

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

4515 *Resolución de 23 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo de Transformación Agraria, SA.*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA), código de Convenio número 90005002011981, que fue suscrito, con fecha 6 de octubre de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal que preste sus servicios en la empresa de «Transformación Agraria, S.A.» (TRAGSA).

El Convenio Colectivo TRAGSA ha sido negociado al amparo del título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en particular, de conformidad con los artículos 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa TRAGSA existentes actualmente o que, en el futuro, se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa según lo especificado en el artículo 1.º con las excepciones siguientes:

- a) El personal de alta dirección, a que se refiere el artículo 2.º 1.a del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los Consejeros, a que se refiere el artículo 1.º 3.c del Estatuto de los Trabajadores, salvo aquellos que estén vinculados por relación laboral a la empresa.
- c) El personal directivo y de organigrama. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por el contrato de trabajo que con ocasión del nombramiento se formalice con la empresa, y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación mientras preste servicio en ese puesto de trabajo. Estos trabajadores

en tanto desempeñen estos puestos y sólo en cuanto a las condiciones que deriven del mismo estarán excluidos de la aplicación de este convenio.

d) Asimismo, se exceptiona del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal laboral de TRAGSA que, por la naturaleza de su prestación, esté incluido en el ámbito de aplicación de un Convenio específico, salvo el personal de campo y forestal, que en todo caso se incluirá en el ámbito de aplicación del convenio de TRAGSA. Aquellos trabajadores que entren a formar parte de la plantilla de TRAGSA como consecuencia de una subrogación y que tengan convenio propio se estará a la legislación vigente aplicándoles su convenio propio.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2013. Su entrada en vigor se producirá el primer día del mes siguiente a la publicación del presente texto en el boletín oficial excepto el capítulo relativo a la retribución que entrará en vigor el 1 de enero de 2011.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio se produjesen modificaciones en las disposiciones de aplicación supletoria que afecten a este texto convencional, se procederá a la convocatoria de la Mesa negociadora del XVII Convenio Colectivo de TRAGSA para adaptar al mismo las modificaciones señaladas.

Artículo 5. *Incrementos económicos:*

Los incrementos salariales del año 2011, 2012 y 2013 se negociarán al comienzo de cada uno de los ejercicios de acuerdo con las pautas que se señalen al respecto por la comisión delegada de asuntos económicos».

Artículo 6. *Prórroga, denuncia y negociación.*

1. Llegado el término de vigencia del convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes negociadoras, con tres meses de antelación a su terminación. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

Para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que sea sustituido por otro texto convencional.

2. La denuncia se formalizará por escrito y se notificará de forma fehaciente a la otra parte. El plazo al que se refiere el punto anterior se entiende referido a la recepción del escrito de denuncia. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la dirección general de trabajo.

La comisión negociadora del próximo Convenio se constituirá formalmente y celebrará su primera sesión el día 1 de diciembre del año en que se haya denunciado el Convenio Colectivo de TRAGSA.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, en el Convenio general del sector de la construcción o en cualquier otra disposición que pudiera resultar de aplicación.

Artículo 8. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

1. Constitución. Se constituye una comisión de interpretación y vigilancia del convenio. Serán vocales de la misma, cinco representantes de los trabajadores y cinco de la dirección de la empresa de los que han formado parte de la comisión negociadora del Convenio como titulares o suplentes.

Serán Presidente y Secretario un vocal de cada una de las partes de la comisión que se nombrarán para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la dirección de la empresa.

2. Funciones de la comisión de interpretación y vigilancia. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de todas las instancias de los interesados en las que se soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio.

3. Reuniones. Las reuniones de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia podrán ser ordinarias o extraordinarias.

Las ordinarias se celebrarán durante la última quincena de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre. Las extraordinarias, cuando una de las partes lo solicite con una semana de antelación.

4. Procedimiento. En las cuestiones relativas a las funciones de esta comisión contenidas en los apartados a), b), c) y d) del presente artículo, las reclamaciones de los trabajadores relativas a la interpretación del presente convenio:

- a. Las reclamaciones deberán formularse ante el comité de la delegación autonómica correspondiente.
- b. El comité autonómico remitirá la reclamación al delegado autonómico el cual firmará un recibí.
- c. La USH en un plazo máximo de 20 días naturales desde la firma del recibí del delegado autonómico remitirá la reclamación y los informes emitidos a la dirección de recursos humanos.
- d. La dirección de recursos humanos remitirá la reclamación y los informes a cada uno de los miembros de la comisión de interpretación y vigilancia, al menos con una semana de antelación a la fecha de la próxima reunión.

5. Forma de tomar acuerdos. Los acuerdos de la comisión de interpretación y vigilancia se tomarán por mayoría cualificada de los dos tercios de los miembros que la componen.

En la misma reunión en la que se adopten los acuerdos por la comisión de interpretación y vigilancia se procederá a levantar la correspondiente acta, debiendo esta ser rubricada en prueba de conformidad, como máximo al día siguiente a la adopción de dichos acuerdos. En dicha acta deberá constar, cuando sea posible, el plazo previsto para la ejecución de los citados acuerdos.

La notificación de los acuerdos contemplados en el acta, se remitirá a los interesados en el plazo de cinco días.

Los efectos económico-administrativos de los acuerdos que se alcancen en materia de clasificación profesional serán del día de la firma del recibí de la reclamación por el delegado autonómico.

No obstante lo anterior, para los supuestos en los que el acuerdo consista en la asistencia a cursos de formación con superación del mismo, dichos efectos se producirían desde la fecha en que finalizase dicho curso con la calificación de apto.

Igualmente, los resultados de los cursos de formación o de las pruebas teórico-prácticas deberán ser comunicados a esta comisión en un plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha de su celebración.

En estos casos, la programación de los cursos de formación deberá realizarse dentro del período de los doce meses siguientes al 31 de julio de cada año y en la misma deberán incluirse todos los acuerdos sobre asistencia a cursos, tomados por esta comisión con anterioridad a la citada fecha.

6. Norma final. Por acuerdo de la comisión de interpretación y vigilancia, el régimen de funcionamiento de la misma podrá ser variado a fin de poder adecuarlo a la índole de la cuestión debatida.

Artículo 9. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales anteriores al presente pacto colectivo, por estimar que, en conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

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 cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las retribuciones que se vinieran percibiendo por el personal incluido en el ámbito de aplicación, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas.*

Siempre con carácter personal, la empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio. También tienen esa categoría, las condiciones quedan incorporadas en el salario ad personam en los términos del artículo 32 y anexo III del presente Convenio,

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente alguna de las cláusulas de su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse a fin de considerar si cabe modificación manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación supone la revisión de las condiciones que en su totalidad hubiesen pactado las partes.

Si la autoridad o jurisdicción competente no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado en su integridad.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 12. *Clasificación profesional del personal.*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en grupos profesionales y, dentro de estos, en niveles profesionales, al objeto de alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, que facilite la mejor integración de su colectivo en las tareas productivas.

La referida clasificación profesional se establece atendiendo a los criterios del artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, criterios de aptitud profesional, titulación y contenido general de la prestación.

Todo trabajador tendrá como consecuencia del nuevo sistema de clasificación un determinado grupo profesional y un nivel profesional según las funciones de su puesto de trabajo, que se relacionan en el anexo I del presente Convenio.

Grupo 1: Grupo profesional de personal con titulación:

Nivel 1. Titulación de grado superior.

Nivel 2. Titulación de grado medio.

Grupo 2: Grupo profesional con titulación de ciclo formativo de grado superior o equivalente:

Nivel 1. Encargado técnico.

Nivel 2. Delineante proyectos. Programador: responsable técnico administrativo. Práctico de topografía.

Grupo 3: Grupo profesional de trabajadores que, sin titulación académica, ni ciclo formativo de grado superior, tienen puesto de trabajo en la organización para el que se requiere alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Nivel 1. Encargados.

Nivel 2. Capataces. Administrativos especialistas.

Grupo 4: Grupo profesional de personal al que no se requiere titulación académica, ni ciclo formativo de grado superior para el desempeño de su puesto de trabajo.

Nivel 1. Guía. Operador. Mecánico especialista. Maquinista/conductor especialista. Oficial especialista. Analista laboratorio.

Nivel 2. Mecánico. Maquinista/conductor. Administrativo. Oficial de oficios. Jefe brigada forestal.

Nivel 3. Peón. Ordenanza/almacenero. Vigilante.

Nivel 4. Peón especialista forestal. Tractorista.

A los trabajadores de la plantilla actual, beneficiarios del presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función habitual.

Al uno de enero de cada año, la empresa elaborará una relación del personal perteneciente a cada delegación provincial.

En dicha relación deberán constar agrupados por grupos profesionales los siguientes datos:

Nombre y apellidos del trabajador.

Fecha de ingreso en la empresa.

Puesto de trabajo al que está adscrito.

Fecha de nombramiento o promoción.

Tal relación deberá publicarse para conocimiento de los trabajadores dentro de los tres primeros meses de cada año.

Contra esta relación y en el plazo de un mes, los trabajadores podrán reclamar, a través del comité correspondiente y ante la dirección de la empresa, debiendo ésta resolver en el plazo de quince días.

La empresa entregará a sus trabajadores un carnet o credencial, a efectos de identificación, siempre que la duración del contrato por el cual vienen prestando sus servicios sea de una duración superior a seis meses.

CAPÍTULO III

Contratación**Artículo 13. Estabilidad en el empleo.**

En aplicación del compromiso para la estabilidad en el empleo, se establece que, durante la vigencia del presente convenio, se incrementará el número de contratos indefinidos en un 8%, como máximo, del empleo medio de Convenio TRAGSA del año 2009. Este porcentaje del 8% se distribuirá anualmente de la siguiente forma:

Distribución por años:

Año 2010: 3%.

Año 2011: 1%.

Año 2012: 2%.

Año 2013: 2%.

Distribución por grupos profesionales:

Grupo 1: 16%.

Grupo 2: 1%.

Grupo 3: 13%.

Grupo 4: 70%.

La conversión de los contratos en indefinidos se realizará teniendo en cuenta la antigüedad en el 90% de las conversiones. La antigüedad del personal eventual a los efectos exclusivos de la aplicación de este artículo se calculará considerando que se anula el cómputo de la misma cuando existan periodos de baja entre contratos por espacio igual o superior a 240 días ininterrumpidos. Las situaciones de excedencias (excepto la voluntaria), vacaciones, bajas por enfermedad, permisos y licencias con derecho a reserva de puesto no interrumpen el cómputo de los 240 días. El 10% restante se designará por la dirección a su discreción. El 2% del total de estos puestos de trabajo se reserva para personal discapacitado.

Para el año 2010 se garantiza el porcentaje de aumento de contratos indefinidos en la totalidad del porcentaje señalado. (3%).

Para los años 2011, 2012 y 2013 se garantiza un 60% sobre el porcentaje acordado para cada año. El 40% restante se vincula al parámetro de empleo medio convenio TRAGSA del año anterior. Si el empleo medio del año anterior disminuye en un 10% respecto a la media del año anterior, sobre ese 40% restante opera una disminución en el mismo porcentaje. Si el empleo medio aumenta respecto al del año anterior, aumentará en la misma proporción el porcentaje de conversiones, con el límite máximo del 40% acordado. En posteriores años, dentro de la vigencia del convenio, podrá recuperarse y corregirse el defecto de conversiones de años anteriores en los que no se llegó a cubrir su 40% respectivo.

Artículo 14. Contratación de personal.

La contratación de personal se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en la materia y con las especificaciones que se recogen en los artículos siguientes.

El personal será contratado previa convocatoria y proceso de selección de acuerdo a los principios de igualdad de mérito y publicidad, debiéndose establecer la titulación requerida y/o la aptitud y capacidad adecuadas para el puesto ofertado.

La empresa elaborará un procedimiento para contratación de personal acuerdo con las siguientes premisas:

Establecimiento de un sistema de listas previas de bolsa de trabajo mediante publicidad.

El ámbito territorial, los criterios de baremación y los requisitos de los aspirantes serán establecidos en dicho procedimiento garantizándose la incorporación inmediata en dichas listas, de las personas que hayan trabajado en la empresa en los últimos doce meses.

La representación de los trabajadores estará informada de la elaboración y de la gestión de dichas listas.

En aplicación de lo establecido en el artículo 8.3 del estatuto de los Trabajadores, la empresa facilitará a los comités de las delegaciones autonómicas, las copias básicas de los contratos de trabajo que se materialicen en las delegaciones autonómicas, debiendo designarse en cada uno de ellos la persona que ha de firmarlas a efectos de acreditar la entrega de las mismas. Asimismo se facilitarán las adendas realizadas y se comunicarán los preavisos por fin del contrato.

Artículo 15. *Contrato fijo de obra.*

1. Según lo previsto en el artículo 15.1 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la disposición adicional 3.^a de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, y se formalizará siempre por escrito.

2. Con carácter general el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del grupo, nivel y puesto de trabajo del trabajador en dicha obra.

3. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios en los distintos centros de trabajo de una misma delegación provincial siempre que exista acuerdo expreso para cada una de las distintas obras, durante un período máximo de tres años consecutivos; salvo que la duración de la última obra se prolongue más allá de dicho término. En este supuesto el trabajador finalizará su relación laboral cuando finalicen los trabajos propios de su puesto de trabajo en la última obra donde estuviese contratado.

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de la obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales, pudiendo sustituir la empresa este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre el salario del grupo y nivel del Convenio, todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa no imputable a la empresa, tras dar cuenta de la misma al comité de la delegación autonómica correspondiente, operará la terminación de obra y cese previstos en el apartado 4, a excepción del preaviso. El comité dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana, a contar desde su notificación, para constatar las causas de la paralización. La empresa contrae la obligación de ofrecer de nuevo empleo al trabajador cesado cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 3.

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de la tabla del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 16. *Otras modalidades de contratación.*

Los trabajadores que formalicen otros contratos de los regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normas que los desarrollan, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7%, si la duración hubiera sido inferior a 181 días y del 4,5% si la duración hubiera sido igual o superior a 181 días, calculada sobre el salario del grupo y nivel del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Los contratos de duración determinada previstos en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

Los contratos de trabajo en prácticas contemplados en el artículo XI punto 1 del Estatuto de los Trabajadores y en el capítulo primero del real decreto 488/1998, de 27 de marzo, se regularán por lo establecido en las referidas disposiciones y sus retribuciones serán las establecidas en este Convenio para cada grupo y nivel.

Artículo 17. *Finiquito.*

El recibo del finiquito de la relación entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo VI de este Convenio.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

Una vez firmado por el trabajador, con la garantía de la presencia de un representante de los trabajadores en el acto de su firma, o sin ella por renuncia expresa del empleado, el recibo del finiquito surtirá plenos efectos liberatorios.

El abono de la última nómina se efectuará independientemente del abono que por finiquito pudiera corresponder.

Artículo 18. *Período de prueba.*

1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- a) Personal grupo IV 15 días naturales.
- b) Personal grupo III, un mes.
- c) Personal grupo II, tres meses.
- d) Personal grupo I, seis meses.

2. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso.

3. No podrá establecerse período de prueba cuando el trabajador hubiese ya desempeñado las mismas funciones (y/o puesto de trabajo) con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación y haya superado el período de prueba ni cuando la experiencia esté acreditada en la tarjeta profesional de la construcción siempre y que las tareas para las que sea contratado sean de construcción.

4. Durante el período de prueba el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo como si fuese de plantilla.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Cómputo de jornada anual.

La jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual, será de 1.712 horas de trabajo efectivo. El personal con dedicación directa a la producción que no disfrute sus vacaciones en el período estival tendrán jornada anual de 1.696 horas.

Dentro de las referidas jornadas está incluido el tiempo de descanso de 20 minutos.

La jornada será de 40 horas semanales máximo de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes a razón de 8 horas máximo efectivas diarias.

Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, la jornada de trabajo se realizará en régimen de continuidad, de lunes a viernes, que será de aplicación a todo el personal a excepción de aquellos colectivos que, acreditadamente, se encuentre prestando servicios en dispositivos, actuaciones de emergencias y/o urgencias declarada previa comunicación al comité autonómico.

En todo caso se respetarán las jornadas establecidas mediante pacto individualizado en los contratos de trabajo.

Se reconoce el derecho a seguir efectuando, durante la vigencia del presente convenio, una jornada semanal de 36 horas 45 minutos de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, a razón de 7 horas 21 minutos efectivos diarios, con carácter de jornada especial y a título personal, a quienes tenían consolidado y reconocido este derecho durante la vigencia de los convenios anteriores.

Artículo 20. *Tipos de jornada.*

La jornada de trabajo, con carácter general, será partida en horario de mañana y tarde, con excepción del personal que por las peculiaridades del puesto dispongan de un régimen de trabajo a turnos, en cuyo caso la jornada será en régimen de continuada y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior para la jornada continuada del período 1 de julio a 31 de agosto.

Por acuerdo entre las direcciones y sus comités autonómicos podrán establecerse otro tipo de jornadas para determinados colectivos o actividades puntuales en función de las necesidades de cada una de ellas.

Artículo 21. *Turnos.*

La empresa por razones técnicas, organizativas o productivas, podrá determinar la necesidad de efectuar contrataciones de personal mediante el sistema de trabajo a turnos, dicha contratación se notificará al comité autonómico correspondiente con la entrega de la copia básica de los contratos.

El establecimiento del sistema de turnos en personal ya contratado se pactará siguiendo el trámite legal establecido con el comité de la delegación autonómica atendiendo a los siguientes condicionamientos:

Se respetará la duración de la jornada de trabajo establecida.

Salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

Los descansos semanales y entre jornadas por cambio de turno, podrán acumularse o reducirse conforme a lo establecido en los apartados 1 y 2, respectivamente, del artículo 19 del R.D. 1561/95, de 21 de septiembre.

El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria, no se computará como jornada extraordinaria.

Cuando razones técnicas, organizativas o de producción lo aconsejen podrá contratarse personal para trabajos nocturnos. En estos casos el salario devengado es el que corresponde con el grupo y nivel profesional con el recargo valor hora ordinario del 40% (vid. Anexo IV).

Artículo 22. *Horarios.*

De acuerdo con los tipos de jornada establecidos, los horarios se pactarán en el ámbito autonómico, entre el delegado autonómico y el comité de la delegación autonómica, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se pactará, entre los comités autonómicos y el delegado autonómico, la flexibilidad horaria.

En el supuesto de que no se llegase a acuerdo, se reunirá a la comisión de interpretación y vigilancia con carácter de urgencia para tratar de alcanzar una solución satisfactoria para ambas partes.

Artículo 23. *Calendario laboral.*

Una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, y de acuerdo con la jornada anual pactada, la empresa confeccionará la propuesta de calendario y horarios correspondiente para cada delegación autonómica y provincial incluyendo las diferencias estacionales que pudieran corresponder en su caso, para, de común acuerdo con la representación de los trabajadores afectados, elevarla a definitiva.

La propuesta de la empresa deberá estar entregada a los comités antes del 30 de noviembre del año anterior, el calendario deberá estar aprobado antes del 20 de enero del año de aplicación. En caso de no existir acuerdo, se elevará para decisión en el seno de la comisión de la C.I.V.

En todas las oficinas se expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.

Artículo 24. *Vacaciones. Libre disposición. Turno de Navidad.*

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables.

2. El período de disfrute de las vacaciones será normalmente del 1 de junio al 30 de septiembre.

Cada delegación autonómica estudiará el programa de vacaciones con la debida antelación, de acuerdo con las peculiaridades de cada uno de los centros de trabajo.

El trabajador conocerá las fechas vacacionales que le correspondan con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute, para lo cual deberá solicitarlas por escrito antes del 15 de abril de cada año.

3. Excepcionalmente, el período de disfrute de las vacaciones para el personal dedicado directamente a la producción, previo acuerdo con el interesado o en su defecto, con conocimiento del comité de la delegación autonómica, podría iniciarse en fecha distinta a la establecida en el punto anterior, y en ningún caso, podrá ser posterior al 20 de diciembre. Por estas circunstancias, el personal a quien se refiere este punto tendrá derecho a una compensación de otros diez días naturales de vacaciones, acumulables a los 22 laborables y percibirá una compensación única anual de 115,79 euros.

La totalidad del personal, excepto el personal que se encuentre disfrutando de vacaciones a esas fechas, disfrutará de cuatro días laborables de permiso remunerado en Navidad, en dos turnos distribuidos de manera que queden cubiertas las necesidades del servicio.

4. La totalidad del personal disfrutará de tres días laborables de permiso remunerado, siendo la elección a voluntad del trabajador, sin que ello pueda menoscabar las necesidades del servicio. Los trabajadores que no presten servicios para la empresa desde el 1 de enero del correspondiente año, disfrutaran de la parte proporcional de estos tres días que les corresponda en función al tiempo de prestación de servicios en este año natural.

5. El trabajador disfrutará de un día de libre disposición adicional por cada 15 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 25. *Festividad de la empresa y fiestas locales.*

El día 15 de mayo es considerado como festividad de la empresa. No obstante, en aquellos centros de trabajo en los que dicho día esté considerado como fiesta local, ésta se trasladará al día anterior o posterior; y si éste coincidiese con sábado o domingo, se disfrutará el viernes o lunes.

Idéntico tratamiento tendrán las dos fiestas locales si coincidiesen en sábado o domingo, sin que en ningún caso el trabajador pueda disfrutar más de dos fiestas locales.

CAPÍTULO V

Promoción en el trabajo

Artículo 26. *Promoción interna.*

La promoción interna para los puestos del presente convenio incluidos en el sistema de clasificación profesional se realizará respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Anualmente y dentro del primer trimestre de cada año serán determinadas por la dirección las plazas permanentes que corresponda cubrir por promoción interna.

Además podrán llevarse a cabo convocatorias adicionales cuando así lo determinen las necesidades de la empresa.

Requisitos de participación.

Para participar en el proceso de promoción interna el personal cumplirá los siguientes requisitos mínimos imprescindibles:

Personal fijo de plantilla.

Antigüedad de, al menos, dos años en el actual puesto de trabajo el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación.

Poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el puesto vacante al que aspiran.

Acumulación de vacantes.

Las plazas convocadas para promoción interna que queden desiertas, podrán ser cubiertas por personal eventual interino que cumpla los requisitos para su conversión a personal fijo de plantilla siempre que reúnan los requisitos exigidos para el puesto. Dicha plaza se cubrirá con personal fijo en el plazo máximo de un año.

Procedimiento de promoción.

La promoción se articulará a través de un proceso de selección interna, y para ello se nombrará una comisión paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores designados por la representación sindical y tres representantes de la empresa.

Los trabajadores interesados, a petición de los mismos, formarán parte de una bolsa de aspirantes a promoción de puestos de nivel superior.

La comisión de promociones seleccionará a aquellos candidatos inscritos en la bolsa que reúnan las condiciones mínimas exigidas en la convocatoria, procediendo posteriormente a la valoración de los conocimientos y experiencias adicionales aportadas por los mismos, siempre que así se determine en la convocatoria, otorgando la promoción a aquellos trabajadores, que habiendo superado los niveles mínimos preestablecidos, hubieran obtenido mayor puntuación.

Si analizadas las candidaturas, optaran al puesto varios candidatos con similar perfil, serán tenidas en cuenta la antigüedad en la empresa y la experiencia profesional acreditada, tanto interna como externa, siempre que así lo acuerde la comisión paritaria de promoción.

Para facilitar la igualdad de oportunidades y acceso a la información sobre el puesto, la oferta será publicada y difundida con un mínimo de quince días en todas las oficinas de la empresa, a través de los tabloneros de anuncio y de los medios informativos disponibles, intranet y web, con información a los respectivos comités de las vacantes, de sus requisitos y del resultado del proceso de promoción.

La convocatoria, deberá contener, al menos, los siguientes datos básicos:

Características del puesto de trabajo.

Titulación requerida.

Localización geográfica.

Breve descripción del puesto.

Experiencia requerida y en su caso titulación.

Información sobre pruebas aplicables en el proceso de selección.

Entrevistas personales: asistirá un representante de los trabajadores salvo renuncia expresa del candidato.

Fecha límite para presentar solicitudes.

Se excepcionan de este procedimiento la cobertura de los puestos de libre designación y de los puestos directivos recogidos en la letra c) artículo 3 del presente texto.

La empresa deberá realizar acciones formativas dirigidas exclusivamente a fomentar que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para poder promocionar a puestos de nivel superior, con independencia de las titulaciones académicas que deban poseer.

La empresa regulará el desarrollo de la carrera profesional de los puestos de trabajo que existan o que puedan crearse durante la vigencia de este Convenio.

CAPÍTULO VI

Concepto y estructura de las percepciones económicas

Artículo 27. *Conceptos retributivos.*

1. Percepciones salariales: de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

A. Salario - base Convenio.

B. Complementos salariales.

B.1 Plus de antigüedad.

B.2 Plus de antigüedad consolidada XVI Convenio.

B.3 Complemento de responsabilidad.

B.4 Salario «ad personam»: este complemento integra las percepciones que se detallan en el anexo III.

B.5 Plus de riesgo.

B.6 Plus nocturnidad.

B.7 Complemento estancia en el extranjero.

B.8 Plus conducción.

B.9 Plus desplazamiento.

C. Percepciones económicas extra salariales.

C.1 Media dieta (m.d.).

C.2 Dieta completa (d.c.).

- C.3 Gastos de manutención.
- C.4 Gastos de locomoción.
- C.5 Plus ayuda comedor.

No se considerará consolidable el complemento salarial de responsabilidad vinculado a puesto de trabajo de organigrama o de confianza, siempre y cuando tal concepto aparezca suficientemente detallado y especificado en el recibo de salarios y se acredite que el origen del mismo viene derivado del ejercicio de las funciones inherentes a tal puesto.

No se incorporará en la nómina del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio ningún concepto no relacionado en el presente artículo.

Artículo 28. Salario base-convenio. Concepto y devengo.

El salario base-convenio, constituye la retribución del trabajador de acuerdo con su grupo y nivel profesional que figura en la tabla salarial que se une a este Convenio como anexo II siendo éste el sistema de retribución aplicable.

Este salario base-convenio, se devenga por día trabajado en jornada completa, incluidos los permisos y licencias retribuidos. Integra la retribución correspondiente de lunes a domingo, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, octubre y diciembre.

Artículo 29. Plus de antigüedad.

Se establece un nuevo sistema de plus de antigüedad consistente en el reconocimiento de un 1,71% sobre el salario base convenio, según anexo II, por cada trienio cumplido. Dicho nuevo sistema se aplicará a partir del primer mes de vigencia del presente texto convencional, procediéndose por tanto a su abono en el primer recibo de salarios que se elabore a partir de su entrada en vigor.

A los trabajadores en activo en la empresa a la fecha de la entrada en vigor del Convenio TRAGSA XVII se reconoce el concepto salarial de «antigüedad consolidada XVI Convenio» que resulta del sumatorio de los siguientes importes: la cantidad correspondiente a la antigüedad abonada por el antiguo sistema de bienios y quinquenios y de la cantidad correspondiente a la parte proporcional del bienio o quinquenio devengado hasta la fecha y en su valor actual. Se incluirá en este concepto el importe mensual de la pérdida que se produzca en la antigüedad del personal fijo al pasar de bienios y quinquenios a trienios. Este complemento tendrá carácter revisable.

Artículo 30. Complemento de responsabilidad.

Es el complemento que percibirán los puestos de trabajo, de organigrama o de confianza, mientras desempeñen dicho puesto de trabajo.

Artículo 31. Salario ad personam.

Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que preste servicios en la empresa a la fecha de inicio de su vigencia, se reconoce un salario ad personam que recoge, con carácter individual y mientras preste servicios en la empresa, las percepciones detalladas en el anexo III.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que con posterioridad se reincorpore a la empresa, no devengará el salario ad personam que pudiera tener reconocido con anterioridad a la extinción de su contrato.

En los supuestos legales de suspensión del contrato de trabajo se conserva dicho salario ad personam.

Artículo 32. *Plus de riesgo.*

El desempeño de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos y en altura superior a 1400 metros sobre el nivel del mar, dará derecho al devengo del plus de riesgo consistente en un recargo del 25% sobre el valor hora ordinaria de cada nivel profesional.

Artículo 33. *Plus nocturnidad.*

El desempeño de trabajos entre las 22.00 horas y las 06.00 horas dará derecho al devengo del plus de nocturnidad consistente en un recargo del 40% sobre el valor hora ordinaria de cada nivel profesional.

Siempre que sea posible y haya acuerdo con el trabajador, el trabajo nocturno se compensa con tiempo de descanso aplicando el mismo recargo (a razón de hora nocturna trabajada = 1,24 minutos descanso). En este caso no se abonan con recargo las horas nocturnas ni tampoco cuando el trabajador haya sido contratado bajo el sistema de trabajo a turnos rotativos.

Artículo 34. *Complemento estancia en el extranjero.*

Es el complemento que abona la prestación laboral realizada por los trabajadores de la empresa fuera de territorio nacional y compensa todos los gastos ocasionados al trabajador por la permanencia en el país de destino.

Artículo 35. *Residencia laboral.*

La residencia laboral del personal de TRAGSA dependerá del colectivo al que pertenezca el empleado, y se distribuye de la siguiente manera:

Personal de oficina, cualquiera que sea su grupo y nivel profesional y personal campo y obra del grupo I: Oficina de la delegación provincial, autonómica o sede en donde presten sus servicios.

Personal de taller: Taller.

Personal de campo y obra de los grupos II, III y IV:

Eventuales: La obra para la que son contratados. En el caso de suscribirse adenda, la residencia laboral queda modificada.

Fijos: Municipio donde radique la residencia familiar del trabajador (siempre que ésta radique en la provincia o isla donde preste sus servicios, en su defecto, la residencia laboral será las oficinas de la delegación provincial).

Artículo 36. *Residencia familiar.*

1. Se entenderá por residencia familiar del trabajador la que haya señalado éste, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2. Los cambios de residencia familiar del trabajador que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por éste a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este Convenio y demás normativa que resulte de aplicación.

3. Los cambios de residencia familiar del trabajador no derivados de una decisión de la empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor.

Artículo 37. *Dietas.*

La dieta es un concepto extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria que tiene por finalidad resarcir o compensar los gastos de manutención del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento. (que deba prestar sus servicios en término municipal distinto al de su residencia laboral y diste 10 km o más de la misma).

Media dieta: El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, deba realizar la comida fuera de su residencia laboral, pernoctando en su residencia familiar.

El importe de la media dieta será de:

Grupo I: 20,82 euros.

Grupos II, III y IV: 12,62.

Dieta completa: El trabajador de campo, obra y taller percibirá 35 euros en concepto de dieta completa cuando, no pueda pernoctar en su residencia familiar.

El trabajador pernoctará fuera de su residencia familiar a partir de 120 km o haya más de una hora y media de trayecto desde la residencia laboral hasta el centro de trabajo de destino, en este caso la empresa reservará el hotel y se hará cargo del pago del mismo. El régimen del alojamiento será de alojamiento y desayuno.

En este caso si llegado el fin de semana, el trabajador permaneciera desplazado en estas condiciones, el desplazamiento que se efectúe desde la residencia laboral de destino hasta su residencia familiar en viernes y el efectuado desde su residencia familiar a la residencia laboral de destino en lunes, se realizará en jornada laboral. Esto siempre que el desplazamiento con pernocta, se prolongue durante todos los días de la semana.

Se realizarán siempre en jornada laboral los desplazamientos que se efectúen el primero y último día del desplazamiento.

El trabajador disfrutará de dos días laborables de libre disposición si su desplazamiento con pernocta continuada supera un mes. No se devengarán estos dos días si el trabajador interrumpe su desplazamiento durante los fines de semana regresando a su residencia familiar.

En distancias superiores a 400 km el desplazamiento no se interrumpirá los fines de semana.

La percepción de la dieta completa es incompatible con el plus de desplazamiento excepto que el alojamiento de pernocta esté ubicado entre 30 km y 120 km, o a más de media hora y hasta una hora y media del lugar efectivo de trabajo.

Artículo 38. *Gastos de manutención.*

Al personal de campo y obra que no se encuentre desplazado según los requisitos del artículo anterior, se le abonará los gastos de manutención en concepto «gasto de manutención» por el mismo importe que la media dieta.

Artículo 39. *Plus de desplazamiento.*

Se entiende por plus desplazamiento, aquél que compensa el tiempo invertido fuera de la jornada laboral por el trabajador desplazado de campo, obra y taller que reúna los siguientes requisitos:

Por la primera media hora de trayecto o los primeros 30 km de desplazamiento de la residencia laboral al centro de trabajo de destino, no se abonará compensación económica, realizando este desplazamiento, fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Entre 30 y 120 km, o hasta una hora y media de trayecto, se pagará un plus desplazamiento fijo por día por valor de 3 euros brutos por día efectivo de trabajo.

Este plus se abonará a los trabajadores que no tengan en su salario ad personam cantidad que derive de los conceptos consolidados del 16 Convenio Colectivo por plus acceso tajo, por horas profesionales o por horas de espera y transporte.

Los trabajadores desplazados que tengan en su salario ad personam cantidad que derive de los conceptos consolidados anteriores cuya cuantía sea menor que la cantidad que les correspondería por el nuevo plus desplazamiento, se les abonará la diferencia.

El plus de desplazamiento es incompatible con el plus conducción. No devengará este plus el personal que disponga de vehículo de adscripción personal.

Artículo 40. *Plus de conducción.*

Dicho plus tiene como finalidad compensar la mayor onerosidad en la prestación laboral del trabajador como consecuencia de la necesidad de conducir un vehículo de motor en sus desplazamientos fuera de la jornada laboral para ir a la el personal de campo y obra. En estos casos, el empleado percibirá, por el mencionado concepto, la cantidad de 5 euros brutos diarios por viaje de ida y vuelta.

El plus conducción es incompatible con el plus de desplazamiento. No devengará este plus el personal que disponga de vehículo de adscripción personal.

Artículo 41. *Gastos de locomoción.*

Al personal que, como consecuencia de los desplazamientos señalados en el artículo anterior utilice vehículo de su propiedad, se le abonarán en conceptos de gastos de locomoción la cantidad de 0,2546 euros/km.

Artículo 42. *Plus ayuda comedor.*

El personal que preste servicios en la empresa, y que no sea transportado con medios de la empresa, devengará un plus en concepto de ayuda a comedor de 4,35 euros por día efectivo de trabajo.

Este plus es incompatible con la media dieta, dieta completa y con el gasto de manutención y con el ticket comida.

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobrepasando el límite de la jornada de trabajo máxima diaria, incluyendo en las mismas las que excediesen de las establecidas en cómputo anual como de trabajo efectivo. La realización de dichas horas será previa solicitud de la empresa y de realización voluntaria para el trabajador.

Las horas extraordinarias tendrán un límite máximo por trabajador de 80 horas anuales. A los efectos de este límite no computarán aquellas que hayan sido compensadas previo acuerdo con el trabajador y con conocimiento del comité autonómico, por tiempo de descanso, dentro de los 2 meses siguientes a su realización. El tiempo de descanso será a razón de una hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria realizada.

La empresa llevará a cabo un control mensual de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador, así como una previsión anticipada de las que fuese preciso realizar dando conocimiento al comité autonómico.

Cada hora extraordinaria se abonará con un recargo del 70% sobre el valor hora de cada nivel profesional (anexo IV).

La realización de horas extraordinarias en días festivos y fines de semana se abonará con un recargo del 100% sobre el valor hora de cada nivel profesional.

No tendrán carácter de horas extraordinarias las efectuadas por los trabajadores adscritos a un puesto de organigrama o de libre designación.

Artículo 44. *Calendario de pagos.*

Los pagos de las gratificaciones extraordinarias que corresponden al presente Convenio se efectuarán en las fechas siguientes:

Paga de marzo: Conjunta con la mensualidad del mes de marzo.

Paga de julio: Conjunta con la mensualidad del mes de junio.

Paga de octubre: Conjunta con la mensualidad del mes de septiembre.

Paga de diciembre: Conjunta con la mensualidad del mes de diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

Paga de marzo: De 1 de enero a 31 de marzo.

Paga de julio: De 1 de abril a 30 de junio.

Paga de octubre: De 1 de julio a 30 de septiembre.

Paga de Navidad: De 1 de octubre a 31 de diciembre.

Para el abono de estas gratificaciones se tendrá en cuenta los periodos de permanencia en la empresa.

Las cuantías de las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, octubre y diciembre se calcularán teniendo en cuenta el salario base para cada uno de los niveles profesionales y el plus de antigüedad.

El plus de antigüedad consolidada del XVI Convenio, el complemento de responsabilidad y el salario ad personam se devengará en doce mensualidades.

La empresa ingresará el importe de la nómina en el banco con la debida antelación para que pueda estar a disposición de los trabajadores el último día laborable de cada mes.

