

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

3239 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participaciones en Planes de Emergencia de la Comunidad Autónoma de Murcia.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 Colectivo, con número de expediente 30/01/0112/2022; denominado Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participaciones en Planes de Emergencia de la Comunidad Autónoma de Murcia; código de convenio n.º 30104115012022; ámbito Sector; suscrito con fecha 28 de marzo de 2022 por la comisión negociadora.

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, 7 de junio de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.S. el Director General de Economía Social y Trabajo Autónomo (Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de 22 de abril de 2022; BORM n.º 96 de 27 de abril de 2022), Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

**I convenio colectivo de trabajo para el personal de las Empresas
Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del
Medio Natural y Participación en Planes de Emergencia de la Comunidad
Autónoma de la Región de Murcia**

Preámbulo

Dadas las peculiaridades existentes entre los cometidos asignados a las distintas unidades integradas en los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participación en Planes de Emergencia de la Región de Murcia, así como las diferencias necesarias e innegables en cuanto a la organización, dirección y dependencia operativa de éstas actividades adscritas competencialmente a diferentes Consejerías de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; a las que el presente Convenio Colectivo Regional se referirá en modo genérico al Servicio.

Los trabajadores adscritos al presente Convenio podrán participar en emergencias en los planes aprobados para tal fin, tanto en la Región de Murcia como en otras Comunidades Autónomas cuando se haya activado la petición de medios entre ellas, al amparo del art. 17 de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; integrada de un lado, por la Asociación Empresarial de la Actividad de Prevención, Extinción de Incendios Forestales y otras Emergencias en el Medio Natural de la Región de Murcia (ASEIFMUR) y de otro, por los Sindicatos mayoritarios UGT, CCOO y SITRAS en el sector en el ámbito autonómico.

Declarando las partes reconocerse legitimación y capacidad legal para la negociación y firma de este convenio colectivo de ámbito regional de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores:

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.- Objeto

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo del personal de los servicios de vigilancia; prevención silvícola; defensa del medio natural; protección civil vinculado al Plan INFOMUR y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2.- Normas supletorias

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las leyes y reglamentos laborales que, en cada momento, resulten aplicables.

Artículo 3.- Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo se aplicará en toda la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 4.- Ámbito personal

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales de todos los trabajadores que presten bajo cualquiera de las modalidades contractuales; (fijos, fijos-discontinuos o temporales) previstas en la legislación laboral; su trabajo retribuido por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de las empresas adjudicatarias del SERVICIO.

Con las excepciones siguientes.

a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los consejeros o administradores mencionados en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que los mismos se encuentren vinculados a la empresa mediante una relación laboral.

Artículo 5.- Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo será de obligado cumplimiento, para las actividades del SERVICIO, y las actuaciones encomendadas por la Administración Regional, con motivo de catástrofes o emergencias en la Región de Murcia o excepcionalmente fuera de dicho ámbito territorial, y por ende, a la empresa adjudicataria del correspondiente Servicio. Dichas actividades se realizarán conforme al plan y directrices establecidas por la Administración competente.

Artículo 6.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y finalizará una vez transcurridos cinco anualidades, computándose como mes de inicio, de dicho periodo temporal, el coincidente con la adjudicación definitiva de los nuevos servicios por parte de la Administración.

Artículo 7.- Denuncia y prórroga

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá denunciarse mediante escrito notificado a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, con una antelación mínima también de tres meses del vencimiento de cualquiera de las prórrogas anuales, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometidos al desarrollo que en este establece para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Si concluye la mediación sin resultado, las partes se someterán al procedimiento de arbitraje regulado en dicho acuerdo interprofesional, en cuyo caso el laudo arbitral que recaiga tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que el órgano judicial competente declarase nula alguna o algunas de las cláusulas contenidas en el presente Convenio colectivo, las referidas cláusulas perderán su fuerza vinculante, debiendo ser reconsiderado su contenido bien parcialmente bien en su totalidad.

En estos supuestos, las partes legitimadas para la negociación se comprometen a reunirse, dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución judicial correspondiente, con el objeto de analizar el problema planteado.

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

Artículo 9.- Garantía personal

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio colectivo, las cuales se mantendrán estrictamente como garantía ad personam.

Artículo 10.- Sustitución de condiciones e irrenunciabilidad de derechos

La entrada en vigor de este Convenio colectivo comporta la sustitución de las condiciones laborales anteriores contenidas en los convenios colectivos de empresa, integradas en ASEIFMUR en concreto los correspondientes a ORTHEM Servicios y Actuaciones Ambientales SAU y la UTE ORTHEM-ROTURSUN SL, por estimar que en conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

La totalidad de las disposiciones y derechos reconocidos en este Convenio colectivo son irrenunciables para los trabajadores.

Los contratos individuales de trabajo sólo podrán establecer mejoras sobre las condiciones recogidas en el mismo.

Artículo 11.- Comisión Paritaria

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, y Aplicación de este.

Esta Comisión será paritaria, y estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes, y un secretario, con voz, pero sin voto.

Los componentes de la representación de los trabajadores tendrán la condición de empleados de las empresas, serán designados por los sindicatos firmantes entre los representantes de los trabajadores, en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales, garantizándose a cada sindicato firmante en todo caso, un representante.

Son competencias de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervenir como instancia previa en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.

d) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, que se planteen por las empresas, por las secciones sindicales firmantes, u por otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.

Funcionamiento de la Comisión:

La Comisión se reunirá cuando las circunstancias lo requieran a petición de una de las partes, en el plazo de diez días hábiles a partir de la fecha de la petición. Quedará válidamente constituida cuando esté representada la mayoría de cada una de las partes.

La persona que ejerza las funciones en la secretaría de la comisión será elegida por acuerdo entre las partes, siendo siempre persona ajena a la Comisión Paritaria y levantará acta de cada sesión.

El tiempo dedicado a estas tareas por los trabajadores que formen parte de la comisión, será considerado de trabajo efectivo a todos los efectos y no computará como crédito horario sindical.

En la petición de reunión de la Comisión constará como contenido mínimo:

- Exposición concreta del asunto
- Razones que el proponente estime le asisten
- Petición concreta que formula a la Comisión.

A dicha convocatoria se podrán acompañar cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del tema suscitado.

Las discrepancias producidas en su seno serán sometidas para su resolución al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III), publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Artículo 12. - Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de estas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 13.- Organización de los servicios.

La organización de los servicios es competencia exclusiva de la Consejería de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que ostente la competencia del Servicio, llevando a cabo la Empresa la gestión y desarrollo específico de éstos. Comunicando en tiempo y forma cualquier cambio de importancia que afecte al sistema de prestación del servicio incluido la conciliación de la vida familiar, a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo menoscabar lo regulado en las disposiciones vigentes en materia laboral o del presente convenio colectivo.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de calidad y de condiciones de trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de las empresas a través de su personal directivo sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva a través de los órganos de representación de los trabajadores.

Los principios de igualdad, mérito y capacidad, de no discriminación de trabajadores y la perspectiva de género informarán e inspirarán de forma transversal todas las prácticas y decisiones laborales de las empresas.

Serán principios rectores de la organización laboral

a) La prestación de servicios de calidad a la ciudadanía en su ámbito de actuación en el marco de un empleo de calidad.

b) La transparencia y equidad de los procesos internos y su racionalización y mejora continua.

c) La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

d) El compromiso con el desarrollo profesional y seguridad y salud en el trabajo del personal a su servicio.

e) La consolidación de una cultura del trabajo en equipos y el fomento de la autonomía e implicación de estos en el desarrollo de las tareas.

Artículo 14.- Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III), publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Capítulo II.- Clasificación profesional

Artículo 15.- Grupos profesionales

Los grupos profesionales que se contemplan dentro del presente convenio sectorial son los relacionados a continuación, si bien, para todo el personal integrante de los servicios afectados que haya obtenido la cualificación profesional SEA 595_2 creada por el R.D. 1031/2011 será de aplicación la denominación de "BOMBERO FORESTAL" seguida del grupo y categoría correspondiente.

GRUPO 1: BRIGADAS FORESTALES.

GRUPO 2: BRIGADAS FORESTALES HELITRANSPORTADAS

GRUPO 3: COMUNICACIONES Y LOGÍSTICA.

GRUPO 4: OPERACIONES, PLANIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN.

GRUPO 5: DE VIGILANCIA Y DETECCIÓN

GRUPO 6: BRIGADA FORESTAL AUXILIAR

Artículo 16.- categorías profesionales

Las categorías laborales existente dentro de cada grupo profesional son:

GRUPO 1.- BRIGADAS FORESTALES

- Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.

- Jefe de Equipo 1.º de Prevención y Extinción Terrestre.
- Conductor Operador de Autobomba/Motobomba
- Especialista de Prevención y Extinción Terrestre.

GRUPO 2.- BRIGADAS FORESTALES HELITRANSPORTADAS

- Capataz Jefe de equipo 1.ª de Brigada Helitransportada.
- Capataz Jefe de equipo 2.ª de Brigada Helitransportada.
- Especialista de Brigada Helitransportada.

GRUPO 3.- COMUNICACIONES Y LOGÍSTICA

- Técnico Responsable de Recursos.
- Operador de Mantenimiento.
- Operador de Comunicaciones.
- Auxiliar de Apoyo.

GRUPO 4: OPERACIONES, PLANIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN.

- Ingeniero Jefe Coordinador General.
- Ingeniero de Operaciones.
- Técnico Responsable de Área.
- Técnico de Operaciones.
- Técnico de Planificación y/o Formación
- Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad.

GRUPO 5: VIGILANCIA Y DETECCIÓN

- Vigilante.

GRUPO 6: BRIGADA FORESTAL AUXILIAR.

- Especialista de Prevención y Extinción con movilidad geográfica.

Artículo 17.- Definición y funciones de las categorías profesionales del GRUPO 1 BRIGADAS FORESTALES**1.- Coordinador de Equipos de Prevención y Extinción.**

Sus cometidos son 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, equipo de protección individual, vehículos y herramientas por parte de los componentes de brigadas y puntos de vigilancia.

Organizar la ejecución de los trabajos silvícolas, dentro de cada tajo. Comprobando rendimientos y calidad del trabajo ejecutado.

Ayudar en la distribución de vehículos, herramientas, nóminas, uniformes y equipo de protección individual.

Apoyar al Director de Extinción y a los Técnicos en la gestión de las emergencias donde participe, pudiendo realizar labores de coordinación de unidades englobadas en fuerzas de tarea, labores de apoyo logístico o de analista o las que le sean encomendadas.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa, así como en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

2.- Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

Los cometidos del Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre serán, además de lo establecido para la categoría profesional de Especialista en Prevención y Extinción Terrestre 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 Coordinador de equipos de Prevención y Extinción en los plazos que se establezcan.

Informar al Coordinador de equipos de Prevención y Extinción 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 equipos de protección individual, uniformidad, normas de seguridad en el trabajo, cumplimiento de horarios, rendimientos medios, tareas y mantenimiento de herramientas (manuales o mecánicas).

Responsabilizarse de las comunicaciones o delegar en quien se responsabilice, 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 Coordinador de equipo de Prevención y Extinción.

Comunicar al Coordinador de equipos de Prevención y Extinción las incidencias en materia de personal de los trabajadores asignados a su Brigada.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

Mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

3.- Especialista de Prevención y Extinción Terrestre.

Es el trabajador Especialista en Prevención y Extinción de Incendios Forestales, que, con la debida formación, tiene las siguientes funciones:

Trabajados de selvicultura, control sanitario de las masas y defensa del medio natural.

Extinción de incendios forestales

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.

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, de acuerdo con los protocolos y Planes de emergencia de la Comunidad Autónoma donde se participe

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa, así como en la realización de los protocolos de actuación.

Mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

4.- Conductor Operador de Autobomba/Motobomba

Es el trabajador Especialista en Prevención y Extinción de Incendios Forestal cuya principal función es la de conducir los vehículos del Servicio de la Brigada Forestal de Extinción. Además, es el responsable de este, según lo especificado en este Convenio.

Se encargará de que el vehículo bajo su responsabilidad, dentro de la jornada laboral y 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 los miembros de la Brigada Forestal de Extinción para que todo el material y equipos vayan perfectamente colocados, evitando caídas de este o desplazamientos en el interior, así como de la limpieza interior y exterior del vehículo.

Realizará las tareas asignadas a la Brigada Forestal como especialista en la defensa contra incendios forestales, 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.

Llevará a cabo el mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa.

Participará en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa, así como en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

Artículo 18.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 2 Brigada Helitransportada.

1.- Capataz- Jefe de Equipo de Primera Brigadas Forestales Helitransportadas

Son funciones del Capataz-Jefe de Equipo de Primera de Brigada Helitransportada las mismas que las encomendadas al Especialista y, además:

Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su Brigada.

Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio, así como su recepción y entrega al Coordinador de equipos de Prevención y Extinción en los plazos que se establezcan.

Informar al Coordinador de equipos de Prevención y Extinción de las necesidades de materiales (herramientas, maquinaria, accesorios, etc.) de la unidad en la que está encuadrado y de cualquier incidencia que afecte al desarrollo normal del Servicio

Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.

Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.

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.

Además de dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas, deberá conocer:

La normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos de su Brigada.

El uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a disposición de la Brigada. Tendrá que responsabilizarse de las comunicaciones o delegar en quien se responsabilice, estando para ello equipado con los medios de transmisión adecuados que garanticen el enlace con el resto de la Brigada, Empresa y Mando Forestal.

Además, vigilará y hará cumplir las instrucciones de la empresa, en especial atención a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual, uniformidad, normas de seguridad en el trabajo, cumplimiento de horarios, rendimientos medios, tareas y mantenimiento de herramientas (manuales o mecánicas).

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá dirigir y realizar las prácticas y los ejercicios físicos de su Brigada.

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la Empresa le entregue, así como de los equipos y del material que constituyan la dotación de su Brigada.

Participará en el mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa. Y también en todas las acciones

formativas teórico-prácticas que establezca la empresa, así como en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

2.- Capataz Jefe de Equipo de Segunda Brigada Helitransportada

Son funciones habituales del Capataz-Jefe de Equipo de Segunda de Brigada Helitransportada, las mismas que las del Especialista, y cuando está ausente el Jefe de Primera de Brigada Helitransportada realiza las funciones de éste. Aun cuando realice las funciones de especialista, al estar trabajando el Capataz-Jefe de Equipo de Primera de Brigada Helitransportada se respetará su figura de Capataz-Jefe de Equipo de Segunda.

Participará en el mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa. Y también en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa, así como en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

3.- Especialista de Brigada Helitransportada

Las funciones de este son, además de las recogidas en la categoría de Especialista de Prevención y Extinción Terrestre, las siguientes:

Realizar los trabajos y tareas relacionadas con la extinción de incendios forestales mediante el correcto manejo y mantenimiento de las herramientas manuales y mecánicas específicas de dichas labores (azadas, pulaskis, macleod, palines, hachas, batefuegos, moto- sierras, mochilas extintoras, etc.), y aplicando las técnicas propias del uso del agua con tendidos de mangueras en el medio rural.

Llevar a cabo las actuaciones que se les encomiende con motivo de situaciones de emergencia en el medio natural.

Además de las técnicas de trabajo para el ejercicio de sus funciones, deberá conocer:

Todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

El uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades profesionales dentro de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales. Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas.

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

Participará en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

Llevará a cabo el mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

Artículo 19.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 3 Comunicaciones y Logística

1.- Técnico Responsable de Recursos.

Es el responsable de recursos a quien corresponde:

Liderar y coordinar a todos los componentes del grupo de comunicaciones y logística, supervisando las tareas y la documentación generada por estos.

Organizar la operativa diaria de los técnicos a su cargo para garantizar la cobertura eficaz de los puestos y funciones específicas asignadas al área.

Servir de apoyo y asistencia técnica al Ingeniero de Operaciones al que se reportaran de forma periódica informes de situación.

