por día de vuelo efectivamente trabajado, en compensación del riesgo por el uso y necesidad de vuelo en helicóptero, no se devengará este plus por día efectivamente trabajado en los días de vuelo de formación de los trabajadores.

Cuando no exista disponibilidad de transporte aéreo en helicóptero en el Servicio y fuere preciso la utilización del mismo, para actuaciones de extinción; los trabajadores asignados a las Brigadas Helitransportadas que intervengan devengarán la cantidad de ocho euros (8 €) por día de vuelo efectivamente trabajado en compensación del riesgo por el uso y necesidad de vuelo en helicóptero.

#### **Artículo 47.- 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 nº 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 la empresa 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 48.- Antigüedad.**

El personal afectado por este convenio percibirá un complemento salarial por el concepto de antigüedad, según la siguiente escala

Periodo de trabajo efectivo en el servicio Antigüedad acumulada en años a computar desde el 1 de Junio de 2007 Porcentaje de incremento sobre el salario base Porcentaje acumulado

Periodo de trabajo efectivo en el servicio	Antigüedad acumulada en años a computar desde el 1 de junio de 2007	Porcentaje de incremento sobre el salario base	Porcentaje acumulado
5 años (quinquenio)	5 años	2%	2'00%
3 años (trienio)	8 años	4%	6'00%
3 años (trienio)	11 años	4%	10'00%
3 años (trienio)	14 años	4%	14'00%
3 años (trienio)	17 años	3%	17'00%
3 años (trienio)	20 o más años	3%	20'00%

Los tramos de antigüedad comenzarán a devengarse desde el día primero del mes siguiente en que se produzca el vencimiento periódico a favor del trabajador.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán en ningún caso exceder del 20% sobre el salario base para cada trabajador, sirviendo dicho porcentaje como tope máximo.

Dada la nueva regulación de este complemento retributivo en el presente Convenio Colectivo y la supresión del sistema vigente en el anterior Convenio Colectivo que no cuantificaba el importe del complemento salarial; el computo de antigüedad se inicia para todos los trabajadores, con efectos 1 de Junio de 2007, sin que pueda tener efectos retroactivos a su fecha de incorporación al servicio.

#### **Artículo 49.- 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 VIGILANCIA FORESTAL, 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 50.- Pago salarial y anticipos.**

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

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

#### **Artículo 51.- Incremento salarial**

La retribución salarial para el año 2010 es la especificada en la tabla salarial y anexos económicos, que supone un incremento salarial equivalente al IPC de ese año, o sea, de un 3% sobre la última tabla salarial en vigor y anexos. Los efectos económicos correspondientes al año 2010 del presente convenio; se retrotraen al día primero de Enero, siéndoles abonados a todos los trabajadores, excepto a los que se haya extinguido su relación laboral antes del día de la firma del presente convenio, mediante dos pagos en las dos mensualidades siguientes, a partir de que la empresa, cobre totalmente la facturación de dicho ejercicio (2010) de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo establecido en el contrato administrativo de gestión de servicio público. Los efectos de contenido social del Convenio serán de aplicación a partir del día de la firma del presente convenio sin que tengan efectos retroactivos.

El incremento salarial para el año 2011 de los conceptos económicos contenidos en la tabla salarial será igual al Índice de Precios al Consumo Nacional del año 2011. La revisión de dicho ejercicio se verificará una vez conocido el IPC Real correspondiente al año anterior sobre la tabla salarial y anexos económicos en vigor.

La empresa abonará a cuenta de la revisión salarial para el año 2011 un incremento de un uno por ciento 1% (verificándose los ajustes definitivos, cuando se conozca el IPC) dicho pago se iniciará en el mes siguiente a que se haya efectuado el cobro de la mitad de la facturación de dicho ejercicio (2011) de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo establecido en el contrato administrativo de gestión de servicio público.

El incremento salarial para el año 2012 y los restantes conceptos económicos será igual al Índice de Precios al Consumo Nacional del año 2012. La revisión correspondiente a dicho ejercicio se verificará una vez conocido el IPC Real correspondiente al año anterior.

La empresa abonará a cuenta de la revisión salarial para el año 2012 un incremento de un uno por ciento 1% (verificándose los ajustes definitivos, cuando se conozca el IPC) dicho pago se iniciará en el mes siguiente a que se haya efectuado el cobro de la mitad de la facturación de dicho ejercicio (2012) de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo establecido en el contrato administrativo de gestión de servicio público

**Artículo 52.- Derecho supletorio**

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

**Artículo 53.- Cláusula derogatoria**

Queda derogado el Convenio Colectivo de Empresa publicado en el BORM de 6 de junio de 2008 (nº 131).y todos los acuerdos adoptados durante su vigencia y que no figuren el contenido del presente convenio colectivo.

**Disposición adicional primera.-**

Se constituirá una comisión integrada de forma paritaria por empresa y representantes de los trabajadores con el objeto de elaborar un estudio para la posible implantación y regulación de la segunda actividad para aquellos trabajadores que por motivos de edad, salud o incapacidad no puedan seguir desempeñando su trabajo en la Unidad o Brigada, en atención sobre todo del esfuerzo y preparación física que deben tener con el fin de evitar riesgos personales.