CAPÍTULO VII

Movilidad funcional

Artículo 45. *Trabajos de puesto superior.*

Cuando el trabajador realice trabajos de puesto superior al que esté realizando, percibirá durante el tiempo de prestación de tales servicios la retribución del puesto al que circunstancialmente haya quedado adscrito. La dirección de la empresa dará la orden de trabajo de puesto superior por escrito y fechada.

Estos trabajos no podrán durar más de tres meses ininterrumpidamente, debiendo el trabajador, al cabo de este periodo de tiempo, regresar a las funciones de su anterior puesto o ser ascendido automáticamente al puesto superior.

En el supuesto de que la realización de dichos trabajos sea por tiempo superior a tres meses, así como en el caso de ascenso automático referido en el párrafo anterior, se procederá a dar conocimiento previo de los mismos al comité correspondiente.

Artículo 46. *Trabajos de puesto inferior.*

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un puesto de trabajo de nivel inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su puesto y función anterior, le correspondiera.

No se podrá imponer a un trabajador la realización de trabajos propios de un puesto de trabajo de nivel inferior durante más de tres meses al año, mientras el resto de trabajadores de su mismo puesto no hayan rotado en la realización de dichas tareas. Quedan excluidos a efectos de este cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior nivel, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de puesto superior del que se le retribuye.

Artículo 47. *Personal de capacidad disminuida.*

El personal que, por cualquier circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, deberá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele el puesto de trabajo que le corresponda, de acuerdo con sus nuevas circunstancias de minusvalía. Consecuentemente, le quedará reconocido al trabajador la retribución correspondiente de su nuevo puesto.

CAPÍTULO VIII

Movilidad geográfica

Artículo 48. *Traslados.*

El personal de la empresa podrá ser objeto de movilidad geográfica en los supuestos y con los requisitos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se desplace al trabajador a nuevo centro de trabajo (centro de trabajo de destino), cuya duración continuada sea superior a un año, será considerado a todos los efectos como traslado forzoso.

El trabajador tendrá derecho a una indemnización que se distribuye en:

El equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el traslado.

El 20 por 100 de las mismas al iniciarse el segundo año.

El 10 por 100 de las mismas al comenzar el tercer año.

El 10 por 100 de las mismas al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

Si antes de finalizado el cuarto año del traslado éste se interrumpe por la necesidad de realizarse un nuevo traslado forzoso, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde el inicio del traslado, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

En cualquier caso se abonarán los gastos de viaje del trabajador y su familia y los gastos de traslado de muebles y enseres.

En los traslados voluntarios, mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este artículo.

CAPÍTULO IX

Permisos y licencias

Artículo 49. *Permisos y licencias.*

1. El trabajador, previo aviso de al menos, 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, manteniendo el derecho de retribución, en los siguientes supuestos:

a) Fallecimiento padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros. Tres días laborables ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

b) Fallecimientos nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. Tres días laborables ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

c) Fallecimiento de familiares hasta el 3.^{er} grado de consanguinidad y/o afinidad. Un día laborable ampliable a dos si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

d) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros. Tres días naturales ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

e) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. Dos días naturales ampliable a cuatro si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

f) Nacimiento de hijo/a. Tres días naturales ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto por nacimiento o adopción de un hijo.

g) Matrimonio trabajador/a o inscripción en el registro de parejas de hecho. Veinte días naturales desde el hecho causante. Podrá adelantarse el disfrute hasta una semana antes de la fecha del hecho causante.

h) Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres. Un día natural ampliable a dos si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

i) Traslado de domicilio, dos días laborables.

j) Enfermedad justificada por sistema sanitario público del trabajador durante los tres primeros días de cada período de enfermedad.

k) Tiempo necesario para la asistencia a consulta sanitaria de la seguridad social o especialista, relativa a la persona del trabajador, debidamente justificada.

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

m) Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

n) Por el tiempo necesario y, hasta un máximo de 10 días al año, para la asistencia a exámenes que permitan la obtención de un título académico oficial.

o) Para renovación de permiso de conducir el personal que conduzca al servicio de la empresa.

p) Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho, a su elección y sin pérdida de retribución alguna, a una de las dos posibilidades:

Hasta que el hijo menor tenga la edad de nueve meses, la trabajadora podrá reducir una hora su jornada diaria que disfrutará al inicio o al final de la misma. O podrá fraccionar en dos períodos de treinta minutos. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, la trabajadora que así le conviniere, podrá optar por acumular la reducción diaria en jornadas completas de permiso retribuido, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores; siendo el máximo total el de catorce días laborables que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

2. Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Dicha relación de parentesco se hará extensiva a las parejas de hecho de cualquier tipo, siempre que figuren como tales en los correspondientes registros oficiales.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la unidad organizativa o del servicio.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada, previstos en los apartados 5 y 6 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Se entenderá por desplazamiento a los efectos previstos en el presente artículo, aquel que implique una distancia entre la residencia laboral del trabajador y su lugar de destino de más de 120 km o implique invertir más de 90 minutos de desplazamiento.

A los efectos del presente artículo, lo determinado para los cónyuges se entiende de aplicación a las parejas de hecho registradas.

En lo no regulado en este precepto en materia de permisos y licencias se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del texto refundido del estatuto de los trabajadores.

El trabajador presentará a su responsable directo el debido justificante del permiso o licencia en un plazo máximo de 24 horas desde la fecha de efectos.

En casos previamente justificados ante el jefe inmediato por el trabajador petionario, podrá concederse una autorización de salida del centro, anotándose el tiempo de ausencia. En caso de reintegrarse al trabajo dentro de la misma jornada, se le anotará la hora de reincorporación al mismo.

Artículo 50. *Licencias no retribuidas.*

En casos, debidamente acreditados, la empresa podrá conceder licencia por el tiempo que sea necesario, sin derecho a remuneración y, en su caso, con descuento del tiempo empleado en dicha licencia a efecto de cómputo de antigüedad.

Artículo 51. *Procedimiento general de solicitud de permisos.*

Con la posible antelación y previsión se procederá a solicitar los permisos o licencias a su inmediato superior, que remitirá por conducto reglamentario, con los oportunos comentarios, al responsable de recursos humanos correspondiente quién, por delegación de la dirección, concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y como máximo dentro de los tres días laborables siguientes a la recepción de la solicitud. De no ser contestada en dicho plazo se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

En los casos que procedan, la justificación de la licencia podrá hacerse con posterioridad a su disfrute.

CAPÍTULO X

Suspensión, excedencias y extinción de la relación laboral

Artículo 52. *Causas y efectos de la suspensión.*

La suspensión del contrato de trabajo, en lo que respecta a sus causas y efectos, se regulará conforme a lo establecido en los artículos 45, 47 y 48 del texto refundido del estatuto de los trabajadores y en los correspondientes artículos del convenio general del sector de la construcción.

Artículo 53. *Causas y efectos de las excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y a que se compute el tiempo de excedencia forzosa a efectos de antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. A su reincorporación percibirá el salario ad personam en el caso de que formara parte de su retribución en el momento del inicio de la situación de excedencia forzosa.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente

como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo hecho causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el apartado 3 de 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 el primer año 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 54. *Causas y efectos de la extinción.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo regulado en el texto refundido del estatuto de los trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a la especialidades previstas en el presente convenio para el contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación.

Artículo 55. *Jubilación.*

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad de aquellos trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan con los requisitos que, a tales efectos, contempla la legislación de la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se enmarca en la política de empleo de la empresa encaminada a mejorar la estabilidad y calidad del mismo, mediante medidas a adoptar como son la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad de empleo en la empresa.

Se establece la jubilación voluntaria a los 64 años, siempre y cuando se sustituya al trabajador jubilado por otro mediante la modalidad de contrato de sustitución, en los términos legalmente vigentes.

Jubilación a 60, 61, 62 y 63 años.—Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores que hayan cumplido 60 años y no tengan aún los 64 cumplidos, podrán solicitar su jubilación a la dirección, siempre que el solicitante cumpla los requisitos exigidos por la legislación vigente y su puesto de trabajo pueda ser amortizado. La empresa, aceptada la jubilación garantizará el abono de unas pensiones diferenciales en las que tomando como base 100 la pensión correspondiente a los 65 años, las pensiones diferenciales a abonar por la empresa, sumadas a las que el trabajador perciba por el

INSS garanticen al momento de la concesión para la edad de 63 años el 91 por 100 de la base reguladora, para los 62 años el 94 por 100 de la citada base y para los 60 y 61 años el 100 por 100 de dicha base.

Estas cantidades complementarias serán abonadas el mismo número de veces al año que lo haga el INSS y durante el mismo periodo de tiempo que el trabajador causante tenga derecho a su percibo. Las cantidades de referencia podrán ser sustituidas por mutuo acuerdo trabajador-empresa por una cantidad a tanto alzado en la cuantía que ambas partes acuerden, con un mínimo de cálculo de siete años.

Si el trabajador jubilado falleciese anticipadamente antes de que hubiese cumplido 65 años, a sus beneficiarios se les continuaría pagando el complemento de pensión hasta que el trabajador causante hubiese cumplido la citada edad.

En el supuesto de que durante la vigencia del convenio se produzcan modificaciones en las disposiciones legales relativas a la jubilación forzosa, se procederá a la convocatoria de la comisión negociadora para el estudio de las mismas y su posible integración en el presente texto.

Jubilación parcial.—La empresa posibilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores, a partir de 61 años, que la soliciten y que reúnan las condiciones legales exigidas legalmente. En caso de jubilación parcial deberá acordarse con el trabajador las condiciones en las que se desarrollará la prestación laboral.

Artículo 56. Indemnización por cese.

El personal de la empresa tendrá derecho al cesar en la misma como consecuencia de jubilación o incapacidad declarada por el organismo competente a las cantidades que se reflejan en la siguiente tabla por años de servicio:

Año 2010	Euros
Jubilación a los 60 años	543,65
Jubilación a los 61 años	453,09
Jubilación a los 62 años	362,43
Jubilación a los 63 años	271,82
Jubilación a los 64 años	181,26
Jubilación a los 65 años	135,91
Cese por incapacidad	362,43

La fecha tope desde la que habrá de considerarse como fecha de admisión a efectos de cómputo de años de servicio es el 1 de diciembre de 1953.

Para establecer el número de años completos, las fracciones de años se computarán como años completos caso de que superen los seis meses, no teniéndose en cuenta esta fracción caso de no alcanzar este periodo.

En caso de jubilación parcial el trabajador podrá percibir las cantidades proporcionales equivalentes al porcentaje de jubilación.

Aquel trabajador que tenga una antigüedad de 25 años en el momento de su baja por jubilación, incapacidad permanente, absoluta o total para la profesión habitual, y no se volviera a incorporar a la plantilla de la empresa para realizar las funciones de otro puesto, percibirá un premio de vinculación, fidelidad y constancia en una cuantía equivalente a una paga extraordinaria.

CAPÍTULO XII

Prestaciones asistenciales**Artículo 57. Fondo para asuntos asistenciales.**

Cada delegación autonómica dispondrá de un fondo para asuntos asistenciales constituido por las siguientes aportaciones:

Saldo existente a 31 de diciembre de cada año.

Aportaciones de todos los trabajadores fijos adscritos al correspondiente ámbito autonómico cuya cuantía se establece en 2,80 € mensuales por trabajador fijo, los cuales la empresa detraerá de los recibos salariales procediendo a su ingreso en el fondo correspondiente.

Aportaciones de la empresa: 181,65 euros por trabajador fijo a 1 de enero de cada año. Dicha aportación empresarial será efectuada a cada fondo autonómico mediante transferencia bancaria en el primer trimestre, siendo el criterio de distribución el proporcional al número de trabajadores de cada delegación autonómica referido al primer día del año en curso.

Los fondos de asuntos asistenciales se deberán destinar para la atención de necesidades de carácter social, esto es, ayudas para hijos con discapacidad, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en situación de dependencia del trabajador y, en general, para cuestiones de carácter asistencial y social que cada comisión autonómica determine.

Artículo 58. Comisión de asuntos asistenciales.

En cada una de las delegaciones se constituirá una comisión paritaria de asuntos asistenciales, formada por dos vocales miembros de la representación de los trabajadores y nombrados por la misma y otros dos nombrados por la dirección de la empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

En el seno de cada una de las representaciones se procederá al nombramiento de un secretario. Corresponderá a ambos secretarios, quienes actuarán conjuntamente, la convocatoria de las reuniones de la comisión, sean estas ordinarias o extraordinarias. Igualmente, corresponderá a los secretarios la redacción de las actas de dichas reuniones, así como la certificación de cuantos extremos deban acreditarse respecto a los acuerdos adoptados por la comisión.

1. En cada reunión actuará de presidente-moderador, y de manera alternativa, sin voto de calidad y con la única potestad de dirigir la sesión, un vocal de cada representación.

2. Son facultades y fines de la comisión asistencial autonómica el estudio, previo acuerdo con el comité autonómico, de los temas asistenciales que se crean de interés social.

3. Las comisiones asistenciales velarán por destinar los recursos económicos del fondo de asistencia social a aquellas cuestiones en las que prime un efectivo y real interés social.

4. Cada una de las representaciones de la comisión dispondrá de un voto, cualquiera que sea el número de miembros asistentes, correspondiendo a la comisión de interpretación y vigilancia del convenio la adopción de la decisión final en caso de empate.

5. Las reuniones ordinarias se celebrarán, como máximo, con una periodicidad mensual, pudiendo convocarse, en casos cuya urgencia lo requiera, reuniones extraordinarias con un preaviso mínimo de cinco días laborables.

Artículo 59. Fondo de ayuda a la vivienda. Constitución. Dotación. Beneficiarios.

1. El fondo de ayuda a la vivienda se constituye mediante las siguientes aportaciones:

1) Por el saldo existente al 31 de diciembre de cada año.

- 2) Por los intereses generados por los préstamos concedidos.
- 3) Por las cantidades procedentes de donaciones o de cualquier otro acto jurídico, previa aceptación de la comisión del F.A.V.
- 4) Por la aportación de la empresa consistente en 62.018,83 euros, dicha cantidad se le aplicarán las actualizaciones que se apliquen a las tablas del convenio.

2. Todos los trabajadores fijos, podrán beneficiarse de las prestaciones del F.A.V.

Artículo 60. *Comisión del fondo de ayuda a la vivienda.*

Se constituye una comisión nacional del fondo de ayuda a la vivienda, formada por 5 miembros del comité intercentros y otros cinco nombrados por la dirección de la empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes), cuyo fin será la gestión del fondo, control del procedimiento de concesión, verificación del cumplimiento de los requisitos de los peticionarios, resolución de las peticiones y seguimiento de las devoluciones.

Artículo 61. *Finalidad de las ayudas y cuantía de los préstamos. Intereses y devolución. Procedimiento concesión. Documentación.*

1.º Finalidad de las ayudas.—Los préstamos con cargo al fondo de asistencia a la vivienda (F.A.V.) Sólo podrán ser destinados a las siguientes finalidades:

1. Adquisición de vivienda familiar para uso exclusivo del trabajador con su familia.
2. Reparación o mejora de la vivienda familiar del trabajador. Quedan expresamente excluidos de los beneficios del F.A.V. Quienes al adquirir una segunda vivienda mantengan en su propiedad la primera.

Corresponderá la concesión de dichos préstamos a la comisión de asistencia a la vivienda, la cual celebrará una reunión ordinaria con carácter semestral y cuantas extraordinarias se consideren necesarias. En la primera reunión anual de la comisión se determinarán las cuantías destinadas para cada una de las finalidades anteriormente indicadas, así como los plazos de recepción de solicitudes y fechas límite para la adquisición o reparación de la vivienda.

2.º Cuantía de los préstamos.—El importe máximo a conceder para la adquisición de la vivienda familiar no podrá exceder de 24.000 euros por trabajador solicitante y, de 9.000 euros en el caso de préstamos para reparación.

En el caso de que dos trabajadores de la empresa formaran una unidad familiar, de hecho o de derecho, se concederá un solo préstamo.

3.º Intereses y devolución: 1º los préstamos concedidos del F.A.V. Devengarán un interés de devolución del 1 por 100.

1. El plazo máximo de devolución para los préstamos de adquisición de vivienda será de 10 años a contar desde la fecha de su concesión. En el caso de préstamos para reparación o mejora, dicho plazo máximo se establece en cinco años.

2. La amortización del préstamo más sus intereses se efectuará a través de la nómina mensual, a partir del mes siguiente al de su concesión, salvo que el peticionario proponga otra fórmula de amortización que implique una devolución más favorable para el F.A.V. y con acuerdo de la comisión del F.A.V.

3. Los préstamos pendientes de amortizar, que se hubiesen concedido con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, devengarán el tipo de interés del 1 por ciento a partir del 1 de enero de 2010.

4.º Procedimiento de concesiones:

1. Los trabajadores peticionarios cumplimentarán el impreso de solicitud que se encuentra establecido y vendrá informado por los comités autonómicos. Estos impresos acompañarán de fotocopia de la declaración completa del impuesto de la renta de las

personas físicas de todos los miembros que, sujetos al mismo, compongan la unidad familiar.

2. En caso de existir más solicitudes que número de préstamos a conceder, los mismos se otorgarán por resolución de la comisión del F.A.V., de acuerdo con el siguiente baremo:

Primera vivienda o por catástrofe: 5 puntos.

Insuficiencia de la actual o por traslado (previa venta de la vivienda, en ambos casos): 3 puntos.

3. A los ingresos familiares declarados se les aplicarán un factor de corrección que irá desde 10 puntos la renta más baja restando el factor (cociente entre 10 y número de peticiones) aplicando como puntuación la resultante.) Y sumando 0,5 puntos por cada miembro de la unidad familiar que aparezca en el documento de declaración.

4. Concedido el crédito al peticionario para la adquisición o reparación de vivienda, el trabajador beneficiario quedará excluido de la adjudicación de futuros préstamos, hasta la amortización total del préstamo concedido.

5. Las solicitudes se aprobarán, en el caso de préstamos para adquisición de vivienda, en función a la mayor puntuación acreditada de acuerdo al baremo establecido en los puntos 2 y 3 del presente artículo. En el caso de préstamos para la reparación o mejora de la vivienda familiar, el criterio de concesión se registrará en función a la menor renta per cápita obtenida.

5.º Documentación a aportar en el momento de la solicitud: la documentación a presentar por el trabajador solicitante será la siguiente:

1. Para adquisición de vivienda:

a) Escritura pública de compraventa. O contrato de compraventa.

2. Para reparación de vivienda:

a) Facturas ya abonadas dentro del año de la solicitud, o presupuesto de obras a realizar debidamente aprobado por el trabajador peticionario.

Dicha documentación deberá presentarse en un plazo no superior a 30 días a partir de la notificación de la concesión del préstamo. La falta de presentación de la referida documentación supondrá la inmediata anulación de la concesión del préstamo, la cual recaerá en el solicitante siguiente en el orden de puntuación.

La comisión se reunirá al mes siguiente de haberse cumplido el plazo de presentación de la documentación.

Sin perjuicio de lo anterior, la comisión del F.A.V. Podrá requerir a los trabajadores adjudicatarios de los préstamos cuantas informaciones, ampliaciones de datos y documentación estime conveniente.

6.º Devolución anticipada.—Para aquellos supuestos en los que el trabajador causase baja en la empresa por extinción de la relación laboral bien a petición propia, por excedencia voluntaria, por fallecimiento, por jubilación, por declaración de invalidez permanente total, por causa de suspensión de la relación laboral (excepto en situación legal de maternidad, paternidad e incapacidad temporal), y tuviese algún préstamo pendiente de devolución en ese momento, se procederá a su cancelación de mutuo acuerdo. A falta de acuerdo la comisión determinará la fórmula de devolución.

Artículo 62. *Seguro de accidentes.*

1. Como mejora de las prestaciones de la seguridad social, la empresa concertará una póliza de seguro para el caso de fallecimiento o incapacidad derivado de accidente laboral o no laboral.

2. Los capitales asegurados serán los siguientes: 46.686,10 euros para el caso de muerte y de 93.372,16 euros para el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

3. Tendrán derecho a estas coberturas los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio que presten servicios en la empresa en el momento de producirse el hecho causante.

En los casos de incapacidad permanente parcial, para su graduación y la cantidad que a ella corresponde, se estará en lo establecido en la póliza que la empresa tiene suscrita con la correspondiente entidad aseguradora, de la cual tendrá conocimiento el comité intercentros.

Artículo 63. *Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa.*

La empresa garantizará al personal, cuyo puesto de trabajo sea el de conductor, y para el caso de que se les retirara el carnet de conducir como consecuencia de actuación administrativa, siempre que fuesen conduciendo en el ejercicio de sus funciones, por un período no superior a un año, un puesto de trabajo sin menoscabo de sus retribuciones.

Si la suspensión del carné de conducir fuera superior a un año, la comisión de interpretación y vigilancia propondrá la reclasificación en el puesto que considere oportuna y para el que el trabajador tenga la cualificación necesaria.

El abono de las sanciones por infracciones de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa, serán abonadas por TRAGSA, cuando sea ésta la responsable de la infracción, y por el conductor, cuando la infracción se deba a causas a él imputables. En los casos en que el trabajador considere que no es responsable de la infracción podrá presentar reclamación ante la C.I.V. quien resolverá a la vista de las circunstancias y alegaciones realizadas.

Esta misma vía de reclamación podrá utilizarse para los supuestos en los que el trabajador aporte su vehículo al servicio de la empresa, siempre que la infracción se hubiese cometido en el desempeño de funciones ordenadas expresamente por la misma.

Artículo 64. *Indemnización por muerte.*

En caso de fallecimiento del trabajador por causa distinta de accidente, la empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida y en su defecto, a los herederos legales las siguientes cantidades:

Principal: 4008,64 euros. Esta cantidad se incrementará:

Por cada ascendiente a su cargo 668,11.

Por cada hijo menor de 18 años 668,11.

Por cada hijo mayor de 18 años y menor de 26, siempre que dependa Económicamente del fallecido 668,11.

Además se abonará a los mismos beneficiarios el importe de una paga extraordinaria.

Artículo 65. *Complemento en caso de incapacidad temporal.*

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad común o profesional, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación que satisfaga la entidad gestora de la seguridad social, queden garantizadas las siguientes percepciones:

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional se garantiza el cien por cien de la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, se garantiza el cien por cien de la base cotización por contingencias comunes del mes anterior, descontando el prorrateo de pagas extraordinarias.

En ambos supuestos, las pagas extraordinarias se percibirán íntegras en el momento de su abono.

Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente al de la baja en todos los casos.

Artículo 66. *Premios.*

La empresa de Transformación Agraria, S.A., estimulará las iniciativas que supongan un ahorro y actuaciones destacadas en las diferentes actividades mediante la concesión de premios, menciones, etc.

Durante la vigencia del presente convenio, se establece un premio para todos los trabajadores que cumplan veinte años de antigüedad en la empresa, consistente en el abono, por una sola vez, de una paga extraordinaria completa, o, a opción del trabajador, en el disfrute de 11 días laborables de permiso retribuido, también por una sola vez.

CAPÍTULO XII

Régimen sancionador. Faltas y sanciones

Artículo 67. *Criterios generales.*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 68. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
No presentar al responsable directo el debido justificante del permiso o licencia en un plazo máximo de 24 horas desde la fecha de efectos.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual. No comunicar a la empresa los datos relativos a la seguridad social que aquélla deba conocer.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
- o) No entregar los partes de baja, confirmación de baja o alta en los plazos legales establecidos al efecto.

Artículo 69. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal, enfermedad o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación o suplantación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros. Así como la alteración de los registros de entrada y salida.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

o) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

p) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 70. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

n) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

ñ) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

o) Cualquier tipo de conductas constitutivas de acoso prolongado laboral, sexual o psicológico.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 71. *Sanciones. Aplicación. Prescripción.*

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

- c) Faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:
- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
El puesto profesional del mismo.
La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.
- La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.
- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.
4. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII

Prevención, seguridad y salud

Artículo 72. *Obligaciones de la dirección de TRAGSA.*

La dirección de la empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de seguridad y salud laboral, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 73. *Órganos de seguridad y salud en el trabajo.*

En materia de seguridad y salud laboral se estructuran dentro de la empresa los siguientes órganos y representaciones:

1. Delegados de prevención.—Los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos, serán designados por y entre los representantes legales del personal, en el ámbito de los órganos de representación resultantes de las últimas elecciones sindicales.

No obstante y al objeto de desarrollar una labor preventiva que alcance a todo el ámbito geográfico de actuación de TRAGSA, en aquellas provincias que carezcan de representantes de los trabajadores, las funciones de prevención serán realizadas por los delegados de la provincia limítrofe de la correspondiente delegación autonómica.

2. Comités autonómicos de seguridad y salud.—Son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, con competencias en sus respectivos ámbitos territoriales conforme a lo establecido en el artículo 38 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un comité autonómico de seguridad y salud en cada delegación autonómica de TRAGSA y estará formado por los delegados de prevención designados en

dicho ámbito geográfico y, en igual número, por la representación de la dirección de la empresa en el mismo.

A sus reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

De entre y por los delegados de prevención se designará un coordinador autonómico que, entre otras funciones, asumirá las de representación ante el comité autonómico de seguridad y salud e intercentros.

Los comités autonómicos de seguridad y salud se reunirán mensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo como consecuencia de situaciones de urgencia que no puedan aplazarse hasta la siguiente convocatoria ordinaria.

3. Comité intercentros de seguridad y salud.—Al objeto de coordinar las actuaciones en política de prevención de riesgos laborales y la actividad de los distintos órganos de representación en dicha materia, se constituye un comité intercentros de seguridad y salud que estará formado por el coordinador de los delegados de prevención de cada comité autonómico y, en igual número, por los representantes designados por la dirección de la empresa, entre los que deberán figurar obligatoriamente los componentes del servicio de prevención de la misma, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 38 de la ley de prevención de riesgos laborales.

El comité intercentros mantendrá cuatro reuniones ordinarias anuales, una en cada trimestre, y cuantas extraordinarias sean solicitadas por cualquiera de las partes, pudiendo participar en las mismas, con voz pero sin voto, los expertos técnicos que ambas partes consideren oportunos.

Artículo 74. *Competencias y facultades de los delegados de prevención.*

Los delegados de prevención tendrán atribuidas las competencias y facultades que les reconoce el artículo 36 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, en el ámbito del área geográfica a la que estuviesen adscritos.

Cuando, en el ejercicio de sus competencias, tuvieran que realizar desplazamientos para atender a las situaciones previstas en el punto 2, apartados a) y c) del citado precepto —acompañar a técnicos e inspectores de trabajo en las visitas a obras y en las investigaciones de accidentes—, deberán justificar con posterioridad los gastos originados por los mismos, conforme a lo establecido para esta materia en el vigente convenio colectivo.

Los desplazamientos que tengan motivo en las actuaciones recogidas en el mismo punto, apartado e) —realizar visitas a las obras para comprobar el estado de las condiciones de trabajo— deberá programarse mensualmente el número de visitas en el comité autonómico de seguridad y salud y facilitar el número de visitas a realizar mensualmente al responsable de personal quien les facilitará los medios, justificándose los gastos originados por el mismo procedimiento establecido en el apartado anterior.

En los supuestos anteriores, el coordinador autonómico podrá acompañar al delegado de prevención de la provincia al objeto de plantear ante el comité intercentros una visión global de la problemática en materia preventiva de su delegación autonómica.

Para el desempeño de sus cometidos, la empresa facilitará cuanta documentación, informes y medios sean necesarios para el día que realice la visita; las horas dedicadas a las actividades señaladas en los apartados a), c) y e) del punto 2 del mencionado artículo no se computarán con cargo al crédito de horas sindicales de cada representante.

Los delegados de prevención recibirán un curso presencial de formación en el plazo máximo de dos meses desde su nombramiento.

Artículo 75. *Competencias y facultades del comité autonómico y comité intercentros de seguridad y salud.*

El comité autonómico de seguridad y salud laboral, órgano colegiado y paritario, ejercerá las competencias que le atribuye el artículo 39 de la ley de prevención de riesgos laborales dentro de su ámbito geográfico de actuación.

Las iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, así como su participación en la elaboración de los planes y programas generales relativos a dicha materia, se efectuarán a través del comité intercentros de seguridad y salud.

El comité intercentros de seguridad y salud laboral, como máximo órgano de participación en la política general de la empresa en materia de riesgos laborales, coordinará las actuaciones de los distintos comités autonómicos y colaborará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación que corresponda realizar al servicio de prevención de la empresa y cuyo alcance se encuentra definido en el artículo 31 de la ley 31/1995.

Para el desempeño de sus cometidos, la empresa facilitará cuanta documentación e informes sean necesarios, así como sufragará los gastos de los desplazamientos que deban efectuarse para un mejor conocimiento de la situación.

Artículo 76. *Prendas de trabajo y seguridad.*

Por el comité intercentros de seguridad y salud se procederá anualmente a estudiar los equipos de protección individual utilizados por el personal de TRAGSA y por el comité intercentros se procederá anualmente a estudiar las prendas de trabajo utilizadas por el personal de TRAGSA. (anexo V).

Los comités de seguridad y salud de cada delegación autonómica supervisarán el correcto cumplimiento de lo preceptuado sobre esta materia y en especial la obligatoriedad de entregar las prendas de seguridad que correspondan en el momento del inicio de la relación laboral. El comité intercentros supervisará la entrega de las prendas de trabajo que serán entregadas dentro del primer mes de la misma, siempre que el contrato tenga una duración estimada de tres meses como mínimo.

En todos los centros de trabajo se tendrá un vehículo dotado de botiquín de primeros auxilios para usarlo en caso de accidente o enfermedad y, en aquellos otros que revistan especial peligrosidad, estarán dos trabajadores.

En aquellos trabajos al aire libre en que se ocupen 20 o más trabajadores, durante al menos 15 días, se deberán construir o habilitar locales cerrados que deberán estar convenientemente instalados y que contarán con un sistema de climatización.

Todas las máquinas y elementos móviles llevarán documentación relativa a los riesgos inherentes al trabajo desarrollado.

La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, mediante reconocimientos médicos anuales realizados por especialistas y en instalaciones adecuadas.

Dado el movimiento de las máquinas en los centros de trabajo, la empresa se encargará de suministrar a todos los trabajadores y en todo momento agua potable y en recipientes adecuados.

El cuadro de prendas de trabajo será elaborado por el comité intercentros y el cuadro de prendas de seguridad actualizadas será elaborado por el comité intercentros de seguridad y salud.

Artículo 77. *Especial referencia a los riesgos durante el embarazo.*

1. La evaluación de riesgos de los puestos de trabajo 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, el empresario adoptará 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. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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 de la entidad colaboradora que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. 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 al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, 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.

4. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá solicitarse 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. Durante dicha situación, la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban efectuarse dentro de la jornada de trabajo, previa notificación a la empresa.

CAPÍTULO XIV

Formación profesional

Artículo 78. *Formación profesional.*

La comisión de formación paritaria constituida por cinco miembros de cada parte, se reunirá con carácter ordinario en los meses impares, mediando convocatoria cursada por la dirección de recursos humanos, y con carácter extraordinario cuando así lo solicite una de las partes.

A dicha comisión asistirá un secretario de actas.

Las competencias de dicha comisión son:

Con carácter obligatorio, previo a la confección del plan de formación por la empresa, la comisión será consultada y realizará aportaciones acerca de las necesidades formativas de los trabajadores. La representación de los trabajadores deberá remitir sus propuestas de formación antes del 30 de septiembre de cada año.

Seguimiento del desarrollo y cumplimiento de dicho plan.

En los supuestos en que la empresa concierte cursos de formación subvencionados por el acuerdo nacional sobre formación continua u otro similar, la participación de los trabajadores en la elaboración y seguimiento de dichos cursos será la reconocida para los mismos en el citado acuerdo.

Igualmente, los acuerdos que se alcancen en la comisión paritaria sectorial de formación profesional serán adaptados por la comisión negociadora del presente convenio para su inclusión en el mismo.

Una vez confeccionado y aprobado el plan de formación por la dirección de la empresa, los comités autonómicos recibirán, con la mayor antelación posible y en el mismo momento que las delegaciones es autonómicas y direcciones de sede, notificación sobre:

Acciones formativas a desarrollar.
Denominación de la acción formativa.
Fecha y lugar de impartición.

Los comités autonómicos conocerán con carácter previo la acción formativa proponiendo asistentes a la misma, siempre y cuando la acción formativa a desarrollar se encuentre asociada a la actividad que el trabajador tiene encomendada en el presente o pudiera desarrollar en el futuro. Ambas propuestas serán analizadas entre la delegación autonómica y el comité respectivo, en reuniones conjuntas de carácter ordinario o extraordinario.

CAPÍTULO XV

Representación de los trabajadores en la empresa

Artículo 79. *Comités de empresa de centro de trabajo y delegados de personal.*

Los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo y los delegados de personal serán elegidos y renovados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Conforme a lo establecido en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

Los comités de empresa de centro de trabajo y los delegados de personal:

- a) Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.
- b) Podrán informar a los trabajadores sobre cuestiones laborales en cada centro de trabajo.
- c) Serán oídos en los expedientes por faltas graves y muy graves antes de su resolución.
- d) Tendrán todas las facultades reconocidas por la ley y las definidas en el presente convenio.

Artículo 80. *Comités autonómicos de empresa.*

1. Se constituirán los comités autonómicos de empresa, integrados por todos los miembros de los comités provinciales y los delegados de personal. Serán los siguientes:

Comité de la delegación autonómica de Galicia-Santiago de Compostela.
Comité de la delegación autonómica Aragón.
Comité de la delegación autonómica de Asturias.
Comité de la delegación autonómica de Cantabria.
Comité de la delegación autonómica de Castilla y León-Valladolid.
Comité de la delegación autonómica de Madrid-Madrid.
Comité de la delegación autonómica de la Comunidad Valenciana.
Comité de la delegación autonómica de la Rioja.
Comité de la delegación autonómica de Murcia.
Comité de la delegación autonómica de Baleares.
Comité de la delegación autonómica de Cataluña.
Comité de la delegación autonómica de Andalucía-Sevilla.
Comité de la delegación autonómica de Canarias-Santa Cruz de Tenerife.
Comité de la delegación autonómica de la delegación del País Vasco.

Comité de la delegación autonómica de Extremadura.
Comité de la delegación autonómica de Castilla-la Mancha.
Comité de la delegación autonómica de Navarra.

En el ámbito de su competencia, los comités autonómicos de empresa tendrán las facultades reconocidas por el artículo 64 del estatuto de los trabajadores, las definidas en el presente convenio y aquellas que expresamente le deleguen los comités de centro y los delegados de personal.

Artículo 81. *Comité intercentros de empresa.*

1. El comité intercentros de la empresa estará integrado por 13 miembros pertenecientes a las distintas opciones sindicales y en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa.

2. Los miembros del comité intercentros de la empresa serán nombrados en el seno de sus organizaciones conforme a sus estatutos o normas de orden internos.

3. Para formar parte del comité intercentros será preciso ostentar la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa.

4. El comité intercentros tendrá las siguientes facultades:

a) Ostentar la representación de todos los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

b) Ser el único órgano legitimado para la negociación colectiva dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, con potestad para designar a los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora, dichos representantes deberán estar incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

En las actividades excluidas del citado ámbito de aplicación, la empresa reconocerá la misma legitimación al comité intercentros, siempre que exista mutuo acuerdo con las restantes representaciones sindicales elegidas y que hubiesen manifestado su derecho a participar conjuntamente con dicho comité, en la negociación colectiva de su ámbito territorial.

En caso de discrepancias entre las representaciones sindicales, deberán resolverse las mismas antes del inicio de las deliberaciones.

c) Recibirá información trimestral de la marcha general de la empresa y de sus programas de producción.

5. En lo no previsto en este convenio, a los miembros del comité-intercentros le será de aplicación lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 82. *Secciones sindicales.*

1. La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o en su caso, la delegación autonómica.

2. Los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido, que trabajen en una misma delegación autonómica o provincial podrán constituir la correspondiente sección sindical, de conformidad con los términos establecidos en la ley orgánica de libertad sindical.

3. Con independencia de los delegados sindicales que puedan corresponder a nivel empresa conforme a la ley orgánica de libertad sindical, cada sección sindical autonómica que tenga una representatividad en el ámbito autonómico.

4. De al menos el 15% designará a un delegado sindical y a un responsable de sección, que deberán pertenecer a la delegación autonómica respectiva y haber superado el periodo de prueba. El delegado se responsabilizará de que el funcionamiento de su sección se ajuste a la ley.