Realizar una evaluación continua del funcionamiento del área de trabajo, detectar deficiencias y planificar y proponer oportunidades de mejora.

Coordinar toda la gestión documental del servicio.

Elaborar los cuadrantes de trabajo de todas las unidades operativas pertenecientes al Servicio, tal y como estipule la Unidad de Defensa contra Incendios Forestales a través de su Dirección Técnica.

Recoger a través de los Jefes de Equipo, 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 y a quien corresponda dentro de la empresa.

Organizar el destino diario de los integrantes de la Brigada Auxiliar para garantizar la operatividad de las unidades.

Gestionar el trabajo diario de la unidad de operadores de telecomunicaciones que prestan servicio en el Centro de Coordinación Forestal.

Controlar el estado y ubicación de los vehículos de flota adscritos al servicio.

Llevar a cabo el control de la calidad para la ejecución del Servicio, elaborando cuantos estadillos sean necesarios para dicho cometido y asistiendo a las distintas auditorías externas para la obtención de los correspondientes sellos de calidad y medio ambiente a los que la empresa opte.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

2.- Operador de mantenimiento.

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 y el vestuario solicitados, 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.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

3.- 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 esta, 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 contratante.

Recopilar la información meteorológica facilitada por la red de puestos de vigilancia.

Elaborar diariamente el parte de figuras de guardia en el ámbito de la Administración contratante y de enviarlo por correo electrónico a las unidades receptoras en el marco organizativo de la Administración Regional.

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

Trasladar, todas las incidencias notificadas hacia y para los organismos relacionados con el funcionamiento del Centro de Coordinación Forestal

Informar diariamente al responsable de cada Brigada de quien falta y 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 estos fuera de su horario habitual y anotar las horas de movilización y localización de estos, reflejando cualquier incidencia al respecto, como pudiera ser la no localización de alguno de ellos, o el retraso en la incorporación al punto de encuentro establecido para la unidad en cuestión

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 bajo las indicaciones emanadas de la Administración contratante.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

4.- Auxiliar de Apoyo.

Elaborar los cuadrantes de trabajo de todas las unidades operativas pertenecientes al Servicio, tal y como estipule la Unidad de Defensa contra Incendios Forestales 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 y a quién corresponda dentro de la empresa.

Organizar el destino diario de los integrantes de la Brigada Auxiliar.

Recopilar los partes de horas y trabajo de todas las unidades para llevar a cabo las liquidaciones mensuales salariales.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

Artículo 20.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 4 Operaciones, Planificación, Formación y Prevención.

1.- Ingeniero Jefe Coordinador General.

Su función principal se centra en coordinar el apoyo que se ha de ofrecer a los servicios técnicos de la Dirección General de la que dependa el Servicio en cada momento durante la prestación de este 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 los programas de actuación de acuerdo con la Dirección Técnica.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

2.- Ingeniero de Operaciones.

Sus funciones incluyen:

Liderar y coordinar a todos los técnicos de las distintas áreas, apoyándose para ello en los responsables de estas.

Ejercer la función de enlace con la dirección técnica del servicio a todos los efectos.

Realizar control de la presencia y operatividad diaria del personal componente de las unidades operativas y distribuir toda la documentación generada por

dicho control, así como la originada por la relación laboral entre la empresa adjudicataria y el personal componente de las citadas unidades

Velar por el 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 servicio

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

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.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

3.- Técnico Responsable de Área.

El GRUPO 4 está formado por el área de operaciones, planificación, formación y prevención. Cada una de ellas se compone de un número determinado de miembros que son coordinados bajo la supervisión de un Responsable de Área, cuyas funciones son, además de las contempladas para los Técnicos del área en cuestión donde se integre, las siguientes:

Liderar y coordinar a todos los técnicos de su área, supervisando las tareas y la documentación generada por esta.

Organizar la operativa diaria de los técnicos a su cargo para garantizar la cobertura eficaz de los puestos y funciones específicas asignadas al área.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

3.- Técnico de Operaciones.

Sus funciones son:

Servir de apoyo y asistencia técnica al Ingeniero de Operaciones al que se reportarán de forma periódica informes de situación.

Realizar una evaluación continua del funcionamiento del área de trabajo, detectar deficiencias y planificar y proponer oportunidades de mejora.

Reconocer los tajos de tratamientos silvícolas 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

Estudiar las incidencias puntuales provenientes de la dirección técnica, así como planificar, coordinar y documentar su resolución.

Supervisar 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.

Elaborar material didáctico para las acciones formativas planificadas por el servicio y colaborar impartiendo docencia cuando sea necesario

Durante el desarrollo de la extinción de un incendio forestal se incorporará a Puesto de Mando Avanzado en la sección de planificación. Coordinara la actuación de los técnicos de dicha sección y estará a disposición de la dirección de extinción para asistir en lo que sea necesario.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

4.- Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad.

Es el Técnico integrado en el área de Prevención que depende del Ingeniero de Operaciones y sus funciones son:

Velar 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.

Organizar y supervisar los reconocimientos médicos de todo el personal, así como los expedientes de baja y la gestión de accidentes que afecten a los mismos.

Supervisar aspectos de seguridad en todas las operaciones que se realicen en el servicio. Elaborando protocolos de actuación para cada una de ellas si fuera necesario

Colaborar en la selección de los equipos de protección individual óptimos para el servicio y asegurar su uso correcto.

Formar e informar a los trabajadores en materia de seguridad y salud y gestionar toda la documentación resultante del proceso.

Elaborar material didáctico para las acciones formativas planificadas por el servicio y colaborar impartiendo docencia cuando sea necesario

Impartir las acciones formativas básicas específicas por puestos de trabajo para los especialistas de nueva incorporación

Supervisar el correcto estado de las instalaciones utilizadas por el personal del servicio, programando visitas periódicas a las mismas y elaborando los preceptivos informes

Emisión de informes de seguridad de aquellos incidentes o accidentes que así lo requieran

Elaborar informes de operaciones de incendio acaecidos en la región, aportando información relevante relativa la seguridad y a las estrategias y tácticas empleadas.

Durante el desarrollo de la extinción de un incendio forestal se incorporará al dispositivo como oficiales de seguridad. Prestará asistencia técnica al director de extinción y supervisará la seguridad de todas las maniobras que se realicen durante la intervención velando en todo momento por el cumplimiento estricto de las normas en esta materia.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

5.- Técnico de Planificación y/o Formación.

Las funciones de los Técnicos que integran esta área son:

Servir de apoyo y asistencia técnica al Ingeniero de Operaciones al que se reportaran de forma periódica informes de situación.

Realizar una evaluación continua del funcionamiento del área de trabajo, detectar deficiencias y planificar y proponer oportunidades de mejora.

Prestar asistencia técnica a la sección de operaciones en la elaboración de cartografía referida a los trabajos silvícolas planificados y desarrollados en el servicio.

Elaborar y actualizar el manual de operaciones del servicio.

Recoger en sistema GIS y mantener actualizada toda la información relevante en relación con las actividades propias del servicio.

Realizar de forma diaria los partes de predicción meteorológica para la Región de Murcia y emitir si fuera necesario boletines especiales en situaciones excepcionales.

Redactar boletines de información meteorológica con carácter periódico que expliquen episodios importantes acaecidos en nuestra región.

Actualizar y mantener los sistemas y aplicaciones informáticas habilitados por el servicio para la gestión de emergencias.

Elaborar informes de operaciones de los incendios forestales de entidad acaecidos en la región, integrando la información aportada por los técnicos de las distintas áreas.

Elaborar la memoria anual de campaña.

Diseñar y actualizar el plan de formación integral del servicio.

Elaborar un calendario anual detallado con las acciones formativas planificadas

Generar y actualizar el catálogo de acciones formativas básicas por puestos de trabajo para especialistas de nueva incorporación.

Elaborar material didáctico para las acciones formativas planificadas por el servicio y colaborar impartiendo docencia cuando sea necesario.

Planificar ejercicios prácticos para las unidades del servicio y supervisar su correcta ejecución.

Gestionar toda la documentación relativa a procesos de formación.

Gestionar el material de telecomunicaciones del servicio.

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.

Prestar asistencia técnica en materia de salud de los bosques (control de plagas)

Durante el desarrollo de la extinción de un incendio forestal se incorporará al dispositivo en la sección de planificación como técnicos asignados a la gestión de la unidad móvil de meteorología y transmisiones o en el puesto de gestión en CECOP.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

Artículo 21.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 5 Vigilancia y Detección.

1.- Vigilante.

El vigilante tiene como misión primordial la de observar el terreno para detectar cualquier señal o indicio de posible fuego, tratar de localizarlo geográficamente, informando de ello al Centro de Operaciones a través de la emisora, además debe mantenerse a la escucha de la emisora de forma permanente y atenta.

Los vigilantes deben indicar y orientar al personal que se desplace al incendio de los caminos más adecuados para acceder al lugar del siniestro, sirviendo si fuera preciso de enlace con el mando de operaciones.

Igualmente debe de tratar, en la medida de sus posibilidades, de desarrollar una actuación disuasoria ante posibles causantes de incendios.

Aprovechando la privilegiada situación de los puestos de vigilancia forestal el vigilante colabora con los Agentes Medioambientales en todas aquellas tareas que estos requieran que se apoyen en la observación del medio natural para controlar actividades prohibidas o restringidas como pueden ser la caza, la pesca, el furtivismo, observación de especies, tránsito de vehículos por zonas no autorizadas, vertidos ilegales etc.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

El equipo de vigilantes de cada uno de los puestos de observación será responsable del mantenimiento y limpieza de la instalación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del SERVICIO.

Artículo 22.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 6 Brigada Forestal Auxiliar.

1.- Especialista de Prevención y Extinción con movilidad geográfica.

Es el trabajador integrado en la Unidad de Refuerzo y con movilidad geográfica que en el desempeño de su prestación laboral se ocupa de sustituir al trabajador que por cualquier motivo justificado no puede asistir a su puesto de trabajo.

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

Colaborar en tareas específicas de transmisión de conocimiento, formación y adiestramiento que así hayan sido previstas por el Responsable de Formación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del SERVICIO.

Artículo 23.- Requisitos académicos, laborales y físicos para acceder al servicio

Una vez finalizado el proceso formativo general que están llevando a cabo los trabajadores que actualmente están adscritos a todos los servicios afectados y regulados por el presente convenio, en relación al certificado de profesionalidad de "operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural" SEA 595_2

creada por el R.D. 1031/2011, los requisitos académicos o laborales que se exigirán a todo el personal que quiera acceder al servicio serán los siguientes según la categoría laboral a la que opten:

GRUPO 1.- BRIGADAS FORESTALES

• Coordinador de equipos de Prevención y Extinción. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Cualificación SEA 595_2.
- Técnico en Emergencias y Protección Civil.
- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.

Y además tendrá que contar con alguno de los siguientes Títulos:

- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.
- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.
- Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural.
- Técnico Superior en Organización y Gestión de los Recursos Naturales y Paisajísticos.
- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Capataz Forestal.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

• Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Cualificación SEA 595_2.
- Técnico en Emergencias y Protección Civil.
- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.
- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.
- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.
- Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural.

- Técnico Superior en Organización y Gestión de los Recursos Naturales y Paisajísticos.

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Capataz Forestal.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

• Conductor Operador de Autobomba/Motobomba. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. Pero, además contará con el carné de conducir tipo C.

• Especialista de Prevención y Extinción Terrestre. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

GRUPO 2.- BRIGADAS FORESTALES HELITRANSPORTADAS

• Capataz-Jefe de Equipo de 1.ª de Brigada Helitransportada. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

- Capataz-Jefe de Equipo de 2.ª de Brigada Helitransportada. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

- Especialista de Brigada Helitransportada. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

GRUPO 3.- COMUNICACIONES Y LOGÍSTICA

- Técnico Responsable de Recursos.

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.

- Ingeniero Técnico Forestal.

- Ingeniero de Montes.

- Operador de Mantenimiento. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Técnico en Equipos Electrónicos de Consumo.

- Técnico Superior en Instalaciones Electrotécnicas.

- Técnico Superior sistemas de regulación y control automáticos.

- Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos

- Grado en Ingeniería en Electrónica Industrial y Automática.

- Grado en Ingeniería Eléctrica.

- Grado en Ingeniería Electrónica de Telecomunicaciones.

- Operador de Comunicaciones. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Técnico en Equipos Electrónicos de Consumo.

- Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos.

- Técnico en Emergencias y Protección Civil.

- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.

- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.

- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.

- Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural.

- Técnico Superior en Organización y Gestión de los Recursos Naturales y Paisajísticos.

- Técnico en Gestión Administrativa.

- Técnico Superior en Administración y Finanzas.

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.

- Capataz Forestal.

- Ingeniero Técnico Forestal.

- Ingeniero de Montes.

- Auxiliar de Apoyo. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Técnico en Emergencias y Protección Civil.

- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.

- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.

- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.

- Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural.
- Técnico Superior en Organización y Gestión de los Recursos Naturales y Paisajísticos.
- Técnico en Gestión Administrativa.
- Técnico Superior en Administración y Finanzas.
- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Capataz Forestal.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

GRUPO 4: OPERACIONES, PLANIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN.

- Ingeniero Jefe Coordinador General. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

- Ingeniero de Operaciones. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

- Técnico Responsable de Área. Tendrá que contar con alguno de los requisitos que se establecen para las categorías de Técnico de Operaciones, Técnico de Planificación y/o Formación y Técnico de Prevención.

- Técnico de Operaciones. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

- Técnico de Planificación y/o Formación. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos en función del puesto o tareas a desarrollar:

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.
- Licenciado en Instituto Nacional de Educación Física.
- Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.
- Grado en Ingeniería Informática.
- Grado en Ingeniería de Sistemas de Telecomunicaciones.
- Grado en Geografía.
- Grado en Ingeniería de Sistemas y Servicios de Telecomunicaciones.

- Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Ingeniero Técnico Forestal.

- Ingeniero de Montes.

Y además contará con el Máster Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

GRUPO 5: VIGILANCIA Y DETECCIÓN.

- Vigilante. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Cualificación SEA 595_2.
- Técnico en Emergencias y Protección Civil.
- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.
- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.
- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.
- Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural.
- Técnico Superior en Organización y Gestión de los Recursos Naturales y Paisajísticos.

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Capataz Forestal.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

GRUPO 6: BRIGADA FORESTAL AUXILIAR.

• Especialista de Prevención y Extinción con movilidad geográfica. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. Pero, además contará con el carné de conducir tipo C. Y en función del puesto o tareas a desarrollar, además de lo ya mencionado, será exigible la siguiente titulación académica:

- Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.
- Técnico en Conducción de Actividades Físico-deportivas en el Medio Natural.
- Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas.
- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.
- Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos.

Además, serán válidos los títulos asimilables en cada caso según los distintos planes de estudios.

Los requisitos físicos para ingresar en el Servicio serán los recogidos en el Anexo. - Prueba de la Mochila.

Y serán exigibles en el caso de optar a las siguientes categorías laborales:

- Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.
- Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.
- Conductor Operador de Autobomba/Motobomba
- Especialista de Prevención y Extinción Terrestre.
- Especialista de Prevención y Extinción Terrestre con movilidad geográfica.
- Capataz-Jefe de Equipo de 1.ª de Brigada Helitransportada.
- Capataz-Jefe de Equipo de 2.ª de Brigada Helitransportada.
- Especialista de Brigada Helitransportada.

Para el caso de los procesos internos de cobertura de vacantes, los requisitos académico-formativos y/o laborales-físicos para acceder serán los mismos.

Capítulo III.- Subrogacion convencional de empresas

Artículo 24.- 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, 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" a estos efectos 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, de las actividades objeto de este Convenio 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 25.- Subrogacion 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.

Beneficiarios de la subrogación.