**Disposición adicional segunda.-**

Para la cobertura de vacantes y cualquier otro derecho derivado del presente convenio o de la aplicación de las normas laborales, la antigüedad a computar será la correspondiente a la fecha de incorporación al Servicio y no el de la antigüedad a efectos de retribución del plus establecido en el presente convenio colectivo.

**ANEXO .- 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.- TABLA DE DISTANCIAS EN KILÓMETROS POR PISTA FORESTAL DEL  
SERVICIO VIGILANCIA FORESTAL (VIFOR)

<u>GARITA</u>	<u>KILÓMETROS DE IDA Y VUELTA</u>
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 .- CUADRANTES DE TRABAJO. TIPO 5-3.

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES
		1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1
			1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1
1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1			1	1	1
1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1			1	1
1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1			1
1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	
	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

## ANEXO .- CUADRANTES DE TRABAJO. TIPO 6-2.

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves
1			1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1			1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1
1	1	1			1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1			1	1
1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1			1
1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1
<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	



**ANEXO .- CUADRANTES DE TRABAJO. TIPO 4-2.**

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves
1	1			1	1	1	1			1	1	1	1			1	1	1	1			1	1	1	1			1	1	1
1	1	1	1			1	1	1	1			1	1	1	1			1	1	1	1			1	1	1	1			1
		1	1	1	1			1	1	1	1		1	1	1	1	1			1	1	1	1			1	1	1	1	
1			1	1	1	1			1	1	1	1			1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1
3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	



**II Convenio del Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia**  
**TABLAS DE SALARIOS DEFINITIVAS DEL AÑO 2.010**

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	COMP. PROFESIONAL SERVICIO	COMP. DISPONIBILIDAD SERVICIO	COMPLEMENTO PUESTO VIFOR	PLUS COMIDA	PLUS TRANSPORTE	PLUS DE VUELO	PAGA EXTRA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	HORA EXTRA
		2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010
<b>GRUPO 1</b>	<b>VIFOR</b>											
	Vigilante forestal 16h	870,63 €	128,19 €	82,68 €	0,00 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.213,41 €	16.302,20 €	10,52 €
	Vigilante forestal 24h	870,63 €	128,19 €	82,68 €	567,30 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.780,72 €	23.109,84 €	10,52 €
<b>GRUPO2</b>	<b>BRIFOR/ BIR</b>											
	especialista incendios	870,63 €	284,32 €	141,48 €	0,00 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.428,34 €	18.881,36 €	10,52 €
	conductor	870,63 €	332,11 €	141,48 €	0,00 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.476,13 €	19.454,87 €	11,04 €
<b>GRUPO 3</b>	<b>BRIHELI</b>											
	capataz	932,81 €	374,85 €	141,48 €	0,00 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	932,81 €	1.581,05 €	20.838,22 €	11,04 €
	especialista helitransportado	870,63 €	367,92 €	141,48 €	0,00 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.511,94 €	19.884,50 €	10,52 €
<b>GRUPO 4</b>	<b>BRIAUX</b>											
	especialista movilidad	932,81 €	291,25 €	141,48 €	0,00 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	932,81 €	1.497,46 €	19.835,08 €	11,04 €
<b>GRUPO 5</b>	<b>CECOFOR</b>											
	operador/a	870,63 €	128,19 €	141,48 €	0,00 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.272,21 €	17.007,83 €	10,52 €
<b>GRUPO 6</b>	<b>UMMT</b>											
	operador meteorología	870,63 €	332,11 €	141,48 €	0,00 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.476,13 €	19.454,87 €	10,52 €
	operador mantenimiento	870,63 €	291,25 €	82,68 €	0,00 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.376,47 €	18.258,91 €	10,52 €
<b>GRUPO 7</b>	<b>UCCO</b>											
	capataz coordinador	995,00 €	444,88 €	141,48 €	0,00 €	87,94 €	43,97 €	0,00 €	995,00 €	1.713,27 €	22.549,25 €	11,04 €
<b>GRUPO 8</b>	<b>UNIDAD TECNICA</b>											
	jefe de coodnacion	995,00 €	444,88 €	82,68 €	0,00 €	0,00 €	43,97 €	0,00 €	995,00 €	1.566,53 €	20.788,33 €	12,00 €
	jefe de operaciones	932,81 €	374,85 €	82,68 €	0,00 €	0,00 €	43,97 €	0,00 €	932,81 €	1.434,31 €	19.077,29 €	12,00 €
	tecnico formacion	870,63 €	291,25 €	82,68 €	0,00 €	0,00 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.288,53 €	17.203,62 €	12,00 €
	tecnico geografo	870,63 €	332,11 €	82,68 €	0,00 €	0,00 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.329,39 €	17.693,94 €	12,00 €
	tecnico de apoyo	870,63 €	284,32 €	82,68 €	0,00 €	0,00 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.281,60 €	17.120,43 €	12,00 €
<b>GRUPO 9</b>	<b>UA</b>											
	auxiliar administrativo	870,63 €	87,94 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	43,97 €	0,00 €	870,63 €	1.002,54 €	13.771,74 €	10,52 €
	administrativo	901,25 €	87,94 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	43,97 €	0,00 €	901,25 €	1.033,16 €	14.200,45 €	10,52 €
	oficial administrativo	932,81 €	128,19 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	43,97 €	0,00 €	932,81 €	1.104,97 €	15.125,30 €	10,52 €
<b>CONCEPTO</b>	<b>2010</b>											
	Importe Km	0,26 €										
	Importe media dieta	11,24 €										
	importe dieta comple	45,82 €										