5. Cada sección central, designará igualmente, un delegado sindical central y un secretario, con las mismas funciones y con idéntica condición de trabajador fijo con el periodo de prueba superado. El delegado sindical central de aquéllas secciones sindicales

con representación en el comité intercentros podrá asistir, con voz pero sin voto, tanto a las reuniones de dicho comité como a las de aquellas comisiones derivadas del mismo. A tal fin será debidamente convocado por la empresa, en las mismas condiciones de compensación de gastos que el resto de los miembros de las referidas comisiones.

6. La sección central sindical ostentará las competencias a que se refiere el artículo 64 del estatuto de los trabajadores.

7. Las secciones sindicales centrales recibirán información trimestral de la marcha general de la empresa y de sus programas de producción.

Sin perjuicio de las funciones que les asigne la ley, las secciones sindicales podrán recaudar en los locales de la empresa las cuotas sindicales. La empresa podrá descontar de la nómina las cuotas sindicales de los afiliados a los distintos sindicatos que voluntariamente lo soliciten. En su caso, los delegados sindicales serán los responsables de comunicar las altas y las bajas a los efectos del descuento de cuotas.

Artículo 83. *Régimen de funcionamiento.*

1. Locales.—En cada delegación autonómica, la empresa facilitará, un local adecuado, permanente, para el uso compartido del comité autonómico y de las secciones sindicales, así como el material de oficina imprescindible y necesario para su normal funcionamiento, en la forma que se concierte con la dirección del centro. El local estará provisto de los ordenadores necesarios para su uso individualizado por parte del comité y de las secciones sindicales constituidas. En el mismo sentido se facilitará local en sede central para las secciones sindicales con representación en el comité intercentros.

2. Tablones de anuncios.—Los tablones de anuncios serán de uso compartido por comités y secciones, siendo responsables de la inserción de anuncios, comunicados o propaganda sus firmantes.

3. Gastos de reuniones.—La empresa abonará los gastos que ocasionen los miembros del comité autonómico y delegados sindicales, por la celebración de la reunión mensual ordinaria.

4. Cuando cualquier trabajador fuera convocado por la empresa en función de su cargo de delegado de personal, miembro de comité autonómico o intercentros o delegado sindical, los gastos de los desplazamientos serán por cuenta de la empresa.

5. El régimen de garantías para los delegados de personal, miembros de comités autonómicos e intercentros y delegados de sección sindical, serán los previstos en el art. 68 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 84. *Horas sindicales.*

1. El crédito de horas sindicales, será el siguiente:

- a) Miembros del comité intercentros: 40 horas mensuales.
- b) Presidente y secretario de comités autonómicos: 40 horas mensuales.
- c) Delegados de secciones centrales con representación en el intercentros y de secciones autonómicas: 40 horas mensuales.
- d) Secretarios de secciones centrales con representación en el intercentros y secciones autonómicas: 40 horas mensuales.
- e) Restantes delegados de personal y miembros de comités autonómicos: 30 horas mensuales.

2. Acumulación de horas.—La acumulación de horas sindicales se regirá por las siguientes normas.

a) En el seno de cada comité autonómico podrán acumularse horas sindicales con cargo al crédito de, uno, varios o todos de sus miembros, a favor de algunos otros miembros del mismo comité autonómico.

b) Podrán, igualmente acumularse horas en uno o varios de los miembros del comité autonómicos con cargo al crédito de horas sindicales de los delegados de personal del mismo centro.

c) Del mismo modo podrán acumularse horas sindicales, tanto de delegados de personal, como de miembros de los comités autonómicos, a favor de los delegados o secretarios de sección sindical.

d) En todos los casos anteriores, la acumulación será mensual y deberá ir precedida de una notificación previa del responsable de la sección sindical al delegado autonómico en la que conste el número de horas que se acumulan, a favor de quienes se hace y de quienes proceden las horas acumuladas.

Artículo 85. *Asambleas.*

1. Los comités de centro de trabajo podrán convocar asambleas de trabajadores. Para efectuar éstas en los locales de la empresa, será preciso la previa notificación o autorización según la ley, al responsable empresarial del centro.

2. El personal de cada centro de trabajo dispondrá de un máximo de 16 horas anuales retribuidas para asistir asambleas en horas de trabajo. Para acudir a la asamblea podrá disponer de los medios de transporte que dispone para realizar su trabajo.

3. El órgano convocante será responsable del orden y del buen uso y mantenimiento de las instalaciones.

Artículo 86. *Personal discapacitado.*

Las partes se comprometen a cumplir rigurosamente las obligaciones derivadas de la ley de integración social de los minusválidos, estableciendo el porcentaje de personal con minusvalía que, en relación al total pactado, deba entrar a formar parte del personal indefinido en cumplimiento del acuerdo de estabilidad en el empleo.

Disposición adicional primera.

TRAGSA se compromete al escrupuloso cumplimiento de las normas sobre incompatibilidades que le sean de aplicación por su condición de empresa pública.

Disposición adicional segunda.

Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

1. Las relaciones laborales de la empresa deberá estar presidida por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y 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 trabajadores de uno y otro sexo.

3. La empresa se compromete a realizar esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral o psicológica entre hombres y mujeres. TRAGSA se compromete a elaborar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determina en la legislación laboral.

El plan de igualdad, que será elaborado en el primer semestre de 2011, podrá contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Disposición adicional tercera.

En el ámbito de la empresa, mediante acuerdo con el trabajador, se podrá sustituir parte de los conceptos del convenio por determinadas retribuciones en especie, tales como equipos informáticos, seguros médicos, vales guardería, tickets restaurante, etc., sin alteración del monto bruto anual del salario convenio, y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En caso de producirse esta oferta por parte de la empresa, se informará previamente a la representación sindical y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

Disposición adicional cuarta. *Expectativas.*

En compensación a la derogación de la tablas de los pluses de polivalencia y de especial cualificación del XVI convenio colectivo, se acuerda la aplicación al personal fijo en la fecha de la firma del presente convenio y que mantenga su relación laboral a la entrada en vigor del capítulo VI (capítulo de «concepto y estructura de las percepciones económicas») del mismo de los porcentajes mensuales que se detallan a continuación.

Estos porcentajes se aplican sobre la diferencia entre las percepciones fijas salariales o el salario de la nueva tabla (si este fuese superior) y el salario de la tabla de especial cualificación del XVI convenio, todo ello de conformidad con el siguiente cuadro:

Antigüedad en meses	% e.c.	Media
1	0,7576	
2	1,5152	
3	2,2727	
4	3,0303	
5	3,7879	
6	4,5455	
7	5,3030	
8	6,0606	
9	6,8182	
10	7,5758	
11	8,3333	
12	9,0909	
13	9,8485	
14	10,6061	
15	11,3636	
16	12,1212	
17	12,8788	
18	13,6364	
19	14,3939	
20	15,1515	
21	15,9091	
22	16,6667	
23	17,4242	
24	18,1818	
25	18,9394	
26	19,6970	
27	20,4545	
28	21,2121	
29	21,9697	
30	22,7273	
31	23,4848	

Antigüedad en meses	% e.c.	Media
32	24,2424	
33	25,0000	
34	25,7576	
35	26,5152	
36	27,2727	
37	28,0303	
38	28,7879	
39	29,5455	
40	30,3030	
41	31,0606	
42	31,8182	
43	32,5758	
44	33,3333	
45	34,0909	
46	34,8485	
47	35,6061	
48	36,3636	
49	37,1212	
50	37,8788	
51	38,6364	
52	39,3939	
53	40,1515	
54	40,9091	
55	41,6667	
56	42,4242	
57	43,1818	
58	43,9394	
59	44,6970	
60	45,4545	
61	46,2121	
62	46,9697	
63	47,7273	
64	48,4848	
65	49,2424	
66	50,0000	
67	50,7576	
68	51,5152	
69	52,2727	
70	53,0303	
71	53,7879	
72	54,5455	
73	55,3030	
74	56,0606	
75	56,8182	
76	57,5758	
77	58,3333	
78	59,0909	
79	59,8485	
80	60,6061	
81	61,3636	
82	62,1212	
83	62,8788	

Antigüedad en meses	% e.c.	Media
84	63,6364	
85	64,3939	
86	65,1515	
87	65,9091	
88	66,6667	
89	67,4242	
90	68,1818	
91	68,9394	
92	69,6970	
93	70,4545	
94	71,2121	
95	71,9697	
96	72,7273	
97	73,4848	
98	74,2424	
99	75,0000	
100	75,7576	
101	76,5152	
102	77,2727	
103	78,0303	
104	78,7879	
105	79,5455	
106	80,3030	
107	81,0606	
108	81,8182	
109	82,5758	
110	83,3333	
111	84,0909	
112	84,8485	
113	85,6061	
114	86,3636	
115	87,1212	
116	87,8788	
117	88,6364	
118	89,3939	
119	90,1515	
120	90,9091	
121	91,6667	
122	92,4242	
123	93,1818	
124	93,9394	
125	94,6970	
126	95,4545	
127	96,2121	
128	96,9697	
129	97,7273	
130	98,4848	
131	99,2424	
132	100,0000	

La fecha de cómputo de inicio para determinar los meses que hubieran restado para la aplicación de la tabla ec será la correspondiente a la del primer mes en que se proceda al nuevo recibo de salarios según estructura retributiva regulada en el convenio XVII.

Disposición adicional quinta.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio tenga la categoría laboral de encargado con 11 años de antigüedad en la empresa y dos años de antigüedad como encargado será asimilado al encargado técnico del giin1.

Los encargados de nueva contratación deberán poseer titulación de ciclo formativo de grado superior en todo caso, no pudiendo realizarse contratación de encargados nuevos en el giin1. Dicho nivel se mantiene para facilitar la promoción a los capataces del giin2 y al resto de personal del grupo IV.

Disposición adicional sexta.

Para los casos de emergencia se establece que los trabajadores que acudan para prestar sus servicios en los días de la emergencia percibirán un importe día de: 42 euros día laborable de asistencia a emergencia y 85 euros sábado, domingo y festivos.

Este abono es independiente de todos los conceptos que correspondan según este convenio y del abono de las horas extras que, en su caso, correspondiesen.

Se respetará el real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Disposición transitoria primera.

Habida cuenta de la voluntad de la empresa de promover un plan de pensiones del sistema de empleo de aportación definida, se establece un plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio para, la puesta en marcha del mismo. Pudiendo contemplarse en dicho acuerdo la integración de los actuales beneficios sociales regulados en los artículos 53, 54 y 64 del convenio XVI y en los artículos 55 y 56 del presente texto normativo.

Disposición transitoria segunda.

En la ejecución de los trabajos tendrán prioridad la maquinaria que constituye la flota de la empresa y su personal. La empresa dotará a los trabajadores de las herramientas necesarias para la realización de su trabajo.

Disposición transitoria tercera.

El personal que ocupe puestos de trabajo de libre designación, de organigrama o de confianza y que actualmente perciban todos o algunos de los conceptos: incentivo de responsabilidad, dedicación plena, complemento de organigrama y complemento de puesto de trabajo, pasará a percibir, en sustitución de los citados complementos, el complemento de responsabilidad que la empresa determine para cada uno de los puestos.

En el supuesto de que el importe del complemento de responsabilidad fuera inferior a la suma de los cuatro conceptos mencionados, el importe de la diferencia que se señale en el reglamento que regule estos puestos se abonará en concepto de salario ad personam (concepto tres de salario ad personam).

La empresa elaborará en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del convenio el reglamento que definirá y regulará estos puestos así como el complemento responsabilidad, importe y cuantía a abonar como salario ad personam, en su caso, según lo determinado en el párrafo anterior.

Disposición transitoria cuarta. *Personal campo-forestal:*

Las funciones que realizará el personal de campo-forestal son las siguientes:

Repoblaciones.

Preparación del terreno.

Roza manual.

Roza con motodesbrozadora.

Plantaciones.

Preparación hoyos.

Tapado hoyos.

Apertura hoyos.

Preparación banquetas.

Casillas raspadas.

Distribución de planta.

Plantaciones.

Colocación malla contra roedores.

Colocación malla cinegética de protección alrededor de plantas.

Distribución de tubo protector.

Colocación de tubo protector.

Realización de alcorque.

Aporte de abono en plantaciones.

Reposición de marras.

Tratamientos selvícolas y aprovechamientos forestales.

Podas.

Realces.

Podas proyección copa.

Podas de formación.

Claras.

Clareos.

Selección de brotes.

Apeo de árboles.

Tronzado de fustes.

Apilado de trozas.

Descortezado manual.

Trabajos en viveros.

Instalación y/o recogida de trampas de feromonas.

Tratamientos contra plagas.

Mantenimiento y control de la fauna piscícola.

Trabajos de mantenimiento de cauces.

Podas.

Desbroces.

Recogida de restos.

Vigilancia, información e interpretación del medio rural.

Recogida de basuras en espacios protegidos.

Siembra de pastizales, abonado pastizales, cerramientos para pastizales.

Apertura manual de cortafuegos.

Las categorías de los actuales convenios forestales y de campo que se incluyen en pospuestos de peón especialista y tractorista, se integrarán en el XVII convenio colectivo en un nuevo nivel en el grupo cuatro: g4n4 para llegar seis años después al g4n3.

El salario de partida de integración en el año 2010 es de 11.000 euros, se aplicarán incrementos anuales del 6,55% de esta forma en el año 2015 el salario será el mismo que el que ese año se aplique al grupo cuatro nivel 3. En este grupo y nivel quedará definitivamente integrado este personal, desapareciendo el nivel 4 de la clasificación profesional de este convenio a todos los efectos. La entrada en vigor del capítulo retributivo es el 1 de enero de 2011, a este colectivo se le aplicará el salario correspondiente a ese año conforme a esta progresión.

Las categorías de los actuales convenios forestales y de campo que se incluyen en pospuestos de jefe de brigada forestal, se integrarán en el XVII convenio colectivo grupo 4: g4n2.

El jefe de brigada entra en el g4n2 con un salario de partida de 12.500 para llegar en el 2013 al salario que se aplique al g4n2 (incrementos anuales del 9.7%). En este salario queda definitivamente integrado en el año cuarto desde la entrada en vigor del presente convenio.

Durante el período transitorio de integración sólo se podrá contratar personal en estos puestos cuando las funciones que vayan a realizar sean en más de un 60% propias, concretas y específicas de las detalladas en esta disposición. En caso contrario el personal será contratado en el grupo y nivel que corresponda.

El trabajador que a la entrada en vigor del presente convenio esté contratado al amparo del XVI convenio colectivo TRAGSA no podrá ser contratado de nuevo en el givn4, en caso de peones ni en el givn2 en caso de jefes de brigada forestal. Los actuales trabajadores campo y forestal mantendrán sus actuales condiciones cuando sean más beneficiosas en tanto no se produzca la integración completa en el año 2015.

Disposición final.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio queda expresamente derogado el XVII convenio TRAGSA, así como cualquier otra norma legal, convencional o pactada que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio hubiera sido de aplicación en la empresa.

ANEXO I

Puestos de trabajo XVII convenio colectivo TRAGSA

Grupo I

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Titulado superior	Titulación universitaria superior (doctor, licenciado, ingeniero superior o arquitecto superior) título de master (plan bolonia) Carnet de conducir b	Tendrán esta consideración quienes encontrándose en posesión del correspondiente título universitario de grado superior sean contratados para desempeñar las funciones y trabajos propios de sus conocimientos técnicos y de la competencia de la titulación profesional
2	Titulado medio	Titulación universitaria media (diplomado, ingeniero técnico o arquitecto técnico) título de grado (plan bolonia) Carnet de conducir b	Tendrán esta consideración quienes encontrándose en posesión del correspondiente título universitario de grado medio sean contratados para desempeñar las funciones y trabajos propios de sus conocimientos técnicos y de la competencia de la titulación profesional

En el GIN 1 y 2 se incluyen los siguientes puestos: técnicos de obra, jefes de obra, jefes de grupo de obra y coordinadores de obra.

Grupo II

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Encargado técnico	Técnico de grado superior (FP II) en especialidades agraria o edificación y obra civil o equivalente. Carnet de conducir b	Técnico que desarrolla su actividad en una o varias actuaciones, bajo el mando y la supervisión del jefe de obra, con conocimientos sobre interpretación de planos, topografía, maquinaria, informática, procedimientos internos, normativa laboral y de prevención de riesgos laborales. Entre sus responsabilidades destacan: - Organizar las actividades de la obra siguiendo las instrucciones del jefe de obra, asegurar la calidad y el rendimiento de los trabajos. - Colaborar en la programación de actuaciones, elaboración de presupuestos y replanteos. - Organizar y coordinar equipos humanos instruyendo a operarios en tareas específicas. - Programar y validar las actividades desarrolladas por los colaboradores y sus equipos, así como la recepción de materiales y suministros en la obra o en el almacén, siguiendo las instrucciones del jefe de obra. - Responsabilizarse de la maquinaria asignada a la obra, confirmando su recepción y comunicando incidencias (averías, suministros y mantenimiento). - Supervisar la ejecución de la obra con mediciones, cálculo de rendimientos y control de materiales. - Cumplir y velar por el cumplimiento del plan de seguridad de la actuación, así como las especificaciones existentes en cuanto a calidad y medio ambiente. - Redactar y visar los partes de trabajo correspondientes e informar de forma inmediata de cualquier accidente o anomalía que suceda. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
2	Delineante proyectos	Técnico de grado superior (FP II) o equivalente Carnet de conducir b	Técnico que desempeña, entre otras, las siguientes funciones utilizando aplicaciones informáticas de diseño asistido y desempeña, entre otras,: - Realizar, siguiendo instrucciones y croquis, la representación de plantas, alzados y detalles de proyectos de construcción, respetando los datos de partida, calculando curvimetrías y planimetrías. - Realizar y representar las secciones y perfiles de elementos requeridos y del terreno para la definición de planos, partiendo de plantas y alzados, ajustando la representación a las escalas establecidas. - Realizar representaciones en perspectiva de proyectos de construcciones para facilitar su visualización. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos
2	Práctico topografía	Técnico de grado superior (FP II) o equivalente Carnet de conducir b	Trabajador cualificado que, bajo el mando y supervisión del titulado correspondiente, está cualificado para el manejo del instrumental topográfico y apoya al técnico en la ejecución de levantamientos topográficos, su representación gráfica y replanteos. Desempeña, entre otras, las siguientes funciones: - Planificar el trabajo de campo para realizar levantamientos por métodos clásicos, reconociendo el terreno, elaborando un croquis con la situación de los elementos relevantes. - Estacionar correctamente instrumentos y útiles topográficos de medida indirecta, principalmente en el uso de estación total, g.p.s. Y plomadas. - Realizar la toma de datos para el levantamiento de terrenos, siguiendo el plan de trabajo, - Consiguiendo la precisión requerida, almacenando la información en el soporte adecuado y respetando las condiciones de seguridad establecidas. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
2	Responsable técnico administrativo	Técnico de grado superior (FP II) o equivalente	Técnico cualificado que tiene la responsabilidad directa de la gestión administrativa de la unidad organizativa en la que está adscrito (delegación, dirección o un área concreta) con las siguientes funciones, entre otras: - Realizar todos los trámites que conforman la gestión administrativa que tiene encomendada, cumpliendo con la normativa interna y externa que la regula. - Actuar con autonomía e iniciativa en el desempeño de sus funciones y puede contar con el apoyo de otros administrativos. - Tener amplio conocimiento de las aplicaciones informáticas que dan soporte a dicha gestión. - Adiestrar a sus compañeros en los procedimientos y aplicaciones propias de la empresa. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos
2	Programador	Técnico de grado superior (FP II) o equivalente.	Técnico especializado en el desarrollo de aplicaciones informáticas con las siguientes funciones, entre otras: - Programar aplicaciones en el lenguaje de programación que le sea indicado según especificaciones dadas por el analista y mejorar las aplicaciones ya existentes. - Manejar las bases de datos de cada aplicación, creando consultas y manejando las tablas diseñadas por el analista. - Asesorar a los operadores y usuarios en el uso eficaz de las aplicaciones, realización de consultas e instrucciones. - Documentar los módulos según normas de calidad y elaborar el manual técnico de la aplicación programada. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

Grupo III

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Encargado	E.S.O (vid. D.a.5ª) Carnet de conducir b Al menos 2 años de experiencia en puestos de nivel inferior. *	- Trabajador con experiencia en puestos de inferior categoría que tiene a su cargo varias obras o coordina el trabajo de varios capataces y equipos, que posee conocimientos suficientes de las labores que se realizan en la obra o el taller, de los procedimientos administrativos y su tramitación, de la legislación vigente en prevención de riesgos laborales y de la legislación laboral. Entre sus funciones destacan: - Obra: - Colaborar en la programación de actuaciones, elaboración de presupuestos, replanteos y mediciones. - Organizar los medios y equipos asignados a la actuación: maquinaria, suministros y colaboradores y reflejar, en su caso, sus incidencias. - Conocer el funcionamiento de los aparatos y maquinaria empleados corrientemente en las obras y poseer la técnica necesaria para la especialidad de la obra y los oficios que en ella intervengan. Tener conocimientos generales de interpretación de planos. - Responsabilizarse de la maquinaria asignada a la obra, confirmando su recepción y comunicando incidencias (averías, suministros y mantenimiento). - Cumplir y velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, así como las especificaciones en cuanto a calidad y medio ambiente. - Redactar y visar los partes de trabajo correspondientes e informar de forma inmediata de cualquier accidente o anomalía que suceda. - Taller: - Coordinar el trabajo del equipo de mecánicos, asignando las tareas de mantenimiento y reparaciones a efectuar tanto en el taller como en la maquinaria ubicada en obra. - Coordinar las actividades de los conductores, camiones cisterna y góndolas, tanto para el repostaje y traslado de máquinas entre obras, como para la intervención en emergencias.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
			- Diagnosticar y solucionar averías para lo cual maneja cualquier tipo de de equipos de diagnosis y aparatos de medidas de precisión, así como catálogos y manuales de reparación de toda clase de maquinaria, interpretándolos con un rendimiento óptimo. - Confeccionar y visar los documentos administrativos relativos a reparaciones y supervisar los partes de trabajo cumplimentados por su equipo. - Cumplir y velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, así como las especificaciones en cuanto a calidad y medio ambiente. - Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.
2	Capataz	Técnico de grado medio (FP I) o equivalente Carnet de conducir b Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puestos similares.	Trabajador con experiencia demostrada en puestos de inferior categoría a cargo de una obra o varias de escasa dimensión que organiza y distribuye los trabajos entre los operarios hasta la terminación satisfactoria del trabajo encargado. Tiene conocimientos elementales de legislación laboral y del funcionamiento y rendimiento de la maquinaria. Destacan entre sus funciones las siguientes: - Organizar y programar con el encargado los trabajos a realizar, siendo responsable de la marcha de la obra, e informar de forma inmediata de cualquier anomalía que surja. - Interpretar planos, hacer mediciones y replanteos. - Controlar los rendimientos de la maquinaria y del personal de obra, así como cumplimentar y visar los partes necesarios respecto al personal y la maquinaria. - Adiestrar a su equipo en las tareas a realizar.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
			- Cumplir y velar por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, calidad y señalización de obra, siendo responsable de informar al personal de nueva incorporación sobre el empleo de los equipos individuales y las medidas de seguridad aplicables en la obra. - Comprobar que se lleva a cabo el correcto almacenamiento de material y las tareas de limpieza Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.
2	Administrativo especialista	Técnico de grado medio (FP I) o equivalente. Al menos 2 años de experiencia en puestos administrativos de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puestos similares.	Trabajador cualificado con experiencia acreditada en tareas administrativas secundarias que desempeña con iniciativa y responsabilidad limitada. Tiene conocimientos básicos de las aplicaciones informáticas propias de la empresa y la normativa interna. Realiza, entre otras, las siguientes funciones: - Trámites internos o externos derivados de la gestión administrativa necesaria en la unidad organizativa en la que está adscrito. - Gestión administrativa de expedientes: registro, capturas en aplicaciones informáticas, seguimiento y archivo de documentación. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

* Ver Artículo que regula la promoción interna

Grupo IV

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Guía	E.S.O.	Trabajador cualificado que guía a usuarios por itinerarios predeterminados, en condiciones de seguridad y respeto al medio ambiente. Tiene, entre otras, las siguientes funciones: - Preparar adecuadamente los recorridos e itinerarios realizando el análisis diagnóstico del contexto de intervención (características de la zona, normativa y reglamentación vigente, características generales del cliente y los destinatarios) - Preparar los medios y revisar los materiales que se requieren para llevar a cabo la actividad con un grupo de usuarios, según lo planificado, utilizando las técnicas más adecuadas y siguiendo los protocolos establecidos. - Orientarse para determinar la ubicación o dirección a seguir en el entorno natural en todo momento y utilizando los medios adecuados - Atender al cliente para facilitar la realización de la actividad y velar por su satisfacción usando las técnicas más apropiadas a cada momento y tipo de usuario según los criterios establecidos por la empresa. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.
1	Operador	E.S.O.	Trabajador cualificado que opera los sistemas informáticos y de comunicaciones y conoce los componentes de los ordenadores, periféricos y dispositivos de comunicaciones, tanto a nivel de hardware como en sus utilidades. Conoce la problemática de las aplicaciones en el proceso de explotación. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Mecánico especialista	Técnico grado medio (FP I) o equivalente. Carnet de conducir b Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto similar de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puesto similar.	Trabajador cualificado con experiencia acreditada en el mantenimiento preventivo y correctivo de las unidades del parque de maquinaria y que tiene, entre otras, las siguientes funciones: - Realizar las tareas de mantenimiento que le son asignadas a través de las órdenes de trabajo. - Elaborar los partes diarios de trabajo de mantenimiento, así como los informes sobre el resultado de la reparación y/o intervención que le hayan sido asignadas. - Conocer, interpretar y ejecutar las instrucciones de los distintos manuales de máquinas y vehículos. - Asegurar la dotación y control del equipo-base de herramientas de cada máquina. - Cumplir con el control de residuos generados en el mantenimiento de la maquinaria (recogida, depósito y registro en la carta de porte). - Adiestrar a sus compañeros en las operaciones de conservación y mantenimiento. - Cumplir y promover el cumplimiento de las normas de seguridad y medio ambiente asociadas al puesto. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos

[illegible]

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Oficial especialista	Técnico grado medio (FP I) o equivalente. Carnet de conducir b Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto similar de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puesto similar.	Operario cualificado con experiencia acreditada en las tareas propias de su oficio (albañilería, encofrado, ferralla, carpintería, etc.) Con alto grado de conocimiento e independencia y tiene, entre otras, las siguientes responsabilidades: - Interpretar planos, croquis e instrucciones. - Organizar los materiales, equipos y tareas de los operarios a su cargo según los trabajos que le son asignados, siendo responsable de su cumplimiento. - Realizar el seguimiento de las tareas que realiza su equipo e informar al superior de la evolución de los trabajos. - Cumplir y promover entre los compañeros las normas de seguridad asociadas al puesto, - Efectuar el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. - Adiestrar a su equipo en las tareas propias de su oficio. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Analista laboratorio	Técnico de grado medio (FP I) o equivalente.	Operario que realiza procedimientos homologados de laboratorio siguiendo las normas de manipulación, calidad y prevención de riesgos y tiene, entre otras, las siguientes funciones: - Recepcionar muestras, prepararlas para su análisis y, en su caso, remitirlas a laboratorios de referencia cumpliendo con los protocolos existentes. - Ejecutar los análisis clínicos para la detección de procesos infecciosos, aplicando instrucciones específicas de laboratorio, y emitir la documentación prescriptiva cuando se producen resultados positivos. - Realizar la limpieza, reciclado y mantenimiento del instrumental, equipos y materiales auxiliares. - Preparar y envasar los residuos generados por los análisis clínicos para su reciclaje. - Organizar y distribuir el trabajo entre el personal, siendo el responsable de su ejecución. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
2	Mecánico	E.S.O. Al menos 200 horas de formación acreditada en su especialidad. Carnet de conducir b	Trabajador cualificado en el mantenimiento preventivo y correctivo de las unidades del parque de maquinaria y tiene, entre otras, las siguientes funciones: - Realizar las tareas de mantenimiento que le son asignadas a través de las órdenes de trabajo. - Elaborar los partes diarios de trabajo de mantenimiento, así como los informes sobre el resultado de la reparación y/o intervención que le hayan sido asignadas. - Cumplir con el control de residuos generados en el mantenimiento de la maquinaria (recogida, depósito y registro en la carta de porte). - Colaborar con los responsables de los almacenes y talleres para todo aquello que le sea requerido, manteniendo en adecuado orden y limpieza los medios utilizados, las instalaciones del taller y los vehículos asignados. - Cumplir y promover entre los compañeros las normas de seguridad y medio ambiente asociadas al puesto. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
2	Maquinista / conductor	E.s.o. Maquinista: Carnet de conducir b Conductor: Carnet de conducir c Si conduce vehículo o camión cisterna: certificado para transporte de mercancías peligrosas.	Maquinista: Trabajador cualificado en el manejo de máquinas autopropulsadas con las siguientes responsabilidades, entre otras: - Manejar la máquina que le sea asignada y para la que se encuentra cualificado. - Redactar los partes diarios de actividad. - Realizar el mantenimiento preventivo de la unidad que tiene asignada, así como pequeñas reparaciones que no requieran la intervención del taller. - Dirigir la carga de la maquinaria que se transporta - Cumplir y promover entre los compañeros las normas de seguridad y medio ambiente asociadas al puesto. Conductor Trabajador cualificado en el manejo de vehículos de obra con las siguientes responsabilidades, entre otras: - Conducir el vehículo de obra que le sea asignado y para el que se encuentra cualificado. - Redactar los partes diarios de actividad. - Realizar el mantenimiento preventivo de la unidad que tiene asignada, así como pequeñas reparaciones que no requieran la intervención del taller. - Dirigir la carga de la mercancía que se transporta - Cumplir y promover entre los compañeros las normas de seguridad y medio ambiente asociadas al puesto. Si conduce vehículo o camión cisterna deberá además realizar las siguientes operaciones: • Inspeccionar el estado de limpieza y conservación de las cisternas y sus elementos accesorios. • Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado. • Controlar las presiones, depresionar, utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le ordene. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
2	Administrativo	E.S.O. Al menos 120 horas de formación acreditada en su especialidad (incluida Ofimática).	Trabajador que realiza tareas administrativas básicas de oficina o de apoyo a otros empleados de puesto superior siguiendo instrucciones específicas. Tiene, entre otras, las siguientes funciones: - Hacer tareas elementales de trabajo de oficina: archivo, registro, fotocopias, atención telefónica, correspondencia, fax. - Elaborar documentos y cálculos sencillos con soporte ofimático. - Capturar partes o datos en las aplicaciones informáticas de la empresa. - Gestionar envíos de documentación a otras unidades o entidades. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.
2	Oficial de oficios	E.S.O. Carnet de conducir b Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puesto similar.	Operario que ejecuta las tareas propias de su oficio (albañilería, encofrado, ferralla, carpintería, etc) y tiene, entre otras, las siguientes responsabilidades: - Cumplir las órdenes recibidas de su inmediato superior y transmitir las, en su caso, al resto de operarios a su cargo, siendo responsable de su cumplimiento. - Efectuar el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
3	Peón	E.S.O.	Trabajador que realiza tareas de apoyo propias de su oficio y auxiliares tales como limpieza, acarreo, ordenación, montaje, desmontaje y emplazamiento de materiales, a las órdenes del oficial o capataz. Debe mantener recogidas y en buen estado de uso las herramientas empleadas y cumplir con las normas de seguridad asociadas al puesto, las herramientas y los materiales empleados. Puede manejar la maquinaria auxiliar propia de la obra. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.
3	Ordenanza / almacenero	E.S.O.	Trabajador que en función del lugar de trabajo asignado, a saber, almacén u oficinas, realiza, entre otras, las siguientes funciones cumpliendo con la normativa de seguridad y medio ambiente: Oficina: - Realizar tareas de apoyo al personal de la oficina tales como recepción, clasificación y entrega o envío de documentación y correspondencia, reprografía, reparto de material de oficina. - Atención de llamadas telefónicas y recepción de personas que acuden a la oficina. Almacén: - Recepción, verificación y despacho de recambios, materiales y herramientas, realizando el adecuado registro de entradas, salidas e inventario. - Apoyo a los miembros del equipo de taller facilitando recambios, materiales y herramientas en las labores de mantenimiento y reparación de maquinaria. - Contacto con proveedores para el servicio de aprovisionamiento. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
3	Vigilante	E.S.O.	Trabajador que ejerce funciones de vigilancia y orden, por mandato y dependencia de la empresa, dentro del recinto de la empresa o en aquellos lugares que ésta determine por estar prestándose un servicio. En aquellos almacenes que por su tamaño no precisen de un almacenero, será el propio vigilante el encargado de controlar las herramientas y materiales del almacén. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

Para los trabajadores que prestan sus servicios en actividades de construcción será exigible la tarjeta profesional de la construcción y adquirirá carácter obligatorio a partir del 31 de diciembre del año 2011.

* Ver Artículo que regula la promoción interna

Puesto	Gpo	Niv	Estudios	Experiencia	Otros
Titulado superior.	1	1	Titulación universitaria superior(doctor, licenciado,ingeniero superior,arquitecto superior).		
Titulado medio.	1	2	Titulación universitaria media(diplomado,ingeniero técnico,arquitecto técnico).		
Encargado técnico.	2	1	Ciclo formativo de grado superior (fpii) en especialidades agraria o edificación y obra civil o equivalente.		Carnet de conducir b.
Delineante proyectos.	2	2	Ciclo formativo de grado superior (fpii) o equivalente.		Carnet de conducir b.
Práctico topografía.	2	2	Ciclo formativo de grado superior (fpii) o equivalente.		Carnet de conducir b.
Responsable / técnico administrativo.	2	2	Ciclo formativo de grado superior (fpii) o equivalente.		
Programador.	2	2	Ciclo formativo de grado superior (fpii) o equivalente.		
Encargado.	3	1	E.S.O.	Al menos 2 años de experiencia en puestos de nivel inferior*.	Carnet de conducir b.
Capataz.	3	2	Ciclo formativo de grado medio (FP I) o equivalente.	Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puestos de nivel inferior * o 2 años experiencia fuera de la empresa en puestos similares.	Carnet de conducir b.
Administrativo especialista.	3	2	Ciclo formativo de grado medio (FP I) o equivalente.	Al menos 2 años de experiencia en puestos administrativos de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puestos similares.	
Guía.	4	1	E.S.O.		
Operador.	4	1	E.S.O.		
Mecánico especialista.	4	1	E.S.O. Ciclo grado medio (FP I) o equivalente.	Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto similar de nivel inferior * o 2 años experiencia fuera de la empresa en puesto similar.	Carnet de conducir b.
Maquinista/conductor especialista.	4	1	E.S.O.	Al menos 2 años dentro de la empresa en puesto similar de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puesto similar.	Maquinista:carnet de conducir b.
					Conductor:carnet de conducir c + ecertificado transporte mercancías peligrosas.

Puesto	Gpo	Niv	Estudios	Experiencia	Otros
Oficial especialista.	4	1	Técnico grado medio (FP I) o equivalente.	Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto similar de nivel inferior * o 2 años experiencia fuera de la empresa en puesto similar.	Carnet de conducir b.
Analista laboratorio.	4	1	E.S.O.Ciclo formativo de grado medio (FP I) o equivalente.		
Mecánico.	4	2	E.S.O.Al menos 200 horas de formación acreditada en su especialidad.		Carnet de conducir b.
Maquinista/conductor.	4	2	E.S.O.		Maquinista:carnet de conducir b.
					Conductor:carnet de conducir ccertificado transporte mercancías peligrosas.
Administrativo.	4	2	E.S.O.Al menos 120 horas de formación acreditada en su especialidad (incluida ofimática).		
Oficial de oficios.	4	2	E.S.O.	Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto de nivel inferior* o 2 años experiencia fuera de la empresa en puesto similar.	Carnet de conducir b.
Peón.	4	3	E.S.O.		
Ordenanza/almacenero.	4	3	E.S.O.		
Vigilante.	4	3	E.SO.		

ANEXO II

Tabla salario base convenio año 2011

Grupo	Nivel	Salario bruto año – Euros
I	1	30.000
	2	24.000
II	1	21.000
	2	20.000
III	1	19.000
	2	18.000
IV	1	17.000
	2	16.500
	3	16.100

ANEXO III

Salario ad personam

Los conceptos que componen dicho complemento son los siguientes:

1. La diferencia entre el actual salario bruto actual (si es mayor) y el salario base de la nueva tabla. Esta partida tendrá naturaleza no absorbible actualizable y no compensable.
2. Los siguientes conceptos retributivos para aquellos empleados que actualmente los estén percibiendo:

Complemento traslado (en tanto continúe esta situación).

Complemento personal.

Comp. Personal absorbible pers.

Comp. Personal absorbible (m).

Gratíf. Personal absorbible.

Complementos islas (en tanto continúe prestando servicios en islas).

Complemento islas (canarias -p) (en tanto continúe prestando servicios en islas).