Los trabajadores beneficiarios de dicha subrogación serán los que consten en la Relación Profesional de Trabajadores del Servicio.

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.

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 gestiona 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.

Notificación de la subrogación.

Será requisito imprescindible para que opere la 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 lo cual podrá verificar en soporte informático:

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) Copia de los Boletines de cotización a la Seguridad Social de los últimos tres meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Copia 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) Copia de los contratos de trabajo y anexos que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Convenio Colectivo aplicable y acuerdos vinculantes de fecha posterior con eficacia normativa.

h) Será necesario y requisito inexcusable 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 haberes y de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, con plenos efectos liberatorios 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 periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

Supuesto de fragmentación servicios.

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.

Supuesto de agrupación de servicios.

En el caso de que distintas contrata, 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 contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el mismo.

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 contrata, 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, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad.

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 esta, por un periodo no superior a doce meses.

Igualmente, y de haberse realizado elecciones sindicales en la anterior empresa, aquella que se subrogue mantendrá el resultado obtenido y, por tanto, los representantes de los trabajadores que hubiesen sido elegidos seguirán ejerciendo las funciones y disfrutando de los derechos anteriores hasta la celebración de nuevas elecciones.

Capítulo IV. Empleo y Contratación**Artículo 26.- Estabilidad en el empleo.**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo manifiestan su clara y decidida voluntad por la estabilidad y la calidad del trabajo en el sector de aplicación.

Ambas partes son conscientes de la importancia del sector como demandante de empleo, fundamentalmente, en las áreas rurales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y de la utilidad pública e incuestionable del sector al ser fundamental para la supervivencia del medio natural del territorio frente, a diversos riesgos y esencialmente el de lucha contra los incendios forestales y a la necesidad de conservación del medio natural.

La contratación de los trabajadores por parte de las empresas se realizará de forma ágil y teniendo en cuenta criterios tales como la formación de los trabajadores, sus méritos, formación y la experiencia profesional habida en el ejercicio de las funciones definidoras del sector.

Las modalidades contractuales serán las establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Los trabajadores fijos discontinuos del Servicio quedarán integrados en la Relación de Personal Fijo Discontinuo del Servicio que será confeccionada por categoría profesional, a la finalización de cada campaña de trabajo por

las empresas, donde se hará constar los datos personales de los trabajadores (nombre, apellidos y DNI) su puesto de trabajo, antigüedad total en el Servicio y puestos que quedan vacantes.

Dicha lista, con las restricciones que marca la normativa de protección de datos, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Servirá de principio programático e informador en materia de empleo lo dispuesto en el Acuerdo de Consolidación de Empleo y Mejora de Calidad en el Servicio para el personal perteneciente al Servicio de Prevención Silvícola y Defensa del Patrimonio Natural de la Región de Murcia" firmado el 21 de junio de 2018 por la Consejería de Empleo, Empresa y Medio Ambiente y las fuerzas sociales intervinientes (UGT y CCOO), y sus modificaciones; todo ello sin perjuicio de que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia pueda modificar dicha configuración sin perjuicio de los trabajadores.

Artículo 27.- Periodo de prueba.

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

La duración máxima del periodo de prueba será para:

- El personal no titulado un mes
- El personal administrativo no titulado dos meses
- El personal titulado cuatro meses.

La situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea su contingencia, la de permiso por maternidad y situaciones asimiladas, paternidad, permisos retribuidos y, con carácter general, toda circunstancia o incidencia derivadas de suspensiones o excedencias que suponga reserva de puesto de trabajo que sobrevenga durante el período de prueba, interrumpirá su cómputo el cual se reanuda a partir de la fecha de la reincorporación efectiva en el trabajo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.- Cese y finiquito

Los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa deberán ponerlo en conocimiento de esta, mediante escrito que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar la empresa con el enterado, con una antelación mínima de diez días si se trata de personal no titulado y de quince días si es personal titulado.

El trabajador que no preavise su marcha en los plazos previstos perderá el derecho a la cantidad equivalente al salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido, deduciéndose de la liquidación final.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese, salvo los derivados de finalización de campaña o baja voluntaria, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito según modelo oficial, y serán notificados a la representación legal de los trabajadores.

El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

Capítulo V.- Prestaciones complementarias

Artículo 29.- Bajas por enfermedad profesional o accidente laboral

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al trabajador, desde el primer día de su baja, un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que este alcance el cien por cien de la base reguladora del mes anterior, y si no lo hubiere, del último mes trabajado en el servicio hasta el momento del alta médica.

Artículo 30.- Bajas por enfermedad común o accidente no laboral

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, y que sea precisa en ambos casos hospitalización en planta del trabajador; las empresas afectadas por el presente convenio, abonarán al trabajador, desde el primer día de su baja, un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que este alcance el cien por cien de la base reguladora del mes anterior, y si no lo hubiere, del último mes trabajado en el servicio hasta el sexagésimo día del alta hospitalaria.

La limitación de sesenta días prevista en el apartado anterior no será de aplicación cuando la incapacidad laboral sea derivada de una enfermedad de carácter oncológico, o sea preciso tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Para los supuestos en que el trabajador, no pueda asistir a su trabajo, hasta un máximo de tres días naturales, por prescripción médica de reposo, sin expedición de parte de baja por los Servicios Médicos correspondientes, las empresas abonarán el cien por cien de su retribución salarial correspondiente a dichos días de ausencia justificada, pero quedando limitado a un máximo de dos episodios por año. Dichos episodios serán uno, en el semestre comprendido desde el 1 de mayo al 31 de octubre, y otro desde el 1 de noviembre hasta el 30 de abril.

Las empresas se reservan la facultad de ampliar el número de permisos o de días a petición del trabajador afectado, para casos debidamente justificados.

Artículo 31.- Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas contratarán un seguro de accidentes colectivo que contempla las siguientes prestaciones económicas por las contingencias que se describen:

Contingencias derivadas de accidente laboral

- Muerte derivada de accidente laboral: 100.000€; los beneficiarios de la prestación serán los legítimos herederos del trabajador fallecido.
- Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente 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 174. 2 del Texto Refundido de la Seguridad Social RD-Legislativo 8/2015): 50.000€
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral: 75.000€
- Gran invalidez derivada de accidente de laboral: 100.000€

En todos estos casos (excepto muerte) el beneficiario de la prestación será el trabajador.

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

Contingencias derivadas de accidente no laboral

- Muerte derivada de accidente no laboral: 40.000€; los beneficiarios de la prestación serán los legítimos herederos del trabajador fallecido.

- Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de 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 174. 2 del Texto Refundido de la Seguridad Social RD-Legislativo 8/2015); 15.000€

- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente no laboral: 30.000€

- Gran invalidez derivada de accidente de no laboral: 40.000€

En todos estos casos (excepto muerte) el beneficiario de la prestación será el trabajador.

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

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de las empresas, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago de la prestación asegurada al trabajador o a sus herederos en los casos previstos que conlleve el derecho a su percepción

El seguro regulado en este artículo entrará en vigor a las 0'00 horas del trigésimo día natural a contar desde el siguiente a la fecha de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia para permitir a las empresas formalizar las correspondientes pólizas.

Hasta que no se cumpla dicha fecha de entrada en vigor de las nuevas coberturas establecidas por este convenio colectivo regional, las empresas vendrán obligadas a mantener la cobertura, cuantía y vigencia de las pólizas previstas en los convenios colectivos de empresa.

Artículo 32.- Personal que conduce al servicio de la empresa

Las empresas cuidarán y exigirán que todos los vehículos utilizados por los trabajadores en el Servicio cumplan todas las normas y reglamentos técnicos en vigor.

Cuando un conductor sea sancionado por una infracción del Código de la Circulación, que sólo sea imputable a la actuación negligente del mismo, por conducción bajo influencias de bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas, éste se hará cargo del pago de la correspondiente sanción y de las consecuencias y de cualquier otra medida (pérdida de puntos) que pudiera acordarse por la autoridad competente u órgano judicial contra él.

En el caso de que la privación del permiso de conducir se produjera como consecuencia de una infracción cometida con un vehículo particular y fuera del horario laboral, las empresas facilitarán al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, percibiendo la retribución del puesto de trabajo que esté desempeñando provisionalmente.

Las Empresas se harán 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.

Las Empresas, se harán cargo en los casos previstos en el apartado anterior de sufragar todos los gastos derivados de la reposición de los puntos del Permiso de Circulación que le hayan sido descontados al conductor, (como cursos obligatorios, desplazamiento al Centro de Conductores, etc., el tiempo destinado a este cometido computará como jornada laboral.

Para los casos de privación del permiso de conducir, como consecuencia de una infracción cometida con un vehículo de empresa y dentro del horario laboral las empresas se verán obligadas a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, manteniendo la retribución de su anterior puesto de trabajo.

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

Las Empresas garantizarán 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.

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

El personal con categoría de conductor realizará periódicamente; organizado por su empresa; un curso formativo o de perfeccionamiento en la conducción de vehículos (todoterreno) en situaciones de riesgo; peligro ante incendios; inclemencias climatológicas (fuertes lluvias, nevadas) o catástrofes del medio natural.

Capítulo VI. - Licencias, permisos, días de asuntos propios y excedencias

Artículo 33.- Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por las causas previstas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores que se consideran mínimo de derecho necesario e indisponible y además por los motivos y por el tiempo siguiente establecido como mejora.

Con las siguientes mejoras

1.- Veinte días en caso de matrimonio en cualquiera de sus formas civil o religiosa, o unión de hecho acreditada mediante certificado de inscripción en el registro oficial correspondiente. Se podrá pedir el inicio del permiso hasta cinco días antes de la fecha del matrimonio.

2.- Tres días por el de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto de más 150 kilómetros de distancia de su domicilio habitual el permiso se ampliará en DOS DÍAS más.

3.- Tres días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros de distancia de su domicilio habitual el permiso se ampliará en DOS DÍAS más

- El permiso comenzará, a petición del trabajador el día de inicio que solicite los mismos.

- Se disfrutará en cualquier momento mientras dure el hecho causante.

- El alta hospitalaria, no supone la finalización del permiso si no hay alta médica, y el familiar permanece en reposo domiciliario, acreditado facultativamente.

- El permiso se hará extensible por cada familiar, teniendo derecho a un nuevo permiso cuando se repita el hecho causante dispuesto anteriormente. Sin contrariedad a que el hecho sea por la misma causa y sobre el mismo familiar.

- El permiso se disfrutará en días de trabajo efectivo.

4.- Un día por traslado de domicilio habitual.

5.-Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijos.

6.- Un día por matrimonio de padres, hermanos o hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrará fuera del domicilio del trabajador y se tuviera que realizar un desplazamiento superior a 300 Km de distancia de este, se ampliará un día para la ida y otro para la vuelta.

7.- 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 de enseñanza oficial; con previo aviso mínimo de cinco días de antelación a la empresa y posterior justificación.

8.- El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del trabajador, previo aviso siempre que sea posible, y justificación posterior de dicha asistencia.

9.- Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas en el caso de nacimiento prematuro de hijo, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de ocho días. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

10.- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La reducción de jornada prevista en el apartado anterior se acumulará preferentemente en jornadas completas; previa petición por escrito a la empresa por el beneficiario; fijando el número de días que queda dispensado de acudir al trabajo por dicha licencia y los que si debe acudir.

Los días establecidos en los números anteriores se entenderán siempre naturales, a excepción del punto 3 de este artículo que serán días hábiles.

El trabajador, deberá avisar a la empresa con la antelación suficiente (mínimo 24 horas) en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir adecuada planificación de los recursos de la unidad donde preste su servicio.

En aquellos casos en que el trabajador por el carácter imprevisible no pueda avisar con antelación suficiente, podrá ausentarse justificándolo debidamente con posterioridad.

Artículo 34.- Permiso por maternidad y estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 35.- Permisos no retribuidos

Con carácter excepcional y mediando causa debidamente justificada, el trabajador podrá solicitar por escrito con una antelación de quince días naturales licencia no retribuida para ausentarse del trabajo por asuntos particulares, hasta un máximo de dos meses por periodo anual.

La empresa podrá denegar la petición por causa organizativa debidamente motivada.

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

El trabajador podrá ampliar el periodo solicitado, comunicándose a la empresa previamente, y no sobrepasando el máximo establecido de tiempo.

Artículo 36.- Días de asuntos propios

Los trabajadores 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 nueve 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 más de dos trabajadores de la misma Unidad o Brigada, excepto en las unidades o brigadas de intervención rápida, las brigadas forestales helitransportadas y los operadores de comunicaciones que solo será uno.

Artículo 37.- Excedencias

a) Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores que tengan al menos, un año de antigüedad al servicio en la empresa, debiendo ser solicitada

con quince días naturales de antelación a la fecha prevista para su comienzo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a tres meses, ni 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 o fijo discontinuo del Servicio.

Solo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Formulada la petición, y valorado el mantenimiento del servicio correspondiente, se concederá por parte de la empresa en el plazo máximo de quince días naturales y por el tiempo solicitado.

El trabajador que se encuentre en excedencia voluntaria por un plazo inferior a cinco años, podrá prorrogarla hasta agotar el plazo máximo, siempre y cuando lo solicite con al menos con quince días naturales de antelación a la fecha de finalización del período por el cual fue concedida.

Si hecha la solicitud la empresa no contestara, llegada la fecha de finalización de excedencia se entenderá concedida la prórroga solicitada salvo en el caso de que se haya agotado el plazo máximo de cinco años.

Durante los primeros dieciocho meses de excedencia voluntaria, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mismo, el trabajador, en el caso de solicitar su reingreso, tendrá derecho de reingreso preferente cuando exista vacante de su categoría profesional en el servicio de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias en aplicación a la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo se regirán por la normativa anterior en vigor.

b) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical, de acuerdo con la Ley Orgánica de libertad sindical y normativa concordante de aplicación, que imposibilite la asistencia al trabajo.

A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para diputado o senador de las Cortes Generales, diputados de Asambleas Autonómicas, concejal de Ayuntamiento o alcalde con plena dedicación, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones, Entidades y Empresas Públicas del Estado, Autonómicas, Locales, Comunitarias o Internacionales, cuyo nivel esté considerado como de alto cargo en la legislación correspondiente. Asimismo, se incluirán todos aquellos cargos que la legislación contemple a estos efectos.

El reingreso en el servicio activo desde la situación de excedencia forzosa prevista en el párrafo anterior habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo mediante petición por escrito

c) Excedencias especiales

Los trabajadores 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 los supuestos de guarda con fines adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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 no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de una empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al periodo de la que se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante dieciocho meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

Capítulo VII.- Vicisitudes del contrato de trabajo

Artículo 38.- Permutas de puesto de trabajo.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos podrán permutar de manera definitiva su puesto de trabajo entre sí, si son del mismo grupo profesional, puesto y especialidad, y se realizará previa petición conjunta de ambos trabajadores.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos podrán igualmente permutar con carácter temporal su puesto de trabajo. Dicha permuta tendrá una duración mínima de un mes y máxima de cuatro meses y solo podrá disfrutarse durante dos años, consecutivos o alternos, dentro de un período de cuatro.

La permuta, definitiva o temporal, habrá de solicitarse, al menos, con un mes de antelación, pudiendo la empresa desestimarla por causas organizativas debidamente fundadas.

También se podrán permutar de manera definitiva o temporal puestos de trabajo de diferente categoría o especialidad en la forma anteriormente indicada pero siempre que los trabajadores reúnan los requisitos de aptitud profesional del puesto que pretende desempeñar y lo autorice la empresa.

La concesión de permuta definitiva o temporal de puesto de trabajo no genera derecho a indemnización ni abono de gastos de ninguna clase.

Artículo 39.- Cambios de turnos.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar cambios de turnos previa comunicación a la Empresa, hasta un máximo de seis cambios de turno por trabajador cada mes.

La comunicación de estos 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 tres 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.