**II Convenio del Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia**  
**TABLAS DE SALARIOS PROVISIONALES DEL AÑO 2.011**

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	COMP. PROFESIONAL SERVICIO	COMP. DISPONIBILIDAD SERVICIO	COMP.PUESTO VIFOR	PLUS COMIDA	PLUS TRANSPORTE	PLUS VUELO	PAGA EXTRA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	HORA EXTRA
		2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011
<b>GRUPO 1</b>	<b>VIFOR</b>											
	<b>Vigilante forestal 16h</b>	879,33 €	129,48 €	83,50 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.225,55 €	16.465,22 €	10,62 €
	<b>Vigilante forestal 24h</b>	879,33 €	129,48 €	83,50 €	572,98 €	88,82 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.798,52 €	23.340,94 €	10,62 €
<b>GRUPO2</b>	<b>BRIFOR/ BIR</b>											
	<b>jefe de equipo</b>	879,33 €	345,43 €	142,90 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.500,89 €	19.769,36 €	11,15 €
	<b>especialista incendios</b>	879,33 €	287,16 €	142,90 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.442,63 €	19.070,18 €	10,62 €
	<b>conductor</b>	879,33 €	335,43 €	142,90 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.490,90 €	19.649,42 €	11,15 €
<b>GRUPO 3</b>	<b>BRIHELI</b>											
	<b>capataz</b>	942,14 €	378,60 €	142,90 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	45,00 €	942,14 €	1.596,86 €	21.046,60 €	11,15 €
	<b>especialista helitransportado</b>	879,33 €	371,60 €	142,90 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	45,00 €	879,33 €	1.527,06 €	20.083,35 €	10,62 €
<b>GRUPO 4</b>	<b>BRIAUX</b>											
	<b>especialista movilidad</b>	942,14 €	294,17 €	142,90 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	0,00 €	942,14 €	1.512,43 €	20.033,43 €	11,15 €
<b>GRUPO 5</b>	<b>CECOFOR</b>											
	<b>operador /a</b>	879,33 €	129,48 €	142,90 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.284,94 €	17.177,91 €	10,62 €
<b>GRUPO 6</b>	<b>UMMT</b>											
	<b>operador meteorologia</b>	879,33 €	335,43 €	142,90 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.490,90 €	19.649,42 €	10,62 €
	<b>operador mantenimiento</b>	879,33 €	294,17 €	83,50 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.390,24 €	18.441,50 €	10,62 €
<b>GRUPO 7</b>	<b>UCCO</b>											
	<b>capataz coordinador</b>	1.004,95 €	449,33 €	142,90 €	0,00 €	88,82 €	44,41 €	0,00 €	1.004,95 €	1.730,40 €	22.774,75 €	11,15 €
<b>GRUPO 8</b>	<b>UNIDAD TECNICA</b>											
	<b>jefe de coodinacion</b>	1.004,95 €	449,33 €	142,90 €	0,00 €	0,00 €	44,41 €	45,00 €	1.004,95 €	1.641,58 €	21.708,90 €	12,12 €
	<b>jefe de operaciones</b>	942,14 €	378,60 €	142,90 €	0,00 €	0,00 €	44,41 €	45,00 €	942,14 €	1.508,04 €	19.980,75 €	12,12 €
	<b>tecnico formacion</b>	879,33 €	294,17 €	83,50 €	0,00 €	0,00 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.301,42 €	17.375,65 €	12,12 €
	<b>tecnico geografo</b>	879,33 €	294,17 €	83,50 €	0,00 €	0,00 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.301,42 €	17.375,65 €	12,12 €
	<b>tecnico de apoyo</b>	879,33 €	287,16 €	142,90 €	0,00 €	0,00 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.353,80 €	18.004,33 €	12,12 €
<b>GRUPO 9</b>	<b>UA</b>											
	<b>auxiliar administrativo</b>	879,33 €	88,82 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	44,41 €	0,00 €	879,33 €	1.012,57 €	13.909,46 €	10,62 €
	<b>administrativo</b>	910,26 €	88,82 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	44,41 €	0,00 €	910,26 €	1.043,49 €	14.342,45 €	10,62 €
	<b>oficial administrativo</b>	942,14 €	129,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	44,41 €	0,00 €	942,14 €	1.116,02 €	15.276,56 €	10,62 €
<b>CONCEPTO</b>	<b>2011</b>											
	Importe Km	0,26 €										
	Importe media dieta	11,35 €										
	importe dieta completa	46,27 €										