Plus convenio administración.

Plus convenio -obras.

Plus convenio -sondeos.

Plus convenio -taller.

Los referidos conceptos que integrarán el complemento ad personam tendrán igualmente naturaleza no absorbible, actualizable y no compensable

3. La diferencia salarial, en el importe que se determine según lo dispuesto en la dt3ª, entre el nuevo complemento de responsabilidad y los actuales complementos que pasarán a sustituirlo. El importe determinado en el reglamento de puestos será integrado también en el complemento ad personam, será compensable y absorbible.

4. El importe de la compra de expectativa de llegar a la tabla ec recogida en el XVI convenio de TRAGSA, según los porcentajes establecidos en la disposición adicional tercera. Esta partida tendrá naturaleza actualizable, no absorbible y no compensable.

5. Se toma como referencia la cantidad percibida en el año 2009 para determinar por incentivos transitorios mensuales y diarios percibidos en el año 2009, la cantidad percibida en el año 2009 por percepciones que derivan de gastos de locomoción, la cantidad percibida en el año 2009 por plus de acceso a tajo, hora de espera y transporte y hora profesional y la cantidad percibida en el año 2009 por pernocta (diferencia entre el importe de la dieta completa del XVII convenio colectivo y el valor de la a media dieta actual del grupo que corresponda) tendrán estos conceptos el carácter de actualizable, no absorbible y no compensable.

ANEXO IV

Importe salario hora extra, hora plus riesgo y hora nocturna

XII Convenio Colectivo TRAGSA

Grupo	Nivel	Tabla salarial	Valor hora ordinaria	Hora extra (recargo 70%)	Hora extra festiva (recargo 100%)	Plus riesgo (25%) sobre hora ordinaria	Plus nocturnidad (40%) sobre hora ordinaria	Hora extra Plus Riesgo (25%)	Hora extra Plus Nocturnidad (40%)	Hora festiva con Plus Riesgo (25%)	Hora extra festiva con Plus Nocturnidad (40%)
I	1	30.000	10,42	17,71	20,83	2,60	4,17	22,14	24,79	26,04	29,17
	2	24.000	8,33	14,17	16,67	2,08	3,33	17,71	19,83	20,83	23,33
II	1	21.000	7,29	12,40	14,58	1,82	2,92	15,49	17,35	18,23	20,42
	2	20.000	6,94	11,81	13,89	1,74	2,78	14,76	16,53	17,36	19,44

Grupo	Nivel	Tabla salarial	Valor hora ordinaria	Hora extra (recargo 70%)	Hora extra festiva (recargo 100%)	Plus riesgo (25%) sobre hora ordinaria	Plus nocturnidad (40%) sobre hora ordinaria	Hora extra Plus Riesgo (25%)	Hora extra Plus Nocturnidad (40%)	Hora festiva con Plus Riesgo (25%)	Hora extra festiva con Plus Nocturnidad (40%)
III	1	19.000	6,60	11,22	13,19	1,65	2,64	14,02	15,70	16,49	18,47
	2	18.000	6,25	10,63	12,50	1,56	2,50	13,28	14,88	15,63	17,50
IV	1	17.000	5,90	10,03	11,81	1,48	2,36	12,54	14,05	14,76	16,53
	2	16.500	5,73	9,74	11,46	1,43	2,29	12,17	13,64	14,32	16,04
	3	16.100	5,59	9,50	11,18	1,40	2,24	11,88	13,30	13,98	15,65

Para el personal del g4n4 se aplica el valor que esta tabla recoge para el g4n3 excepto en el valor hora ordinaria.

ANEXO V

Relación de prendas de trabajo propuesta de la representación social. 29/07/2010

PRENDAS DE TRABAJO

GRUPO	NIVEL	Puesto de Trabajo	Prendas Seg. e Higiene	Mono	Chaleco Abrigo (1)	Bata	Anorak (1)	Camisa (1)	Polo verano (1)	Gorra (1)	Conjunto Pantalón Chaqueta (2)	Jersey (1)	Pantalón Multibolsillos (1) (2)	Forro Polar (1)	Toallas
I	1	T.Superior	S.D.		1 año		(X)								
	2	T.Medio	S.D.		1 año		(X)								
II	1	Encarg. Técnico	S.D.		1 año		(X)	2 año	2 año	2 año		2 año	2 año	2 año	
	2	Delineante Proy.	S.D.			2 año									
	2	Respons. Tecn. Advto	S.D.			2 año									
	2	Practico Topografía	S.D.		1 año		(X)	2 año	2 año	2 año		2 año	2 año	2 año	
	2	Programador	S.D.			2 año									
III	1	Encargado	S.D.		1 año		(X)	2 año	2 año	2 año		2 año	2 año	2 año	
	2	Capataz	S.D.		1 año		(X)	2 año	2 año	2 año		2 año	2 año	2 año	
	2	Guías	S.D.		1 año		(X)	2 año	2 año	2 año		2 año	2 año	2 año	
	2	Advto. Especialista	S.D.			2 año									
IV	1	Operador	S.D.			2 año									
	1	Mecánico Especialista	S.D.	S.D.	1 año		(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año	2 año	2 año	2 año
	1	Maquinista/Conductor Especialista	S.D.	S.D.	1 año		(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año	2 año	2 año	2 año
	1	Oficial Especialista	S.D.	S.D.	1 año		(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año	2 año	2 año	2 año
	1	Analista Laboratorio	S.D.			2 año									
	2	Mecánico	S.D.	S.D.	1 año		(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año		2 año	2 año
	2	Maquinista/Conductor	S.D.	S.D.	1 año		(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año		2 año	2 año
	2	Administrativo	S.D.			2 año									
	2	Jefe de Brigada	S.D.	S.D.	1 año		(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año	2 año	2 año	2 año
	2	Oficial de Oficios	S.D.	S.D.	1 año		(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año	2 año	2 año	2 año
	3	Peón	S.D.	S.D.	1 año		(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año	2 año	2 año	2 año
	3	Ordenanza/Almacenero	S.D.		1 año	2 año	(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año	2 año	2 año	
	3	Vigilante	S.D.		1 año		(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año	2 año	2 año	
	4	Peón Forestal	S.D.	S.D.	1 año		(X)	2 año	2 año	2 año	1 año	2 año	2 año	2 año	

Observaciones

S.D. Según Deterioro.

(1) Solo personal que realice ocasionalmente su trabajo a la intemperie.

(2) Estas prendas serán de verano e invierno según corresponda.

Al personal que le corresponde mono y conjunto chaqueta pantalón será opcional por parte del trabajador.

Al Conductor de Jefe y Ordenanza se les dotará de Traje Tergal, Zapatos y Corbata: 2 unidades al año.

(X) Uno cada dos años

* La ropa de trabajo con banda reflectante

ANEXO VI

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.

Nº

Recibo de finiquito

D.

Que ha trabajado en la empresa _____ desde
_____ hasta _____ con la categoría de

_____ declar
o que ha recibido de ésta, la cantidad de _____ en concepto de liquidación total
por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran
derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida,
manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

_____ A de _____ de

El trabajador (1) _____ usa de su derecho a que esté presente en la firma un
representante legal suyo en la empresa.

Este documento tiene una validez de 20 días naturales a contar desde la fecha de su
expedición por

Fecha de la expedición

Sello

- este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la empresa.
- indique “sí” o “no”, según la decisión que, al respecto, adopte el trabajador.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

7680 *Resolución de 13 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta, en la que se acuerda la incorporación de un Anexo VII al XVII Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, SA.*

Visto el texto del acta, de 23 de marzo de 2011, donde se recoge el acuerdo de incorporación al XVII Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, S. A. (TRAGSA), Código de Convenio n.º 90005002011981, de un anexo VII (disposiciones específicas para el personal adscrito a los servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas y BRIF), acta que fue suscrita, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA ANEXO VII DEL XVII CONVENIO COLECTIVO

Comisión Negociadora del XVII Convenio de la empresa de Transformación Agraria, S. A.

Representación de la Dirección de la empresa:

Fe Meitín Fernández.

José Gil González Martínez.

José M.ª Martín-Montalvo Vera.

José Cabrera Gonzálbez.

Álvaro Ansias Bacelar.

Representación de los Trabajadores:

Angel Hernández Pinilla (UGT).

Andrés Soriano Fortes (UGT).

M.ª del Cristo Santana García (UGT).

Julio A. del Pozo Castello (UGT).

Faustino Sánchez Martín (UGT).

José Parejas Olmos (UGT).

José Manuel Cueto Mármol (UGT).

Ángel Álvarez Quintana (CC.OO.).

Rafael Rial Pérez (CC.OO.).

Manuel Campos Serrano (CC.OO.).

Antonio García Jiménez (CC.OO.).

José Miguel Casaus Fuertes (CC.OO.).

José Verdeguer Balaguer (CGT).

En la sala de juntas de la empresa de Transformación Agraria, S. A. (TRAGSA), sita en calle Maldonado, 58, de Madrid, y siendo las 11:00 horas del día 23 de marzo de 2011, se reúnen las personas que al margen se relacionan, quienes habían sido convocadas al efecto.

Asisten como Delegados Sindicales Centrales:

Por CC.OO.: Javier Canales Tébar.

Por UGT Manuel Lafront Poveda.

No asiste estando debidamente justificado:

José Cabrera Gonzálbez.

Álvaro Ansias Bacelar.

Asiste en calidad de asesor de la sección sindical CGT Adrián Monleón.

Secretaria del acta: Alejandra Mañueco Boto.

Se inicia la sesión designándose como moderador a José M.^a Martín-Montalvo Vera.

Analizado el anexo VII del XVII Convenio colectivo Tragsa: «disposiciones específicas para el personal adscrito a los servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas y BRIF» se acuerda:

Que el salario 2011 de los especialistas y emisoristas grupo IV, nivel 3, es de 16.604,55 euros brutos año incluyendo complemento de extinción por importe de 112,14 euros brutos (por cada mes de extinción).

Que el salario del Capataz BRIF, grupo III, nivel, 2 es de 19.275,74 euros brutos año incluyendo complemento de extinción por importe de 224,27 euros brutos (por cada mes de extinción).

Que el complemento de utilización de maquinaria a que se refiere el artículo 31 del anexo VII tiene un importe de 8.57 euros brutos/día de utilización de maquinaria.

Que el personal que presta servicios en Parques Nacionales está dentro del ámbito de aplicación del XVII Convenio colectivo Tragsa.

Que iniciada la sesión de la tarde asiste Rachid Hidra en sustitución de Antonio García Jimenez que, estando debidamente justificado ha tenido que ausentarse.

Finalmente, las partes alcanzan un acuerdo cuyo contenido queda recogido en el texto que se adjunta a la presente acta, denominado «Anexo VII: disposiciones específicas para el personal adscrito a los servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas Y BRIF».

Este anexo VII entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la publicación del texto en el BOE excepto el capítulo relativo a la retribución que entrará en vigor el 1 de enero de 2011.

Se acuerda el inicio de los trámites legales para su publicación.

La redacción se entiende a salvo de posibles rectificaciones que pudieren derivarse de errores tipográficos u omisiones o de precisiones jurídicas.

Por la representación de los trabajadores firman el anexo adjunto don Ángel Hernández Pinilla por MCA-UGT, don Javier Canales Tébar por FECOMA-CC.OO., y don José Verdeguer Balaguer por CGT.

Se levanta la sesión el 23 de marzo de 2011 con la firma de la presente acta.

ANEXO VII

Disposiciones específicas para el personal adscrito a los servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas y BRIF

A continuación se detallan las especificidades del XVII Convenio colectivo TRAGSA para los trabajadores adscritos a los servicios determinados en este Anexo en cada uno de los artículos de dicho Convenio:

Artículo 7. Derecho supletorio.

En cuanto al derecho supletorio aplicable a este colectivo, además de lo establecido en el presente convenio, se estará a lo recogido en las Bases Técnicas del Servicio encargadas por el Ministerio titular del mismo, así como, por las Normas anuales generales

de regulación del despliegue de medios estatales de apoyo (MARM) a Comunidades Autónomas para cobertura nacional de los montes contra incendios forestales.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Se añaden los siguientes puestos de trabajo a los grupos y niveles existentes en el artículo 12 del XVII Convenio:

Grupo I-Nivel 1/2 en función de la titulación aportada:

Jefe BRIF.

Subjefe BRIF.

Preparador físico.

Grupo III-Nivel 2: Capataz BRIF.

Grupo IV-Nivel 3:

Especialista.

Emisorista.

La descripción de las funciones de estos puestos se recogen al final del presente anexo.

Artículo 16. *Otras modalidades de contratación.*

Se añade: Contratos fijos discontinuos.

1.º El contrato fijo discontinuo es el concertado para la realización de las tareas estables, propias de la actividad de la empresa en un mismo lugar y centro de trabajo, de naturaleza cíclica o estacional, que no se repite en fechas ciertas, pero se reitera en el tiempo y en el espacio. En base a ello, adquirirán el carácter de fijo discontinuo los trabajadores adscritos a este servicio de la siguiente forma:

a) En referencia a los trabajadores de alta en el año 2010 en el servicio, se transformarán en fijos discontinuos aquellos trabajadores, cualquiera que sea su grupo profesional, que acrediten haber realizado tres campañas consecutivas de extinción, en BRIF verano, siempre que no hayan sido contratados bajo la modalidad de contrato de interinidad. En el supuesto de que el trabajador acredite tres campañas consecutivas en 2010 y no esté de alta en periodo de prevención se realizará su contrato fijo discontinuo al comienzo de la campaña extinción 2011.

b) A partir del año 2011, la adquisición de la condición de fijo-discontinuo se producirá únicamente una vez realizadas dos campañas consecutivas de extinción. Se exceptúa el periodo en el que se haya prestado servicios bajo la modalidad de contrato de interinidad.

2.º Llamamiento de trabajadores fijos discontinuos.

1. Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a iniciar las actividades para las que fueron contratados, si bien, dado el carácter propio de la actividad, el llamamiento del personal podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse, dentro de cada categoría profesional, por orden sucesivo de antigüedad.

2. El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de manera fehaciente, con una antelación mínima de diez días hábiles, a la fecha del inicio de la Campaña.

Desde la fecha de recepción de dicha notificación, el trabajador dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para comunicar su asistencia al puesto de trabajo. Dicha comunicación deberá realizarse mediante cualquier medio que deje constancia de la misma.

En caso de no recibir contestación en el plazo anteriormente citado, se entenderá que el trabajador renuncia al puesto y que causa baja voluntaria en la Empresa a todos los efectos.

Los plazos de llamamiento y contestación al mismo, se reducirán automáticamente en los supuestos en los que se adjudique a la empresa un servicio sin la antelación suficiente para cumplir con los mismos.

3. La carta de llamamiento deberá recoger, como mínimo, la siguiente información:

Fecha aproximada de inicio de las actividades.

Puesto de trabajo asignado en función al que tuviese en la campaña anterior, siempre que este último figure en la nueva encomienda del servicio realizada por la Administración.

Vacantes conocidas hasta el fin de la campaña anterior, con indicación de la categoría y destino de las mismas.

En el supuesto de que la encomienda del servicio contemplase modificaciones en la ubicación de algún puesto de trabajo con respecto a la Campaña anterior, los trabajadores fijos-discontinuos tendrán preferencia para mantenerse en su destino anterior o para elegir entre los de nueva ubicación.

4. Para constancia del trabajador, al inicio de la correspondiente Campaña y durante veinte días hábiles, se expondrá en el tablón de anuncios de la Empresa, el correspondiente censo de trabajadores fijos discontinuos para que se pueda comprobar que se respeta el orden de antigüedad a que se hizo referencia.

5. En el momento en que el trabajador es llamado para la incorporación de la Campaña de extinción, deberá pronunciarse igualmente en cuanto a la incorporación para la siguiente Campaña de prevención.

6. Los trabajadores que, por cumplir los requisitos establecidos, se transformen sus contratos en fijos discontinuos conservarán las condiciones retributivas que venían percibiendo.

3.º Llamamiento resto de personal: El personal que no tenga carácter de fijo discontinuo se llamará por orden de antigüedad en la empresa.

Artículo 19. *Jornada laboral y horario de trabajo.*

La jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

Periodo de extinción: En el establecimiento de los calendarios laborales, turnos de trabajo y horario de las jornadas en el periodo de extinción se respetarán las siguientes condiciones:

Ningún trabajador realizará trabajos durante más de 12 horas continuadas ni más de 8 horas de extinción de incendios, contabilizadas desde que se incorpore al lugar del incendio hasta que se produzca la retirada del mismo, salvo lo dispuesto en el último párrafo.

A efectos del cómputo de los tiempos máximos de trabajo indicado en el párrafo anterior, no se tendrán en cuenta los periodos de descanso que se deberán realizar para avituallamiento y reposición del trabajador y cuya duración máxima no podrá exceder de 3 horas, sin que sea preciso alcanzar este último límite cuando las características del incendio no lo requieran.

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

Se movilizará, con carácter preferente, a aquellas Unidades que en ese día tengan o hubiesen tenido asignados turnos de trabajo y sólo se procederá a movilizar a las Unidades que estén en periodo de descanso una vez que se hayan movilizado las primeras.

Excepcionalmente y por razones de necesidad, el titular del servicio podrá autorizar la alteración de estos periodos para atender necesidades de emergencia sobrevenidas previa

consulta con el Jefe Brif quién informará sobre el estado de la situación tal y como determinas las Normas anuales generales de regulación del despliegue de medios estatales de apoyo (MARM) a Comunidades Autónomas para cobertura nacional de los montes contra incendios forestales.

En el supuesto de que por causas climatológicas no se pueda realizar el trabajo de campo en este periodo los trabajadores realizarán actividades de formación o de preparación física.

En este periodo las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se computan como horas extras compensándose económicamente como en el XVII Convenio TRAGSA.

Periodo de prevención: Durante este periodo, y en razón a la posibilidad de programación de los trabajos la jornada laboral será continuada, ajustándose el horario entre las 7:00 y las 16:00 horas, de lunes a viernes, en función de las horas de luz solar y condiciones meteorológicas.

El calendario mensual y su distribución serán acordados por la empresa con la Representación Legal de los Trabajadores, para cumplir con los requerimientos-objetivos establecidos para este periodo. En este periodo las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se compensan con tiempo de descanso.

No obstante lo anterior, el citado calendario podrá ser modificado por la empresa a instancias del Titular del Servicio y en razón a las previsiones de riesgo de incendio o, en base al horario solar.

Dentro del cómputo de la jornada, tanto en extinción como en prevención, se incluyen los 20 minutos de descanso.

Si se originase algún incendio durante este periodo, los trabajadores están obligados a acudir a su extinción, siempre que así lo ordene la Dirección del Servicio.

En el supuesto de que por causas climatológicas no se pueda realizar el trabajo en este periodo no se recupera el tiempo perdido por esta causa.

En este periodo las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se computan como horas extras compensándose como tiempo de descanso tal y como determina el XVII Convenio TRAGSA a razón de una hora y 45 minutos.

Disponibilidad: Para los casos de emergencia, se establece que todos los trabajadores del Servicio BRIF del territorio nacional que no se encuentren disfrutando de su período de descanso semanal, se considerará que están en situación de disponibilidad, entendiéndose por tal la disposición para incorporarse a realizar las tareas de extinción de incendios forestales en un tiempo no superior a 90 minutos a contar desde el momento en que sean requeridos para ello.

Artículo 22. *Cambio de turnos.*

1. Se permitirá, únicamente en las categorías BRIF y especialista, un máximo de dos cambios de día de trabajo y de turno al mes solicitados por el interesado y otros dos que le soliciten a él, debiendo ser entre trabajadores de la misma categoría profesional, que pertenezcan a la misma base.

Dichos cambios no serán acumulables a meses sucesivos y la solicitud de los mismos deberá formularse por escrito, con dos días de antelación salvo causa justificada, haciendo entrega del escrito al capataz, en el que se especifiquen los días permutados, los días trabajados por cada uno y las firmas de los trabajadores implicados en dichos cambios.

Los cambios computan a ambos intervinientes, ya que los cambios se producen cuando hay un acuerdo bilateral entre ambos intervinientes. En ningún caso se podrán acumular más de cuatro días libres consecutivos por dichos cambios, incluidos los días de descanso.

2. La empresa modificará los cambios de turnos establecidos, durante el periodo de extinción, cuando los trabajadores se vean obligados a prolongar su jornada con ocasión de acudir a un incendio, de manera que de acceder al cambio de turno, no respetaría el descanso entre jornadas.

Artículo 24. Vacaciones.

El personal afectado por este anexo tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables proporcionales al tiempo de contratación del año.

Las vacaciones podrán disfrutarse en dos periodos, uno elegido por la empresa y el segundo por los trabajadores, ambos en el periodo de prevención.

La empresa tendrá derecho a fijar hasta el cincuenta por ciento del total de los días de vacaciones del trabajador.

El personal disfrutará de tres días laborables, por año completo de prestación de servicio, de permiso remunerado en período de prevención, sin que ello pueda menoscabar las necesidades del servicio. Los trabajadores que no presten servicios para la empresa desde el 1 de enero del correspondiente año, disfrutaran de la parte proporcional de estos tres días que les corresponda en función al tiempo de prestación de servicios en este año natural.

Artículo 26. Promoción Interna.

Será aplicable el procedimiento de promoción interna, entre puestos de trabajo determinados en el presente anexo, establecido en el artículo 26 del XVII Convenio, dando prioridad, en todo caso, al concurso de traslados en la cobertura de vacantes en las distintas BRIF.

Cobertura de plazas en el servicio: Los puestos de personal fijo que queden vacantes o aquellos de nueva creación dentro del presente servicio, serán cubiertos prioritariamente mediante el Concurso de traslados.

La Comisión de Promociones valorará aquellas solicitudes que reúnan, como mínimo los siguientes requisitos:

Personal fijo.

Número de campañas en extinción.

Titulación o formación necesaria para el desempeño del puesto.

Superación de las pruebas correspondientes para la incorporación a la campaña correspondiente.

Dadas las peculiares características del Servicio, la cobertura de vacantes y de puestos de nueva creación, se realizará siempre en los periodos de prevención, pudiendo en caso de necesidad de cobertura de puestos en periodo de extinción realizar las contrataciones bajo la modalidad de contrato de interinidad que precisen para mantener la operatividad del servicio o proceder a su cobertura provisional mediante la asignación de trabajos de diferente categoría.

En ninguno de los supuestos contemplados en el párrafo anterior, el trabajador contratado o designado para la cobertura de tales vacantes consolidará derecho alguno sobre la plaza así temporalmente cubierta.

Artículo 27. Conceptos retributivos.

Se incluyen en el apartado 1.B, los siguientes complementos salariales:

B.8 (queda redactado como sigue): Plus conducción: los especialistas que conduzcan vehículo de empresa para transportar el personal percibirán, por el mencionado concepto, la cantidad de 5 euros brutos diarios.

B.10 Complemento de extinción: Aquel complemento percibido por los trabajadores con participación directa en la extinción, cuya finalidad es retribuir las posibles situaciones de turnicidad, disponibilidad y peligrosidad. Dicho complemento está incluido en la retribución total bruta anual.

B.11 Complemento de función: Aquel complemento que perciben los Jefes y Subjefes BRIF en periodo de extinción.

Artículo 29. *Plus de antigüedad.*

Se introduce la siguiente modificación:

A fecha 31/12/2010 le será liquidada la antigüedad a las personas del colectivo BRIF, que la viniesen percibiendo, pasando consiguientemente a cobrarla de acuerdo con el nuevo sistema de plus de antigüedad regulada en el presente XVII Convenio Colectivo, las cantidades percibidas actualmente concedidas en concepto de antigüedad se percibirán en concepto de salario *ad personam*.

Artículo 31. *Salario ad personam.*

Todo aquel personal adscrito al servicio BRIF, que venga percibiendo percepciones salariales fijas brutas anuales por encima de las tablas del anexo II del presente Convenio Colectivo que le son de aplicación, a saber, grupo I, nivel 1 y 2, grupo III nivel 2 y grupo IV nivel 3, tendrán garantizado un salario *ad personam*, con carácter individual y mientras esté contratado por la empresa, por la diferencia existente.

Se respeta como condición más beneficiosa el complemento de utilización de maquinaria.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que con posterioridad se reincorpore a la empresa, no devengará el salario *ad personam* que pudiera tener reconocido con anterioridad a la extinción de su contrato.

En los supuestos legales de suspensión de su contrato de trabajo se conserva dicho salario *ad personam*.

Artículo 35 bis. *Puntos de recogida y punto de encuentro.*

Para aquellas bases que así lo tuviesen establecido a la entrada en vigor del presente título, la empresa mantendrá los puntos actuales de recogida del personal para su traslado hasta el punto de encuentro.

El tiempo empleado en el desplazamiento desde el punto de recogida hasta el punto de encuentro no será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Se entiende por punto de encuentro, con carácter general, la Base BRIF (excepto en aquellos casos en que esté establecido otro diferente antes de la entrada en vigor del presente título).

A efectos del cómputo de la jornada, la misma se iniciará y finalizará en el punto de encuentro y/o en el lugar de pernocta designado por la empresa en caso de que los trabajadores se encuentren desplazados.

En los casos de reducción de jornada, cuando el horario del trabajador no coincida con el del transporte colectivo dispuesto por la empresa, aquel deberá desplazarse con sus propios medios hasta el punto de encuentro o hasta el tajo, tanto a la incorporación al trabajo como a la salida del mismo.

Artículo 45 y 46. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto diferente al que viene desempeñando, no pudiendo permanecer en esta situación por un período superior a tres meses.

El resto de la regulación establecida en estos artículos en el XVII Convenio, será de completa aplicación para el personal adscrito a este servicio.

Movilidad geográfica: Considerando que la movilidad en la prestación del servicio es una característica intrínseca de la actividad regulada en este título, por necesidades de extinción de incendios forestales, existirá disponibilidad absoluta de las BRIF de todo el territorio nacional para desplazarse a cualquier punto destino, ya sea nacional o internacional, de conformidad con las instrucciones del titular del servicio.

En estos casos la empresa vendrá obligada a facilitar el alojamiento y la manutención.

Artículo 69. *Faltas graves.*

Se introducen las siguientes faltas específicas:

- q) La utilización de los EPIs proporcionados por la empresa fuera de la jornada y lugar de trabajo.
- r) El no estar localizable en los períodos de disponibilidad según cuadrante.
- s) La negativa a ser desplazado en los medios de transporte aéreo en los casos que sea necesario para la normal realización del servicio, cuando haya realizado curso de formación al respecto.

Condiciones médico-físicas indispensables para el desempeño de la actividad propia del Servicio. Segunda actividad.

1. Con independencia de los conocimientos profesionales establecidos para cada categoría en el momento de su contratación, todos los trabajadores adscritos a este Servicio, deberán realizar obligatoriamente y con periodicidad anual los correspondientes reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física que determinen su idoneidad para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo. Las pruebas físicas de aptitud son las que determine el Ministerio cumpliendo las recomendaciones del CLIF u organismo competente.

2. Los trabajadores efectuarán el reconocimiento médico y las pruebas físicas antes del inicio de campaña de extinción.

En el supuesto en que el trabajador no superare el reconocimiento médico, pasará a situación de excedencia voluntaria especial.

Dicha situación a que pasa el trabajador por la no superación de las pruebas necesarias para la prestación de los servicios, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En caso de que se determinase la falta de aptitud de un trabajador fijo o fijo discontinuo para la realización de las funciones propias de su puesto de trabajo por no superar las pruebas físicas, se procederá a repetirlas transcurridos al menos quince días desde la realización de las primeras.

Si en esta segunda ocasión, el trabajador tampoco resultase apto, el mismo pasará a situación de excedencia especial, hasta el inicio de la siguiente campaña de prevención, siempre que reúna las condiciones de aptitud para realizar tareas preventivas o en caso contrario continuará en dicha situación de excedencia especial por un periodo máximo de dos años teniendo derecho a ser llamado en la siguiente campaña de extinción para la realización de los correspondientes reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física.

Si el trabajador resultare no apto en esta segunda campaña de extinción, la empresa podrá rescindir su contrato de trabajo abonando las indemnizaciones legales.

3. En el caso de los trabajadores de nueva incorporación, entendiéndose por estos también aquellos trabajadores que ya prestaron servicio en campañas anteriores mediante un contrato temporal, la superación tanto del reconocimiento médico como de las pruebas de aptitud física será requisito imprescindible para la formalización del contrato de trabajo.

4. Si en la fecha acordada para realizar las pruebas médico-físicas un trabajador, fijo o fijo-discontinuo, se encontrase en situación de incapacidad temporal, este conservará su derecho al puesto de trabajo mientras dure la situación de incapacidad, período durante el cual la vacante será cubierta por personal con contrato de interinidad.

Una vez que el trabajador se encuentre en situación de alta médica deberá comunicarlo a la Empresa en los plazos establecidos legalmente, quedando obligada la misma a citar al trabajador para la realización de las pertinentes pruebas de aptitud en el plazo de un mes desde la fecha del alta.

Segunda actividad:

1. Se entiende por segunda actividad la situación en que se encuentran aquellos trabajadores mayores de 50 años que, por razones de edad o condicionantes físicos o

psíquicos sobrevenidos, siempre que no comporten la declaración de invalidez permanente o gran invalidez no pueden realizar labores directas de extinción de fuegos.

Para poder pasar a esta segunda actividad el trabajador deberá tener la condición de fijo o fijo-discontinuo.

Al trabajador que reuniendo la condición de la edad, no supere por segunda vez las pruebas necesarias para el desempeño de su puesto se le ofrecerá la incorporación a aquellos otros puestos vacantes del mismo Grupo y Nivel, para los que no se requiera la mencionada aptitud, todo ello siempre que el trabajador tuviese la correspondiente cualificación profesional para desempeñarlo, con obligación de presentarse, anualmente, a las pruebas físicas.

Durante las dos primeras campañas de extinción, si continuase sin superar las pruebas, el trabajador podrá optar entre continuar en la segunda actividad o la extinción contractual con una indemnización de veinticinco días por año de servicio.

2. Al trabajador fijo que tras sufrir un accidente laboral prestando sus servicios para la empresa en campaña de extinción resulte incapacitado para el desempeño de su puesto en extinción, se le ofrecerá la incorporación a la siguiente campaña de prevención, siempre que hubiere vacante y siempre que reúna las condiciones de aptitud para realizar tareas preventivas. En caso contrario, se le ofrecerá la incorporación a aquellos otros puestos vacantes del mismo grupo y nivel de otra actividad, todo ello siempre que el trabajador reúna las condiciones de aptitud y tuviese la correspondiente cualificación profesional para desempeñarlo.

Artículo 78. *Formación profesional.*

Les será de aplicación en su totalidad, sin embargo la formación para este colectivo reviste carácter obligatorio.

Una vez realizado el llamamiento y contratado el personal de nuevo ingreso con carácter previo al inicio de cada campaña, se procederá realizar la formación precisa y adecuada incluyendo la formación relativa a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, dirigida a los diferentes puestos que forman las Brigadas.

Los trabajadores vendrán obligados a la asistencia a los cursos que se les impartan dentro del horario de trabajo y a su adecuado aprovechamiento, equiparándose la inasistencia injustificada a los cursos de formación a las faltas de asistencia al trabajo, a efectos sancionadores y de merma de la retribución en la proporción que corresponda.

Disposición adicional cuarta. *Expectativas:*

La presente disposición sólo será aplicable al personal del grupo I del presente anexo que reúna las condiciones requeridas en la misma a la entrada en vigor del presente XVII Convenio colectivo.

Equipos de protección individual incendios forestales

Campaña de verano	Campaña de invierno	Tratamientos preventivos
Buzo Ignífugo.	*	Pantalón o zahón de seguridad para motosierra y desbrozadora.
Bota de extinción con plantilla anticalórica.	*	Guantes de seguridad para motosierra.
Guantes de extinción.	*	Guantes de protección para riesgos mecánicos.
Casco.	*	Botas de seguridad para trabajos forestales.
Cubrenucas.	*	Botas de seguridad para motosierra.
Braga cubrecuellos.	*	Cinturón lumbar.

Campaña de verano	Campaña de invierno	Tratamientos preventivos
Gafas estancas de extinción.	*	Casco de seguridad con protecciones auditivas y pantalla facial.
Gafas de protección de montura universal.	*	Gafas de protección de montura universal.
Mascarilla autofiltrante.	*	
Protectores auditivos.	*	
Equipos de protección individual propios del puesto de trabajo de motoserrista.	*	
	Parka ignífuga. Botas de extinción con plantilla anticalórica y membrana. Camiseta térmica ignífuga.	

Prendas de trabajo incendios forestales

Campaña de verano e invierno	Tratamientos preventivos
Calzado deportivo.	Mono de trabajo.
Cinturón.	Camiseta de trabajo.
Pantalón corto de deporte.	Forro polar.
Chandal.	Parka.
Camiseta de algodón.	Traje impermeable.
Trinchas.	
Botiquín de primeros auxilios.	
Linterna frontal.	
Cantimplora con funda o mochila de hidratación.	

ANEXO I BIS

Requisitos y descripción puesto de trabajo de personal adscrito a servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas y BRIF
Grupo I. Nivel I/2.
Jefe/Subjefe BRIF:

Requisitos: Titulación universitaria superior (Nivel I) o media (Nivel 2) Ingeniero de Montes o titulación de Ingeniero Técnico Forestal.

Curso básico de incendios forestales por cualquiera de sus Colegios Profesionales.

Carnet de conducir B1.

Descripción puesto:

Periodo de extinción.

Jefe BRIF:

Responsable de la organización y gestión administrativa de la unidad.

Responsable del control y transmisión de datos a la empresa, en cuanto a temas relacionados con: bajas, accidentes laborales, horas de vuelo, nº de descargas, actuaciones de la BRIF, desarrollo del incendio, control de gastos y cualquier otra información necesaria que demande la empresa para el control y gestión de la Unidad.

Confeccionar y planificar la jornada laboral: trabajos diarios, formación entrenamientos.

Deberán llevar el control exhaustivo sobre la gestión del personal de la Base.

Coordinará las labores del técnico subjefe BRIF y preparador físico.
Deberá guardar confidencialidad en todas sus acciones no pudiendo utilizar la información y documentación recibida más que para sus fines en la empresa.

Responsable directo de la Unidad, cuidando de que se encuentre operativa una vez establecida la alarma.

Dirigir la intervención de su Unidad operativa en las tareas de extinción.

Asumir las funciones, si procede, de dirección de los trabajos de extinción en el primer ataque, en coordinación con el plan de emergencias de incendios, hasta la llegada al incendio del director de extinción.

En las misiones de extinción que le sean encomendadas, tendrá presente siempre el mantenimiento de las condiciones de seguridad del personal a su cargo, anteponiendo esta premisa a cualquier otra demanda.

Subjefe BRIF:

Apoyará al jefe BRIF en todas sus funciones coordinando con él el desempeño de las suyas.

Sustituirá al jefe BRIF en su ausencia y por tanto deberá, asumir durante esos momentos todas y cada una de las funciones descritas en el punto anterior.

En periodo de prevención:

Transmitir a los capataces BRIF, de manera clara y concisa las labores a realizar por el resto del personal, siguiendo las instrucciones de la empresa y controlará personalmente el trabajo desarrollado.

Responsable de la formación de su Unidad.

Participar en los procesos formativos sobre defensa contra incendios forestales que le encargue la Empresa.

Podrá colaborar, a petición de la Administración Autonómica, en el proceso de investigación y determinación del punto del origen de los incendios producidos en su zona de actuación y colaborará con los Organismos responsables en el procedimiento de determinación de causas.

Responsable de la planificación de la quemas controladas que se le encarguen, de la dirección de su equipo y participará en la ejecución, si el servicio lo requiere.

Asesorará y colaborará con los propietarios rurales o las distintas administraciones, para que las quemas autorizadas por la Comunidad Autónoma se realicen con las condiciones de seguridad correspondientes.

Será el responsable del asesoramiento y planificación de trabajos de selvicultura preventiva, tales como áreas y fajas cortafuegos, desbroces mecánicos y manuales, eliminación de residuos de cortas y desbroces, caminos de penetración, puntos de agua, etc., que se le soliciten.

En colaboración con las Comunidades Autónomas, en su caso, será el responsable de los cometidos de transferencia de conocimientos relacionados con la prevención de incendios forestales, ante agricultores, ganaderos propietarios de cotos de caza y selvicultores en la zona de actuación que se le encargue.

Preparador físico:

Requisitos: licenciatura en ciencias de la educación física y el deporte o la diplomatura de magisterio de la educación física.

Carnet de conducir B1.

Descripción puesto:

Responsable de planificar y hacer el seguimiento y supervisión de las actividades encaminadas a la formación física (teoría, preparación en gimnasio, pruebas físicas de todo tipo, mediciones de esfuerzos y más en tareas básicas del puesto a desempeñar....), así como recoger toda la información e incidencias que se produzcan en este sentido.