La devolución de dichos cambios se podrá hacer hasta 60 días después de la primera fecha de cambio.

Artículo 40.- Trabajo de superior o inferior categoría.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

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 profesional 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 informados los representantes de los trabajadores de la duración aproximada de dichas tareas de superior o inferior categoría y en qué 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 anteriormente de prestación de trabajo de superior categoría, si persiste la necesidad de 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 superior a QUINCE DÍAS naturales.

Capítulo VIII.- Llamamiento de campaña para fijos discontinuos, cobertura de vacantes; bolsa de interinos; bolsa de correturnos; requisitos para acceder al servicio y cobertura interna de vacantes

Artículo 41.- Llamamiento del personal fijo discontinuo del servicio de vigilancia y extinción de incendios forestales.

La Empresa remitirá carta de llamamiento a todos los trabajadores fijos discontinuos de la campaña anterior por riguroso orden de antigüedad en el servicio, con antelación suficiente con la siguiente información:

- Fecha del inicio de la campaña
- Puesto de trabajo asignado, en función al que tuviese en la campaña anterior.

El escrito de llamamiento se cursará a través de cualquier medio escrito o electrónico en el que quede constancia de haber sido recibido por el trabajador. A tal efecto todos los trabajadores del servicio deberán facilitar dirección de correo electrónico habilitada al efecto al inicio y a la finalización de cada campaña y comunicar a la empresa cualquier cambio en la misma.

Si no se puede efectuar la comunicación al trabajador fijo discontinuo, se le reservará su puesto de trabajo hasta un plazo máximo de un mes, reiterando la empresa la comunicación de llamamiento por medio que quede constancia fehaciente 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

El trabajador dispondrá de un plazo de diez días naturales, a partir de la fecha de recepción de la comunicación, para contestar a la empresa por cualquier medio escrito o electrónico sobre si acepta el llamamiento recibido de la Empresa y su incorporación al trabajo.

Los trabajadores que hubiesen respondido afirmativamente al llamamiento se incorporarán a la Campaña desde su inicio.

Cuando un trabajador haya respondido afirmativamente a su incorporación, por causa de fuerza mayor debidamente justificada, no pueda incorporarse se le reservará su puesto de trabajo en el grupo profesional que le corresponda, hasta que finalice dicha situación de impedimento por fuerza mayor. En este caso que un trabajador no puede incorporarse en ese momento al puesto de trabajo se contratará al siguiente de la lista de llamamiento hasta la incorporación de quien corresponda.

Artículo 42.- Cobertura de vacantes en el servicio.

La vacante que se produzca en el servicio y que no sea objeto de amortización por la empresa será ofertada al conjunto de los trabajadores, siendo informados previamente a través de los Coordinadores de Equipos y los representantes de los trabajadores. Además, se publicará en el tablón de anuncios y en la intranet de la empresa para general conocimiento de todos, estableciéndose en la misma el plazo (no inferior a 20 días naturales); forma y lugar para presentar las solicitudes a optar a su cobertura.

Sólo podrán optar a las plazas ofertadas los trabajadores adscritos al servicio que tengan contrato fijo o fijo-discontinuo.

Si un trabajador fijo a jornada completa solicita una vacante de fijo discontinuo, cuyo llamamiento está sometido a campaña de duración

determinada, y se le asignada, el trabajador asumirá la aceptación tácita y voluntaria de la modificación de su contrato de trabajo, pasando de indefinido fijo a jornada completa a fijo discontinuo, manteniendo su antigüedad en el servicio.

El procedimiento concursal para las vacantes o plazas de nueva creación quedará del siguiente modo:

- Se establecerán tres concursos a lo largo del año: 1 de febrero, 1 de junio y 1 de octubre.

- Habrá un modelo oficial de solicitud de plazas vacantes, el cual una vez rellenado y firmado, se entregará por duplicado en las oficinas de la empresa juntamente con un documento oficial emitido por el INSS con la "vida laboral del trabajador", donde se firmará el recibí con fecha de entrega. Un ejemplar se lo quedará la empresa y otro el trabajador.

- En el caso de solicitarse más de una plaza en el mismo concurso, el trabajador tendrá que hacer constar el orden de prioridad sobre dichas plazas. El trabajador concursará en primer lugar sobre la plaza que haya solicitado en primer lugar y en el caso de no conseguirla, pasará a concursar por la siguiente que haya puesto en orden de prioridad.

- Se establecerá un plazo de 20 días naturales para la entrega de solicitud de plazas, una vez publicadas las vacantes.

- Una vez finalizado el plazo de 20 días de solicitud de plazas, la empresa tendrá un plazo de 20 días naturales para reunirse con el comité de empresa y justificar, solicitantes de cada plaza, puntuación de cada solicitante y candidato al que se le otorga cada plaza.

- Antes de terminar este plazo de 20 días, el solicitante podrá retirar su solicitud o solicitudes

- Una vez asignada la plaza vacante y efectuado el llamamiento el trabajador podrá renunciar correspondiente la plaza vacante al siguiente solicitante que por orden corresponda.

- En caso de producirse un empate entre dos o más trabajadores, el trabajador que más antigüedad en el servicio tenga, se le asignará dicha plaza. Si, aun así, siguiera produciéndose empate, se le otorgará al trabajador con más edad.

- En el caso que un trabajador que haya solicitado varias plazas rechace alguna de ellas una vez asignada, decaerá en el concurso de las siguientes solicitadas dentro del mismo periodo.

- Una vez publicado el listado de candidatos al que se le otorga cada plaza, se abrirá un plazo de 10 días naturales para poder presentar reclamaciones ante la empresa, las cuales deberán ser trasladadas a su vez al comité de empresa para su conocimiento.

- Una vez solucionadas las reclamaciones, se notificará al trabajador que haya ganado cada concurso, el cual tendrá un plazo de 7 días para tomar posesión de la plaza, a menos que por circunstancias personales dicha adjudicación le perjudicara, por la fecha en que se produjese, en cuyo caso se podría llegar a un acuerdo con la empresa en cuanto a la fecha efectiva del cambio.

- En caso de quedar desierta alguna de las vacantes ofertadas al personal fijo o fijo-discontinuo, estas pasarían a ser ofertadas al personal integrante de la Bolsa de interinos, donde será cubierta según lo dispuesto en el artículo 42.

- Las plazas de nueva creación generadas en el Servicio serán cubiertas en primer momento por personal interino transcurridos 11 (once) meses desde su creación y una vez consolidado dicho puesto en la estructura del servicio, dichas plazas serán ofertadas por el procedimiento habitual al resto de trabajadores fijos o fijos-discontinuos en el siguiente proceso de promoción interna. Una vez sean ofertadas y adjudicadas estas plazas, los anteriores ocupantes (de manera interina) de las mismas, serán contratados para cubrir los puestos que han dejado mientras tanto vacantes los adjudicatarios definitivos en sus respectivas unidades de origen, si así lo considera oportuno la empresa, hasta que esas plazas también se oferten y adjudiquen en el siguiente proceso de selección.

El trabajador solicitante de una vacante deberá de cumplir con los requisitos de capacitación o titulación mínima requerida (aportando fotocopia compulsada del título o curso necesario) recogidos para cada categoría laboral en el artículo 44 y en el Capítulo II de este Convenio para así poder optar a la misma.

Si un trabajador opta a más de una plaza vacante, tendrá que hacer constar en su solicitud el orden de preferencia de las plazas vacantes a las que opta.

En el caso que un trabajador que haya optado a una o varias plazas vacantes, la rechace una vez asignada, perderá el derecho a poder participar en procesos de cobertura de vacantes durante cinco años.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores del número de candidatos a las plazas vacantes, circunstancias concurrentes y resultado del proceso de asignación de vacantes.

Las puntuaciones otorgadas a los solicitantes de vacantes se registrarán por los siguientes criterios:

- Por cada mes trabajado en el servicio, sea cual sea su tipo de contrato: 1 punto.
- A efectos de este apartado, cualquier trabajador que haya trabajado en el mismo año, 4 o más meses, se considerará a efectos de puntuación como 12 meses.
- Por cada mes en el mismo grupo profesional, sea cual sea su tipo de contrato, 0.25 puntos.
- Por cada mes en la misma categoría profesional, sea cual sea su tipo de contrato, 0.25 puntos.
- Por cada mes trabajado como BRIAUX, BRIREF, CORRETURNOS, o cualquier otra denominación que haya tenido el puesto de BRIREF 0.30 puntos.
- Por cada mes trabajado en la misma Unidad a la que opta 0.15 puntos

El trabajador que cumpla todos los requisitos para la plaza y con más puntuación, obtendrá dicha plaza en propiedad.

Las plazas declaradas como personal de Estructura del servicio serán ofertadas en los mismos plazos que las anteriores.

Las categorías profesionales declaradas como personal de estructura serán las siguientes:

GRUPO 1.- BRIGADAS FORESTALES

- Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.

GRUPO 2.- BRIGADAS FORESTALES HELITRANSPORTADAS PROTECCIÓN CIVIL

- Capataz-Jefe de Equipo de 1.ª de Brigada Helitransportada.
- Capataz-Jefe de Equipo de 2.ª de Brigada Helitransportada.

GRUPO 3.- COMUNICACIONES Y LOGÍSTICA

- Técnico Responsable de Recursos.
- Operador de Mantenimiento.
- Operador de Comunicaciones.
- Auxiliar de Apoyo.

GRUPO 4: OPERACIONES, PLANIFICACIÓN, Y FORMACIÓN Y PREVENCIÓN.

- Ingeniero Jefe Coordinador General.
- Ingeniero de Operaciones.
- Técnico Responsable de Área.
- Técnico de Operaciones.
- Técnico responsable de Seguridad y Salud.
- Técnico de Planificación y/o Formación
- Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad. y Prevención.
- Técnico de Recursos.

GRUPO 6: BRIGADA FORESTAL AUXILIAR.

- Especialista de Prevención y Extinción Terrestre con movilidad geográfica.

Los requisitos académicos específicos para poder optar a ellas serán los que establezcan las empresas en cada momento y para cada plaza de estructura vacante, sirviendo como referente los recogidos en el Capítulo II de este Convenio, aunque sin ser excluyentes de otros que se pudieran considerar más idóneos para el puesto vacante en cuestión.

El proceso de selección de las plazas a concurso consideradas de estructura será el que a continuación se recoge:

- Los candidatos solicitantes de dichas plazas, en el momento de solicitud, adjuntarán fotocopias compulsadas de la titulación mínima requerida además de los títulos y cursos relacionados con el puesto.

- La empresa, mediante la valoración de la documentación aportada, y la realización de una entrevista personal con cada candidato, determinará el más idóneo a dicho puesto.

- En el caso de que ningún candidato interno (que esté contratado dentro del servicio en el momento del concurso) cumpla con los requisitos exigidos para el personal de estructura, tanto de actitud, como de aptitud, la empresa ocupará dicha plaza por los procedimientos propios de selección de personal ajeno en ese momento al servicio.

Los puestos de trabajo desempeñados en una empresa, y que no estén recogidos en un Pliego de Prescripciones Técnicas del correspondiente Servicio, una vez que sean consolidados e integrados como puestos de plantilla en el correspondiente Pliego, serán ofertados preferentemente a aquellos trabajadores que los venían ocupando.

Artículo 43. - Bolsa de interinos.

Para las plazas que haya que cubrir de forma interina, la empresa lo hará a través de una bolsa de interinos.

- Definición de Personal interino: El contrato de interinidad tiene por objeto sustituir a trabajadores fijos (indefinido), fijos-discontinuos o trabajadores con reserva del puesto de trabajo, para cubrir temporalmente dicho puesto de trabajo

y generalmente hasta la convocatoria del proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva. Así como las plazas de nueva creación que no estén consolidadas, hasta su cobertura definitiva por concurso de vacantes.

- Se crearán ocho bolsas de trabajo, (4 áreas de Extinción y 4 áreas de vigilancia), cada bolsa de trabajo englobará a diferentes unidades según ubicación geográfica y futuras unidades que se pudieran crear en esos territorios.

- Con fecha de 1 de octubre de cada año, los trabajadores interinos en activo, o los que hayan tenido algún contrato interino a lo largo del año, tendrán un plazo de 20 días para solicitar su ingreso en la bolsa, mediante modelo oficial y con la aportación adjunta de un documento con la "vida laboral" expedida por el INSS que contemple lo trabajado o no hasta el 1 de octubre. La presentación de dicha solicitud se hará en las oficinas de la empresa para la incorporación a la bolsa o bolsas que estén interesados los solicitantes, indicando la prioridad de Áreas.

- El día 21 de octubre se publicará una lista provisional con la puntuación de los solicitantes. A partir de este mismo día, se abre un plazo de 10 días para presentar las alegaciones oportunas. El 1 de noviembre la empresa tendrá un plazo de 10 días para resolver las alegaciones.

- Las puntuaciones de las bolsas de trabajo de interinos se regularán/ actualizarán (publicando lista definitiva) una vez al año con fecha de 11 de noviembre, si bien las puntuaciones son las contabilizadas hasta el 30 de septiembre (incluido) quedando el orden de prelación de dichas bolsas como resulte en ese momento hasta su nueva actualización al año siguiente. Dicho listado se comunicará al comité de empresa y se publicará en el tablón de anuncios de CECOFOR, en la página web del servicio y en las instalaciones de la empresa.

- Si no hay solicitud expresa, el trabajador integrante de una o varias bolsas se mantendrá en ella año tras año, no teniendo que inscribirse nada más que una vez, siendo dado de baja en caso de obtener una plaza en propiedad. En el caso de querer actualizar de un año para otro las puntuaciones otorgadas, será necesario presentar informe de vida laboral expedido por el INSS, antes del 21 de octubre del año en cuestión. Si no se presentara esto último, el trabajador seguiría dentro de la bolsa de interinos, pero con la misma puntuación que el último año en que se haya presentado el citado informe.

- La puntuación se establecerá a razón de un punto por día trabajado en el servicio, sea cual sea el tipo de contrato y el puesto.

- Cuando un componente de una de las bolsas sea requerido para cubrir un puesto de trabajo, será de obligado cumplimiento aceptar dicho puesto, salvo causa debidamente justificada (tener un contrato de trabajo en activo, cuidado de un familiar, enfermedad, maternidad o paternidad y adopción), en cuyo caso el llamamiento se hará al siguiente de la lista.

- En caso de que algún trabajador requerido para cubrir un puesto de trabajo lo deniegue sin una causa debidamente justificada, será sancionado con la pérdida de 90 puntos por cada vez que rechace. Dicha penalización será notificada al comité de empresa.

- Se establece un periodo de prueba de 12 meses efectivos de trabajo, para poder dar de baja a algún integrante de dichas bolsas. Las razones de dicha baja se notificarán tanto al trabajador como al comité de empresa por escrito debidamente justificado.

- Las bolsas de Interinos serán las siguientes con la integración de los municipios existentes y de futura creación, así como las creadas en sus términos municipales:

- Bolsa Área 1 Extinción: Brifor Yecla, Brifor Jumilla, Brifor Cieza, Brifor Blanca, Brifor Ricote, Brifor Fortuna, Bir Cieza, Briheli La Pila. (Municipios de Abanilla, Abarán, Albudeite, Alguazas, Archena, Blanca, Ceutí, Cieza, Fortuna, Jumilla, Lorquí, Molina de Segura, Ojós, Ricote, Torres de Cotillas, Ulea, Villanueva y Yecla).

- Bolsa Área 1 Vigilancia: Eco 1 Salina (Yecla), Eco 2 La Pila (Fortuna), Eco 3 Atalaya (Cieza), Eco 4 Ricote, Eco 10 Los Gavilanes (Yecla) y Eco 11 Santa Ana (Jumilla). (Municipios de Abanilla, Abarán, Albudeite, Alguazas, Archena, Blanca, Ceutí, Cieza, Fortuna, Jumilla, Lorquí, Molina de Segura, Ojós, Ricote, Torres de Cotillas, Ulea, Villanueva y Yecla).

- Bolsa Área 2 Extinción: Brifor Calasparra, Brifor Moratalla, Brifor El Sabinar, Brifor Caravaca, Brifor Cehegín, Bir Caravaca. (Municipios de Bullas, Calasparra, Caravaca, Cehegín y Moratalla).

- Bolsa Área 2 Vigilancia: Eco 5 Calasparra, Eco 6 El Salto (Moratalla), Eco 7 El Nevazo (Caravaca), Eco 12 La Rogativa (Moratalla) y Eco 13 La Serrata (Caravaca). (Municipios de Bullas, Calasparra, Caravaca, Cehegín y Moratalla).

- Bolsa Área 3 Extinción: Brifor Totana, Brifor Alhama, Brifor Mula, Brifor Murcia, Bir Mula, (Municipios de Albudeite, Alcantarilla, Aledo, Alhama de Murcia, Beniel, Campos del Río, Librilla, Mula, Murcia, Pliego, Santomera y Totana).

- Bolsa Área 3 Vigilancia: Eco 8 Los Cuadros (Murcia), Eco 9 El Cerrillar (Murcia), Eco 14 El Pinar (Pliego), Eco 15 La Selva (Mula), Eco 16 El Turullón (Alhama) y Eco 19 Los Algarrobos (Totana). (Municipios de Albudeite, Alcantarilla, Aledo, Alhama de Murcia, Beniel, Campos del Río, Librilla, Mula, Murcia, Pliego, Santomera y Totana).

- Bolsa Área 4 Extinción: Brifor Cartagena, Brifor Mazarrón, Brifor Lorca, Brifor Zarcilla de Ramos, Briheli Zarcilla de Ramos, (Municipios de Águilas, Cartagena, Fuente Álamo, La Unión, Lorca, Los Alcázares, Mazarrón, Puerto Lumbreras, San Javier, San Pedro del Pinatar y Torre Pacheco).

- Bolsa Área 4 vigilancia: Eco 17 El Almirez (Lorca), Eco 18 Herrerías (Mazarrón) y Eco 20 La Castellana (Lorca). (Municipios de Águilas, Cartagena, Fuente Álamo, La Unión, Lorca, Los Alcázares, Mazarrón, Puerto Lumbreras, San Javier, San Pedro del Pinatar y Torre Pacheco).

- Los integrantes de las bolsas de interinos que como tales se les haya adjudicado una plaza en un proceso concursal anterior, pero aún no son personal fijo o fijo discontinuo por no haber transcurrido, desde la fecha de la mencionada adjudicación, los doce meses de trabajo efectivo necesarios para serlo, podrán solicitar las vacantes ofertadas al resto de trabajadores que sí lo son, en los mismos plazos fijados en el artículo 41.- Cobertura de vacantes en el servicio. A las cuales optarán con la puntuación que tuviesen en ese momento dentro de la bolsa de interinos, a la que seguirán adscritos mientras no cambie su condición a fijo o fijo discontinuo.

Tras el rechazo de un trabajador de dos llamamientos en años consecutivos para cubrir una vacante, supondrá la exclusión del trabajador de la bolsa de interinos por un plazo de cinco años.

Artículo 44. Bolsa de correturnos.

Las empresas, con motivo de cubrir las vacantes diarias del servicio que surgen por ausencias justificadas e imprevisibles del personal de aquél; (como son incapacidades temporales, asuntos propios, licencias, permisos etc.) y que no puedan ser cubiertas por el personal de refuerzo existente (Brigada de Refuerzo); ofertará entre los componentes del servicio que estén librando, la cobertura de dichas vacantes.

La adhesión a la bolsa de cobertura de vacantes es voluntaria para todos los trabajadores; su petición de incorporación a dicha bolsa será comunicada por escrito a la empresa en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre del año anterior al que se quiera incorporarse en dicha bolsa.

En ningún caso, esta bolsa para la cobertura de plazas puede ser utilizada por las empresas para cubrir ausencia prolongadas o permanentes cuya cobertura se realizará por contrato de interinidad, ni de plazas de refuerzo, así como para cobertura de ampliaciones de duración temporal de la actividad del servicio.

Esta medida se podrá llevar a cabo, sin perjuicio de la asignación definitiva de la vacante establecida a un trabajador, considerándose ésta, una excepción posible para casos de necesidad del servicio.

El modo para realizar la cobertura de la vacante será el siguiente:

Se ofertará por la Empresa la cobertura de la vacante con un plazo de setenta y dos (72) horas que es el plazo ordinario; o con veinticuatro (24) horas como mínimo de antelación por causa justificada de necesidad.

El trabajador podrá renunciar al ofrecimiento de cobertura de vacante sin perjuicio, corriendo en ese caso el orden de llamamiento.

La cobertura se ofertará de la siguiente forma:

Orden de preferencia entre distintas Unidades.- En primer lugar se realizará entre los integrantes de la misma unidad de la que surge la ausencia, en caso de no optar ninguno de los trabajadores integrantes de ésta a su cobertura se ofrecerá la cobertura en segundo lugar a los integrantes de la unidad más cercana (en distancia kilométrica) en caso de renunciar también los integrantes de ésta, se procederá en tercer lugar a ofrecerse a los trabajadores de la siguiente unidad más cercana y así sucesivamente.

Orden de preferencia dentro de la misma Unidad. - Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, el orden de prelación para la cobertura de la vacante dentro de la unidad se hará primero por el trabajador que el día de la vacante sea su primer día de libranza; segundo, por el trabajador que el día de la vacante sea su último día de libranza; y tercero, por el trabajador que el día de la vacante sea su segundo día de libranza y de forma correlativa, los siguientes si los hubiera. En caso de coincidir dos trabajadores que optan a cubrir la vacante, tendrá preferencia el que más antigüedad tenga en el servicio.

La oferta y cobertura de las vacantes se hará a entre aquellos trabajadores que ocupan la misma categoría profesional que la ofertada, a excepción de los conductores que podrán también cubrir los puestos de especialista, y la de los brigadistas auxiliares que podrán cubrir todos los puestos de trabajo para los están facultados.

Compensación por cobertura de vacantes

La empresa, dispondrá de 3 días anuales para cobertura de vacantes por cada trabajador adherido a la bolsa, que serán compensados mediante el disfrute de 3 días de permiso retribuido por el trabajador fijados a su libre elección de forma anual.

El trabajador tiene la obligación de compensar a la empresa los días de permiso retribuido (libres) disfrutados antes de que termine el año. Por lo que si llegado el quince de diciembre del año natural, el trabajador no ha compensado los días (libres) disfrutados mediante cobertura de vacantes, éste podrá compensarlos con cualquiera de los días a los que tenga derecho en concepto de asuntos propios, días por compensación de festivos o el equivalente en horas extras por 1,75. En caso de no hacerlo con el método anterior, los días pendientes de compensación serán asignados por la empresa en la última quincena del año.

La empresa procurará ofertar la cobertura de plazas vacantes durante todo el año, para evitar llegar a la situación de asignación obligada de los días a devolver prevista en el apartado anterior.

Capítulo IX.- Régimen disciplinario

Artículo 45.- Disposiciones generales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las acciones u omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios de legalidad y tipicidad de faltas y sanciones, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras y retroactividad de las favorables al presunto infractor, proporcionalidad, culpabilidad y presunción de inocencia.

Los trabajadores que indujeran a otro a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad de éstos.

Igualmente, los trabajadores con independencia del cargo o puesto que ocupen, que encubrieren las faltas consumadas tipificadas como muy graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para los compañeros, la Administración o los ciudadanos, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la misma sanción que se imponga al autor por encubrimiento.

Artículo 46.- Tipos de faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, pueden ser leves, graves y muy graves.

1.- Faltas Leves.

Son faltas leves las siguientes:

- a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe el Servicio.
- b) 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
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.

d) No comunicar previamente la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

e) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere supuesto riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

f) La incorrección con los ciudadanos, superiores, compañeros o subordinados, cuando no suponga una falta grave o muy grave.

g) La realización de tareas, trabajos, protocolos u otras actividades que no hayan sido autorizadas por la empresa previamente.

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

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

j) La utilización indebida de los elementos de protección individual.

k) El incumplimiento o no realización de las tareas formativas y prácticas de adiestramiento asignadas, así como la negativa a realizar ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas de evaluación continua establecidas.

l) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, materiales, herramientas, maquinarias, documentación y demás bienes de la empresa, siempre que no produzca un daño grave.

m) La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

n) La llegada al punto de encuentro más de treinta (30) minutos después de haber sido localizado para la salida de la unidad o brigada a la extinción de un incendio u otra emergencia.

2.- Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

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

b) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de dos días al mes.

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

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

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles horarios de entrada y salida al trabajo.

f) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada que no suponga una infracción muy grave.

g) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo o en el ejercicio de las funciones encomendadas.

h) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados y ciudadanos en general.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando, en función del lugar donde se realiza el trabajo o por el tipo de servicio o atención que se presta a terceros, pueda interferir en la realización del trabajo propio, en el de los compañeros

o en la prestación del servicio, y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia o sanción leve por parte de la empresa.

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

k) 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.

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

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

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

o) La reiteración en el incumplimiento o no realización de las tareas formativas y prácticas de adiestramiento asignadas, así como la negativa a realizar ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas de evaluación continuas establecidas por la empresa. Se entiende como reiteración dos negativas.

p) 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.

q) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando de los mismos se deriven riesgos o daños para el trabajador o terceros de cierta consideración, así como el incumplimiento de la obligación del uso del EPI.

r) El comportamiento negligente o imprudente y/o la ejecución deficiente de los trabajos encomendados que conlleve la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a instalaciones, maquinarias y, en general, bienes o imagen de la empresa, o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como falta muy grave.

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

t) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.

u) Haber sido sancionado con tres faltas leves en un período de seis meses.

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

w) Proporcionar a la empresa, información falsa cuando se haya solicitado por razón del Servicio

x) 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.

y) La llegada al punto de encuentro más de sesenta (60) minutos después de haber sido localizado para la salida de la unidad o brigada a la extinción de un incendio u otra emergencia.

3.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

b) 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.

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

d) El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

e) El abandono o desatención del servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.

f) Disfrutar de permisos o licencias alegando causas falsas o inexistentes

g) La adopción de acuerdos y acciones voluntarias e intencionadas, manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a los ciudadanos

h) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función y la negligencia en la custodia de secretos de la empresa que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

i) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

j) La desobediencia abierta a las órdenes e instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

k) El acoso laboral.

l) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Se entenderá como simulación toda acción, u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente, realizar actividades deportivas incompatibles con la situación de baja o trabajo por cuenta propia o ajena, de carácter externo.

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

n) La utilización indebida y uso negligente, con consecuencia de daño irreparable, de la maquinaria facilitada por la empresa, así como causar por negligencia, o mala fe demostrada, daños de relevante consideración en el patrimonio, bienes o imagen pública de la empresa.

o) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Agencia.

p) Acudir al trabajo o desempeñar la actividad laboral bajo los efectos del alcohol o drogas, aun cuando no provoque una situación de riesgo laboral.

q) La conducción de vehículos de la empresa con índices de alcoholemia superiores a los establecidos legalmente o bajo la influencia de sustancias psicotrópicas.

r) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o en la gestión administrativa interna de la empresa.

s) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

u) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o en el lugar de trabajo, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

v) La falta de consideración y respeto con compañeros, subordinados, superiores y ciudadanos en general, de forma continuada.

w) La negación reiterada a realizar ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas de evaluación continua establecidas en este convenio colectivo. Se entenderá negación reiterada más de tres negativas.

x) Haber sido sancionado con al menos dos faltas graves en un período de un año.

Artículo 47.- Sanciones.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación

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

A) Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito o verbal, debiendo ésta última tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.

2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a quince días.

2. Suspensión del derecho a participar, dentro de los dos años siguientes a la sanción, en cualquier procedimiento de selección interno que se convoque y que suponga una promoción.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días

2. Suspensión del derecho a participar, dentro de los tres años siguientes a la sanción, en cualquier procedimiento de selección interno que se convoque y que suponga una promoción.

3. Traslado forzoso sin indemnización.

4. Despido.

Artículo 48.- Prescripción de las faltas.

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

Artículo. 49.- Procedimiento sancionador.

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.

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

La empresa, al objeto de mantener la operatividad del servicio que presta, podrá excluir determinados períodos del año como fecha de cumplimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta a un trabajador, posponiendo, por tanto, el cumplimiento de ésta a otra fecha posterior, o bien estableciendo un periodo concreto de cumplimiento.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato y así le conste deberá, con carácter previo a la imposición de dicha medida, dar audiencia al delegado de la Sección Sindical en caso de existir dicha figura.

Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes de los trabajadores.

En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos. Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada salvo que la denunciante solicitase el cambio. No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándolas de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

Capítulo X.-Otros derechos laborales**Artículo 50.- Igualdad de oportunidad. No discriminación entre hombres y mujeres.**

Las partes firmantes del Convenio entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo y a dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil,

edad, raza, nacionalidad. Condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial a lo regulado en las citadas leyes de igualdad.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas empleadas.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustaran en todo caso a la normativa aplicable.

Artículo 51.-Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras/as.

De acuerdo con estos principios, las empresas y los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Así mismo las empresas vinculadas a este convenio, promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

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.

Así mismo las empresas vinculadas a este convenio, promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

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 52.- 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 del Estatuto de los Trabajadores, 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 las bonificaciones que establezca la legislación vigente. 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.

Artículo 53.- Uniones de hecho

Los efectos económicos y sociales previstos en el presente convenio colectivo para la familia, constituida al amparo de la institución del matrimonio serán también de aplicación en virtud del principio de equiparación jurídica a las parejas estables no casadas entendiéndose por tal y a los efectos de la presente norma paccionada como toda unión libre y pública, basada en una relación de afectividad análoga a la conyugal, de dos personas mayores de edad o menores emancipadas, sin impedimento para contraer matrimonio o que forme pareja estable con otra persona, que haya convivido maritalmente como mínimo por un periodo ininterrumpido de dos años.

Los trabajadores que formen parte de una pareja estable no casada, a los efectos de disfrutar de los beneficios sociales y económicos del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito, acreditando dicha relación estable; sirviendo de medio probatorio de dicha circunstancia los siguientes medios documentales (certificación de empadronamiento conjunto; certificación municipal de convivencia; voluntad expresada de constituir pareja estable en documento público, certificación de inscripción en los registros municipales donde esté constituidos de parejas de hecho).

Artículo 54.- Jubilación obligatoria.

Las partes firmantes declaran que constituye un objetivo prioritario de política de empleo para las empresas, todos aquellos ámbitos referidos, tanto a la calidad de este como los que aportan una mayor estabilidad. Las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel de cada empresa la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo.

Tales acciones o medidas empresariales tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación con la jubilación que se establece a continuación.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre en su nueva redacción, se incorpora al presente convenio la extinción del contrato por jubilación obligatoria por cumplir la edad de 68 años y ello siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Y que la empresa contrate a un nuevo trabajador que favorezca el relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de al menos un trabajador. Tal contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a tres meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida establecida para la jubilación obligatoria, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Capítulo XI.- Representación de los trabajadores en la empresa

Artículo 55.- Órganos de representación de los trabajadores en las empresas

1. Será de aplicación a los representantes del personal incluido en el presente convenio, lo previsto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y en las demás normas que se encuentran en cada momento en vigor.

2. Los delegados de personal y miembros de comités de empresa tendrán derecho a disfrutar, para el desempeño de sus funciones, de un crédito horario que legalmente corresponda.

A) Los representantes de los trabajadores comunicarán a las empresas el ejercicio de su crédito horario con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas en períodos de extinción, y de veinticuatro horas en períodos de prevención.