Realizará, las pruebas y ensayos necesarios para la toma de muestras y mediciones de parámetros útiles para el seguimiento y control de los factores biomédicos y ambientales que influyen en las condiciones de trabajo del personal del servicio.

Durante su permanencia en incendios acatará en todo momento las instrucciones del técnico BRIF.

En época de prevención, realizará un plan de entrenamiento para cada brigada, acordado con los técnicos jefes, de modo que se compatibilizará con las labores de prevención encomendadas.

Grupo III.N2

Capataz BRIF:

Requisitos: Titulación de capataz forestal o equivalente, con al menos 3 campañas de actuación en la extinción de incendios forestales, El personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se les exigirá titulación para el desempeño de su función.

Carnet de conducir B1.

Descripción puesto:

Organizar, distribuir y controlar el trabajo de las cuadrillas en las labores tanto de extinción como de prevención, así como las encaminadas a la formación tanto prácticas como teóricas, siguiendo las pautas e instrucciones recibidas por el técnico responsable, y transmitiendo las mismas al personal subordinado.

Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación que la empresa le proporcione.

Supervisar el adecuado uso del material asignado a él y a su cuadrilla, así como repartir y gestionar dicho material.

Podrá puntualmente hacer uso de herramientas y maquinaria destinada a los especialistas BRIF.

Responsable de trasladar a la cuadrilla en los VTT, desde el inicio hasta la finalización de la jornada de trabajo, tanto en la campaña de extinción como en la de prevención.

Velará por la seguridad y salud de los componentes de su unidad, así como por el cumplimiento de las normas de seguridad.

Controlar que la unidad esté al completo en cuanto a sus componentes.

Será conocedor de las técnicas de extinción y manejo de unidades en el combate de incendios forestales. Así mismo tendrá los conocimientos necesarios en selvicultura, aprovechamientos forestales y maquinaria precisos para el desarrollo de su trabajo como capataz en preventivos.

Durante el periodo de prevención:

Participarán en los procesos formativos en extinción de incendios forestales que le encargue la empresa.

Será el encargado de la ejecución de la quema controlada que se le encargue, bajo la dirección del técnico, y participará en su ejecución si el servicio lo requiere.

Participará en el asesoramiento y colaboración con los propietarios rurales o las distintas administraciones, para que las quemas controladas autorizadas por la Comunidad Autónoma se realicen con petición de permiso, bajo control y condiciones de seguridad.

Participará, bajo la supervisión del técnico, en el asesoramiento y ejecución de trabajos de selvicultura preventiva, tales como áreas y fajas cortafuegos, desbroces mecánicos y manuales, eliminación de residuos de cortas y desbroces, caminos de penetración, puntos de agua, etc., que se le soliciten.

Participará, bajo la dirección y supervisión del técnico, en los cometidos de transferencia de conocimientos relacionados con la prevención de incendios forestales, ante agricultores, ganaderos propietarios de cotos de caza y selvicultores en la zona de actuación que se le encargue.

Grupo IV.N3

Emisorista BRIF:

Requisitos: No precisa ninguna titulación o curso especial.

Descripción del puesto:

Atender las comunicaciones por radio y telefónicas entre la Base, la Empresa y la Administración. Velará por el buen mantenimiento del equipo de comunicaciones y por ello avisará al técnico o a la persona competente, en el caso de alguna anomalía en los equipos.

Mantener en perfecto estado los equipos de comunicaciones y de localización dispuestos y otros que el técnico determine, para las salidas a incendios.

Trabajar conjuntamente con la tripulación de los medios aéreos y los técnicos, en la recopilación de datos de vuelo y datos atmosféricos así como de todos aquellos que puedan ser útiles a la hora de la extinción de un incendio (puntos de agua, coordenadas, rumbos, puntos de repostaje...).

En caso de emergencia y de salidas por incendios, será el responsable de comunicar a los familiares de los trabajadores que así lo indiquen, esta situación, a fin de evitar preocupaciones innecesarias.

Proporcionar el día anterior, al capataz BRIF entrante en turno, cualquier variación que se haya producido en cuanto a modificación de horarios, de composición de cuadrillas...

Todas las labores administrativas que estime necesarias el jefe BRIF.

Responsable de llevar un libro diario de comunicaciones recibidas y emitidas.

En el periodo de prevención, actuará de igual forma que un especialista BRIF, asumiendo íntegramente sus funciones, a excepción de su participación en emergencias.

Especialista BRIF:

Requisitos: ESO.

El personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se les exigirá titulación para el desempeño de su función.

Descripción del puesto:

Efectuar su trabajo primordialmente con esfuerzo físico, además deberá ser capaz de manejar maquinaria auxiliar de obras forestales, tales como motosierras, motodesbrozadoras, etc..., al tiempo que es conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos y de las herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos.

Será conocedor de las técnicas y trabajos de extinción, herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos. Deberán ser conocedores de la técnica y por tanto podrán colocar el helibalde en el helicóptero.

Será el responsable de la correcta utilización y mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su equipo de protección individual EPI.

Por necesidades del servicio, podrá conducir los vehículos dispuestos por la empresa, siempre que esté en posesión de los permisos necesarios para ello.

Participarán en las labores de mantenimiento ordinario de Base que se dispongan, siempre y cuando tengan la formación suficiente para ello, especialmente en materia de seguridad y salud, e informarán a sus superiores de todos aquellos aspectos relevantes que influyan en el desarrollo de la actividad del servicio.

En lo no regulado en las especificidades del colectivo BRIF recogidas en los artículos anteriores se aplicará el XVII Convenio colectivo TRAGSA, con la excepción de los siguientes artículos:

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas: No aplicable.

Artículo 12. Clasificación profesional: No aplicable.

Artículo 13. Estabilidad en el empleo. No aplicable.

- Artículo 15. Contrato fijo de obra: No aplicable.
Artículo 19. Jornada de trabajo. No aplicable.
Artículo 20. Tipos de jornada. No aplicable.
Artículo 21. Turnos. No aplicable.
Artículo 22. Horario. No aplicable.
Capítulo VI. Concepto y estructura de las percepciones económicas (del artículo 27 al 43), Será aplicable lo dispuesto en este capítulo a excepción de los siguientes conceptos:
Artículo 31. Salario ad personam. No aplicable.
Artículo 32. Plus de riesgo. No aplicable.
Artículo 35. Residencia laboral. No aplicable.
Artículo 37. Media dieta y dieta completa No aplicable.
Artículo 38. Gastos de manutención No aplicable.
Artículo 39. Plus de desplazamiento No aplicable.
Artículo 40. Plus de conducción No aplicable.
Artículo 42. Plus ayuda comedor No aplicable.
Artículo 45. Trabajos de puesto superior: No aplicable.
Artículo 57 y 58. Fondo para asuntos asistenciales: No aplicables hasta 1/01/2011.
Artículo 63. Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa: No aplicable.
Artículo 76. Prendas de trabajo y seguridad: No aplicable.
Disposición adicional quinta. No aplicable.
Disposición adicional sexta. No aplicable.
Disposición transitoria segunda. No aplicable.
Disposición transitoria cuarta. No aplicable.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10646 *Resolución de 11 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se contiene el acuerdo de revisión parcial del Anexo VII del Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, SA (TRAGSA).*

Visto el Acta en la que se contiene el acuerdo de revisión parcial del Anexo VII del Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA) (Código del convenio: 90005002011981), que fue suscrita con fecha 1 de diciembre de 2017 por la Comisión Negociadora integrada, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO, UGT, CSIF y CGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión de Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ANEXO VII DEL XVII CONVENIO COLECTIVO TRAGSA 2010-2013

Anexo que regula las disposiciones específicas para el personal adscrito al Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales (Servicio de Brigadas de Refuerzo de Incendios Forestales –BRIF–, Servicio de Brigadas de Labores Preventivas –BLP– y Servicio de Equipos de Prevención Integral de Incendios Forestales –EPRIF–).

Preámbulo

El dispositivo operativo del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, (Servicio de Brigadas de Refuerzo de Incendios Forestales –BRIF–, Servicio de Brigadas de Labores Preventivas –BLP– y Servicio de Equipos de Prevención Integral de Incendios Forestales –EPRIF–) dependiente del actual Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA), se configura como un Servicio público universal creado para atender emergencias por incendios forestales por razones de interés público.

Desde su creación en el año 1992, las competencias y necesidades del MAPAMA en relación a este Servicio han variado.

Durante todos estos años tanto por parte de la Empresa como del propio personal del colectivo se ha apostado por mejorar el Servicio, no cesando nunca en el empeño de hacer llegar la necesidad de esa mejora a los distintos estamentos y gestores de los que

es dependiente el Servicio, apoyándose para ello en asociaciones y sindicatos que desde el primer momento han apoyado y han visto justificada la necesidad de realizar labores preventivas, de cara a minimizar los riesgos que derivan de los incendios forestales, cuando estos tienen lugar.

Este operativo ha tenido una importante evolución, mejorándose la operatividad del mismo y la profesionalización de los trabajadores que forman parte del colectivo, dotándoles de una estabilidad en cuanto a las relaciones laborales que se concretó, en su momento, en la firma del Anexo VII del XVII Convenio Colectivo de Tragsa. Este marco de estabilidad ha permitido al operativo, por un lado, crecer en la experiencia profesional del mismo, en su eficacia y eficiencia, así como introducir mejoras en la formación y la prevención de riesgos laborales.

Destacar la desaparición del carácter eventual y temporal inicial en el que intervenía el colectivo, tan solo en unas épocas determinadas del año, confirmándose la necesidad y conveniencia de la prestación de diferentes servicios por el conjunto del personal que compone las unidades, a lo largo del año, a través de trabajos en labores selvícolas preventivas, colaborando con las Administraciones Autonómicas tal y como se venía demandando por el colectivo a lo largo de los años, y además implementándose con nuevas funciones divulgativas y educativas y atendiendo a su labor primigenia y principal, que es dar apoyo y colaborar con los dispositivos autonómicos en las labores de extinción de incendios forestales.

Las dificultades de gestión de un operativo extenso y disperso por el territorio han sufrido por tanto, notables modificaciones debidas a las nuevas necesidades del titular del mismo, de la Administración General del Estado, y de las Comunidades Autónomas, dando respuesta a la actual tipología de los incendios forestales.

En relación a lo anterior y dado que los incendios forestales han perdido su carácter estacional en determinadas épocas del año y cada vez es más acusada su presencia a lo largo de los 12 meses del año, se hace necesario contemplar en su conjunto un nuevo escenario en el que se requiere de una disponibilidad fuera de las campañas de incendios forestales, durante la cual se mantiene la importancia de realizar labores selvícolas preventivas así como la función primordial de colaboración en la extinción de los IF, tanto de forma helitransportada, como terrestre si fuese necesario.

Tanto por parte de la Empresa como del colectivo, como muestra de su intención de seguir progresando, mejorando y ofreciendo un servicio de mayor calidad, se entiende dicha disponibilidad como necesaria y de vital importancia, siendo un paso más de cara a la profesionalización, aun considerándose un gran inconveniente en cuanto a la conciliación de la vida personal y familiar.

Además, dentro de esta misma necesidad de reorganización, se ha considerado adecuado establecer unos nuevos puestos no operativos dentro del Servicio que permitan mejorar la respuesta ante las emergencias por incendios forestales, realizando funciones auxiliares y de apoyo, dotando al dispositivo de mayor autonomía y operatividad en las actuaciones en incendios forestales.

En definitiva, el presente documento nace como una necesidad de adaptación de los sistemas de trabajo existentes con el fin de adecuarlos y dar respuesta a la evolución del colectivo y de sus actividades, así como de responder adecuadamente a los nuevos retos y necesidades que suponen la nueva generación de incendios forestales.

A tenor de lo anterior, con la regulación del presente Anexo VII del XVII Convenio Colectivo de Tragsa, se pretende, precisamente, dar cobertura a todas las circunstancias expuestas adecuando las condiciones laborales de los trabajadores a los requerimientos del Servicio del que es titular el MAPAMA.

El presente Anexo para su vigencia, está sometido al cumplimiento de las condiciones impuestas a Tragsa por ser una sociedad mercantil pública estatal, quedando por lo tanto todo lo acordado sujeto a la normativa específica en materia de negociación colectiva, gasto de personal y régimen de autorizaciones establecido en la normativa presupuestaria y de aplicación al sector público.

CAPÍTULO I

Regulación de Cuestiones Generales, de Gestión y Organización

El Servicio prestado por Tragsa tiene como objetivo dar una respuesta eficaz y eficiente, con la máxima operatividad posible a la encomienda requerida por el Ministerio competente, por tanto, es preciso que la regulación de las condiciones laborales del colectivo que presta el Servicio, dé una respuesta satisfactoria a los requerimientos y características técnicas del encargo así como las normas anuales generales de regulación del despliegue de medios estatales de apoyo a Comunidades Autónomas para la cobertura nacional de los montes contra incendios forestales.

Lo recogido en el presente articulado pasará a integrarse en el XVII Convenio Colectivo TRAGSA como Anexo VII sustituyendo en su totalidad el Anexo VII anterior.

A continuación se detallan las especificidades del XVII Convenio Colectivo TRAGSA para los trabajadores adscritos a los Servicios determinados en este Anexo en cada uno de los artículos de dicho Convenio.

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

La presente normativa regula las condiciones laborales del personal de la Empresa de Transformación Agraria, S.A (TRAGSA) adscrita al Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, (Servicio de Brigadas de Refuerzo de Incendios Forestales –BRIF–, Servicio de Brigadas de Labores Preventivas –BLP– y Servicio de Equipos de Prevención Integral de Incendios Forestales –EPRIF–), conforme a los grupos profesionales y puestos definidos en el presente Anexo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

La presente normativa resulta de aplicación a todos los lugares de trabajo donde presten servicios los trabajadores afectados por el ámbito funcional y personal.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

Lo establecido en el presente Anexo VII, tendrá la misma vigencia y duración que el Convenio Colectivo del que forma parte, salvo en aquellas materias en las que se regule una vigencia y duración específica.

La aplicación de lo pactado en el presente Anexo se producirá tras su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, las partes podrán pactar que la aplicación de alguna de las materias aquí recogidas se produzca antes. En todo caso, para la validez y aplicación de este pacto, será necesario haber obtenido previamente todas las autorizaciones e informes requeridos legalmente por ser empresa del sector público así como la aprobación del modificado de la encomienda del Servicio que incluya, entre otros, lo pactado en este acuerdo, específicamente, lo relativo al Sistema de Disponibilidad, creación del puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico y la incorporación de un Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de incendios forestales BRIF.

Dado que el Servicio del colectivo al que resulta de aplicación este Anexo, tiene su origen en una encomienda de la Administración, en el supuesto de existir una alteración en los requerimientos operativos del Servicio que afectase a las condiciones laborales, por su modificación o por una nueva encomienda, las partes se comprometen a iniciar un nuevo proceso de negociación parcial de los aspectos que procediese.

El presente articulado pasará a integrarse en el XVII Convenio Colectivo TRAGSA como Anexo VII sustituyendo en su totalidad el Anexo VII anterior.

Artículo 4. *Condición más beneficiosa y Compensación y Absorción.*

Resultarán de aplicación los artículos relativos a condición más beneficiosa, compensación y absorción recogida en los artículos 9, 10 y 11 del XVII Convenio Colectivo de Tragsa.

A título enunciativo, se considerará como condición más beneficiosa, con carácter individual y mientras permanezca contratado por la empresa, los devengos económicos percibidos por los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Anexo tuvieran reconocido un «complemento *ad personam*» o un complemento de «antigüedad consolidada» derivados ambos, de la entrada en vigor del XVII Convenio Colectivo Tragsa 2010-2013. En los supuestos de extinción del contrato por cualquier causa, el trabajador que con posterioridad se reincorpore a la empresa, no devengará estos conceptos que tenía reconocidos con anterioridad a la extinción de su contrato. En los supuestos legales de suspensión del contrato de trabajo se conserva dicho salario *ad personam*.

Artículo 5. *Modalidades de contratación.*

1.º La contratación temporal se realizará de conformidad a la legislación vigente y de acuerdo a lo establecido en el presente acuerdo.

2.º El contrato fijo discontinuo es el concertado para la realización de las tareas estables, propias de la actividad de la empresa en un mismo lugar y centro de trabajo, de naturaleza cíclica o estacional, que no se repite en fechas ciertas, pero se reitera en el tiempo y en el espacio. En base a ello, adquirirán el carácter de fijo discontinuo los trabajadores adscritos a este Servicio conforme a la jurisprudencia y normativa vigente.

El llamamiento de trabajadores fijos discontinuos se desarrollará según se expone:

A) Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a iniciar las actividades para las que fueron contratados, si bien, dado el carácter propio de la actividad, el llamamiento del personal podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse, para cada puesto y/o Base, por orden sucesivo de antigüedad.

B) El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de manera fehaciente, con una antelación mínima de 10 días hábiles, a la fecha del inicio de la campaña.

Desde la fecha de recepción de dicha notificación, el trabajador dispondrá de un plazo de 5 días hábiles para comunicar su asistencia al puesto de trabajo. Dicha comunicación deberá realizarse mediante cualquier medio que deje constancia de la misma.

En caso de no recibir contestación en el plazo anteriormente citado, se entenderá que el trabajador renuncia al puesto y que causa baja voluntaria en la Empresa a todos los efectos, salvo acreditada justificación de no poder realizar la contestación en el plazo citado.

Los plazos de llamamiento y contestación al mismo, se reducirán automáticamente en los supuestos en los que se adjudique a la empresa un Servicio o se comunique el inicio sin la antelación suficiente para cumplir con los mismos.

C) La carta de llamamiento deberá recoger, como mínimo, la siguiente información: Fecha aproximada de inicio de las actividades y puesto de trabajo asignado en función al que tuviese en la campaña anterior siempre que este último figure en la nueva encomienda del Servicio realizada por la Administración.

En el supuesto de que la encomienda del Servicio contemplase modificaciones en la ubicación de algún puesto de trabajo con respecto a la campaña anterior, los trabajadores fijos-discontinuos de esa Base tendrán preferencia para mantenerse en su destino anterior o para elegir entre los de nueva ubicación.

D) Para constancia del trabajador, al inicio de la correspondiente campaña y durante 20 días hábiles, se expondrá en el tablón de anuncios de la Empresa, el correspondiente censo de trabajadores fijos discontinuos para que se pueda comprobar que se respeta el orden de antigüedad a que se hizo referencia.

E) Los trabajadores que, por cumplir los requisitos establecidos, transformen sus contratos en fijos discontinuos conservarán las condiciones retributivas que venían percibiendo.

F) Resto de personal: El personal que no tenga carácter de fijo discontinuo, se incorporará según determina la normativa laboral, siempre que reúna los requisitos necesarios para cubrir el puesto, por orden de antigüedad en el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

Artículo 6. *Sistema de Organización del Trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Anexo y a la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo, a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, respetando la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene por objetivo alcanzar en el Servicio, un nivel adecuado de operatividad, eficacia y eficiencia, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, siempre y cuando no repercuta en la buena calidad del Servicio.

Este dispositivo contempla la realización de diferentes Servicios a lo largo de su ejecución, encaminados tanto a la prevención como a la extinción de incendios forestales.

El riesgo de incendios determina la organización y operatividad del Servicio, materializándose en un dispositivo de Extinción de Brigadas de Refuerzo en Incendios Forestales (BRIF) en periodos de alto riesgo, y un dispositivo de labores preventivas, forestales y de mantenimiento en periodo no coincidente con la campaña estival de extinción de incendios forestales (Servicio de BLP y Servicio EPRIF).

La organización se basa en el Servicio de extinción, con la existencia de Bases BRIF repartidas por todo el territorio español, desde las cuales se estructura el dispositivo nacional de extinción, de diferente manera en función del periodo del año, articulándose de tal modo que el personal desempeñe sus funciones por norma general en el ámbito de todos los Servicios que se realizan en una misma Base.

El dispositivo de extinción puede desarrollarse en periodo de alto riesgo de verano (Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF Verano) o bien en periodo de alto riesgo de invierno-primavera (Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF invierno). Ambos Servicios se realizan en régimen de turnos con objeto de dar una respuesta eficaz y eficiente a la posible necesidad de asistencia a la extinción de incendios forestales.

El dispositivo de labores preventivas se caracteriza por realizar actuaciones preventivas a través del Servicio BLP (brigadas de labores preventivas), en el entorno de las Bases BRIF y Servicio EPRIF (equipos de prevención integral de incendios forestales), si bien, en caso de ser necesario, el colectivo también podrá realizar durante este tiempo tareas de extinción de incendios forestales.

Sólo en el caso de que la Base no cuente con Servicio EPRIF asociado, a una parte del personal técnico se le podrá permitir el desplazamiento voluntario a otros Servicios EPRIF repartidos por todo el ámbito nacional, no asociados a ninguna Base BRIF.

Como norma general, en todas las Bases deberá permanecer al menos un Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF fijo discontinuo durante toda la campaña (periodo de prevención y periodo de extinción). Este técnico se determinará por la Empresa. En el supuesto de no existir Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF fijos discontinuos en alguna Base, la empresa organizará el Servicio con los medios que considere.

Los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF adscritos a Bases con Servicios de BLP y EPRIF, y, en su caso, BRIF de Invierno, permanecerán trabajando en la Base en labores preventivas o en labores del EPRIF asociado, organizándose su trabajo de manera que se cubran todos los Servicios, según determine la Empresa. Así mismo, durante la BRIF de Invierno, la Empresa organizará el trabajo de este personal para que el Servicio quede cubierto en todo momento.

En aquellas Bases con Servicios de BLP pero sin labores de EPRIF asociada, al menos uno de los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF fijos discontinuos adscritos a la misma permanecerá trabajando en dicha Base realizando labores preventivas. De manera excepcional, siempre que la Base no cuente con el Servicio EPRIF, la empresa podrá valorar la posibilidad de que el Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF que se mantenga en la Base durante el Servicio de BLP sea un trabajador eventual.

En el caso de las Bases BRIF que en la actualidad no tienen asignados Servicios EPRIF en prevención se les asignase dichos Servicios de EPRIF en un futuro, tal y como se ha indicado en párrafos anteriores, todos los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF adscritos a la misma, permanecerán trabajando en dicha Base realizando labores preventivas, bien sea en el Servicio de BLP y/o EPRIF. En este sentido, no se podrá considerar condición más beneficiosa para los trabajadores de estas Bases, los desplazamientos que se hubieran podido haber venido autorizando de trabajadores fijos discontinuos para realizar Servicios EPRIF en otros destinos.

En todo caso, corresponde a la Dirección de la Empresa la organización, planificación y distribución de tareas del operativo.

La jornada laboral del colectivo es de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal (actualmente de 37,5 horas semanales por imperativo de la Ley 6/2018), cuya distribución a lo largo del año, dependerá del periodo del año y del régimen de programación de turnos y horarios. En todo caso se respetará la normativa de aplicación vigente a la Empresa.

Dentro del cómputo de la jornada diaria, se incluyen 20 minutos de descanso.

El calendario anual y su distribución serán acordados por la Dirección de la Empresa con la Representación Legal de los Trabajadores, para cumplir con los requerimientos objetivos establecidos para este Servicio.

A) Campaña de Extinción de Incendios Forestales. Regulación de la jornada:

Los calendarios laborales, turnos de trabajo y horario de las jornadas en el periodo de extinción serán los siguientes:

A.1) Personal operativo:

1. Ningún trabajador deberá realizar trabajos durante más de 12 horas continuadas (o 14 horas en aquellas situaciones excepcionales y justificadas). De éstas, no más de 8 horas serán de trabajo efectivo en extinción de incendios, contabilizadas desde el inicio de las labores de extinción asignadas a las brigadas del dispositivo.

2. A efectos del cómputo de los tiempos máximos de trabajo indicado en el párrafo anterior, no se tendrán en cuenta los periodos de descanso que se deberán realizar para avituallamiento y reposición del trabajador y cuya duración máxima no podrá exceder de 3 horas, sin que sea preciso alcanzar este último límite cuando las características del incendio no lo requieran.

3. Se establece un descanso mínimo de diez horas continuadas, contabilizadas desde la hora de finalización de la jornada hasta la hora del inicio de la siguiente.

4. A efectos del cómputo de la jornada, la misma se iniciará y finalizará en el punto de encuentro o en el lugar de pernocta designado por la empresa en caso de que los trabajadores se encuentren desplazados.

5. Los trabajadores que durante la campaña de extinción deban prestar servicio efectivo en un día declarado festivo nacional, autonómico o local, se acuerda que dicho día se compensará con dos días completos de descanso que se disfrutarán en día laborable conforme a la jornada del periodo de prevención.

Los días devengados por este concepto deberán disfrutarse en periodo de prevención, asegurando en todo caso la operatividad del Servicio y el Sistema de Disponibilidad.

Esta compensación cubre tanto la onerosidad de la prestación efectuada en festivo, como la compensación del día trabajado.

6. Excepcionalmente y por necesidades operativas, el Titular del Servicio podrá autorizar la modificación de los turnos de trabajo y horarios de jornadas para atender situaciones de emergencia de incendios forestales sobrevenidas.

7. Dentro de la campaña de extinción, se establece la obligación de que todos los trabajadores del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales que no se encuentren en su periodo de descanso semanal, podrán ser movilizados para realizar las tareas de extinción de incendios forestales, en caso de que sean requeridos para ello con motivo de una emergencia por incendio forestal.

En el supuesto de movilización, deberán incorporarse al punto de encuentro en un tiempo no superior a 90 minutos a contar desde el momento en que sean requeridos para ello.

De manera excepcional, en determinados casos acreditados y concretos dentro de una Base (la Empresa informará expresamente al trabajador o trabajadores afectados por esta excepción), la incorporación indicada en el párrafo anterior podrá realizarse en un tiempo no superior a 120 minutos.

8. El Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF correturnos tendrá un cuadrante específico, de tal forma que coincida en turno de trabajo con todas las cuadrillas. Para cubrir las eventualidades que sobrevengan, se le modificará el cuadrante, procurando que dicha modificación sea comunicada dentro de su jornada laboral y con 24 horas de antelación.

9. Los Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales correturnos se asignarán a una brigada y tendrán el cuadrante del horario de dicha brigada. Para cubrir las eventualidades que sobrevengan en otras brigadas, se le modificará el cuadrante, procurando que dicha modificación sea comunicada dentro de su jornada laboral y con 24 horas de antelación.

10. En el supuesto de localización del personal para su incorporación inmediata, (hasta el punto de encuentro, en un tiempo máximo de 90 minutos), se computará como tiempo de trabajo desde el momento en que se realice la localización del trabajador.

De manera excepcional, en determinados casos acreditados y concretos dentro de una Base (la Empresa informará expresamente al trabajador afectado por esta excepción), la incorporación indicada en el párrafo anterior podrá realizarse en un tiempo no superior a 120 minutos.

En el supuesto de que el aviso de movilización se realice sin que se precise de una incorporación inmediata, el cómputo del tiempo de trabajo será desde la hora indicada de incorporación al punto de encuentro.

A.2) Personal no operativo:

A los Técnicos de Preparación Física y Auxiliares de Apoyo Logístico:

a) Les será de aplicación el punto 1) del apartado anterior excepto en lo que respecta a las horas de trabajo efectivo en extinción de incendios forestales, al ser personal no operativo y no participar directamente en la extinción de IIFF.

b) Les serán de aplicación los puntos 2) a 6) del apartado anterior.

A los Emisoristas-Administrativos les serán de aplicación los puntos 3) a 6) del apartado anterior.

Los Cocineros se registrarán por un cuadrante específico, siendo de aplicación en caso de que así se requiera, lo contemplado en el punto 6) del apartado anterior

B) Campaña de Prevención de Incendios Forestales.

B.1) Regulación de la jornada:

Las tareas ordinarias durante este periodo serán labores selvícolas preventivas, forestales y de mantenimiento de Base, o en su caso, difusión, concienciación y transferencia de conocimientos relacionados con la prevención de incendios forestales, realizándose la jornada laboral diaria de manera continuada ajustándose el horario entre

las 07:00 y las 16:00, de lunes a viernes, en función de las horas de luz solar y condiciones meteorológicas salvo lo establecido para el régimen de disponibilidad.

En el supuesto de que por causas climatológicas no se pueda realizar el trabajo de campo, no se recuperará el tiempo perdido por esta causa. Durante este tiempo, los trabajadores realizarán actividades de formación, de preparación física, mantenimiento de maquinaria y/o instalaciones (u otras que puedan ser determinadas por la Empresa u otras que sean análogas y compatibles con la naturaleza del puesto) y siempre que se posea la formación necesaria para la actividad demandada.

En el supuesto de localización del personal para su incorporación inmediata, (hasta el punto de encuentro, en un tiempo máximo de 90 minutos), se computará como tiempo de trabajo desde el momento en que se realice la localización del trabajador.

De manera excepcional, en determinados casos acreditados y concretos dentro de una Base (la Empresa informará expresamente al trabajador afectado por esta excepción), la incorporación indicada en el párrafo anterior podrá realizarse en un tiempo no superior a 120 minutos.

En el supuesto de que el aviso de movilización se realice sin que se precise de una incorporación inmediata, el cómputo del tiempo de trabajo será desde la hora indicada de incorporación el punto de encuentro.

En el caso de ser requeridos para realizar una quema controlada y consecuencia de ello superen su jornada ordinaria diaria de trabajo al tener que permanecer en la misma hasta que la empresa determine su control efectivo, los trabajadores podrán solicitar la compensación económica conforme establece el presente Convenio Colectivo, respetándose en todo caso el número máximo de horas extras legalmente establecido, debiendo ser autorizado por la empresa.

El calendario del personal adscrito al Servicio EPRIF, debido a la singularidad del mismo por la necesidad de establecer y acordar visitas con terceros u organizar actividades determinadas, podrá variar respecto de lo indicado en este apartado B1, ajustándose puntualmente a las necesidades del Servicio mediante la aplicación de la flexibilidad para este tipo de actividades, y siempre con el visto bueno de la empresa.

B.2) Sistema de Disponibilidad: Disponibilidad y Disponibilidad Activada:

1) Se establece un régimen de especial disponibilidad fuera de la campaña oficial de extinción de incendios forestales (IIFF) conjuntamente con la especial disponibilidad propia de la campaña oficial de extinción de IIFF.

La finalidad de este Sistema de Disponibilidad es garantizar una mayor operatividad para acudir a la extinción de incendios forestales dentro y fuera del periodo oficial de campaña de extinción de IIFF, al haberse constatado que también, fuera de dicho periodo, se producen incendios forestales pudiendo requerir la intervención del dispositivo operativo, sin que el régimen actual de horarios previo a la normativa regulada en este acuerdo, dé respuesta a esta situación (jornada semanal de lunes a viernes con horario continuado de mañana).

Este Sistema tiene en consideración la potencial variación que deberá experimentar el horario ordinario establecido (horario continuado de mañana de lunes a viernes) cuando, en el ámbito geográfico de una Base, exista un riesgo de incendio forestal debido a circunstancias climatológicas u otros factores de riesgo.

Con carácter general, formarán parte de este Sistema de Disponibilidad los trabajadores que ostenten puestos operativos, por ser éstos los que pueden intervenir de manera directa en la extinción de Incendios Forestales.

En el supuesto de que el Servicio lo precisase, los trabajadores con puestos de Auxiliar de Apoyo Logístico podrán estar sujetos al régimen de Disponibilidad recogido en este acuerdo, aplicando en su caso la retribución correspondiente. Estas situaciones se informarán en la Mesa de Segunda Actividad.

Con carácter general, teniendo en cuenta lo anterior, y atendiendo a la finalidad de la Disponibilidad, en aquellas Bases que exista BRIF de Invierno, durante este periodo, no operará el Sistema de Disponibilidad dispuesto en este apartado B2.

2) Para dar respuesta a esta situación, una vez se conozcan de manera definitiva las fechas de la campaña del año siguiente, se planificará un cuadrante para todas las Bases que recoja en cada semana el personal asignado a Disponibilidad. Dicho calendario deberá estar elaborado en la primera semana de trabajo del año. Se trata en definitiva, de determinar qué personal del existente en cada Base pasaría a estar disponible semanalmente. Las cuadrillas de BRIF-B se reestructurarán para aplicar el mismo sistema de disponibilidad a los Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de IIFF BRIF.

El Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF corretornos y el Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF corretornos, a los efectos de concretar sus horarios y semanas de Disponibilidad, serán asignados a una cuadrilla determinada.

No obstante, dada la naturaleza propia del puesto «corretornos», el horario y calendario de Disponibilidad del Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF corretornos y el Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF corretornos podrá modificarse, cuando con motivo de las necesidades del Servicio deban cubrir un puesto de un trabajador de otra cuadrilla, que no es la que tenía preasignada, pasando en esa situación a realizar el horario y calendario de Disponibilidad del trabajador al que sustituye.

La adecuación al calendario de Disponibilidad del trabajador sustituido, no podrá suponer una exigencia de la misma superior al ciclo de 1 semana de cada 6 (excepto para los Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de IIFF BRIF de la BRIF-B).

Igualmente, cuando se produjese este cambio de horarios y calendario de Disponibilidad del personal corretornos respecto del preasignado, la empresa respetará las vacaciones y días de libre disposición que estos trabajadores corretornos tuvieran autorizadas hasta ese momento.

3) La semana de Disponibilidad que por cuadrante corresponda a cada trabajador incluirá todos los días de la semana, incluido el fin de semana.

4) Al personal al que semanalmente le corresponda estar en periodo de Disponibilidad según cuadrante, deberá estar localizable y disponible fuera de la jornada laboral de cara a ser movilizado y deberá incorporarse al punto de encuentro, en un tiempo máximo de 90 minutos a contar desde que se produzca la localización para realizar las tareas de extinción de incendios forestales.

De manera excepcional, en determinados casos acreditados y concretos dentro de una Base (la Empresa informará expresamente al trabajador afectado por esta excepción), la incorporación indicada en el párrafo anterior podrá realizarse en un tiempo no superior a 120 minutos.

5) El aviso por parte de la empresa de movilización o activación, se realizará con la mayor antelación posible.

6) La localización de los trabajadores en la semana de Disponibilidad se realizará a través del dispositivo electrónico que determine la Empresa. Dicho dispositivo electrónico deberá estar activo y en funcionamiento durante esta semana de Disponibilidad.

No obstante, el trabajador de manera voluntaria podrá comunicar a la Empresa que el dispositivo electrónico a utilizar será su teléfono móvil personal, autorizando para ello a la empresa a ser localizado en el mismo. El trabajador que escoja esta opción, deberá comunicarlo a la Empresa, quien deberá autorizarle expresamente. Igualmente, la Empresa podrá anular esta autorización en cualquier momento, en cuyo caso, facilitaría al trabajador el dispositivo electrónico correspondiente.

En caso de ser autorizado el trabajador a utilizar su teléfono móvil personal, éste deberá estar igualmente operativo y en funcionamiento durante la semana de disponibilidad.

En ambos supuestos, el sistema de localización implica la obligación de estar localizable en la semana de Disponibilidad.

Igualmente, los dispositivos electrónicos entregados por la Empresa para la localización en las semanas de Disponibilidad, solo podrán ser utilizados con un fin profesional para el que han sido entregados y dentro de este periodo, cuando no exista autorización expresa de la Empresa en otro sentido.

7) La cuadrilla que se encuentre en la semana de Disponibilidad, mantendrá el horario ordinario que realiza el resto de las cuadrillas (horario continuado de mañana de lunes a viernes) mientras no se active la Disponibilidad, realizando las labores propias de este periodo al igual que el resto de las cuadrillas.

8) Los trabajadores de la cuadrilla que estén en semana de Disponibilidad, podrán ser activados (a instancia del titular del Servicio) por existir un potencial riesgo de incendios forestales, en cuyo caso, se modificará su horario ordinario de trabajo a un «horario de activación», (horario aplicable de lunes a viernes) pasando a realizar el número de horas de la jornada diaria de forma que su finalización coincida aproximadamente con el ocaso. De esta manera, la cuadrilla que esté con la «Disponibilidad activada», tendrá un horario que se adapta a las franjas horarias en las que es más posible la intervención en un incendio forestal. La cuadrilla activada quedará eximida de realizar las labores preventivas ordinarias asignadas y deberá permanecer en la Base por si fuera necesaria su intervención en un IIFF (en el supuesto excepcional de no ser posible permanecer en la Base, la empresa determinará un lugar alternativo donde puedan permanecer los trabajadores).

Durante el fin de semana, la cuadrilla que se encuentre en disponibilidad, podrá ser movilizada para realizar las tareas de extinción de incendios forestales. Cada integrante de la cuadrilla deberá incorporarse al punto de encuentro en un tiempo máximo de 90 minutos a contar desde el momento en que sea requerido para ello.