B) El crédito horario sindical podrá acumularse, previa comunicación a la empresa, de conformidad con las siguientes reglas.

- Habrá de realizarse por y entre los representantes elegidos en una lista electoral promovida por la misma organización sindical, pertenecientes al mismo órgano de representación.

- Podrá acumularse por períodos mensuales o por periodos anuales en una bolsa de horas en favor de uno o más de los representantes de los trabajadores designados al efecto.

C) 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.

D) En las empresas que tengan constituido comité de empresa el presidente y el secretario dispondrán de diez horas más de crédito horario al que pueda corresponderles según lo dispuesto en la legislación vigente.

3. En las empresas que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán estar representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus trabajadores afiliados en la empresa

El número de delegados sindicales, que corresponde a cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10% de los votos en la elección a Comité de Empresa, es el que se determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con los derechos que establecida la citada Ley Orgánica.

Capítulo XII.- Prevención, seguridad y salud en el trabajo

Artículo 56.- Principios básicos en materia de prevención de riesgos

1) Las empresas se obligan a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de "Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, los Reglamentos que las desarrollan y demás normas de aplicación en esta materia.

2) Las empresas dotarán a los trabajadores del equipo de protección individual requerido en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, estando obligadas a informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos a

los que estos están expuestos, el uso adecuado de los equipos de protección individual de seguridad (EPIS) y su idoneidad para dichos puestos, y la adecuada conservación de estos con el objeto de mantener sus propiedades de protección.

3) Las empresas desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

4) En la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran los representantes de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan.

5) Los equipos de protección individual EPI deberán estar homologados por un organismo habilitado que acreditará el cumplimiento de las exigencias requeridas mediante declaración de conformidad CE y ser los apropiados para el desarrollo del trabajo.

6) Las prendas proporcionadas por la empresa necesarias para el desarrollo de la actividad conformarán la uniformidad del trabajador, siendo estas adecuadas al trabajo en cada caso desarrollado, y a las condiciones climatológicas y de exposición a altas temperaturas a las que se exponen. La representación de los trabajadores será informada en la elección de los EPI y UNIFORMIDAD por la empresa, así como hacer las propuestas oportunas.

7) Las empresas garantizarán que los medios de transporte reúnen las normas de seguridad establecidas según las disposiciones vigentes y que tienen la revisión técnica periódica favorable.

8) De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

9) Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, a los representantes de los trabajadores.

10) La representación legal de los trabajadores en la empresa recibirá información puntual respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los diferentes centros de trabajo.

11) Al objeto de garantizar la adecuada preparación física de los trabajadores de actividades de extinción o helitransportados, las empresas facilitarán los medios necesarios para posibilitar su preparación.

12) Dadas las características del trabajo a realizar dentro del servicio, todos los trabajadores de nuevo ingreso deberán recibir, antes del inicio de la actividad, la formación adecuada sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, cuyo contenido, carga lectiva y horario será el adecuado en cada caso a cada puesto y su evaluación de riesgos. Los gastos originados por esta formación previa serán a cuenta de la empresa.

Artículo 57.- Obligaciones y derechos del trabajador en materia de prevención de riesgos

Obligaciones

1) 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 en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

3) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

4) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

5) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

6) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

7) Cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

8) El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Derechos

1) 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.

2) 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, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3) 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.

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

5) 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.

6) Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

7) Efectuar propuestas a la empresa 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.

Artículo 58.- Protección a la maternidad

1) La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, las empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Murciano de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

3) Las previsiones enunciadas en los apartados precedentes de este artículo serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Murciano de Salud de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Artículo 59.- Comisión de Seguridad y Salud Regional.

Se establece una Comisión de Seguridad y Salud Regional, formada del mismo modo que la Comisión Paritaria, incluyendo en sus funciones el seguimiento y la coordinación de los modelos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales instaurados en las empresas, así como el análisis de aquellas cuestiones que afecten a la salud de los trabajadores.

Artículo 60.- Delegados de prevención

1.- El empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

2. A efectos de determinar el número de delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en la LPRL (art. 35)

3. Los delegados de prevención serán designados en cada centro de trabajo entre y por los representantes de los trabajadores en dicho centro.

4. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la legislación vigente será considerado como tiempo de trabajo efectivo. El crédito horario sindical no computará para el desarrollo de las siguientes funciones.

a) Las reuniones de comités de seguridad y salud Laboral.

b) El tiempo en el que acompañan a los técnicos de prevención a realizar las evaluaciones de riesgos, en cuyo caso la empresa facilitará todos los medios necesarios para su realización.

c) Las reuniones a petición de la empresa para ser informados en materia de prevención y salud.

5. Se aplicará a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores las garantías previstas en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los delegados de prevención tendrán las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. En el ejercicio de las competencias que le son atribuidas, están facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma Ley. Cuando la información se encuentre sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por las empresas sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de estos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de estos.

d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por ésta, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el artículo 21.3 de la LPRL.

Artículo 61.- Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo

1. Todos los trabajadores adscritos a determinadas unidades del SERVICIO deberán realizar, obligatoriamente y con periodicidad anual, los correspondientes reconocimientos y pruebas de aptitud física que determinen su idoneidad para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

El trabajador debe someterse igualmente a los controles y reconocimientos médicos que, por razones de prevención de riesgos y seguridad laboral, y previa comunicación al Comité de seguridad y salud, determine la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

2. En el supuesto de que de dichas pruebas se desprendiese la falta de aptitud de estos trabajadores para realizar las funciones propias de su categoría profesional, en primera línea de extinción o unidades helitransportadas con garantías de seguridad, se procederá a realizarles un reconocimiento específico en un período de quince días naturales desde la fecha en que se hubiese realizado el primero.

Los servicios de prevención de las empresas contrastarán los informes médicos que al efecto puedan emitir los facultativos especialistas de la Seguridad social.

De continuarse detectando la falta de aptitud en esta segunda ocasión, el trabajador no podrá incorporarse a su puesto de trabajo durante el período de extinción de ese año, debiendo la empresa adjudicataria ofertarle aquellos otros puestos vacantes, si los hubiese dentro del servicio, para los que no se requiera la mencionada aptitud, todo ello siempre que el trabajador tuviese la correspondiente cualificación profesional para desempeñarlo.

3. Los trabajadores de nuevo ingreso deberán realizar los reconocimientos y pruebas de aptitud física establecidos con anterioridad a su incorporación al servicio, siendo necesaria la superación de estos para formalizar el contrato de trabajo.

4. Los reconocimientos médicos y pruebas de aptitud deberán realizarse por entidades debidamente acreditadas en la materia y el coste de estos será a cargo de las empresas adjudicatarias. Dadas las características de la actividad desarrollada por las empresas afectadas por este Convenio, el reconocimiento médico será obligatorio para todos los puestos de trabajo dedicados a medidas extintivas de participación personal y directa por el trabajador o unidades helitransportadas, menos para aquellos puestos exceptuados de dicha obligatoriedad mediante informe motivado de la representación legal de los trabajadores en la empresa.

La empresa se hará cargo del coste del desplazamiento del trabajador para la realización de los reconocimientos médicos y pruebas de aptitud salvo que ponga a disposición del trabajador medios de transporte propios

Aptitud para el trabajo.

Las partes negociadoras comparten que la consecución de un buen estado de salud y una forma física adecuada, durante el tiempo de servicio, es parte fundamental de su aptitud de cara al rendimiento en las operaciones de extinción que pueden conllevar peligro para la integridad física.

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, cuando un trabajador, por el motivo que sea, cesa su actividad por un periodo superior a doce meses continuados deberá de nuevo realizar la prueba física de acceso al servicio.

Aquel trabajador que se le considere no apto por la prueba física, se le ofrecerá una segunda opción en un periodo no inferior a 40 días ni superior a 80 días. 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. Si aun así, el trabajador 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 Nº1 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.

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 reconocimiento médico obligatorio.

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, siendo el precio del kilómetro el establecido en la tabla salarial anual de aplicación y siempre dentro de la jornada laboral.

Capítulo XIII. Formación profesional

Artículo 62.- 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, por lo que debe 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.

Se trasladará e informará a los trabajadores a través de sus representantes de los cursos que provengan de planes formativos tanto internos como externos a la Empresa.

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

1. 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 estos a los trabajadores que hayan participado con aprovechamiento.
2. Formación continuada, que contemple el estudio y aplicación de nuevos criterios, métodos de trabajo o protocolos de actuación a realizar dentro de cada Servicio.
3. Formación con alto nivel de contenidos teórico-prácticos, y realización de prácticas reales y simulacros de actuación a todos los niveles.
4. 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.

5. Formación dentro de la jornada laboral. Si esto no fuera posible por encontrarse el trabajador en días libres o vacaciones, se estudiarán puntualmente las medidas a adoptar para que estos tengan acceso a los planes formativos, especialmente cuando estos necesiten compensación de los gastos, desplazamiento y tiempo extraordinario utilizado.

6. Flexibilizar el horario de trabajo de los componentes del Servicio que vayan a recibir los cursos formativos, con el fin de adaptarlos a las necesidades docentes o formativas.

7. Formación obligatoria, con aprovechamiento, al personal que interviene directamente en el control y extinción de incendios forestales.

El Real Decreto 1591/2010 de 26 de noviembre (BOE 17-12-2010) por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones recoge por primera vez la categoría profesional en el apartado 5932 de bombero forestal y mediante el Real Decreto 624/2013, de 2 de agosto, (BOE 17-9-2013) se estableció el certificado de profesionalidad de Seguridad y Medioambiente incluido en el Repertorio Nacional y actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo I del Real Decreto 1377/2009, de 28 de agosto, y como anexos I y II del Real decreto 1536/2011, de 31 de octubre.

Dicha certificación de profesionalidad tiene carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y no constituyen una regulación del ejercicio profesional, pero si establece los contenidos, técnicas formativas, orientaciones metodológicas, criterios de acceso para alumnos, perfil profesional, capacidades y criterios de evaluación en concreto el Anexo III. Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural-Nivel 2; Anexo V. Gestión y coordinación en protección civil y emergencias-Nivel 3; el Anexo VI. Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural-Nivel 3.

La implantación progresiva de las nuevas certificaciones de profesionalidad para que los trabajadores adscritos al Servicio en el momento de la publicación en el BORM del presente Convenio Colectivo les afecten en el desarrollo de su actividad habitual será progresiva, con el fin de que puedan participaren los cursos formativos necesarios para poder acceder a esta clasificación profesional; colaborando activamente las empresas los sindicatos y la administración autonómica.

La Comisión Paritaria potenciará la formación profesional tomando como base el contenido en el II Pacto para la Estabilidad en el Empleo suscrito 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.

Capítulo XIV.- Jornada, cuadrante, horario, compensación festivos y vacaciones

Artículo 63.- Generalidades del tiempo de trabajo.

- La prevención y extinción de incendios forestales se desarrollará durante los doce meses del año.
- En el periodo de peligro alto, se reducirán los trabajos silvícolas, planificándose la jornada laboral con otras actividades, formativas, de preparación física, vigilancia, mantenimiento de infraestructuras, etc.

- En los periodos en los que se realicen trabajos preventivos, la tarde de los sábados y los domingos no se desarrollarán tareas que contemplen el uso de maquinaria como actividad principal, excepto situaciones de emergencia, pudiendo ser la actividad principal para la tarde de los sábados y los domingos, la formación, la vigilancia, la preparación física, la limpieza de la base, el mantenimiento de vehículos o las prácticas establecidas en los protocolos de actuación, a criterio de la Administración Gestora del Servicio.

- No se realizarán trabajos a destajo.

- No se podrá obligar a los trabajadores que realicen trabajos a la intemperie, por las propias características de su labor, a llevar a cabo sus tareas, cuando la situación climatológica sea muy adversa por lluvia intensa, frío intenso, nieve, fuertes rachas viento o tormentas con fuerte aparato eléctrico o que las condiciones del terreno supongan un excesivo riesgo por su penosidad apreciable por el propio trabajador. Apreciada la concurrencia de dichas circunstancias extremas de tipo climatológico o de penosidad del terreno por el Jefe de Equipo o Capataz Jefe de la Brigada Helitransportada y comunicadas las mismas al Coordinador de Equipos que ese día lleva la zona, este último podrá ordenar la retirada de la unidad a su base o el traslado a otra zona de trabajo donde las condiciones sean favorables para realizar las tareas previstas, informando de forma previa de tales circunstancias al Centro de Coordinación Forestal y tras recibir la aprobación del Jefe de Sala de dicho centro en ese momento; quedando los trabajadores a disposición del Servicio en su base principal o secundaria si no se produce el traslado a otra zona de actuación, no entendiéndose por "base principal o secundaria":

- Ni los vehículos del Servicio.

- Ni las instalaciones o construcciones de fortuna que no sean las establecidas como base por la Empresa.

- Las medidas contenidas en este artículo no se aplicarán en caso intervención en incendio forestal.

- El tiempo para el almuerzo y la comida estarán incluidos dentro del cómputo de la jornada.

Artículo 64.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral semanal será de treinta y siete horas y media equivalente a mil setecientos veinticinco (1.725) horas en cómputo anual (los años bisiestos se incrementará en siete horas treinta minutos la jornada anual) de trabajo efectivo de lunes a domingo, con un promedio de hasta ocho semanas según cuadrantes de trabajo; en caso de superarse dicha jornada anual se computarán como horas extras.

En el cómputo anual de horas, no están descontados los días de asuntos propios, que fija este convenio para cada trabajador

En el caso de que la contratación sea inferior a un año, la jornada total de trabajo será la parte proporcional aplicada al periodo contratado, dentro del año

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

Se fija un descanso mínimo de doce horas continuadas entre jornadas

La jornada de trabajo en el Servicio se iniciará y terminará en los siguientes puntos:

- Las brigadas forestales: en el punto de encuentro o de concentración ordinario establecido para cada unidad. En caso de cambio, se comunicará a la representación de los trabajadores, para negociar las condiciones de implantación si dicha medida supusiera un notable perjuicio económico a los trabajadores.
- Las brigadas helitransportadas en la base de esta.
- La vigilancia forestal: en el emplazamiento del Puesto de Vigilancia o en el comienzo de la ruta a vigilar.
- El resto del personal del Servicio que no realice tareas que impliquen el necesario desplazamiento al puesto de trabajo, la jornada se iniciará y finalizará en su lugar habitual de trabajo.

La empresa dotará al personal, que sea preciso tener localizado para su incorporación al trabajo, de los medios de comunicación apropiados (teléfono móvil). La localización se podrá llevar a cabo, a través del teléfono móvil facilitado por la empresa, o a través del teléfono móvil particular que disponga el trabajador (previa autorización del mismo) siempre y cuando disponga de la necesaria cobertura de red.

Artículo 65.- Cuadrantes / periodos de trabajo/ horarios.

Las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a realizar un cuadrante anual, que deberá ser facilitado a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que deba entrar en vigor (primero de enero), en donde figuren los días de trabajo asignado a cada trabajador en función de su posición en el cuadrante de la unidad donde esté encuadrado.

El cuadrante podrá ser modificado de forma excepcional, en caso de cambio de la organización del Servicio, y previo aviso nunca inferior a siete días naturales a la representación de los trabajadores.

El horario podrá ser modificado de forma excepcional, en caso de cambio de la organización del Servicio, y el previo aviso, nunca inferior a tres días naturales a la representación de los trabajadores.

Sin perjuicio de su posible modificación unilateral por causa de emergencia a requerimiento en la Administración por causas justificadas como pueden ser operativos especiales o excepcionales, sucesos y otros supuestos diferentes a la actividad principal del servicio y que constituyen su actividad ordinaria.

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.

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 31 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.

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.

Artículo 66.- Compensación por festivo trabajado

1) El trabajador afectado por el presente Convenio disfrutará los días festivos, especificados en el calendario laboral que anualmente se publica en el BORM o los compensará previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para la determinación de su fecha efectiva de disfrute cuando el festivo coincida con día en que al trabajador por cuadrante le corresponda trabajar con la salvedad de lo especificado en el punto 3.º de este acuerdo.

2) La compensación será a elección del trabajador de un día libre por día festivo trabajado.

3) La solicitud de compensación de día festivo trabajado se tendrá que hacer por escrito a la empresa con un mínimo de tres días hábiles de antelación. Los festivos locales son los correspondientes al municipio de la Región de Murcia donde tienen su residencia habitual el trabajador

4) No obstante, dadas las peculiares condiciones de la actividad desarrollada por las empresas no podrán disfrutar de esa compensación el mismo día más de dos trabajadores de la misma unidad para las Brigadas Forestales y Brigadas Helitransportadas u homólogos como norma general.

En el caso de los trabajadores adscritos a las Brigadas Forestales de Intervención Rápida; Auxiliar; Centro de Comunicaciones y Planificación, no podrán disfrutar de esa compensación el mismo día más de un trabajador de la misma unidad, como norma general.

5) En el caso de que dos trabajadores pertenecientes a la misma unidad; uno de ellos solicite un día concreto para la compensación de festivo trabajado, si coincide con otro trabajador que haya efectuado una solicitud previa por asuntos propios primará esta solicitud antes que la compensación del día festivo, debiendo cambiar el día de disfrute a otra fecha.

6) En el caso que el día de compensación por festivo trabajado solicitado por el trabajador no lo pueda disfrutar por llamamiento al trabajo por situación de emergencia lo podrá disfrutar, cuando haya desaparecido la causa impeditiva fijando el trabajador nueva fecha de disfrute.

7) En el caso de que el día de compensación por festivo solicitado por el trabajador coincida con que se encuentra prestando servicio, en extensión de su jornada laboral habitual por incendio forestal u otra emergencia declarada, este tendrá derecho a percibir dichas horas como horas extras y al disfrute, en otro día, del día de compensación, cuando haya desaparecido la causa impeditiva fijando el trabajador nueva fecha de disfrute.

8) Si por motivos de cuadrantes de trabajo para dar la cobertura necesaria del Servicio no se pudieran compensar los festivos de la manera descrita anteriormente y previa justificación por la empresa suficientemente razonada y comunicada a la mayor brevedad posible al trabajador y a los representantes de los trabajadores, el disfrute de día festivo se acumulará para su disfrute de forma continuada antes o después de su periodo vacacional fijado por la empresa no pudiendo coincidir con los días de libranza.

9) Si por motivos excepcionales marcados por la duración de las campañas que integran el Servicio y los cuadrantes de trabajo para dar la cobertura necesaria del Servicio, no se pudiera compensar uno o varios festivos de la manera descrita anteriormente, dentro de un periodo anual, el trabajador tendrá derecho a fijar el disfrute del día festivo trabajado en la siguiente campaña o periodo de trabajo, pero sin transcurrir más allá de noventa días una vez comenzada la siguiente campaña.

10) Coincidiendo con la publicación del cuadrante anual, se hará la distribución de festivos en que cada unidad estará de guardia, sin perjuicio de su posible cambio por causas justificadas como pueden ser intervenciones en incendios forestales u otras emergencias en las que intervenga el servicio.

11) Para los supuestos previstos anteriormente en los que se limita el número de trabajadores que pueden coincidir en el mismo día para la compensación del festivo, la empresa podrá ampliar dichos límites, siempre y cuando le sea operativamente posible.

12) Los festivos que por calendario oficial sean desplazados de domingo a otro día diferente, la representación de los trabajadores comunicará a la empresa, en la negociación del calendario de festivos si mantiene el disfrute el día señalado en el calendario laboral o por el contrario el domingo desplazado.

13) En el caso que se fije en el calendario laboral, un "festivo recuperable", se disfrutará dicho festivo de forma ordinaria; sin perjuicio de que el trabajador comunicará a la empresa el día en que devolverá la jornada festiva recuperable disfrutada.

14) Las unidades que habitualmente realizan su jornada de trabajo de lunes a viernes, el calendario laboral fijado para dichas unidades será el publicado en el BORM.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos específicos existentes o que puedan existir en las empresas que concreten o mejoren lo aquí establecido.

Artículo 67.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones de treinta y un (31) días naturales al año, retribuidas, no sustituible por compensación económica, 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.

Planificación de Vacaciones

1. Debido a la actividad realizada y que en el periodo estival coincide con la época de mayor peligro de incendios forestales, las vacaciones de todos los trabajadores del Servicio se disfrutaran en el siguiente periodo temporal; desde el día 16 de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril y hasta el día 14 de mayo.

2. El disfrute de las vacaciones será obligatorio y se fraccionará en dos periodos ininterrumpidos o completos, uno de 16 días que fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador y otro de 15 días que fijará libremente el trabajador.

3. El disfrute del periodo de vacaciones determinado por la empresa se realizará por unidades completas, con alternancia anual del periodo fijado entre las diferentes brigadas para evitar que se repita periodo de disfrute en años sucesivos.

4. El periodo de disfrute determinado por el trabajador será dentro del periodo establecido en el párrafo primero y no podrá coincidir más de un trabajador de los asignados a la misma unidad o brigada.

5. En el mes de octubre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores elaboraran el calendario de vacaciones, tanto del periodo fijado por la empresa, como del elegido por los trabajadores del Servicio, informando del cuadrante definitivo de vacaciones de aplicación para el siguiente año.

6. Los trabajadores, previa comunicación por escrito a la empresa con un mínimo de quince días naturales de antelación, mediante acuerdo con otro trabajador perteneciente a su misma unidad o brigada; podrán cambiar el periodo de disfrute de vacaciones que les hubiera correspondido.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el punto 5 anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48. bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo XV.- Concepto y estructura de las percepciones económicas

Artículo 68.- Régimen retributivo.

El sistema retributivo de los trabajadores es el recogido en la tabla salarial que figura como ANEXO SALARIAL del presente Convenio Colectivo, en función de cada una de las categorías y sus cometidos profesionales. Las percepciones económicas previstas por el presente Convenio se integran por los siguientes conceptos

Artículo 69.- Salario base.

Por este concepto la empresa abonará a todos los trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial ANEXA.

Artículo 70.- Complemento profesional del servicio.

Dadas las especiales características que conlleva la prestación del Servicio se establece un Complemento Profesional de Servicio (CPS) para cada categoría en la tabla salarial ANEXA que retribuye las siguientes situaciones o conceptos que concurren en las diversas categorías profesionales recogidas en la tabla salarial:

a) Peligrosidad, penosidad y toxicidad: Por las especiales condiciones de peligrosidad, penosidad y toxicidad que conlleva el puesto de trabajo.

b) Disponibilidad: Para compensar que, una vez declarada una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada laboral ordinaria, el trabajador debe continuar prestando sus servicios hasta la finalización de esta, siempre que persista la citada situación de emergencia.

c) Trabajo en festivo: Para compensar la actividad continuada del SERVICIO, dado que el personal afectado por el presente Convenio debe realizar su jornada de trabajo todos los días, incluidos los fijados como fiestas nacionales, autonómicas o locales, conforme al cuadrante de turnos preestablecido, sin que dicha circunstancia suponga variación alguna en el cómputo global de la jornada anual.

d) Transporte. Para compensar a sus trabajadores los gastos de desplazamiento al centro de trabajo que han de efectuar como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral.

e) Jornada continuada. Para compensar a los trabajadores que realicen jornadas continuadas los gastos de manutención que han de efectuar como consecuencia de su sistema de prestación laboral.

f) Coordinación de Medios Aéreos. Para compensar las actuaciones de control, supervisión y coordinación de medios aéreos en el desarrollo de las tareas de extinción de incendios.

g) Prima de productividad. Se refiere al complemento percibido en función del nivel ostentado por el personal adscrito a la Brigada Helitransportada del Servicio Territorial de Protección Civil (Base Aérea Méndez Parada) previsto en el artículo 21 del Convenio Colectivo de franja.

Artículo 71.- Complemento de localización.

El complemento de localización se establece en la tabla salarial ANEXA con el fin de retribuir a los trabajadores de las categorías profesionales a los que producida una situación de emergencia o incendio y estando el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y disponible para su incorporación inmediata a su unidad, en un plazo máximo de treinta minutos (30) desde que se le localice, salvo causa justificada, siempre que no esté en sus días de descanso establecidos.

Si el trabajador no pudiera ser localizado por la empresa en caso de emergencia, dicho complemento se reducirá en un 25% por cada falta de localización que se produzca mensualmente.

Con el fin de garantizar la localización del personal, la Empresa podrá determinar en cada caso el sistema de comunicación que considere oportuno, estando obligado el trabajador a su uso en los términos que se establezcan, debiendo la empresa garantizar la efectividad de dicha localización.

El importe económico de este complemento ha sido cuantificado en once meses de trabajo, excluyendo el periodo vacacional y prorrateado en doce mensualidades, por lo que también se abonará durante el periodo vacacional a los trabajadores, aunque no presten servicio

Artículo. 72.- Plus de vuelo.

El complemento de plus de vuelo se establece en la tabla salarial ANEXA con el fin de retribuir a los trabajadores de aquellas categorías profesionales que utilizado en el desarrollo de su trabajo medio de transporte aéreo (helicóptero).

El importe económico de este plus ha sido cuantificado en once meses de trabajo, excluyendo el periodo vacacional y prorrateado en doce mensualidades, por lo que también se abonará durante el periodo vacacional a los trabajadores, aunque no realicen vuelos.

Artículo 73.- Complemento de cualificación profesional (bombero forestal).

Todos los trabajadores del servicio que acrediten documentalmente ante la empresa estar en posesión de la cualificación profesional correspondiente al certificado de profesionalidad de "operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural" SEA 595_2 creado por el R.D. 1031/2011, percibirán a partir del mes siguiente como derecho consolidado, la cantidad establecida en la tabla salarial correspondiente al año en curso, bajo la denominación de complemento de cualificación profesional (Bombero Forestal).

Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio formen parte de las plantillas de las empresas, y que acrediten haber cursado la formación correspondiente para la obtención de la cualificación profesional arriba indicada, y no la hayan obtenido o finalizado por circunstancias ajenas a su voluntad, debidamente acreditadas ante la Empresa, tendrán derecho a percibir el complemento indicado en el apartado anterior, una vez que se implante (tabla salarial del tercer año), por un periodo máximo de dos años, si transcurre dicho periodo provisional de devengo y no obtiene la cualificación profesional, se suprimirá el pago del mismo (por no tener carácter consolidable), hasta que obtenga la cualificación.

Artículo 74.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán cada año dos pagas extraordinarias de devengo anual, y su cuantía es la que, para cada categoría, se establece en la tabla salarial anual de aplicación que se incorporan como anexos, que se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre o su parte proporcional en el caso de que no trabajen todo el año.

Las pagas extraordinarias están integradas de salario base, más complemento profesional del servicio y el complemento de cualificación profesional (bombero forestal).

Artículo 75.- Horas extraordinarias.

Los trabajadores que realicen un trabajo extraordinario por razones de servicio, que será obligatorio por motivo de incendios o de emergencia tendrán derecho a percibir, por cada hora extraordinaria prestada, la retribución fijada en la tabla salarial Anexa del presente Convenio colectivo.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrepase la jornada laboral diaria ordinaria.

No obstante, la Empresa podrá compensar las horas extraordinarias con tiempo equivalente de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme al importe arriba indicado, salvo que de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa se compensen por horas/días libres a razón de 1'75 horas libres por cada hora extra realizada.

Artículo 76.- Desplazamientos y kilometraje.

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

En los supuestos de desplazamientos fuera del ámbito de la Región de Murcia para la prestación de servicios de carácter especial donde sea necesario que el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual percibirá en concepto de pernocta la cantidad de 40 €.

A los trabajadores con categoría de vigilantes se les establece un plus de kilometraje a contar, desde el inicio de pista forestal hasta la garita (ida y vuelta) estando fijadas las distancias en el Anexo de Garitas de Vigilancia existentes en la Región de Murcia, donde especifica el número de kilómetros de ida y vuelta que se retribuyen con el citado plus de kilometraje.

Artículo 77.- Pago salarial y anticipos.

El pago se hará puntual y documentalmente mediante transferencia en la cuenta bancaria designada por el trabajador al efecto.

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

Artículo 78.- Tablas salariales

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la retribución salarial para los cinco años, que se computarán de fecha a fecha son los reflejados en las cinco tablas salariales que se incorporan al presente texto como ANEXOS N.º 3, 4, 5, 6 y 7

La primera tabla salarial y sucesivas de vigencia anual, se aplicará, a partir del mes en que se produzca la adjudicación definitiva del nuevo Servicio por parte de la Administración, donde se contempla la dotación presupuestaria necesaria para la aplicación efectiva de dicha retribución.

Artículo 79.- Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las materias modificables según el ET

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo

- Se presumirá que concurren las causas alegadas
- Se deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa
- La duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.
- Será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia (OMAL), el laudo deberá dictarse en un plazo no superior a 15 días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado.

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; éste podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación solicitada en los propios términos o bien proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad; pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación.

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Disposición transitoria única

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio, el contenido normativo del presente Convenio se aplicará a las Empresas encuadradas dentro de su ámbito funcional, a partir de la publicación del texto en el BORM.

No obstante las partes negociadoras acuerdan y pactan expresamente, que en lo referente a la aplicación del Capítulo II donde se contempla una nueva estructura de Clasificación Profesional (Grupos y Categorías/Puestos de Trabajo) y la aplicación del Capítulo XV donde se recogen los diferentes conceptos y nueva estructura de las percepciones económicas, así como las tablas salariales anuales recogidas en los anexos citados, en el artículo 78 del presente Convenio, no se aplicarán por las empresas, hasta el mes en que se produzca la adjudicación definitiva del nuevo Servicio por parte de la Administración, donde se contempla la dotación presupuestaria necesaria para la aplicación efectiva de dicho capítulos, cuyo cumplimiento inicial verificará la Comisión Paritaria.

Hasta tanto llegue ese momento; las empresas incluidas dentro del ámbito del presente Convenio se seguirán rigiendo en ambas materias (clasificación profesional y retribución salarial y estructura) por sus respectivos convenios o pactos por el que se han venido rigiendo hasta el momento presente, con plenos efectos normativos de forma temporal.

Disposición adicional primera

Se constituirá una comisión integrada de forma paritaria 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 el Servicio, en atención sobre todo al 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.

Disposición adicional tercera

Con relación a la antigüedad, el presente convenio establece un periodo transitorio, hasta su establecimiento definitivo en el siguiente convenio colectivo, que suceda a este, de acuerdo con las siguientes especificidades:

Como condición más beneficiosa y derecho adquirido ad personam, todos los trabajadores, que a la fecha de aplicación del nuevo sistema retributivo previsto en la Disposición Transitoria Única y en el artículo 78 de este Convenio, vinieran percibiendo dicho concepto retributivo en aplicación de sus convenios colectivos de procedencia, mantendrán la percepción del importe consolidado correspondiente a dicho complemento.

En el próximo Convenio Colectivo, las partes negociadoras acordarán el establecimiento de un complemento retributivo por antigüedad, que consistirá en una cantidad fija por cada trienio que se perfeccionen.

El periodo de tiempo transcurrido durante la vigencia de la nueva estructura retributiva que se pacta en el presente Convenio Colectivo, sumado al que se encuentre en fase de adquisición y consolidación hasta ese momento, se computará a efectos de atribuir a cada persona trabajadora, en el siguiente Convenio Colectivo, los trienios que haya devengado con este nuevo sistema.

Anexo 1. - Prueba de aptitud física.