De manera excepcional, en determinados casos acreditados y concretos dentro de una Base (la Empresa informará expresamente al trabajador afectado por esta excepción), la incorporación indicada en el párrafo anterior podrá realizarse en un tiempo no superior a 120 minutos.

9) La cuadrilla disponible que esté activada, volverá a su horario ordinario de mañana, al día siguiente de la anulación de la activación, continuando con la realización de las labores preventivas ordinarias propias de este periodo, respetando las horas de descanso legalmente establecidas.

10) Todo el personal operativo afectado por el sistema de disponibilidad durante la campaña de prevención, tendrá derecho a un complemento mensual denominado «Complemento de Operatividad Fuera de Campaña de Extinción de II.FF.», conforme se establece en el apartado retributivo.

11) De acuerdo a la organización actual del Servicio, los ciclos de disponibilidad se basarán, para las cuadrillas BRIF-A en 1 semana de cada 6. Para las cuadrillas BRIF-B, para los Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, 1 semana de cada 4 y para los Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de IIFF BRIF 1 semana de cada 6. En todos los casos, se percibirá la retribución de manera proporcional a la Disponibilidad realizada.

La Disponibilidad de los trabajadores incluidos en los puestos del Grupo I, Niveles A y B (Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF), mantiene, con carácter general, un régimen ordinario de 1 semana de cada 4 en virtud de las necesidades actuales del Servicio. En el supuesto de que las mismas varíen, la disponibilidad se adaptará a dicha variación, percibiendo, en todo caso, la retribución proporcional que corresponda a la Disponibilidad realizada. Dicha disponibilidad será como máximo ciclos de 1 semana disponible de cada 4.

La Disponibilidad de los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF cuando estén realizando el Servicio EPRIF, y si el Servicio lo requiere, se adaptará a las necesidades del mismo. Con carácter general, será de 1 semana de cada 4, pudiendo ser inferior (a modo de ejemplo: 1 de cada 5, 1 de cada 6...) y será comunicada a principios de año, de la misma forma que al resto de personal del dispositivo o cuando sea requerida por el titular del Servicio a lo largo del mismo, percibiendo en su caso, la retribución correspondiente mediante el Complemento de Operatividad Fuera de Campaña de Extinción (o su parte proporcional).

Los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF fijos discontinuos que estén realizando un Servicio EPRIF sin régimen de

disponibilidad predeterminado (disponibilidad potencial), podrán tener que cubrir la disponibilidad de otro técnico que sí tenga un régimen de disponibilidad establecido y que, por alguna circunstancia no pueda realizar el Servicio, percibiendo en su caso, la retribución correspondiente del Complemento de Operatividad Fuera de la campaña de extinción de I.I.F.F. La comunicación al trabajador para incorporarse al cuadrante de disponibilidad de una Base BRIF se hará con la mayor antelación posible respetando, en todo caso, los periodos de vacaciones y días de libre disposición que ya tuviera solicitados. En compensación por esta posible disponibilidad y activación en alguna Base, estos trabajadores fijos discontinuos devengarán el Complemento Puesto Técnico EPRIF.

El Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF con disponibilidad que se encuentra realizando voluntariamente un Servicio EPRIF no asociado a la Base BRIF, en el caso de ser activado por una emergencia, deberá incorporarse al punto de encuentro o recogida en un tiempo razonable que permita su incorporación lo antes posible. Este tiempo de incorporación nunca podrá ser superior a tres horas en aquellos EPRIF que estén a menos de 200 km del punto de recogida o punto de encuentro de la Base BRIF en la cual hacen el sistema de disponibilidad, y de cuatro horas si están a menos de 300 km, desde el momento de su localización. No obstante, la empresa podrá acordar tiempos superiores en aquellas situaciones que se estimen oportunas. En estos casos, la empresa deberá proporcionar alojamiento y manutención.

12) Regulación de los cambios de semana de disponibilidad:

Se podrán realizar cambios de semana de disponibilidad entre trabajadores de la misma Base BRIF, que ocupen el mismo puesto y sigan el mismo régimen de ciclos, con las siguientes condiciones:

12.1) Se podrán realizar cambios de semana completa de Disponibilidad (de lunes a domingo) únicamente dos veces durante el año natural.

12.2) Los cambios (la petición y la devolución) se deben realizar dentro del ciclo completo de Disponibilidad que resulte de aplicación al trabajador (ciclo de 6 semanas, de 4 semanas, o el que pudiera resultar de aplicación), no pudiéndose intercambiar entre semanas de distintos ciclos.

12.3) La solicitud deberá formularse por escrito, al menos con cinco días de antelación, salvo causa justificada, haciendo entrega del escrito al Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, en el que se especificarán la semana permutada, los nombres y apellidos de los dos trabajadores implicados, así como sus firmas, para su autorización por parte de la empresa.

12.4) En situaciones extraordinarias de riesgo de incendio justificadas, la empresa podrá modificar los cambios de semana solicitados y autorizados si afectasen a la organización de las mismas.

12.5) Será responsabilidad de los trabajadores implicados, durante la semana permutada, desplazarse con sus propios medios en caso de activación o movilización hasta el punto de encuentro. Podrá incorporarse al punto de recogida para ir al punto de encuentro si el vehículo de la empresa dispone de plazas libres. A tal fin, la Empresa no incrementará el número de vehículos.

B.3) Asistencia a Incendios Forestales en Campaña de Prevención:

En Campaña de Prevención, todo el personal que ostente puestos operativos está obligado a asistir a la extinción de incendios si así fuese requerido dentro de su horario de trabajo. La misma obligación recae sobre los puestos AAL si bien, al ser puesto no operativo, no intervendrá de manera directa en la extinción del incendio forestal.

Todo el personal operativo, que estando realizando su jornada, fuese requerido para trabajos de extinción, no podrá realizar trabajos durante más de 12 horas continuadas (o 14 horas en aquellas situaciones excepcionales y justificadas) ni más de 8 horas de trabajo efectivo en extinción de incendios forestales contabilizadas desde el inicio de las labores de extinción asignadas. Se establece un descanso mínimo de diez horas continuadas,

contabilizadas desde la hora de finalización de la jornada de extinción hasta la hora del inicio de la siguiente.

En caso de ser necesario acudir a un incendio forestal y pudiendo asistir tanto la cuadrilla con disponibilidad activada como el resto de cuadrillas de jornada de mañana, será la empresa la que decida por motivos organizativos cuál o cuáles se incorporan a las labores de extinción.

B.4) Asistencia a quemas controladas.

Las quemas controladas son tareas ordinarias del periodo de prevención, de obligada asistencia.

Las quemas controladas podrán ser realizadas por cualquier cuadrilla en función de las necesidades operativas (podrá asistir tanto la que está en semana de Disponibilidad como cualquier otra cuadrilla) que no haya sido activada.

En todo caso, los trabajadores que las ejecuten deberán permanecer en las mismas hasta que la empresa determine que la cuadrilla puede retirarse.

En cualquier caso, el trabajador tendrá la posibilidad de solicitar a la empresa para su aprobación, no asistir a una quema controlada, para ello será necesario que exista causa extraordinaria y justificada. Además, deberá existir personal voluntario suficiente que cubra dicha plaza para que se pueda ejecutar la quema con seguridad. El trabajador que habiendo sido autorizado por la empresa se acoja a esta posibilidad, realizará su trabajo en el horario normal de su jornada de labores preventivas, siendo responsabilidad del mismo desplazarse con sus propios medios hasta el tajo, o hasta el punto de encuentro o recogida si el vehículo de la empresa dispone de plazas libres para ir al tajo. A tal fin, la Empresa no incrementará el número de vehículos.

El exceso de jornada ordinaria diaria, será compensado como horas extra, según se determina en el presente artículo.

C) Horas Extras.

Tendrán la consideración de horas extras aquellas que se realicen sobrepasando el límite de la jornada de trabajo máxima diaria.

La realización de dichas horas será a solicitud de la empresa y de carácter voluntario para el trabajador, no obstante, la realización de horas extraordinarias con motivo de la extinción de incendios forestales por la naturaleza y circunstancias que concurren en dicha emergencia, tienen carácter obligatorio.

Las horas extras tendrán el límite máximo anual determinado por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (actualmente, 80 horas anuales por trabajador). A los efectos de este límite no computarán aquellas que se compensen por tiempo de descanso.

La compensación en tiempo de descanso se realizará durante los periodos de prevención, a razón de una hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria realizada.

Cada hora extraordinaria se abonará con un recargo del 70% sobre el valor hora de cada nivel profesional:

Puestos (*)	Salario base	Hora ordinaria (HO)	Hora extra (HO*70%) (HE)	Hora extra nocturna (HE*40%)	Hora extra festiva/fs (HO*100%) (HEF)	Hora extra festiva nocturna (HEF*40%)
Grupo I, Niveles A y B (Titulación 1) y Grupo II, Nivel A (Titulación 1).	30.300,00	10,52	17,88	25,03	21,04	29,45
Grupo I, Niveles A y B (Titulación 2) y Grupo II, Nivel A (Titulación 2).	24.240,00	8,41	14,29	20,01	16,82	23,54
Grupo I, Nivel C.	18.446,76 (*)	6,40	10,88	15,23	12,80	17,92
Grupo I, Nivel D y Grupo II, Niveles B, C y D	16.260,96	5,65	9,60	13,44	11,30	15,82

s.e.u.o.

* En este nuevo salario base del Grupo I Nivel C está incorporado el importe del *ad personam* que se percibía en la nómina de este grupo profesional (capataz BRIF).

Se abonará con un recargo del 100% sobre el valor hora de cada nivel profesional la realización de horas extraordinarias:

- En periodo de prevención: la realización de horas extras en días festivos y fines de semana.
- En periodo de extinción: la realización de horas extras durante los descansos semanales.

En periodo de prevención, las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se compensan con tiempo de descanso. No obstante lo anterior, los trabajadores podrán solicitar la compensación económica, precisándose para ello autorización de la empresa, conforme establece el presente Convenio Colectivo, respetándose en todo caso el número máximo de horas extras legalmente establecido y la normativa presupuestaria.

En periodo de extinción, las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se computan como horas extras compensándose económicamente, respetándose el número máximo legalmente establecido. No obstante lo anterior, los trabajadores podrán solicitar la compensación en tiempo de descanso, pudiendo ser autorizado fuera de campaña de extinción y fuera del periodo de Disponibilidad cuando las condiciones operativas lo permitan.

Artículo 7. *Cambio de turnos.*

1. Se permitirá, únicamente en los puestos de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Auxiliar de Apoyo Logístico, un máximo de dos cambios de día de trabajo y de turno al mes solicitados por el interesado y otros dos que le soliciten a él, debiendo ser entre trabajadores de la misma categoría profesional, que pertenezcan a la misma Base.

Dichos cambios no serán acumulables a meses sucesivos y la solicitud de los mismos deberá formularse por escrito, con 2 días de antelación salvo causa justificada, haciendo entrega del escrito al Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, en el que se especifiquen los días permutados, los días trabajados por cada uno y las firmas de los trabajadores implicados en dichos cambios. Los cambios computan a ambos intervinientes, ya que los cambios se producen cuando hay un acuerdo bilateral entre ambos intervinientes.

En ningún caso se podrán acumular más de 4 días libres consecutivos por dichos cambios, incluidos los días de descanso.

2. La Empresa modificará los cambios de turnos establecidos, durante el periodo de extinción, cuando los trabajadores se vean obligados a prolongar su jornada con ocasión de acudir a un incendio, de manera que de acceder al cambio de turno, no respetaría el descanso entre jornadas.

Artículo 8. *Vacaciones y días de libre disposición.*

1. Vacaciones.

El personal afectado por este anexo tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables proporcionales al tiempo de contratación del año que se disfrutarán de conformidad con lo establecido en los siguientes puntos, y tomando en consideración que el Servicio consta de dos periodos de actividad (extinción y prevención) y que el Servicio desarrollado es de carácter discontinuo, por lo que no se desarrolla durante todos los días del año natural:

- 1) Las vacaciones solo se podrán disfrutar en periodo de prevención.
- 2) Las vacaciones podrán disfrutarse en varios periodos, uno establecido por la empresa y el resto, por los trabajadores, siempre fuera de los periodos de extinción de IIFF.
- 3) Las vacaciones no podrán ser disfrutadas en la semana de Disponibilidad.

4) El periodo de elección de la empresa, si decide establecerlo, y para todo el personal a excepción del personal técnico, constará de cinco días laborables de vacaciones en el mes de diciembre y de forma continuada, haciéndolo coincidir con la finalización del Servicio.

5) El resto de días de vacaciones serán a elección del trabajador, debiéndose solicitar con un preaviso mínimo de cinco días naturales de antelación, debiendo ser esas autorizadas por la empresa, pudiendo fraccionar las mismas hasta en 10 periodos de disfrute.

6) Por razones de organización y operatividad, la empresa podrá denegar las solicitudes recibidas. Será competencia de la empresa la modificación puntual de los periodos establecidos por causas justificadas y extraordinarias.

7) En el supuesto que el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales se desarrollase durante el año completo, el periodo elegido por la empresa será de un máximo de diez días laborables coincidentes principalmente con la finalización del año. En este sentido, las partes asumen el compromiso de negociar el número de días a fijar por la Empresa y en el caso de que no se alcance un acuerdo, la Empresa podrá fijar como días de vacaciones al menos, el período comprendido entre el 24 de diciembre y el 5 de enero (ambos inclusive).

2. Días de libre disposición.

El personal disfrutará de tres días laborables, por año completo de prestación de Servicio, de permiso remunerado en período de prevención, sin que ello pueda menoscabar las necesidades del Servicio. Los trabajadores que no presten servicio para la empresa desde el 1 de enero del correspondiente año, disfrutarán de la parte proporcional de estos tres días que les corresponda en función al tiempo de prestación de servicios en este año natural.

No se podrán disfrutar durante la semana de disponibilidad.

Artículo 9. *Procedimiento de cobertura de vacantes.*

9.1 Procedimiento de cobertura de vacantes en BRIF de verano.

Se entiende por «vacante» la plaza originada por baja vegetativa (bajas voluntarias, jubilación, fallecimiento y excedencia sin reserva de plaza) de personal fijo discontinuo o eventual del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, así como la generada tras el desplazamiento del titular a otra Base por concurso de traslados y que, momentáneamente y hasta el siguiente concurso, es ocupada por un eventual, o bien la generada por selección interna o de nueva creación.

El concepto «vacante» se refiere única y exclusivamente a plazas asociadas al Servicio de la campaña de extinción de incendios forestales de verano. Los puestos necesarios para dotar los Servicios de BRIFi, BLP y EPRIF, no se cubrirán mediante este procedimiento.

La obtención de un puesto de Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF mediante el presente procedimiento significará la asignación del trabajador a una Base BRIF. Si la Base BRIF asignada tiene asociada un Servicio de EPRIF, el trabajador prestará servicios durante el periodo de prevención y extinción en dicha Base.

El Procedimiento de Cobertura de Vacantes se realizará de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo a la normativa que resulte de aplicación por la condición de empresa estatal perteneciente al sector público, constando de los siguientes procesos:

1. Concurso de traslados.
2. Selección interna.
3. Ofrecimiento a personal indefinido.
4. Selección externa.

Los tres primeros procesos se llevarán a cabo en el orden indicado, poniéndose en marcha una vez haya finalizado el anterior. Únicamente el proceso de selección externa podrá ponerse en marcha con anterioridad a la finalización de la selección interna, pero deberá tenerse en cuenta el resultado de esta a la hora de contratar al personal necesario.

El procedimiento de cobertura de vacantes se llevará a cabo siempre en periodo de prevención de manera que el dispositivo esté completo al inicio de la campaña de extinción de verano.

En caso de necesidad de cobertura de puestos en periodo de extinción se podrán realizar las contrataciones bajo la modalidad de contrato eventual que se precisen para mantener la operatividad del Servicio o proceder a su cobertura provisional mediante la asignación de trabajos de diferente puesto.

En ninguno de los supuestos contemplados en el párrafo anterior, el trabajador contratado o designado para la cobertura de tales vacantes consolidará derecho alguno sobre la plaza así temporalmente cubierta.

Las vacantes originadas desde la puesta en marcha del proceso de cobertura de vacantes del año, junto con los puestos libres generados, serán objeto del procedimiento de cobertura de vacantes del año siguiente.

1. Concurso de traslados.

Podrá participar en el proceso de concurso de traslados personal fijo discontinuo, optando únicamente a puestos de su misma categoría. Asimismo, podrán participar trabajadores en excedencia con reserva de puesto.

El proceso constará de las siguientes fases:

- Publicación de vacantes.
- Presentación de solicitudes.
- Resolución provisional de concurso de traslados.
- Resolución definitiva de concurso de traslados.

El proceso de selección podrá tener como criterios objetivos de valoración, entre otros, el número de campañas de extinción BRIF verano completas, antigüedad y la formación relacionada con el Servicio. Estos requisitos podrán ser modificados en atención a las características del Servicio.

El personal que tras obtener plaza por concurso de traslados renunciase a ella, no podrá optar al procedimiento de cobertura de vacantes en los dos años siguientes, salvo si la renuncia fuese debidamente justificada o por causa de fuerza mayor.

Si una vez finalizado el proceso de concurso de traslados quedasen vacantes no cubiertas, se pondrá en marcha el proceso de selección interna.

2. Selección interna.

Con el fin de cubrir las vacantes desiertas en el proceso anterior se pondrá en marcha el proceso de selección interna de las categorías necesarias: Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Técnico de Preparación Física, y Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF. Podrá participar el personal fijo discontinuo que cumpla los requisitos establecidos tanto en el pliego de la encomienda como en el presente documento. El proceso constará de las siguientes fases:

- Publicación de vacantes.
- Presentación de solicitudes.
- Resolución provisional de selección interna.
- Resolución definitiva de selección interna.

El proceso de selección interna de Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Técnico de Preparación Física y Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, podrá tener

como criterios objetivos de valoración, entre otros, el número de campañas de extinción de verano completas, superación de pruebas de conocimientos, superación de pruebas psicotécnicas, evaluación competencial, así como la entrevista personal y exposición y valoración de curriculum vitae.

A los efectos de esta fase de selección interna y con el objeto de valorar la experiencia en el puesto, se tendrán en cuenta las campañas de extinción desarrolladas en el puesto solicitado a través de movilidad funcional ascendente (trabajos de puesto superior).

En todo caso, los criterios de valoración serán acordes con el puesto objeto del proceso de selección.

Igualmente, la Empresa podrá incorporar o abrir un procedimiento de selección interna para cubrir vacantes de Emisorista-Administrativo. A estos puestos sólo podrá presentarse personal que esté ocupando un puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico.

El personal que tras obtener plaza por selección interna renunciase a ella, no podrá optar al procedimiento de cobertura de vacantes en los dos años siguientes, salvo si la renuncia fuese debidamente justificada o por causa de fuerza mayor.

Asimismo, podrán participar trabajadores en excedencia con reserva de puesto de acuerdo al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Ofrecimiento a personal indefinido.

Las plazas no cubiertas por concurso de traslados y la selección interna serán ofrecidas a personal indefinido, siempre que cumpla los requisitos de aptitud necesarios para el desarrollo de las funciones.

4. Selección externa.

Si una vez finalizado el proceso de ofrecimiento a personal indefinido, quedasen vacantes no cubiertas, se cubrirían mediante la contratación de personal procedente de selección externa.

Se procurará que el Procedimiento de Cobertura de Vacantes esté concluido antes del 15 de mayo de cada año, de forma que se puedan realizar los desplazamientos, modificaciones de categoría y contrataciones con tiempo suficiente para contar con las cuadrillas completas a inicio de campaña y operativas lo antes posible.

9.2 Procedimiento de cobertura de vacantes en BRIF de Invierno.

Durante la campaña de invierno de extinción de incendios forestales las Bases BRIF que se activen para su funcionamiento cubrirán sus puestos según se expone a continuación.

La cobertura de los puestos de Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF para las Bases BRIF de Invierno, se realizará a través de un sistema de turnos rotativos obligatorios entre todos los trabajadores de la Base (Bomberos Forestales y Capataces de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF), salvo la concurrencia de circunstancias personales y familiares excepcionales. Se entiende por tal, la enfermedad grave y sobrevenida de familiar de consanguinidad o por afinidad de primer grado. A tal efecto y siempre que exista un sustituto del trabajador solicitante en la misma Base, la Empresa dispensará de participar en la BRIF de Invierno al trabajador que lo solicite por esa causa.

El Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF correturnos y los Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF correturnos que estén realizando tareas preventivas, cubrirán las posibles ausencias que se puedan generar, retornando a sus respectivos puestos cuando se reincorpore el trabajador de BRIF de Invierno sustituido.

En el supuesto de necesitar más personal para cubrir las posibles ausencias que puedan generarse en la BRIF de Invierno, la empresa solicitará voluntarios, de no existir suficientes voluntarios para cubrir este Servicio, la empresa asignará los trabajadores de la propia Base que ocuparán estos puestos.

El puesto de Emisorista-Administrativo, será cubierto por los Emisoristas Administrativos de la propia Base.

El Técnico Preparador Físico simultaneará el entrenamiento de las brigadas que se encuentra realizando tratamientos preventivos y las brigadas que se encuentren en BRIF de Invierno.

La empresa en función de sus necesidades organizativas establecerá el calendario y turnos con el Jefe Coordinador y los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF de la propia Base.

9.3 BRIF Invierno Riente.

Los puestos de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF (incluida la modalidad de correturnos) y Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF (incluida la modalidad de correturnos) necesarios para el Servicio de la BRIF de Invierno de Riente, se cubrirán de acuerdo a lo establecido a continuación:

1. El Servicio de la BRIF Invierno de Riente se realizará al menos, por el siguiente personal fijo discontinuo voluntario procedente de las Bases donde no exista Servicio de BRIF de Invierno:

- 1 Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF.
- 7 Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de IIFF BRIF.
- 1 Bombero Forestal correturnos de Prevención y Extinción de IIFF BRIF.

No cubriéndose el total necesario, la empresa valorará las alternativas de cobertura con el resto de trabajadores del colectivo o de fuera del mismo.

La empresa podrá rechazar la incorporación de trabajadores a la BRIF Invierno Riente si con la misma se pudiese ver afectada la Disponibilidad de la Base a la que pertenece el trabajador/es.

Para personal fijo discontinuo la asignación de plazas podrá tener como criterios objetivos de valoración, entre otros:

- Valoración del n.º de campañas BRIF Invierno de Riente.
- Criterios operativos y organizativos de la empresa entre los que podrá valorarse el n.º de campañas BRIF verano.

2. No obstante lo anterior, si el Ministerio encomendante exige que el Servicio BLP, en las Bases que no tienen BRIF de Invierno, esté funcionando con la totalidad del personal que recoge la encomienda, entonces la Empresa organizará el Servicio de la BRIF de Invierno de Riente, acorde a sus necesidades, informando a la representación legal de los trabajadores de dicha comunicación.

3. En todo caso los puestos de Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Técnico de Preparación Física y Emisorista-Administrativo serán cubiertos por la empresa en función de sus necesidades organizativas.

Artículo 10. *Movilidad geográfica y permutas.*

1. Movilidad geográfica.

Considerando que la movilidad en la prestación del Servicio es una característica intrínseca de la actividad regulada en este Anexo, por necesidades de extinción de incendios forestales, existirá disponibilidad absoluta del personal operativo de todo el territorio nacional para desplazarse a cualquier punto o destino, ya sea nacional o internacional, de conformidad con las instrucciones del Titular del Servicio.

En estos casos la Empresa vendrá obligada a facilitar el alojamiento y la manutención.

Además el trabajador percibirá el «Plus de pernocta fuera de Base», recogido en la tabla salarial anexa con motivo de la mayor onerosidad que supone el pernoctar en el área

del incendio al que han sido desplazados por razones de operatividad del Servicio sin poder regresar a su Base.

2. Permutas.

La Empresa, en su caso tendrá la potestad de autorizar la permuta definitiva o temporal por campaña de extinción de verano o de invierno completa o por año natural completo, de los puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo y nivel profesional, de dos trabajadores de Bases BRIF diferentes y que reúnan la condición de fijos-discontinuos.

Artículo 11. *Relativo a Centro de trabajo.*

Con el fin de determinar el lugar de prestación de servicios, el centro de trabajo del personal fijo-discontinuo será a todos los efectos la Base BRIF (no EPRIF) de la Gerencia de Zona en la que viene prestando sus servicios en la campaña de extinción de incendios forestales de verano.

En este sentido, el trabajador, continuará prestando sus servicios en esa misma Base durante la campaña de prevención salvo:

- Personal técnico que no tenga posibilidad de continuar en su respectiva Base por motivos del Servicio. En este sentido, la empresa valorará las solicitudes para prestar servicios voluntariamente en otros destinos.
- Trabajadores que opten voluntariamente a los puestos de la BRIF de Invierno de Riente, durante el tiempo que dure este Servicio.

Artículo 12. *Puntos de recogida y punto de encuentro.*

1) Punto de encuentro.

De manera general el punto de encuentro, tanto en extinción como en prevención, será la Base BRIF.

De manera excepcional a lo indicado en el párrafo anterior, durante la campaña de prevención, la empresa podrá modificar temporalmente el punto de encuentro cuando el lugar de los trabajos a realizar (tajo) tenga una ubicación más cercana al punto de recogida que a la Base, y por tanto no sea necesario pasar por la Base para acceder al tajo.

Para que la empresa pueda proceder al cambio temporal del punto de encuentro (Base BRIF), deben producirse las siguientes circunstancias conjuntamente:

1. Los trabajos en el nuevo «tajo» deben tener una duración mínima de 5 días laborables.
2. Debe producirse, al menos, un ahorro de distancia de 10 km de ida y 10 km de vuelta, en el trayecto «punto de recogida-nuevo punto de encuentro-tajo», si se compara respecto a hacer el trayecto «punto de recogida-punto de encuentro (Base BRIF)-tajo».
3. El tiempo empleado en desplazarse desde el punto de recogida al «nuevo punto de encuentro temporal», no puede ser superior, al tiempo empleado desde ese mismo punto de recogida hasta el punto de encuentro (Base BRIF).

El tiempo empleado en el desplazamiento desde el punto de recogida hasta el «nuevo punto de encuentro» no será considerado tiempo de trabajo efectivo.

En el supuesto que se den las circunstancias anteriores, la empresa podrá determinar como «nuevo punto de encuentro temporal» el pueblo más cercano al tajo u otros lugares que reúnan las condiciones exigidas en la normativa legal de prevención vigente sobre seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo a lo indicado en párrafos anteriores.

Una vez finalizado el tajo o cuando la climatología no permita trabajar, el punto de encuentro volverá a ser la Base BRIF.

Finalmente, como excepción a lo anterior, en campaña de prevención podrá modificarse el punto de encuentro (Base BRIF) si existe acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

2) Punto de recogida:

Para aquellas Bases que así lo tuviesen establecido a la entrada en vigor del presente anexo, la Empresa mantendrá los puntos actuales de recogida del personal para su traslado hasta el punto de encuentro pudiéndose crear nuevos puntos de recogida o modificarse los existentes por acuerdo entre la Empresa y los Comités de Centro de Trabajo, siendo necesario para ello, en todo caso, que la eventual propuesta de modificación cumpla con las siguientes premisas:

- Acuerdo con vigencia de un periodo de extinción o periodo de prevención.
- Que los nuevos puntos de recogida no superen de forma general los 40 km de distancia al punto de encuentro (40 km en cada trayecto).
- El vehículo o vehículos que recorran estas nuevas rutas deberán transportar al menos a cuatro personas.
- Para poder realizar la solicitud a la Empresa de la modificación de los puntos de recogida, deberá existir un acuerdo entre los trabajadores afectados de al menos dos tercios de los mismos.

Si se dan todas las circunstancias indicadas anteriormente y habiendo alcanzado el consenso de los trabajadores requerido, podrá plantearse la solicitud a la Empresa para su valoración y aprobación así como su traslado al respectivo comité de centro de trabajo.

El tiempo empleado en el desplazamiento desde el punto de recogida hasta el punto de encuentro no será considerado tiempo de trabajo efectivo.

A efectos del cómputo de la jornada, la misma se iniciará y finalizará en el punto de encuentro y/o en el lugar de pernocta designado por la empresa en caso de que los trabajadores se encuentren desplazados.

En los casos de reducción de jornada, cuando el horario del trabajador no coincida con el del transporte colectivo dispuesto por la empresa, aquel deberá desplazarse con sus propios medios hasta el punto de encuentro o hasta el tajo, tanto a la incorporación al trabajo como a la salida del mismo.

En situaciones de excepcionalidad y de manera temporal, la empresa podrá suspender el Servicio de recogida de los trabajadores en el punto de recogida. En estos casos, la Empresa abonará a cada trabajador el importe de los kilómetros realizados en su vehículo desde su punto de recogida al punto de encuentro.

Tragsa procurará en la medida de lo posible distribuir los tajos acorde a las rutas establecidas para los vehículos con el fin de optimizar los tiempos y los recursos.

Artículo 13. *Trabajos de puesto superior.*

Por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior al que viene desempeñando, percibiendo durante el tiempo de prestación de tales servicios la retribución del puesto al que circunstancialmente haya quedado adscrito. La dirección de la empresa dará la orden de trabajo de puesto superior por escrito y fechada, no pudiendo permanecer en esta situación un tiempo superior al indicado a continuación:

- Durante el Servicio de extinción de IIFF de verano por un período superior a la campaña de extinción de incendios forestales del ejercicio.
- Durante el Servicio de prevención de IIFF, por un periodo superior a cinco meses.

Al cabo de estos periodos de tiempo, el trabajador regresará a las funciones de su anterior puesto o será ascendido automáticamente al puesto superior.

En el supuesto de que la realización de dichos trabajos sea por tiempo superior a la campaña de extinción de incendios forestales de un ejercicio, así como en el caso de ascenso automático referido en el párrafo anterior, se procederá a dar conocimiento previo de los mismos al Comité correspondiente.

Para la realización de trabajos de puesto inferior, se estará a lo establecido en el artículo que en materia de movilidad funcional contiene el XVII convenio Tragsa.

Artículo 14. *Excedencia voluntaria para adquisición de experiencia en incendios forestales.*

Los trabajadores fijos discontinuos del Grupo I Niveles C y D (Capataz Bombero Forestal de Prevención y extinción de incendios forestales BRIF y Bombero Forestal de Prevención y extinción de incendios forestales BRIF), con al menos cinco años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la posibilidad de situarse en excedencia para adquirir la experiencia necesaria en el ámbito de la extinción de incendios forestales que les permita cumplir los requisitos de acceso a un puesto de superior nivel al que ostenta en el momento de solicitarla.

La duración máxima de esta excedencia será de dos años, pudiendo ser solicitada por un tiempo inferior y prorrogada hasta el máximo de los referidos dos años.

Durante el tiempo que dure la excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El periodo de excedencia no computa a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá solicitarla con al menos 30 días de antelación a la fecha de inicio, debiendo proceder la Empresa a su contestación en el plazo de una semana. La concesión de esta excedencia es potestad de la Empresa, con la finalidad específica de obtener la experiencia necesaria para poder llegar a optar a un supuesto operativo superior y que en algunas situaciones además es requisito imprescindible para poder ocupar dicho puesto superior, en todo caso, el Servicio no debe verse afectado.

Con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización del plazo concedido, el trabajador deberá comunicar a la Empresa si desea prorrogar la excedencia (en cuyo caso deberá aportar la información que le sea requerida para acreditar que está adquiriendo la experiencia objeto de esta excedencia, para su valoración por parte de la empresa) o reincorporarse a su puesto. No realizar esta petición en el plazo indicado, supondrá la extinción total de la relación laboral entre el trabajador y la empresa.

Tomando en consideración el beneficio que supone la presente la excedencia voluntaria para la adquisición de experiencia en la extinción de incendios forestales, en cuanto que supone una reserva de puesto de trabajo durante el tiempo que se conceda (máximo dos años) y tomando en consideración el esfuerzo y la inversión que en materia de formación y experiencia la Empresa ha empleado con los trabajadores del Servicio, se acuerda un pacto de permanencia tras la misma en los siguientes términos:

- Tras la finalización de esta excedencia, el trabajador excedente se incorporará en el puesto que ocupaba en el momento de concesión de la misma, debiendo permanecer en la empresa al menos dos años tras la incorporación.

- En el caso de incumplirse el periodo de permanencia anterior, y el trabajador prestara servicios en otra empresa dedicada al mismo sector de actividad de prevención y extinción de incendios forestales, deberá indemnizar a la empresa en concepto de daños y perjuicios, con la cantidad de salario bruto que restase hasta el cumplimiento de los veinticuatro meses de permanencia, con el límite de la cantidad del salario bruto correspondiente a nueve meses.

- Finalmente, en el supuesto que el trabajador excedente no llegase a incorporarse a la Empresa tras la excedencia voluntaria para la adquisición de experiencia en la extinción de incendios forestales por prestar servicios en otra empresa dedicada al mismo sector de actividad de prevención y extinción de incendios forestales, el mismo deberá indemnizar a la empresa en concepto de daños y perjuicios, con la cantidad del salario bruto correspondiente a nueve meses.

Artículo 15. *Faltas y sanciones.*

1. Se incorpora en el artículo 68, como falta leve:

p) La utilización de ropa de trabajo proporcionada por la empresa fuera de la jornada y lugar de trabajo sin contar con la autorización de la empresa, con la salvedad de los desplazamientos *in itinere* o con motivo de la prestación laboral.

2. Se incorporan en el artículo 69, como faltas graves:

q) La reincidencia de la falta leve contemplada en el artículo 68, apartado p), dentro de un periodo de doce meses, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

r) La utilización de los EPIS, proporcionados por la empresa fuera de la jornada y lugar de trabajo sin contar con la autorización de la empresa, con la salvedad de los desplazamientos *in itinere* o con motivo de la prestación laboral.

s) La negativa a ser desplazado en los medios de transporte aéreo en los casos en que sea necesario para la normal realización del Servicio, cuando haya realizado curso de formación al respecto.

t) El no estar localizable y /o no atender a la movilización, de acuerdo a lo establecido en el presente Anexo.

CAPÍTULO II

Segunda actividad

Artículo 16. Condiciones médico-físicas indispensables para el desempeño de la actividad propia del Servicio.

Todos los trabajadores adscritos a este Servicio, deberán realizar obligatoriamente y con periodicidad anual las pruebas de aptitud médicas (Reconocimiento Médico –RM–) que el protocolo médico del Servicio de Prevención de la empresa determine, y aquellos trabajadores operativos para incendios forestales (IIFF) deberán pasar adicionalmente, con carácter obligatorio y con periodicidad anual, las pruebas de aptitud físicas, para determinar su idoneidad para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo según se describe a continuación:

1. Los trabajadores efectuarán el reconocimiento médico y las pruebas físicas determinantes de la aptitud a principios de año. Por razones organizativas y justificadas, la empresa podrá determinar otra fecha.

2. En el caso de los trabajadores de nueva incorporación, entendiéndose por estos también aquellos trabajadores que ya prestaron Servicio en campañas anteriores mediante un contrato temporal, la superación tanto del reconocimiento médico como de las pruebas de aptitud física será requisito imprescindible para la formalización del contrato de trabajo.

3. Si en la fecha acordada para realizar las pruebas médico-físicas un trabajador, fijo o fijo-discontinuo, se encontrase en situación de incapacidad temporal, éste conservará su derecho al puesto de trabajo mientras dure la situación de incapacidad, período durante el cual su puesto podrá ser cubierto de manera temporal. Una vez que el trabajador se encuentre en situación de alta médica deberá comunicarlo a la Empresa en los plazos establecidos legalmente, quedando obligada la misma a citar al trabajador para la realización de las pertinentes pruebas de aptitud en el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta.

4. Aquellos trabajadores operativos para IIFF (Grupo I Puestos Operativos) que resulten aptos en el reconocimiento médico pasarán a realizar las pruebas físicas de aptitud.

5. La no superación del reconocimiento médico por trabajadores operativos para IIFF (Grupo I) tendrá como efecto la activación del protocolo de Segunda Actividad que se describe en el siguiente artículo.

6. Los trabajadores que no superen las pruebas físicas, en primera instancia, podrán repetirlas transcurridos al menos 15 días desde la realización de las primeras.

7. Los trabajadores fijos o fijos discontinuos operativos para IIFF que no superen las pruebas de aptitud física, pasarán a situación de segunda actividad o excedencia temporal por ineptitud sobrevenida, según se establece en los apartados siguientes. En el caso de que esté constituido un sistema de aseguramiento de la contingencia de ineptitud sobrevenida, se estará a lo establecido en el mismo.

En la Mesa de Segunda Actividad del presente Anexo se analizarán y valorarán planes de cobertura de la contingencia de ineptitud sobrevenida, dentro de las limitaciones que establece la normativa presupuestaria de aplicación a empresas públicas.