La prueba de aptitud física para personal de nueva incorporación al servicio, con independencia del puesto al que opte será el Pack Test.

En el caso de personal ya adscrito al servicio, bien se trate de personal fijo o interino, que por alguna de las circunstancias previstas en el convenio debiera realizar la prueba de aptitud, las exigencias serán:

- Realización del Pack test para ocupar puestos en unidades helitransportadas o de brigada de refuerzo.
- Realización del Field test para ocupar puestos en unidades terrestre

Las características de las distintas pruebas vienen reflejadas en la siguiente tabla:

| TIPO DE PRUEBA | SEXO | DISTANCIA | PESO MOCHILA | TIEMPO MÁXIMO |
|----------------|--------|-------------|--------------|---------------|
| FIELD TEST | HOMBRE | 3200 metros | 11 kg | 30 minutos |
| | MUJER | 2800 metros | 9 kg | 30 minutos |
| PACK TEST | HOMBRE | 4800 metros | 20 kg | 45 minutos |
| | MUJER | 4000 metros | 17 kg | 45 minutos |

Modo de realización de la prueba:

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

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

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

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



**Anexo 2. -Tabla de distancias en kilómetros por pista forestal del
Servicio Vigilancia Forestal (VIFOR).**

| GARITA | KILÓMETROS DE IDA Y VUELTA POR PISTA FORESTAL |
|----------------|--|
| CALASPARRA | 14,6 |
| CIEZA | 2,5 |
| EL ALMIREZ | 9,0 |
| EL CERRILLAR | 11,2 |
| EL NEVAZO | 19,5 |
| EL TURULLÓN | 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 |
| MAZARRÓN | 8,6 |
| MORATALLA | 12,6 |
| PLIEGO | 3,9 |
| RICOTE | 15,0 |
| SALINAS | 10,0 |
| SANTA ANA | 19,0 |

ANEXO 3

Año 1º

| PUESTO DE TRABAJO | SBA | CP | BF | Δ SBA_T |
|---|-------------|----|----|-------------|
| Coordinador de equipos de Prevención y Extinción. | 23.889,79 € | | | 25.689,79 € |
| Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. | 20.503,41 € | | | 22.303,41 € |
| Conductor Operador de Autobomba/Motobomba | 20.368,40 € | | | 22.168,40 € |
| Especialista de Prevención y Extinción Terrestre | 19.715,77 € | | | 21.515,77 € |
| Capataz-Jefe de Equipo de 1ª de Brigada Helitransportada. | 21.392,49 € | | | 23.742,65 € |
| Especialista de Brigada Helitransportada. | 20.307,16 € | | | 22.657,33 € |
| Técnico Responsable de Recursos. | 25.006,58 € | | | 26.590,45 € |
| Operador de Mantenimiento. | 21.439,11 € | | | 22.501,11 € |
| Operador de Comunicaciones. | 18.319,78 € | | | 19.381,78 € |
| Auxiliar de Apoyo. | 17.212,47 € | | | 17.929,65 € |
| Ingeniero Jefe Coordinador General. | 31.127,19 € | | | 32.927,19 € |
| Ingeniero de Operaciones. | 29.979,57 € | | | 31.779,57 € |
| Técnico Responsable de Área. | 28.831,96 € | | | 30.631,96 € |
| Técnico de Operaciones. | 26.314,47 € | | | 28.114,47 € |
| Técnico de Planificación y/o Formación | 24.790,45 € | | | 26.590,45 € |
| Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad | 26.314,47 € | | | 28.114,47 € |
| Vigilante | 17.516,78 € | | | 18.578,78 € |
| Especialista con movilidad geográfica | 20.801,08 € | | | 22.601,08 € |

| Mensual | Año 1º |
|--------------------------------------|----------|
| Plus de Vuelo Capataz BRIHELI | 50,01 € |
| Plus de Vuelo Esp. BRIHELI | 50,01 € |
| Complemento de Localización Brigada | 163,64 € |
| Complemento de Localización VIFOR | 96,55 € |
| Complemento de Localización Operador | 96,55 € |

| Concepto | Año 1º |
|----------------------------------|---------|
| Importe km | 0,30 € |
| Importe Media Dieta | 11,93 € |
| Importe Dieta Completa | 48,28 € |
| Pernocta otra Comunidad Autónoma | 40,00 € |
| Importe Hora Extra | 15,00 € |

ANEXO 4 Año 2º

| PUESTO DE TRABAJO | SBA | CP | BF | Δ SBA_T |
|---|-------------|----------|----|-------------|
| Coordinador de equipos de Prevención y Extinción. | 23.889,79 € | 441,34 € | | 26.231,14 € |
| Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. | 20.503,41 € | 418,13 € | | 22.821,54 € |
| Conductor Operador de Autobomba/Motobomba | 20.368,40 € | 417,21 € | | 22.685,61 € |
| Especialista de Prevención y Extinción Terrestre | 19.715,77 € | 412,77 € | | 22.028,54 € |
| Capataz-Jefe de Equipo de 1ª de Brigada Helitransportada. | 21.392,49 € | 510,50 € | | 24.353,15 € |
| Especialista de Brigada Helitransportada. | 20.307,16 € | 503,07 € | | 23.260,39 € |
| Técnico Responsable de Recursos. | 25.006,58 € | 499,01 € | | 27.405,59 € |
| Operador de Mantenimiento. | 21.439,11 € | 309,09 € | | 22.869,20 € |
| Operador de Comunicaciones. | 18.319,78 € | 287,73 € | | 19.728,51 € |
| Auxiliar de Apoyo. | 17.212,47 € | | | 17.929,65 € |
| Ingeniero Jefe Coordinador General. | 31.127,19 € | 499,01 € | | 33.526,20 € |
| Ingeniero de Operaciones. | 29.979,57 € | 499,01 € | | 32.378,58 € |
| Técnico Responsable de Área. | 28.831,96 € | 499,01 € | | 31.230,97 € |
| Técnico de Operaciones. | 26.314,47 € | 499,01 € | | 28.713,48 € |
| Técnico de Planificación y/o Formación | 24.790,45 € | 499,01 € | | 27.189,46 € |
| Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad | 26.314,47 € | 499,01 € | | 28.713,48 € |
| Vigilante | 17.516,78 € | 282,23 € | | 18.920,01 € |
| Especialista con movilidad geográfica | 20.801,08 € | 420,16 € | | 23.121,24 € |

| Mensual | Año 2º |
|--------------------------------------|----------|
| Plus de Vuelo Capataz BRIHELI | 50,01 € |
| Plus de Vuelo Esp. BRIHELI | 50,01 € |
| Complemento de Localización Brigada | 172,73 € |
| Complemento de Localización VIFOR | 101,91 € |
| Complemento de Localización Operador | 101,91 € |

| Concepto | Año 2º |
|----------------------------------|---------|
| Importe km | 0,30 € |
| Importe Media Dieta | 12,00 € |
| Importe Dieta Completa | 48,28 € |
| Pernocta otra Comunidad Autónoma | 40,00 € |
| Importe Hora Extra | 15,00 € |

ANEXO 5

Año 3º

| PUESTO DE TRABAJO | SBA | CP | BF | Δ SBA_T |
|---|-------------|----------|----------|-------------|
| Coordinador de equipos de Prevención y Extinción. | 23.889,79 € | 441,34 € | 441,34 € | 26.722,48 € |
| Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. | 20.503,41 € | 418,13 € | 418,13 € | 23.289,66 € |
| Conductor Operador de Autobomba/Motobomba | 20.368,40 € | 417,21 € | 417,21 € | 23.152,82 € |
| Especialista de Prevención y Extinción Terrestre | 19.715,77 € | 412,77 € | 412,77 € | 22.491,31 € |
| Capataz-Jefe de Equipo de 1ª de Brigada Helitransportada. | 21.392,49 € | 510,50 € | 510,50 € | 24.913,65 € |
| Especialista de Brigada Helitransportada. | 20.307,16 € | 503,07 € | 503,07 € | 23.813,46 € |
| Técnico Responsable de Recursos. | 25.006,58 € | 499,01 € | 479,01 € | 27.934,61 € |
| Operador de Mantenimiento. | 21.439,11 € | 309,09 € | 309,09 € | 23.207,79 € |
| Operador de Comunicaciones. | 18.319,78 € | 287,73 € | 287,73 € | 20.045,75 € |
| Auxiliar de Apoyo. | 17.212,47 € | | | 17.929,65 € |
| Ingeniero Jefe Coordinador General. | 31.127,19 € | 499,01 € | 499,01 € | 34.075,21 € |
| Ingeniero de Operaciones. | 29.979,57 € | 499,01 € | 499,01 € | 32.927,60 € |
| Técnico Responsable de Área. | 28.831,96 € | 499,01 € | 499,01 € | 31.779,98 € |
| Técnico de Operaciones. | 26.314,47 € | 499,01 € | 499,01 € | 29.262,50 € |
| Técnico de Planificación y/o Formación | 24.790,45 € | 499,01 € | 499,01 € | 27.738,48 € |
| Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad | 26.314,47 € | 499,01 € | 499,01 € | 29.262,50 € |
| Vigilante | 17.516,78 € | 282,23 € | 282,23 € | 19.231,73 € |
| Especialista con movilidad geográfica | 20.801,08 € | 420,16 € | 420,16 € | 23.591,41 € |

| Mensual | Año 3º |
|--------------------------------------|----------|
| Plus de Vuelo Capataz BRIHELI | 50,01 € |
| Plus de Vuelo Esp. BRIHELI | 50,01 € |
| Complemento de Localización Brigada | 177,27 € |
| Complemento de Localización VIFOR | 104,59 € |
| Complemento de Localización Operador | 104,59 € |

| Concepto | Año 3º |
|----------------------------------|---------|
| Importe km | 0,30 € |
| Importe Media Dieta | 12,00 € |
| Importe Dieta Completa | 48,28 € |
| Pernocta otra Comunidad Autónoma | 40,00 € |
| Importe Hora Extra | 15,00 € |

ANEXO 6

Año 4º

| PUESTO DE TRABAJO | SBA | CP | BF | Δ SBA_T |
|---|-------------|----------|----------|-------------|
| Coordinador de equipos de Prevención y Extinción. | 23.889,79 € | 441,34 € | 529,61 € | 26.860,74 € |
| Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. | 20.503,41 € | 418,13 € | 501,75 € | 23.423,29 € |
| Conductor Operador de Autobomba/Motobomba | 20.368,40 € | 417,21 € | 500,65 € | 23.286,26 € |
| Especialista de Prevención y Extinción Terrestre | 19.715,77 € | 412,77 € | 495,33 € | 22.623,87 € |
| Capataz-Jefe de Equipo de 1ª de Brigada Helitransportada. | 21.392,49 € | 510,50 € | 612,60 € | 25.065,70 € |
| Especialista de Brigada Helitransportada. | 20.307,16 € | 503,07 € | 603,68 € | 23.964,02 € |
| Técnico Responsable de Recursos. | 25.006,58 € | 499,01 € | 663,69 € | 28.169,28 € |
| Operador de Mantenimiento. | 21.439,11 € | 309,09 € | 370,91 € | 23.299,11 € |
| Operador de Comunicaciones. | 18.319,78 € | 287,73 € | 345,28 € | 20.132,79 € |
| Auxiliar de Apoyo. | 17.212,47 € | | | 17.929,65 € |
| Ingeniero Jefe Coordinador General. | 31.127,19 € | 499,01 € | 663,69 € | 34.289,89 € |
| Ingeniero de Operaciones. | 29.979,57 € | 499,01 € | 663,69 € | 33.142,27 € |
| Técnico Responsable de Área. | 28.831,96 € | 499,01 € | 663,69 € | 31.994,66 € |
| Técnico de Operaciones. | 26.314,47 € | 499,01 € | 663,69 € | 29.477,17 € |
| Técnico de Planificación y/o Formación | 24.790,45 € | 499,01 € | 663,69 € | 27.953,15 € |
| Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad | 26.314,47 € | 499,01 € | 663,69 € | 29.477,17 € |
| Vigilante | 17.516,78 € | 282,23 € | 338,67 € | 19.317,68 € |
| Especialista con movilidad geográfica | 20.801,08 € | 420,16 € | 504,20 € | 23.725,44 € |

| Mensual | Año 4º |
|--------------------------------------|----------|
| Plus de Vuelo Capataz BRIHELI | 50,01 € |
| Plus de Vuelo Esp. BRIHELI | 50,01 € |
| Complemento de Localización Brigada | 181,82 € |
| Complemento de Localización VIFOR | 107,27 € |
| Complemento de Localización Operador | 107,27 € |

| Concepto | Año 4º |
|----------------------------------|---------|
| Importe km | 0,30 € |
| Importe Media Dieta | 12,00 € |
| Importe Dieta Completa | 48,28 € |
| Pernocta otra Comunidad Autónoma | 40,00 € |
| Importe Hora Extra | 16,00 € |

ANEXO 7

Año 5º

| PUESTO DE TRABAJO | SBA | CP | BF | Δ SBA_T |
|---|-------------|----------|------------|-------------|
| Coordinador de equipos de Prevención y Extinción. | 23.889,79 € | 441,34 € | 1.838,92 € | 28.270,05 € |
| Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. | 20.503,41 € | 418,13 € | 1.742,19 € | 24.763,73 € |
| Conductor Operador de Autobomba/Motobomba | 20.368,40 € | 417,21 € | 1.738,37 € | 24.623,98 € |
| Especialista de Prevención y Extinción Terrestre | 19.715,77 € | 412,77 € | 1.719,89 € | 23.948,43 € |
| Capataz-Jefe de Equipo de 1ª de Brigada Helitransportada. | 21.392,49 € | 510,50 € | 2.127,08 € | 26.680,23 € |
| Especialista de Brigada Helitransportada. | 20.307,16 € | 503,07 € | 2.096,11 € | 25.556,50 € |
| Técnico Responsable de Recursos. | 25.006,58 € | 499,01 € | 1.995,89 € | 29.601,48 € |
| Operador de Mantenimiento. | 21.439,11 € | 309,09 € | 1.287,87 € | 24.275,07 € |
| Operador de Comunicaciones. | 18.319,78 € | 287,73 € | 1.198,88 € | 21.045,40 € |
| Auxiliar de Apoyo. | 17.212,47 € | | | 17.929,65 € |
| Ingeniero Jefe Coordinador General. | 31.127,19 € | 499,01 € | 2.256,54 € | 35.982,74 € |
| Ingeniero de Operaciones. | 29.979,57 € | 499,01 € | 2.256,54 € | 34.835,12 € |
| Técnico Responsable de Área. | 28.831,96 € | 499,01 € | 2.256,54 € | 33.687,51 € |
| Técnico de Operaciones. | 26.314,47 € | 499,01 € | 2.256,54 € | 31.170,02 € |
| Técnico de Planificación y/o Formación | 24.790,45 € | 499,01 € | 2.256,54 € | 29.646,00 € |
| Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad | 26.314,47 € | 499,01 € | 2.256,54 € | 31.170,02 € |
| Vigilante | 17.516,78 € | 282,23 € | 1.175,95 € | 20.213,95 € |
| Especialista con movilidad geográfica | 20.801,08 € | 420,16 € | 1.750,68 € | 25.071,93 € |

| Mensual | Año 5º |
|--------------------------------------|----------|
| Plus de Vuelo Capataz BRIHELI | 50,01 € |
| Plus de Vuelo Esp. BRIHELI | 50,01 € |
| Complemento de Localización Brigada | 190,91 € |
| Complemento de Localización VIFOR | 112,64 € |
| Complemento de Localización Operador | 112,64 € |

| Concepto | Año 5º |
|----------------------------------|---------|
| Importe km | 0,30 € |
| Importe Media Dieta | 12,00 € |
| Importe Dieta Completa | 48,28 € |
| Pernocta otra Comunidad Autónoma | 40,00 € |
| Importe Hora Extra | 17,00 € |