Artículo 17 . *Segunda Actividad y Excedencia Temporal por Ineptitud Sobrevenida (ETIS).*

1. Definición de Segunda Actividad.

La Segunda Actividad es una situación del colectivo operativo incluido dentro del ámbito de aplicación del Anexo VII del XVII Convenio Colectivo de Tragsa, cuyo objeto es garantizar una adecuada aptitud médico-física para el desempeño de la actividad profesional correspondiente, que evite situaciones de riesgo para la seguridad y la salud de este personal y/o de terceras personas y, asimismo, asegure una prestación eficaz del Servicio. Para ello, las partes consideran positivo que en las Bases existan unos puestos de trabajo que den apoyo al personal operativo, caracterizados por funciones de carácter auxiliar y de apoyo logístico de todo tipo.

Para poder acceder a un puesto de segunda actividad, es requisito necesario reunir la condición de trabajador fijo o fijo-discontinuo.

Por lo tanto, la segunda actividad es la situación en que se encuentran aquellos trabajadores fijos o fijos discontinuos que, por condicionantes médicos sobrevenidos, siempre que no comporten la declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez resulten no aptos para realizar labores directas de extinción de incendios forestales.

No será impedimento para el pase a la segunda actividad que el trabajador tenga reconocida una Incapacidad Permanente Parcial, siempre que sea apto para el puesto de segunda actividad.

De conformidad con lo indicado en el apartado 4 del presente artículo, la Mesa de Segunda Actividad podrá estudiar la posibilidad de un plan de aseguramiento y cobertura de contingencias para el colectivo, analizando los sistemas de prestaciones que mejor se adapten al mismo y que a su vez sean compatibles con la legislación vigente que atañe a las empresas públicas.

2. Segunda Actividad para el personal operativo no técnico (Grupo I Niveles C y D).

El puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico (AAL), es un puesto no operativo para IIFF que se incorpora en el actual Convenio Colectivo de TRAGSA, limitado a un número máximo de efectivos, orientado a la reubicación de aquel personal que siendo Operativo para incendios forestales, pierda dicha operatividad.

Podrán ocupar un puesto AAL los trabajadores de los Niveles C y D del Grupo I de puestos operativos según recoge el artículo relativo a clasificación profesional.

a) La no superación del reconocimiento médico, tendrá como efecto que el trabajador podrá incorporarse, a un puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico, dentro del cupo establecido, debiendo resultar apto para el desempeño de las funciones propias del puesto AAL que se detallan en el presente Anexo. Si el trabajador no reuniera la aptitud para la realización de las funciones propias del puesto AAL pasará a la situación de excedencia temporal por ineptitud sobrevenida (ETIS) según determina el apartado 5 del presente documento.

b) En los supuestos que de acuerdo a lo establecido en el presente Anexo correspondiese ocupar un puesto de AAL y no hubiese vacantes de puestos de AAL, el trabajador pasará a la situación de ETIS según determina el apartado 5 del presente artículo.

c) El trabajador que siendo apto para un puesto AAL, tanto si lo está ocupando como si permanece en situación de ETIS por no existir vacante de puestos AAL y aporte, un mes antes del inicio oficial de la campaña de extinción de IIFF de verano, un informe médico emitido por un facultativo de la Seguridad Social, que indique la idoneidad para someterse nuevamente al Reconocimiento Médico (RM) realizado por la Empresa, con el objeto de

evaluar su aptitud, se le volverá a realizar el RM. Este RM se realizará antes de la campaña oficial de extinción de IIFF de verano:

c.1) Si resulta apto en este segundo RM: deberá realizar la prueba de aptitud física. Los trabajadores que no superen las pruebas físicas en primera instancia, podrán repetirlas transcurridos al menos 15 días desde la realización de las primeras:

c1.1) La superación de estas pruebas físicas, tendrá como efecto retornar al puesto operativo que venía ocupando. En el caso de que ese puesto esté cubierto, ocupará un puesto de su mismo nivel y grupo profesional en su Base, si no existiera puesto en su Base, podrá optar voluntariamente por incorporarse de manera definitiva a un puesto operativo vacante de su mismo nivel y grupo profesional existente en otra Base. No siendo posible ninguna de las opciones anteriores, el trabajador permanecerá en el puesto AAL hasta el inicio del año siguiente donde nuevamente se le realizarán las pruebas de aptitud médico físicas.

c.1.2) La no superación de las pruebas físicas (en los dos intentos), realizadas tras este segundo RM, tendrá como efecto que el trabajador pasará a situación de ETIS según determina el apartado quinto.

c.2) Si resulta no apto en este segundo RM, tendrá como efecto que el trabajador continuará ocupando la plaza de AAL hasta el inicio del año siguiente donde nuevamente se le realizarán las pruebas de aptitud médico-físicas.

c.3) Los puestos AAL que se liberen por la recuperación de la operatividad de algún trabajador, serán analizados por la Mesa de Segunda Actividad para la adjudicación, si procede a aquellos trabajadores que se encuentren ETIS que de acuerdo a lo establecido en el presente Anexo les correspondiese ocupar un puesto de AAL y no hubiese vacantes de los mismos (apartado b) del presente artículo).

2.1 Número de puestos de AAL.

La implantación de los puestos AAL se realizará de manera progresiva en un periodo de tres años hasta un máximo de 50 puestos AAL, conforme a la siguiente escala:

- 20 puestos en 2018.
- 30 puestos en 2019.
- 50 puestos en 2020.

La distribución de los puestos señalados en la escala anterior será como máximo:

- Año 2018: 2 puestos por cada Base BRIF A y 2 puestos en la Base BRIF B (total 20 puestos).
- Año 2019: 3 puestos por cada Base BRIF A y 3 puestos en la Base BRIF B (total 30 puestos).
- Año 2020: 5 puestos por cada Base BRIF A hasta un máximo de 47 en su conjunto y 3 puestos en la Base BRIF B (total 50 puestos).

La asignación de los puestos sobrantes entre la escala anual y la distribución expuesta en el punto anterior será competencia de la Mesa de Segunda Actividad que deberá incluir los mismos en el Reglamento que a tal efecto se cree, tal y como se recoge en el apartado siguiente.

Si los puestos asignados anualmente para cada una de las Bases no se cubrieran, podrán ser asignados a otras Bases, con la limitación, en todo caso, del número máximo de puestos establecido en la Base del trabajador afectado para el año siguiente. Esta posibilidad implica exclusivamente la variación del cupo máximo por Base, no así el cambio de Base de los trabajadores.

A la finalización del período descrito se revisarán las funciones y, en su caso, el número de puestos AAL.

2.2 Retribución.

El trabajador que pase a ocupar un puesto AAL percibirá la retribución acorde al nuevo puesto y según lo dispuesto en la tabla salarial anexa al presente documento.

Atendiendo a la carrera profesional desarrollada en el Servicio y en reconocimiento a la misma, además, aquellos trabajadores que acrediten en la empresa 15 o más campañas completas de extinción de incendios forestales de verano en el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, percibirán un complemento fijo denominado «Plus de Consolidación» que persigue garantizar un porcentaje sobre el Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF.

No computa a efectos de cálculo, el complemento de operatividad en campaña de extinción de incendios forestales en BRIF Invierno.

El «Plus de Consolidación», de acuerdo a lo anteriormente expuesto, es un complemento fijo, que se calcula una sola vez, en el momento en el que se pasa al puesto AAL y se percibe prorrateado en doce meses.

Su importe será un porcentaje del Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF del Servicio de verano según la tabla salarial aplicable en el momento en que se pase a ocupar el puesto AAL. El Plus se determina en función de las campañas de extinción de IIFF de verano realizadas en la empresa hasta el momento en el que el trabajador pasa a desempeñar el puesto AAL. El trabajador percibirá el mismo importe durante todo el tiempo que permanezca en el puesto AAL (salvo las actualizaciones salariales anuales):

Campañas completas de extinción ⁽¹⁾	Plus consolidación ⁽²⁾ — Porcentaje
15	25
16	27
17	29
18	31
19	33
20	35
21	40
22	45
23	50
24	55
25	60
26	66
27	72
28	78
29	84
30 o más	90

⁽¹⁾ Campañas completas de extinción de incendios forestales de verano en el Servicio de Prevención y Extinción de IIFF BRIF en la empresa realizadas en el momento de pasar a ocupar el puesto AAL.

⁽²⁾ Porcentaje que se consolida del Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF del Servicio de verano según la tabla salarial del momento que se pase a ocupar el puesto AAL.

3. Segunda Actividad para el Personal Operativo Técnico (Grupo I Niveles A y B).

Teniendo en cuenta la potencialidad de perder la aptitud física de este colectivo de personal titulado, se desarrollará una política activa de recolocación, reubicación y reciclaje ofreciendo un número limitado de puestos fuera del Anexo VII, dentro de la empresa,

orientado a la reubicación definitiva de aquel personal que siendo Operativo para IIFF, pierda dicha operatividad.

Aquellos trabajadores de los Niveles A y B del Grupo I de puestos operativos que no superen el reconocimiento médico, podrán incorporarse al puesto del Grupo I del sistema de clasificación profesional del Convenio Tragsa (nivel I o II en función de la titulación por la que mantiene su vinculación laboral) existente, con carácter preferente en su ámbito territorial, si lo hubiese.

El trabajador deberá resultar apto para el desempeño de las funciones propias del puesto que se le designe, quedándole reconocida la retribución correspondiente al nuevo puesto.

Será decisión del trabajador la aceptación del puesto ofertado para su incorporación de manera voluntaria, sin que tenga por ello, la consideración de un traslado forzoso. Si el puesto ofertado no estuviese en la misma provincia y hubiese una distancia significativa, el trabajador tendrá derecho a una compensación por gastos de mudanza y desplazamiento tanto propios como de familiares a su cargo.

En el caso de rechazarse el puesto, el trabajador pasará a situación de excedencia temporal por ineptitud sobrevenida según determina el apartado 5.

La decisión de aceptar el puesto ofertado supone la adscripción definitiva del trabajador a dicho puesto, sin que quepa su incorporación nuevamente al colectivo BRIF, si recuperase la aptitud.

3.1 Segundo reconocimiento médico.

El trabajador que no habiendo superado el reconocimiento médico de principios de año hubiere pasado a situación de ETIS, por no existir un puesto fuera del Anexo VII que permita su reubicación (no el que hubiera rechazado el puesto ofrecido), y presente un mes antes del inicio oficial de la campaña de extinción de IIFF de verano, un informe médico emitido por un facultativo de la Seguridad Social, que indique la idoneidad para someterse nuevamente al Reconocimiento Médico (RM) realizado por la Empresa, con el objeto de evaluar su aptitud, se le volverá a realizar el RM. Este RM se realizará antes de la campaña oficial de extinción de IIFF de verano:

A) Si resulta apto en este segundo RM deberá realizar la prueba de aptitud física.

Los trabajadores que no superen las pruebas físicas en primera instancia, podrán repetirlas transcurridos al menos 15 días desde la realización de las primeras:

A.1) La superación de estas pruebas físicas, tendrá como efecto retornar al puesto operativo que venía ocupando. En el caso de que ese puesto esté cubierto, ocupará un puesto de su mismo nivel y grupo profesional en su Base, si no existiera puesto en su Base, podrá optar voluntariamente por incorporarse de manera definitiva a un puesto operativo de su mismo nivel y grupo profesional existente en otra Base. No siendo posible ninguna de las opciones anteriores, el trabajador permanecerá en ETIS hasta el inicio del año siguiente donde nuevamente se le realizarán las pruebas de aptitud médico físicas.

A.2) La no superación de las pruebas físicas (en los dos intentos), realizadas tras este segundo RM, tendrá como efecto que el trabajador continuará a situación de ETIS según determina el apartado quinto.

B) Si resulta no apto en este segundo RM, tendrá como efecto que el trabajador continuará en situación de ETIS hasta el inicio del año siguiente donde nuevamente se le realizarán las pruebas de aptitud médico-físicas.

3.2 Número de puestos de Segunda Actividad para el Personal Operativo Técnico.

La implantación de estos puestos de Segunda Actividad para el Personal Operativo Técnico se realizará de manera progresiva en un periodo de tres años hasta un máximo de 2 puestos fuera del Anexo VII, conforme a la siguiente escala:

- 1 puesto en 2019.
- 1 puesto en 2020.

4. Mesa de Segunda Actividad (MSA).

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria denominada «Mesa de Segunda Actividad» (MSA) con cuatro miembros Representantes de los Trabajadores cuya representación será proporcional a la representatividad del Comité Intercentros. Asimismo, estará constituida por cuatro miembros representantes de la Dirección de la Empresa. El objetivo será velar por la correcta cobertura de los puestos AAL según el Reglamento que a tal efecto se elabore que regulará entre otras, permanencia, prioridades y criterios para la cobertura de puestos.

La MSA mantendrá al menos una reunión ordinaria obligatoria tras realizarse el ciclo completo de pruebas físicas y médicas anuales en todas las Bases. Adicionalmente, se convocará por cualquiera de las partes las reuniones necesarias ante la existencia de causa justificada.

La MSA realizará el estudio de nuevas alternativas, que permitan a través de la formación y adquisición de nuevas competencias y aptitudes profesionales, la reubicación del personal que ha perdido la operatividad en otros puestos de la empresa, siempre que ello sea posible. En este sentido, la empresa informará periódicamente a la MSA de los puestos que vayan produciéndose y sean susceptibles de cobertura por este personal.

Para el desempeño del puesto de trabajo AAL, es requisito estar en posesión del carnet de conducir B, en este sentido, en el supuesto de que un trabajador quiera pasar a desempeñar un puesto de AAL sin que disponga del citado permiso, el trabajador pasará a ETIS hasta que acredite la obtención del mismo (sin que pueda sobrepasar el límite de duración de la ETIS contemplado en este capítulo). La MSA, deberá proponer a la Dirección de la Empresa para su aprobación, acciones que faciliten al trabajador la obtención del permiso de conducir a la mayor brevedad, sin que las mismas conlleven subvención de abono o pago alguno. La aprobación de las medidas propuestas por la MSA quedará supeditada, en todo caso, a las necesidades del Servicio.

Atendiendo a la necesaria preparación física para la actividad de extinción de incendios forestales, la MSA estudiará, con el asesoramiento, en su caso, de empresas especializadas en la materia, el establecimiento de un sistema de aseguramiento que pueda dar cobertura, a partir de una determinada edad, a las situaciones de pérdida de aptitud para intervenir en la extinción de incendios forestales por ineptitud sobrevenida. En este sentido, la MSA podrá negociar las propuestas que puedan ser objeto de análisis y valoración en esta materia.

Así mismo, dentro del marco de la MSA se constituirá una comisión de trabajo con el fin de identificar el instrumento más apropiado para la concreción de un plan de cobertura de contingencias, que analice los sistemas de prestaciones que mejor se adapten al colectivo y que a su vez sean compatibles con la legislación vigente que atañe a las empresas públicas. Dicha Comisión mantendrá reuniones periódicas, pudiendo participar asesores externos, para definir un sistema de aseguramiento de la contingencia por ineptitud sobrevenida, derivada de resultar no apto para la extinción directa de incendios forestales, estableciendo los supuestos, régimen y coberturas. En todo caso se estará a los límites y exigencias de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

5. Situación de excedencia temporal por ineptitud sobrevenida (ETIS).

Se trata de la situación excepcional de excedencia temporal motivada por la ineptitud sobrevenida de un trabajador que resulte no apto para su puesto operativo.

La ETIS se ofrece como una alternativa a la extinción de la relación laboral por concurrir la causa legal objetiva de ineptitud sobrevenida.

El inicio de la ETIS será opcional u obligatoria en función de los supuestos que se recogen en el presente apartado.

5.1 Supuestos.

5.1)1. Los trabajadores que resulten no aptos para prestar servicios en sus respectivos puestos operativos por la no superación de las pruebas físicas (inicial y segunda oportunidad), pasarán a ETIS.

5.1)2. Los trabajadores de los Niveles C y D del Grupo I de puestos operativos, que siendo no aptos para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico:

5.1)2.1) Que resulten a su vez no aptos para cubrir un puesto AAL, tendrá la opción de pasar a ETIS.

5.1)2.2) Que no puedan incorporarse a un puesto de segunda actividad AAL por haber sido todos cubiertos, tendrá la opción de pasar a ETIS.

En ambos supuestos de este apartado 5.1.2), en caso de no optar por pasar a ETIS se extinguirá la relación laboral por ineptitud sobrevenida con la indemnización legal vigente.

5.1)3. El trabajador de los Niveles A y B del Grupo I de puestos operativos que siendo no apto para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico:

5.1.)3.1) Siendo apto para un puesto de segunda actividad rechace incorporarse al mismo pasará a ETIS.

5.1.)3.2) No pueda incorporarse a un puesto de segunda actividad por resultar no apto para el mismo o por haber sido todos cubiertos tendrá la opción de pasar a ETIS. (En caso de no optar por pasar a ETIS se extinguirá la relación laboral por ineptitud sobrevenida con la indemnización legal vigente).

5.2 Duración de la ETIS:

La ETIS se inicia cuando el trabajador no supera las pruebas médico-físicas. El trabajador podrá permanecer en ETIS hasta que una vez iniciada la misma, no supere de manera consecutiva, las dos siguientes pruebas de aptitud médico-físicas de inicio de año.

La excedencia temporal por ineptitud sobrevenida da derecho al trabajador a la reserva del puesto operativo de trabajo del que es titular.

El trabajador que se encuentre en ETIS será convocado a la realización de las pruebas médico-físicas correspondientes.

5.3 Causas de extinción de la relación laboral:

La relación laboral se extinguirá por concurrir causa legal de ineptitud sobrevenida abonando al trabajador la indemnización legalmente prevista para estos casos en los siguientes supuestos:

5.3.1 Extinción por cumplimiento de plazo ETIS: Cumplido el plazo indicado en el apartado 5.2 es decir, estando en ETIS y no habiendo superado de manera consecutiva las dos siguientes pruebas de aptitud médico-físicas de inicio de año, se procederá de conformidad con la normativa legal, a la extinción del contrato de trabajo abonando las indemnizaciones legales previstas.

5.3.2 Extinción de la relación laboral por encontrarse en los supuestos en los que el trabajador no haya ejercido la opción de pasar a ETIS según recogen los apartados, 5.1.2).1), 5.1.2).2) y 5.1.3).2) que se reproducen a continuación:

- El trabajador que siendo no apto para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico:

- Resulte a su vez no apto para cubrir un puesto AAL (apartado 5.1.2).1)).
- No pueda incorporarse a un puesto de segunda actividad AAL por haber sido todos cubiertos (apartado 5.1.2).2)).

- El trabajador de los Niveles A y B del Grupo I de puestos operativos que siendo no apto para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico no pueda incorporarse a un puesto de segunda actividad por haber sido todos cubiertos (apartado 5.1.3).2)).

6. Trabajadores con edad igual o mayor a 50 años:

La segunda actividad para los trabajadores fijos o fijos discontinuos cuya edad sea igual o superior a 50 años que resulten no aptos para cubrir su puesto operativo se registrará por lo contenido en los apartados anteriores con las siguientes particularidades:

6.1) Podrán acceder a un puesto de segunda actividad por no superar el reconocimiento médico.

6.2) Podrán acceder a un puesto de segunda actividad por no superar las pruebas físicas (en primera y segunda oportunidad) siempre que hayan prestado servicio efectivo como mínimo en 10 campañas de extinción de incendios forestales de BRIF de verano en la empresa, siendo además necesario que haya prestado servicios en al menos las dos últimas. No se exigirá haber prestado servicio en las dos últimas campañas si el trabajador ha permanecido ese tiempo en situación de ETIS.

6.3) La excedencia temporal por ineptitud sobrevenida da derecho al trabajador a la reserva del puesto operativo de trabajo del que es titular, hasta que, una vez iniciada la excedencia temporal, no supere de manera consecutiva, las dos siguientes pruebas de aptitud médico-físicas de inicio de año.

6.4) No habiendo superado las pruebas médico-físicas necesarias para ocupar un puesto operativo o un puesto de segunda actividad, la relación laboral se extinguirá por ineptitud sobrevenida del trabajador abonándole una indemnización de 25 días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, siempre que el trabajador mismo no opte por acogerse a la situación de ETIS. (El abono de la indemnización contemplada en este apartado es incompatible con el pase a ETIS).

6.5) Cumplido el periodo máximo de ETIS definido en el apartado 5.2., y no habiendo optado el trabajador por la extinción, se procederá de conformidad con la normativa legal, a la extinción del contrato de trabajo abonando la indemnización establecida en la legislación laboral vigente.

6.6) De manera excepcional, la MSA podrá proponer a la Dirección de la Empresa el estudio y valoración situaciones extraordinarias de trabajadores menores de 50 años, al efecto de poder aplicarse la segunda actividad recogida en el presente acuerdo para los trabajadores con edad igual o mayor a 50 años.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 18. *Formación.*

La Dirección de la Empresa siempre ha considerado de gran importancia la formación y capacitación técnica de los integrantes del Servicio adscritos al presente Anexo, prueba de ello son el permanente esfuerzo de formación continua realizado en las mismas con miles de horas de formación cuyo resultado es una alta valoración de las capacidades del colectivo por parte de las diferentes Administraciones Públicas.

Por ello se resalta que lo recogido en la parte general del XVII Convenio Colectivo de Tragsa respecto a la formación, resulta de aplicación en su totalidad, con la particularidad de que para este colectivo hay determinada formación que es de carácter obligatorio. En este sentido, la empresa se compromete a impartir la formación que pudiera resultar legalmente obligatoria en cada momento para el correcto desarrollo de las funciones inherentes a los respectivos puestos.

En consecuencia, en el marco de los trabajos realizados en la Comisión de Formación de Tragsa en relación al establecimiento de Itinerarios Formativos de carácter técnico profesional (No PRL) para el conjunto de los Grupos y Niveles profesionales recogidos en el XVII Convenio Colectivo, se abordarán las propuestas que en esta materia se realicen para los colectivos que se establecen en el presente Anexo VII.

Los itinerarios Formativos serán estudiados en el ámbito de la Comisión de Formación, con el objetivo de poder ser aprobados a la mayor brevedad desde la entrada en vigor del presente acuerdo e impartidos en un plazo de 4 años desde su aprobación.

En cualquier caso, de forma específica para el personal de las BRIF, una vez realizado el llamamiento y contratado el personal de nuevo ingreso con carácter previo al inicio de cada campaña, se procederá a realizar la formación precisa y adecuada incluyendo la formación relativa a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, dirigida a los diferentes puestos que forman las Brigadas.

Los trabajadores vendrán obligados a la asistencia a los cursos que se les impartan dentro del horario de trabajo y a su adecuado aprovechamiento, equiparándose la inasistencia injustificada a los cursos de formación a las faltas de asistencia al trabajo, a efectos sancionadores y de merma de la retribución en la proporción que corresponda.

Por último, la empresa se compromete a impartir la formación que pudiera resultar legalmente obligatoria en cada momento para el correcto desarrollo de las funciones inherentes a los respectivos puestos.

1. Formación relacionada con Certificados de Profesionalidad.

La evolución del sistema de cualificación profesional, que a través del INCUAL se ha impulsado de modo que se adecue la formación de los trabajadores y las necesidades de las empresas, ha avanzado especialmente gracias a la determinación de las competencias y capacidades para el desempeño de diferentes funciones.

El establecimiento de módulos formativos y unidades competenciales es uno de los logros del Sistema Nacional de Cualificaciones. Este desglose facilita una mejor diferenciación de las competencias profesionales necesarias en base a las funciones y tareas a desempeñar en cada puesto de trabajo concreto.

Así mismo el modelo de certificación de las competencias obtenidas es otro de los avances del Sistema. Este modelo por el que la certificación de las competencias profesionales se puede lograr de diferentes formas con la misma validez flexibiliza la obtención de las certificaciones ya sea mediante formación profesional reglada, o bien mediante los procesos de acreditación de la experiencia y formación de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Así, el artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, establece en su apartado 2 que la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación tendrá como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se desarrollará siguiendo, en todo caso, criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación, de modo que cuando las competencias profesionales evaluadas no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se reconocerán a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado.

La Dirección de la Empresa, conocedora de la normativa legal en materia de acreditación de las Cualificaciones Profesionales mediante la obtención de Certificados de Profesionalidad, ha realizado un análisis de las Cualificaciones Profesionales y los correspondientes Certificados de Profesionalidad y encuentra fórmulas para facilitar la obtención de dichos Certificados de Profesionalidad, si bien la obtención de los mismos por parte de cada trabajador depende tanto de los organismos competentes, como de la voluntad del trabajador.

En este sentido, con la finalidad de facilitar que los actuales Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF puedan acceder al Certificado de Profesionalidad «Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural» con el código SEAD_0411, la empresa se compromete a:

a) Reorientar los contenidos y la nomenclatura de la formación propia para dar la formación equivalente a los módulos MF1965_2: Extinción de Incendios Forestales (150 horas) y MF0272_2 Primeros Auxilios (40 horas), con medios propios, dentro del sistema de formación de la empresa y en los próximos 4 años.

b) Respecto de los módulos MF1964_2: Labores de Vigilancia y detección de incendios forestales, mantenimiento de infraestructuras asociadas e información a la población (110h); y MF1966_2 Contingencias en el medio natural y rural (100h), la empresa facilitará los permisos individuales para la formación (PIF) de hasta 200 horas anuales y siempre fuera del periodo de extinción; también facilitará la gestión administrativa de tales cursos. En su caso se garantizará el Servicio y operatividad.

A pesar de que es requisito para ejercer las funciones de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, poseer la Titulación de Formación Profesional de Capataz Forestal, con la finalidad de facilitar que los actuales Capataces puedan acceder al Certificado de Profesionalidad de «Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural» cuyo código es el SEAD_0511», la empresa se compromete a:

c) Reorientar los contenidos y la nomenclatura de la formación propia para dar la formación equivalente a los módulos MF1967_3: Medios humanos y materiales en incendios forestales y contingencias en el medio natural y rural (100h) y MF0272_2: Primeros auxilios (40h), dentro del sistema de formación de la empresa y en los próximos 4 años.

d) Respecto de los módulos MF1968_3: Control de operaciones en la lucha contra incendios forestales (220h); MF1969_3: Tareas de apoyo a los grupos operativos de protección civil en el medio natural y rural (130h); y MF1970_2: Gestión a nivel básico de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la prevención y extinción de incendios forestales (60h), la empresa facilitará los permisos individuales para la formación (PIF) de hasta 200 horas anuales y siempre fuera del periodo de extinción; también facilitará la gestión administrativa de tales cursos. En su caso se garantizará el Servicio y operatividad.

En el supuesto de que los niveles de los módulos de los certificados de profesionalidad vistos anteriormente se modificasen, la Empresa estudiará la nueva regulación con el objetivo de reorientar los contenidos y nomenclatura de la formación recogida en el presente acuerdo adaptándola a la nueva regulación.

Igualmente, la Empresa se compromete a desarrollar un itinerario formativo en materias específicas sobre incendios de interfaz.

Por último, en relación con la obtención de Certificados de Profesionalidad por parte de los trabajadores de las BRIF, la Empresa se compromete a apoyar la solicitud a los organismos competentes del procedimiento de evaluación y posterior acreditación de las competencias profesionales a través de la experiencia profesional bien a través de las convocatorias que realizan las comunidades autónomas o a través del propio SEPE.

2. Registro de horas de formación, extinción de incendios forestales y quemas controladas.

Con el fin de facilitar la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación en los procesos establecidos para la evaluación por los Organismos competentes, la Empresa se compromete a mantener actualizado el registro de la formación realizada (nombre del curso, fecha de realización, duración y contenidos) por cada trabajador. Así mismo actualizará los sistemas de registro de la actividad de extinción de incendios forestales y de quemas controladas de tal forma que puedan determinarse de manera individualizada número de horas que cada trabajador ha dedicado a la extinción directa de incendios forestales y quemas controladas.

CAPÍTULO IV

Sistema de clasificación profesionalArtículo 19. *Sistema de Clasificación profesional.*

A continuación se describe un Sistema de Clasificación Profesional que se adapta a las especiales características y singularidades de los Servicios que presta el colectivo de prevención y extinción de incendios forestales el cual posee la especificidad de ser un Servicio helitransportado de cobertura nacional.

El dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales es un Servicio público cuyo fin primordial es el de atender a emergencias en incendios forestales como apoyo a los dispositivos de las diferentes comunidades autónomas que son las que ejercen las competencias en esta materia, y que este dispositivo tiene la obligación de realizar tareas de prevención de incendios forestales durante los meses no incluidos en las campañas oficiales de extinción, con el fin de dotar al colectivo de una estabilidad y continuidad laboral, y en una mayor profesionalización de los integrantes del dispositivo, evitando la rotación del personal que se venía dando.

Se acuerda la inclusión en el sistema de clasificación profesional, la denominación de Bombero Forestal, a los efectos de lo recogido en el Real Decreto 1591/2010 de 26 de noviembre por el que se aprueba la clasificación nacional de ocupaciones que, supone el reconocimiento de una labor específica y diferente a la de los trabajadores forestales, al menos, a efectos estadísticos y administrativos. Se introduce para los puestos operativos, la denominación convencional de «Bombero Forestal» llevando implícita de manera inescindible e inherente a la misma, la realización de funciones de prevención de incendios forestales, tareas de carácter selvícola y forestal así como el mantenimiento de infraestructuras de prevención y extinción, sin que resulte posible desligar las mismas de las tareas de extinción de incendios forestales, siendo un todo único.

A su vez, se incorporan nuevos puestos, quedando definidos como a continuación se detalla según los puestos reúnan la cualidad de puesto operativo o puesto no operativo:

Puestos Operativos:

- El puesto de «Jefe BRIF» pasa a denominarse «Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF».
- El puesto de «Subjefe BRIF» pasa a denominarse «Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF».
- El puesto de «Capataz BRIF » pasa a denominarse «Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF» y/o correturnos
- El puesto de «Especialista» adquiere como nueva denominación la de «Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF» y/o correturnos.

Puestos no Operativos:

- El puesto de Preparador Físico, pasa a denominarse Técnico en Preparación Física.
- El puesto de Emisorista BRIF, pasa a denominarse Emisorista Administrativo.
- Se incorpora el puesto de «Auxiliar de Apoyo Logístico»

Grupo I: Puestos operativos

Nivel	Puesto de trabajo
A	Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
B	Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
C	Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
D	Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.

Grupo II: Puestos no operativos

Nivel	Puesto de trabajo
A	Técnico Preparación Física.
B	Emisorista Administrativo.
C	Auxiliar Apoyo Logístico (AAL).
D	Cocinero/a.

Las funciones propias de cada uno de los puestos recogidos en el sistema de clasificación profesional anterior serán las indicadas a continuación.

Artículo 20. *Definición, Requisitos y Funciones de los puestos.*

Puesto de Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF:

Definición:

Titulado universitario que desempeña funciones y trabajos propios de sus conocimientos técnicos y competencia de su titulación profesional, responsable de dirigir la unidad, y establecer las estrategias y tácticas de combate en las labores de extinción de IIFF a fin de que aquella pueda desempeñar su trabajo en solitario, en compañía de otras unidades, con el apoyo maquinaria pesada, medios aéreos vehículos autobomba, etc.

Requisitos:

Titulación 1: Titulación universitaria superior de Ingeniería de Montes o Master habilitante de esa misma especialidad.

Titulación 2: Ingeniero Técnico Forestal o grados actuales asimilables.

Para ambos puestos es exigible:

- Curso básico de incendios forestales, asimilable al impartido anteriormente por los Colegios Profesionales.
- Campañas de actuación en la extinción de incendios forestales de acuerdo a las prescripciones del pliego.
- Carnet de conducir B.

Descripción del puesto:

Puesto de Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

Este puesto será cubierto por la empresa de acuerdo con la normativa laboral vigente, debiendo el trabajador que lo ocupe permanecer en la Base para la que está asignado tanto en periodo de prevención como en periodo de extinción.

Entre las funciones propias de este puesto, se describen las siguientes:

- Coordinar las labores del personal de la Base.
- Responsable de la organización y gestión administrativa de la unidad.
- Responsable del control y transmisión de datos a la empresa, en cuanto a temas relacionados con: bajas, accidentes laborales, horas de vuelo, n.º de descargas, actuaciones de la BRIF, desarrollo del incendio, control de gastos y cualquier otra información necesaria que demande la empresa para el control y gestión de la Unidad.

- Confeccionar y planificar la jornada laboral: trabajos diarios, formación entrenamientos.
- Deberán llevar el control exhaustivo sobre la gestión del personal de la Base.
- Responsable directo de la Unidad, cuidando de que se encuentre operativa una vez establecida la alarma.
- Dirigir la intervención de su Unidad operativa en las tareas de extinción.
- Asumir las funciones de dirección de los trabajos de extinción en el primer ataque, en coordinación con el plan de emergencias de incendios, hasta la llegada al incendio del director de extinción, siempre que proceda de conformidad con la normativa y legislación de aplicación.
- En las misiones de extinción que le sean encomendadas, tendrá presente siempre el mantenimiento de las condiciones de seguridad del personal a su cargo, anteponiendo esta premisa a cualquier otra demanda.
- Compatibilizará con el resto de tareas las sesiones de preparación física.
- Impartir y recibir formación sobre defensa contra incendios forestales y respecto de cualquier otra materia incluida en el ámbito de su competencia.
- Transmitir a los Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, de manera clara y concisa las labores a realizar por el resto del personal, siguiendo las instrucciones de la empresa y controlará personalmente el trabajo desarrollado.
- Responsable de la formación de su Unidad.
- Podrá colaborar, a petición de la Administración Autonómica, en el proceso de investigación y determinación del punto del origen de los incendios producidos en su zona de actuación y colaborará con los Organismos responsables en el procedimiento de determinación de causas.
- Responsable de la planificación de las quemas controladas que se le encarguen, de la dirección de su equipo y participará en la ejecución, si el Servicio lo requiere.
- Asesorará y colaborará con los propietarios rurales o las distintas administraciones, para que las quemas autorizadas por la Comunidad Autónoma se realicen con las condiciones de seguridad correspondientes.
- Será el responsable del asesoramiento y planificación de trabajos de selvicultura preventiva, tales como áreas y fajas cortafuegos, desbroces mecánicos y manuales, eliminación de residuos de cortas y desbroces, caminos de penetración, puntos de agua, etc., que se le soliciten.
- En colaboración con las Comunidades Autónomas, en su caso, será el responsable de los cometidos de transferencia de conocimientos relacionados con la prevención de incendios forestales, ante agricultores, ganaderos propietarios de cotos de caza y selvicultores en la zona de actuación que se le encargue. Si para esta labor se crease un equipo específico, colaborará con este y ambos trabajarán de forma coordinada según establezca la empresa.
- Colaborará con los proyectos de investigación que la empresa desarrolle relacionados en el ámbito de sus competencias.
- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Puesto de Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

El puesto se caracteriza por apoyar al Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF en sus funciones.

Sus funciones son las relacionadas para el puesto de Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF si bien, la función de ser

el responsable de la organización y gestión administrativa de la unidad, la ejercerá única y exclusivamente en ausencia de aquel.

Técnico de Preparación Física:

Definición:

Titulado universitario que desempeña funciones y trabajos propios de sus conocimientos técnicos y competencia de su titulación profesional, responsable de planificar y llevar a cabo el seguimiento y supervisión de las actividades encaminadas a la formación física (teoría, preparación en gimnasio, pruebas físicas de todo tipo, mediciones de esfuerzos y más en tareas básicas del puesto a desempeñar...) acorde a la planificación general que establece la empresa, así como recoger cuanta información e incidencias que se produzcan en este sentido.

Requisitos:

Carnet de conducir B.

Titulación 1: Titulación universitaria superior en ciencias de la educación física o Master Universitario oficial de esa misma especialidad.

Titulación 2: Grado en Ciencias de la actividad física y deporte o asimilable.

De manera excepcional, se establece un régimen transitorio para los trabajadores que a fecha de la firma del presente Anexo estuviesen en posesión de la titulación de «Diplomatura de magisterio en educación física» en los siguientes términos:

Los trabajadores en posesión de esta titulación y que deseen acceder a este régimen transitorio deberán comunicarlo a la empresa en el plazo de dos meses desde la fecha de la firma del presente Acuerdo.

Los trabajadores que informen de esta situación, podrán presentarse a las vacantes de Técnico de Preparación Física que se ofrezcan en los procesos de selección interna que la Empresa realice hasta el 31 de diciembre de 2020, en dicho procesos de selección obtendrán mayor valoración los trabajadores que acrediten tener las titulaciones habilitantes para el puesto descritas en los requisitos de este puesto.

En el supuesto de superar el proceso de selección y obtener la plaza, el trabajador ocupará la misma, si bien no consolidará el puesto de Técnico de Preparación Física hasta que no presente la obtención de alguna de las titulaciones mencionadas como requisitos habilitantes del puesto (Titulación 1 –Titulación universitaria superior en ciencias de la educación física o Master Universitario oficial de esa misma especialidad– o Titulación 2 –Grado en Ciencias de la actividad física y deporte o asimilable–).

El plazo máximo para presentar la obtención de esta titulación será 31 de julio de 2021. En caso de no acreditar en dicha fecha la obtención de la requerida titulación, se procederá a la extinción del contrato de trabajo de trabajador por no acreditar el mismo la aptitud necesaria para el puesto ocupado, abonando la empresa, las indemnizaciones legales previstas.

Descripción del puesto:

Entre las funciones propias de este puesto, se describen las siguientes:

- Realizará las pruebas y ensayos necesarios para la toma de muestras y mediciones de parámetros útiles para el seguimiento y control de los factores biomédicos y ambientales que influyen en las condiciones de trabajo del personal del Servicio. Si para realizar los controles fuese necesario acudir a incendios, durante su permanencia, acatará en todo momento las instrucciones del Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF o Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF. En época de prevención, ejecutará un plan de

entrenamiento para cada brigada, conforme a la planificación general que establece la empresa y acordado con Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF de cada Base compatibilizándose con las labores de prevención encomendadas.

- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Puesto de Capataz Bombero forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales:

Definición:

Titulado responsable de la organización, distribución y control del trabajo de las cuadrillas tanto en las labores de extinción de IIFF como de prevención, así como las encaminadas a la formación práctica y teórica, siguiendo las pautas e instrucciones recibidas por el responsable de la empresa, y transmitiendo las mismas al personal subordinado.

Requisitos:

- Titulación de capataz forestal o equivalente, con al menos 3 campañas de actuación en la extinción de incendios forestales. Al personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se le exigirá titulación para el desempeño de su función.
- Carnet de conducir B.

Descripción del puesto:

Entre las funciones propias de este puesto, se describen las siguientes:

- Cumplimentar la documentación de control y gestión relativa a su cuadrilla, entre otros, partes, estadillos y demás documentación que la empresa le requiera y le proporcione.
- Controlar y gestionar que las herramientas, maquinaria, EPI, ropa y equipos de trabajo de los trabajadores que tiene a su cargo, se encuentran en condiciones óptimas de uso, controlando a su vez que el uso se corresponde con el establecido por la empresa.
- Podrá puntualmente hacer uso de herramientas y maquinaria destinada a los Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
- Responsable de trasladar a la cuadrilla en los vehículos todo terreno (VTT), desde el inicio hasta la finalización de la jornada de trabajo, tanto en la campaña de extinción como en la de prevención.
- Velará por la seguridad y salud de los componentes de su unidad, así como por el cumplimiento de las normas de seguridad.
- Controlar que la unidad esté al completo en cuanto a sus componentes.
- Será conocedor de las técnicas de extinción y manejo de unidades en el combate de incendios forestales.
- Supervisará la maniobra de colocar y desplegar el helibalde en el helicóptero,
- Impartir formación en aquellas materias para las que esté cualificado, participar y recibir formación sobre defensa contra incendios forestales y respecto de cualquier otra materia incluida en el ámbito de su competencia.
- Participará en la ejecución de las quemas controladas, bajo la dirección del Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF o Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
- Participará en el asesoramiento y colaboración con los propietarios rurales o las distintas administraciones, para que las quemas controladas autorizadas por la

Comunidad Autónoma se realicen con petición de permiso, bajo control y condiciones de seguridad.

- Participará, bajo la supervisión del técnico, en el asesoramiento y ejecución de trabajos de selvicultura preventiva, tales como áreas y fajas cortafuegos, desbroces mecánicos y manuales, eliminación de residuos de cortas y desbroces, caminos de penetración, puntos de agua, etc., que se le soliciten.

- Participará, bajo la dirección y supervisión del técnico, en los cometidos de transferencia de conocimientos relacionados con la prevención de incendios forestales, ante agricultores, ganaderos propietarios de cotos de caza y selvicultores en la zona de actuación que se le encargue.

- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.

- Supervisión de las tareas que desarrolla el personal asignado a su cargo dentro del ámbito de competencias de dicho personal.

- El Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF correturnos se caracteriza por desempeñar las funciones descritas para el puesto de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF en las siguientes circunstancias:

- Su principal función será la de sustituir al Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF en extinción cuando éste no se encuentre por cualquier tipo de circunstancia realizando las funciones descritas para el puesto Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF. En el caso de que el Capataz no precise de ser sustituido, se incorporará a la brigada realizando labores de apoyo al Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.

- En prevención siempre que no le sean encomendadas tareas de apoyo, ejercerá como Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF de cuadrilla.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Puesto de Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales:

Definición:

Trabajador que realiza labores primordialmente con esfuerzo físico, debiendo manejar maquinaria auxiliar de obras forestales, tales como motosierras, motodesbrozadoras, etc., al tiempo que es conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos propios de su categoría y de las herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos, tanto en prevención como en extinción de IIFF.

Requisitos:

Título acreditativo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente. Al personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se le exigirá titulación para el desempeño de su función.

Carnet de conducir B. Al personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se le exigirá este requisito para el desempeño de su función.

Descripción del puesto:

Entre las funciones propias de este puesto, se describen las siguientes:

- Será conocedor de las técnicas y trabajos de extinción de incendios forestales, herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos, así como las diferentes técnicas de extinción a aplicar en el medio. Deberán ser conocedores de la técnica y por tanto podrán colocar el helibalde en el helicóptero.
- Por necesidades del Servicio, podrá conducir los vehículos dispuestos por la empresa siempre que esté en posesión de los permisos necesarios para ello.
- Participará en las labores de mantenimiento ordinario de Base que se dispongan, siempre y cuando tengan la formación suficiente para ello, especialmente en materia de seguridad y salud, e informarán a sus superiores de todos aquellos aspectos relevantes que influyan en el desarrollo de la actividad del Servicio.
- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.
- El Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF Corretornos se caracteriza por desempeñar las funciones descritas para el puesto de Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF en las siguientes circunstancias:
 - En extinción, su principal función será la de sustituir a cualquier Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF de la brigada a la que esté asociado, o en caso de necesidad, de la brigada que lo precise.
 - En el caso de que no sea necesaria una sustitución, realizará las labores propias de su puesto, prestando apoyo al Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, al Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y a los Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Puesto de Emisorista-Administrativo BRIF:

Definición:

Trabajador responsable de las comunicaciones de la Base y unidad así como del mantenimiento de equipos de comunicación y localización, que llevará a cabo en su caso labores administrativas.

Requisitos:

Título acreditativo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente. Al personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se le exigirá titulación para el desempeño de su función.

Carnet de conducir B.

Descripción del puesto:

Entre las funciones propias de este puesto, se describen las siguientes:

- Atender las comunicaciones entre la Base, la Empresa y la Administración empleando los medios y herramientas que la empresa ponga a su disposición.
- Velará por el buen mantenimiento de los equipos de comunicación y localización, debiendo avisar al responsable de la empresa, en el caso de anomalía en los mismos.
- Mantener operativos y en perfecto estado los equipos de comunicación y de localización y todos los que el técnico determine, para las salidas a incendios.

- Trabajar conjuntamente con la tripulación de los medios aéreos y los técnicos, en la recopilación de datos de vuelo y datos atmosféricos, así como todos aquellos que puedan ser útiles a la hora de la extinción de un incendio forestal, entre otros, puntos de agua, coordenadas, rumbos, puntos de repostaje.
- En caso de emergencia y de salidas por incendios forestales, será el responsable de comunicar a los familiares de los trabajadores que así lo indiquen, esta situación.
- Informar al Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, al Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y a los Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF entrantes en turno, cualquier variación de la planificación como modificaciones de horarios, de composición de cuadrillas, entre otras.
- Realizar los trámites que conforman la gestión administrativa de la Base que le encomiende el responsable de la empresa. Además cumplimentará la documentación y partes necesarios que le sean requeridos para la gestión integral de la Base, de acuerdo a la formación recibida.
- Deberá llevar un libro diario de comunicaciones recibidas y emitidas.
- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.
- Cuando sea requerido para ello, realizar las gestiones que tiene encomendadas conduciendo de los vehículos de la empresa.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico:

Definición:

Trabajador que realiza labores de apoyo y mantenimiento en el Servicio de Extinción y Prevención de Incendios Forestales.

Durante la campaña de prevención, podrá realizar además labores preventivas, forestales, selvícolas y de mantenimiento, en función de las necesidades operativas.

El Auxiliar de Apoyo Logístico no es personal operativo, pudiéndosele incluir en el Sistema de Disponibilidad si se necesitara operativamente, percibiendo en ese caso el Complemento de Operatividad Fuera de Campaña de Extinción correspondiente al tiempo de Disponibilidad que se le requiera y, en su caso, el Complemento de Activación cuando se de el supuesto de hecho para su devengo.

Requisitos:

Superar las pruebas médicas que determine el protocolo del Servicio de Prevención de la empresa para el desarrollo de las funciones del puesto.

Descripción:

Se trata de un puesto no operativo cuya finalidad es la de reubicar a aquellos trabajadores que por motivos de salud o limitaciones de carácter físico no resulten aptos para el desempeño de los puestos operativos de extinción de IIFF que venían ocupando, pasando a desempeñar tareas de carácter auxiliar de apoyo y logístico de todo tipo. A título enunciativo y no limitativo, entre sus funciones se encuentran, las siguientes, pudiendo realizar funciones análogas o complementarias que participen de la naturaleza de este puesto de trabajo:

- Conducir los vehículos de la Empresa (especialmente tipo todo terreno) para el transporte de personal y equipos a tajos, incendios forestales, así como para la recogida de los trabajadores en los puntos de recogida establecidos y su transporte hasta la Base.

- Mantenimiento general de los vehículos, maquinaria y herramienta: Limpieza, estado general, revisión del estado de aceite, líquidos, etc.
- Cuidado, limpieza y vigilancia de las instalaciones de la Base.
- Apoyo al mantenimiento de almacenes.
- Deberá realizar labores forestales y silvícolas preventivas, pudiendo manejar maquinaria auxiliar de obras forestales, tales como motosierras, moto-desbrozadoras, etc.
- Informar a sus mandos (Jefe Coordinador, Técnico o Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF) de todos aquellos aspectos relevantes que influyan en el desarrollo de la actividad del Servicio.
- Participarán en las labores de mantenimiento ordinario de Base que se dispongan, siempre y cuando tengan la formación suficiente para ello, especialmente en materia de seguridad y salud, e informarán a sus superiores de todos aquellos aspectos relevantes que influyan en el desarrollo de la actividad del Servicio.
- Participar activamente en las actividades de formación, entrenamiento y preparación física establecida y en estos dos últimos casos de manera acorde a sus circunstancias específicas.
- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Con carácter general para todos los trabajadores que resulta de aplicación el presente Anexo, las sanciones por infracciones de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan vehículos al servicio de la empresa, serán abonadas por TRAGSA, cuando sea ésta la responsable de la infracción, y por el conductor, cuando la infracción se deba a causas a él imputables. En los casos en que el trabajador considere que no es responsable de la infracción podrá presentar reclamación ante la C.I.V. quién resolverá a la vista de las circunstancias y alegaciones realizadas.

CAPÍTULO V

Sistema retributivo

Artículo 21. *Sistema retributivo.*

A. Definición del Sistema Retributivo.

Este nuevo Sistema Retributivo queda sujeto a los límites y condicionantes establecidos por la vigente Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para 2017, especialmente en lo que se refiere a la materia retributiva, y al régimen de autorizaciones previsto por la normativa específica para las sociedades mercantiles del sector público. Por ello, su efectividad está condicionada a las autorizaciones a las que está sujeta Tragsa como empresa pública y a los incrementos que en materia retributiva se establezcan por la normativa presupuestaria y autoricen los Organismos competentes en la materia.

A tal efecto, como Anexo I al presente Anexo se adjunta la tabla salarial para el personal adscrito a los Servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas de labores preventivas y BRIF.

En las referidas tablas recogidas en el Anexo I, se definen unos complementos retributivos a percibir bien durante la campaña de extinción de incendios forestales, para las tareas de prevención o en función del puesto de trabajo. Todos estos complementos, retribuyen, en todos los aspectos y condiciones, las singulares características, requerimientos y circunstancias de los trabajos del personal que puedan concurrir durante cada uno de los periodos del año, esto es, campaña oficial de extinción de incendios forestales y periodo fuera de la campaña oficial de extinción de incendios forestales. Retribuye a su vez las características propias y que a continuación se definen de cada uno

de los puestos. Se tiene en cuenta la premisa de que, por un lado, el mayor esfuerzo retributivo debe concentrarse en la época de extinción de II.FF. dado que es, precisamente, durante la misma cuando la actividad desarrollada por los trabajadores que ocupan puestos operativos está sujeta a un mayor nivel de esfuerzo, onerosidad y disponibilidad. Adicionalmente a lo anterior, durante la época de prevención de II.FF. se adecúan las retribuciones a percibir por los trabajadores al nuevo sistema de organización del trabajo creado con el fin de dotar al colectivo BRIF de un mayor operatividad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los trabajadores, el régimen retributivo pactado en el presente Anexo VII queda estructurado de la siguiente forma:

- Salario Base.
- Complementos salariales:
 - a) Complemento de Operatividad:
 - Complemento de Operatividad para la Extinción de Incendios Forestales.
 - Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales.
 - b) Complemento de Activación.
 - c) Complemento de Puesto:
 - c.1) Complemento Puesto Técnico de Preparación Física.
 - c.2) Complemento Puesto Emisorista-Administrativo.
 - c.3) Complemento Puesto Técnico EPRIF.
 - d) Complemento de Técnico.
 - e) Otros complementos:
 - e.1) Plus de Pernocta Fuera de Base.
 - e.2) Plus de Utilización de Maquinaria.
 - e.3) Plus de Conducción.
 - e.4) Plus Consolidación AAL.

El Salario Base, constituye la retribución del trabajador de acuerdo con su Grupo y Nivel profesional que figura en la tabla salarial que se une como Anexo I, siendo éste el sistema de retribución aplicable.

Este salario Base, se devenga por día trabajado en jornada completa, incluidos los permisos y licencias retribuidos. Integra la retribución correspondiente de lunes a domingo, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, octubre y diciembre.

A continuación se describen los complementos cuyas cuantías se integran en las tablas salariales del Anexo I, así como la forma de devengo de los mismos:

- a) Complemento de Operatividad:

Definición: El Complemento de Operatividad retribuye, en todos los aspectos y condiciones, las singulares características y requerimientos de los trabajos del personal operativo para incendios forestales (Puestos incluidos en el Grupo I - Niveles, A, B, C y D), entre los que se incluye: el régimen de trabajo a turnos, nocturnidad, penosidad, peligrosidad, responsabilidad del puesto, la característica condición del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de utilización del helicóptero como medio habitual de transporte hasta el lugar del incendio y el retorno a la Base tras su extinción dentro de todo el ámbito nacional, durante las campañas oficiales de extinción de II.FF y, particular y principalmente, retribuye con carácter específico, el nuevo sistema de disponibilidad implantado conforme a las características y condiciones acordadas y definidas en el apartado correspondiente.

De igual manera, en el caso de los puestos incluidos en Grupo I, Niveles A y B (Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF), en este complemento queda subsumida la necesidad de realizar, en su caso, horas extraordinarias en labores de extinción por asistir a incendios hasta un límite de 30 horas anuales.

En definitiva, el abono de este complemento tiene en consideración y, subsumido dentro del mismo, todas las funciones, tareas, aspectos, características, condiciones, requerimientos y contenido del puesto de trabajo, tanto durante las campañas oficiales de extinción de IIFF (de verano e invierno), como fuera de ellas, incluyendo las funciones propias de la extinción de II.FF., las selvícolas, forestales, quemas controladas y/o mantenimiento de las instalaciones de las Bases, así como cualquier otra comprendida en sus funciones.

Devengo: el devengo de este complemento se producirá durante la totalidad del período de actividad de los trabajadores, en los importes que se reflejan en la tabla adjunta para los conceptos de Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de II.FF. y Complemento de Operatividad Fuera de la Campaña de Extinción de II.FF. en atención a las particularidades, funciones y responsabilidades a desarrollar dentro o fuera de la campaña oficial de extinción de IIFF. Asimismo, el cálculo de cada uno de esos complementos será el equivalente a dividir entre treinta la cuantía mensual percibiéndose proporcionalmente a los días de cada uno de los Servicios.

Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de II.FF. lo percibirán los trabajadores durante el tiempo que realicen campaña oficial de extinción de incendios forestales de invierno o verano.

No obstante, en caso de asistencia a extinción de II.FF. fuera de las campañas oficiales de extinción de incendios forestales dentro de la jornada ordinaria, cada puesto percibirá un importe diario equivalente a dividir entre treinta la cuantía mensual fijada para cada Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de II.FF. (según tabla anexa).

Este devengo resulta incompatible con la percepción del Complemento de Activación definido en el apartado siguiente.

En este sentido, la asistencia a una quema prescrita o controlada, no devenga el complemento de operatividad para la extinción de IIFF.

Durante los periodos fuera de campaña oficial de extinción de incendios forestales, los trabajadores operativos no afectados por el sistema de disponibilidad no devengarán el Complemento de Operatividad Fuera de la Campaña de Extinción de II.FF. recogido en las tablas anexas.

b) Complemento de Activación:

Definición: este complemento retribuye la situación de los trabajadores que ocupen puestos operativos, fuera de la campaña oficial de II.FF. y durante aquellas semanas de disponibilidad prefijadas en calendario siempre que el trabajador se encuentre activado para la participación en tareas de extinción de II.FF. lo que conlleva la modificación del habitual horario de trabajo fijado para la época fuera de la campaña oficial de II.FF. que lleva consigo la situación de activación.

Este Complemento es incompatible con el Complemento de Operatividad para la extinción de IIFF.

Devengo: por cada uno de los días de activación durante las semanas de disponibilidad prefijadas en calendario en que el trabajador se encuentre efectivamente prestando servicios.

c) Complementos de Puesto:

Definición: Los complementos descritos en este punto tienen en consideración y subsumidos dentro de su importe, todas las responsabilidades, competencias y requerimientos en los que se desarrollan las funciones del puesto de trabajo y, en particular:

c.1) Complemento Puesto Técnico Preparación Física: sin perjuicio de todo lo anterior, este complemento viene a retribuir la singularidad del horario a la que están sometidos estos trabajadores en los periodos de prevención y extinción de IIFF y que viene determinada por la necesidad de dar cobertura a los distintos turnos de trabajo diarios de mañana y tarde en los que prestan servicios los trabajadores operativos.

Devengo: con carácter mensual durante el desempeño del puesto, proporcional a los días trabajados en el mes.

c.2) Complemento Puesto Emisorista Administrativo: sin perjuicio de todo lo anterior, este complemento viene a retribuir la particular naturaleza de estos puestos que conlleva la obligación de complementar las funciones de emisorista que se venían realizando hasta la fecha con tareas de carácter administrativo.

Devengo: con carácter mensual durante el desempeño del puesto, proporcional a los días trabajados en el mes.

c.3) Complemento Puesto Técnico EPRIF.

Definición: este complemento lo percibirán los trabajadores que realizan un Servicio de EPRIF no asociado a ninguna Base BRIF y siempre que realicen el Servicio de BRIF de verano que desempeñan el puesto de Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF que a la firma del presente anexo vienen realizando el Servicio EPRIF y no están sujetos al régimen de disponibilidad. Con este complemento se retribuyen, en todos los aspectos y condiciones, de manera específica la experiencia y conocimiento en materia de extinción de incendios forestales y especialmente, la posibilidad de cubrir la disponibilidad de alguna Base BRIF, ser activado en caso de emergencia, y necesidad de adaptar sus horarios de manera imprevisible de acuerdo a las necesidades del Servicio.

La empresa, por necesidades del Servicio, podrá valorar establecer este complemento a cualquier Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF no afectado por disponibilidad, siempre que se produzca la necesidad de que el mismo pudiera pasar a tener que cubrir la disponibilidad de alguna Base BRIF.

El devengo de este complemento es incompatible con el devengo del Complemento de Operatividad Fuera de Campaña de Extinción.

Devengo: con carácter mensual durante el desempeño del puesto, en caso de no desempeñarse un mes completo, la parte proporcional.

d) Complemento de Técnico:

Definición: este concepto retribuye la realización de los trabajos propios de los puestos Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF y Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF, encuadrados en el actual Grupo I (Puestos Operativos), Niveles A y B, del sistema de clasificación profesional establecido en este Anexo, cuando estén contratados con una titulación de grado medio (Titulación 2).

No se percibirá este complemento cuando la titulación por la que se está contratado sea de grado superior (Titulación 1), debido a que el Salario Base de Tablas recogido en el Anexo I tiene subsumido sus percepciones al mismo.

Devengo: durante el desempeño del puesto correspondiente a Grupo I (Puestos Operativos), Niveles A y B como titulado medio (titulación 2), cuando estén asignados a la realización de campañas de extinción, conforme a lo establecido en las tablas salariales recogidas en el Anexo I.

e) Otros complementos:

e.1) Plus de Pernocia Fuera de Base:

Definición: este plus compensa en toda su extensión la mayor gravosidad originada cuando como consecuencia de la eventual salida al incendio forestal no sea posible regresar a Base en el mismo día.

Devengo: por cada una de las noches que el trabajador deba permanecer sin regresar a su Base de origen, se devengará la cantidad de 15 € brutos.

e.2) Plus de Utilización de Maquinaria:

Definición: este plus retribuye la especialización y el manejo de una motosierra o moto desbrozadora del puesto de en los puestos de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Auxiliar de Apoyo Logístico (AAL).

Devengo: por cada día de utilización efectiva de la maquinaria asignada, tanto durante las campañas de prevención como durante las campañas de extinción de II.FF.

A los efectos de su devengo no se considerará día de utilización efectiva, cuando sea utilizada con carácter excepcional a lo largo de la jornada, con fines formativos, o de forma residual o puntual.

e.3) Plus de Conducción:

Definición: Los trabajadores pertenecientes al Grupo I Nivel D (Bombero Forestal de Prevención y Extinción de II.FF.) y al Grupo II Nivel C (Emisorista Administrativo) según la clasificación profesional percibirán la cantidad de 5 euros brutos diarios como plus de conducción cuando, como consecuencia de una instrucción directa de la empresa, conduzcan un vehículo de la misma:

- Para transportar personal.
- Para realizar las tareas asignadas debiendo conducir fuera de la jornada laboral.

Igualmente, los trabajadores pertenecientes al Grupo II Nivel C (Emisorista-Administrativo) según la clasificación profesional que, como consecuencia de una instrucción directa de la empresa, deban conducir en campaña de extinción de II.FF. un vehículo de la misma para realizar las tareas asignadas, percibirán la cantidad de 5 euros brutos diarios como plus de conducción, sin perjuicio de que corresponde al Auxiliar de Apoyo Logístico la realización de esta función cuando en la Base esté cubierto.

Devengo: por cada día de ejercicio efectivo de la función de conducción a requerimiento de la Empresa, de acuerdo a la definición anterior.

e.4) Plus Consolidación AAL.

Definición: Atendiendo a la carrera profesional desarrollada en el Servicio y en reconocimiento a la misma, el trabajador que pase a ocupar un puesto AAL conforme a lo establecido en el presente Anexo, y que además acredite en la empresa 15 o más campañas completas de extinción de incendios forestales de verano en el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, percibirá un complemento fijo denominado «Plus de Consolidación» que persigue garantizar un porcentaje sobre el Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF.

No computa a efectos de cálculo, el complemento de operatividad en campaña de extinción de incendios forestales en BRIF Invierno.

Devengo: El «Plus de Consolidación», de acuerdo a lo anteriormente expuesto, es un complemento fijo, que se calcula una sola vez, en el momento en el que se pasa al puesto AAL y se percibe prorrateado en doce meses.

Su importe será un porcentaje del Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF del Servicio de verano según la tabla salarial aplicable en el momento en que se pase a ocupar el puesto AAL. El Plus se determina en función de las campañas de extinción de IIFF de verano realizadas en la empresa hasta el momento en el que el trabajador pasa a desempeñar el puesto AAL. El trabajador percibirá el mismo importe durante todo el tiempo que permanezca en el puesto AAL (salvo las actualizaciones salariales anuales):

Campañas completas de extinción ⁽¹⁾	Plus consolidación ⁽²⁾ — Porcentaje
15	25
16	27
17	29
18	31
19	33
20	35
21	40
22	45
23	50
24	55
25	60
26	66
27	72
28	78
29	84
30 o más	90

⁽¹⁾ Campañas completas de extinción de incendios forestales de verano en el Servicio de Prevención y Extinción de IIFF BRIF en la empresa realizadas en el momento de pasar a ocupar el puesto AAL.

⁽²⁾ Porcentaje que se consolida del Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF del Servicio de verano según la tabla salarial del momento que se pase a ocupar el puesto AAL.

B. Concreción, validación y vigencia.

1. Régimen de aplicación.

Dada la condición de Tragsa de Sociedad Mercantil Pública Estatal y su sujeción a las disposiciones vigentes sobre incrementos de masa salarial en el sector público y, en particular, a lo previsto sobre dicha materia en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada ejercicio, las revisiones salariales que las citadas tablas suponen sobre las retribuciones vigentes, se ajustarán, en cada caso, a las disposiciones legales sobre dicha materia en cada una de las anualidades y, en todo caso, con el límite máximo de las cuantías contempladas en dichas tablas.

2. Autorización y supervisión.

Tragsa, en su condición de empresa pública estatal, está sometida en materia de negociación colectiva y gastos de personal a una normativa específica y, de manera muy especial y desde 2012, a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tiene las siguientes consecuencias que afectan de manera directa a la negociación de las condiciones laborales de las BRIF y, en particular a las condiciones retributivas de dicho colectivo:

2.1 Cualquier tipo de pacto o acuerdo que pueda alcanzarse entre la dirección de Tragsa y la representación legal de los trabajadores deberá contar, para su efectiva aplicación y validez, con el informe previo y favorable de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, sin que dicho pacto o acuerdo pueda suponer, en ningún caso, incremento del gasto en costes de personal y/o incremento de retribuciones fuera de las previsiones legales. La obtención del referido informe debe tramitarse a través del accionista mayoritario (SEPI).

«Artículo 34 Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para 2017.– Competencia del Ministerio de Hacienda y Función Pública en materia de costes del personal al servicio del sector público en el ámbito de la negociación colectiva:

Todos los acuerdos, convenios, pactos o cualesquiera otros instrumentos de negociación colectiva similares, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido se refiera a gastos imputables al capítulo de gastos de personal de los presupuestos de los Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias estatales, Entidades públicas empresariales, y demás entes públicos del sector público estatal, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por el sector público estatal requerirán, para su plena efectividad, el informe previo y favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través del titular de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, siendo nulos de pleno derecho los que se alcancen sin dicho informe, sin que de los mismos pueda en ningún caso derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto público en materia de costes de personal y/o incremento de retribuciones por encima del autorizado en el artículo 18 de esta Ley.»

2.2 Tragsa, en su condición de sociedad mercantil estatal, está sometida, además, a las previsiones contenidas en los artículos 18 y 23 la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para 2017 respecto a la cuantía de los incrementos retributivos y de la masa salarial en este ejercicio.

En este sentido el artículo 18.Dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 determina que: «En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.».

En caso de que alguna cláusula o acuerdo no respete la normativa presupuestaria en materia retributiva, devendrá en inaplicable y deberá adaptarse a la misma.

Dicha previsión genérica para los empleados del sector público (entre los que se encuentran los trabajadores de las sociedades mercantiles estatales, a tenor de las previsiones del artículo 18.Uno f) de la citada Ley 3/2017), se concreta en el artículo 23 precitado, conforme al cual:

«Artículo 23 de la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para 2017.–Personal laboral del sector público estatal:

Dos. La masa salarial del personal laboral del sector público estatal no podrá experimentar un crecimiento superior al establecido en el artículo 18.dos de esta Ley (...).»

Si bien destacamos como excepción lo establecido en el apartado dos:

«La masa salarial del personal laboral del sector público estatal no podrá experimentar un crecimiento superior al establecido en el artículo 18.dos de esta Ley, sin perjuicio de lo que pudiera derivarse mediante (...) modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional, previo el informe señalado en el apartado anterior.»

Los importes incorporados en la Tabla Salarial recogida en el Anexo I se adecuan a las retribuciones a percibir por los trabajadores del colectivo, conforme al nuevo sistema de organización y clasificación del trabajo creado, considerándose acorde con la excepción establecida en el apartado dos del artículo 23 de Ley 3/2017, de 27 de junio,

de Presupuestos Generales del Estado para 2017. En caso de recibir las correspondientes autorizaciones para su validez y eficacia, quedaran al margen del incremento salarial general que puedan establecer las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado o cualquier otra norma complementaria que las recoja.

2.3 Las negociaciones están sometidas a los procedimientos y trámites de supervisión y autorización de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que en su reunión de 13 de febrero de 2014, acordó la regulación del funcionamiento de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva en las Empresas Públicas. A tal efecto, entre las competencias otorgadas a la misma por dicho acuerdo, se establece la de «(...) autorizar las principales decisiones con trascendencia económica y social vinculadas con la negociación colectiva, así como los acuerdos colectivos de empresa de las sociedades mercantiles estatales (...)».

A tenor de lo anterior, cualquier consenso en relación con los aspectos objeto de la negociación deberá quedar condicionado al cumplimiento del régimen normativo de supervisión y de autorización anteriormente señalado.

CAPÍTULO VI

Prevención, seguridad y salud

Artículo 22. *Prevención, seguridad y salud.*

La Prevención de Riesgos Laborales persigue promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo. En este sentido, la empresa, tendrá en cuenta todas las actividades desarrolladas en el Servicio de Prevención y de Extinción de IIFF para adoptar las medidas necesarias que sirvan para evitar o disminuir los riesgos derivados de aquéllas, reparando en el singular carácter de los trabajos desarrollados.

Como consecuencia de lo anterior, resulta de aplicación al presente colectivo el capítulo XIII del XVII Convenio Colectivo Tragsa de «Prevención, Seguridad y Salud» si bien dadas las especiales características del Servicio y del contenido de los puestos de trabajo, se incorpora y completa el mismo incorporando los equipos de protección individual, la ropa de trabajo y uniformidad y los complementos y accesorios referidos a este personal.

Por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se procederá anualmente a estudiar los equipos de protección individual y las prendas de trabajo utilizados por el personal de TRAGSA.

La empresa se encargará de suministrar agua potable a las Bases BRIF con el fin de garantizar que todos los trabajadores tienen acceso a la misma cuando se desplacen a los tajos donde desarrollen su actividad, facilitando a tal efecto los recipientes adecuados.

Con la premisa de que la empresa y los trabajadores, están obligados a cumplir las normas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales, es la empresa la que suministrará a los trabajadores los medios y equipación necesarios para el desarrollo de las funciones propias del puesto ocupado, siendo sustituido cuando se produzca su deterioro, o, en caso de robo o pérdida de los mismos. Asimismo, los trabajadores comunicarán a su responsable directo la pérdida o deterioro de los EPI, ropa de trabajo, uniformidad y complementos, con el fin de suministrarle uno nuevo.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL¹, ROPA DE TRABAJO/UNIFORMIDAD² Y
COMPLEMENTOS/ACCESORIOS³

Generales	Camiseta de algodón ² .
	Parka ² .
	Forro Polar ² .
	Gafas de protección de montura universal ^{1, 2} .
Trabajos Extinción*	Buzo ignífugo ^{1,2} .
	Bota de extinción con plantilla anticalórica ¹ .
	Guantes de extinción ¹ .
	Casco de protección ^{1, 2} .
	Gafas estancas de extinción ¹ .
	Mascarilla autofiltrante ¹ .
	Protectores auditivos ¹ .
	Chaleco Ignífugo Alta Visibilidad ¹ .
	Camiseta ignífuga térmica ¹ .
	Cubrenucas ³ .
	Braga cubrecuellos ³ .
	Linterna frontal o lateral ³ .
	Botiquín de primeros auxilios ³ .
	Trinchas ³ .
	Cantimplora con funda o mochila de hidratación ³ .
	Cinturón.
Preparación Física	Chandal ² .
	Pantalón corto de deporte ² .
	Calzado deportivo ² .
	Camiseta técnica deportiva ² .
	Gorra ² .
Motosierra	Bota seguridad ¹ .
	Guantes de protección ¹ .
	Pantalón/zahón de seguridad ¹ .
	Casco de protección y accesorios ¹ (protectores auditivos, pantalla malla...).
Trabajos Preventivos	Mono de trabajo ² .
	Traje impermeable ^{1, 2} .
	Guantes protección ¹ .
	Chaleco de Alta Visibilidad ¹ .
	Bota de seguridad ¹ .

* Para los trabajos de extinción en campaña de invierno se entregará Parka ignífuga y Bota de extinción con membrana.

Artículo 23. *Absentismo.*

Tomando como referencia la definición que realiza la Organización Internacional del Trabajo sobre absentismo laboral, considerando el mismo «la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir», con el fin, tanto de mantener una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, como para evitar la negativa incidencia que el mismo supone para la productividad del Servicio, las partes

firmantes del presente acuerdo coinciden en la necesidad de buscar las medidas oportunas para su reducción.

Siendo conscientes de la existencia de una parte del absentismo laboral que resulta inevitable, los trabajadores enferman o suceden causas sobrevenidas recogidas legalmente que justifican su ausencia, el objetivo debe fijarse sobre esa otra parte de absentismo que podría ser evitable, reduciendo en su caso la duración de las ausencias, pero sobre todo tratando de evitar las ausencias falsas o fraudulentas. Estas últimas son especialmente las que repercuten de peor manera en la productividad, pero también afectan muy negativamente en el resto de compañeros.

Se reconoce por las partes la necesidad del tratamiento del problema, entendiendo que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

El absentismo se reduce de manera importante cuando la plantilla se siente motivada y conforme con el trabajo desarrollado, por lo que es recomendable encontrar un equilibrio entre la productividad y el bienestar físico y psíquico de la plantilla.

Por todo ello, a efectos de reducir el absentismo se tendrán en cuenta como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores.

Son las empresas que afrontan el problema e involucran a su personal en el mismo las que mejores resultados obtienen.

Disposición adicional primera.

Al tener Tragsa la condición de empresa pública estatal y estar sometida a la normativa presupuestaria y a un régimen de autorización de acuerdos laborales específico, en el supuesto de que la Autoridad u Órgano competente para aprobar el presente Acuerdo no lo autorizase, en su totalidad o en alguna de sus partes, la Comisión Negociadora deberá reunirse a fin de analizar y revisar el contenido del Acuerdo.

Disposición adicional segunda.

La Empresa respetará las condiciones particulares que a fecha de la firma del presente acuerdo se hubieran obtenido mediante sentencia judicial firme, bien a través de un procedimiento judicial individual o a través de un procedimiento de conflicto colectivo.

De acuerdo a lo anterior, específicamente queda reconocido, lo establecido en sentencia de conflicto colectivo relativo al punto de encuentro de la Base BRIF de Cuenca.

Disposición adicional tercera.

Dadas las particularidades del Servicio es necesario guardar el secreto profesional respecto de todas las informaciones relativas al Servicio de extinción de incendios forestales que se conozca con motivo del desempeño de su actividad laboral, respecto de la difusión a terceros o en redes sociales de información, instrucciones internas, documentación, mensajes, imágenes o vídeos, y sin que exista autorización expresa de la empresa.

Asimismo, la particularidad del Servicio y el contenido de la actividad a desarrollar es necesario, informar de manera inmediata al responsable, sobre la pérdida, sustracción o deterioro de los EPIS, herramientas, dispositivos electrónicos, o cualquier otro tipo de instrumento o material entregados al trabajador con motivo de su actividad laboral para garantizar la seguridad del mismo.

El incumplimiento de estas obligaciones será considerado falta grave quedando el comportamiento subsumido concretamente en los apartados 69 k (primer párrafo) y 69 ñ (segundo párrafo).

Disposición adicional cuarta.

A los trabajadores del Servicio de Prevención y Extinción de IIFF (BRIF, EPRIF, BLP), les resulta de aplicación el XVII Convenio Colectivo de Tragsa al que pertenece este Anexo VII y la regulación específica propia para este colectivo establecida en dicho Anexo VII. No obstante, debido a las particularidades del mencionado Servicio, el régimen específico de trabajo y operatividad del mismo, se exceptúan de su aplicación todos los artículos del Convenio Colectivo de Tragsa que tienen una regulación específica en este Anexo. Concretamente, quedan excluidos o sustituidos en su aplicación al colectivo adscrito al Servicio de Prevención y Extinción de IIFF los siguientes artículos del Convenio Tragsa:

Artículo 12. Clasificación profesional.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el Capítulo IV del presente Anexo VII de Sistema de Clasificación Profesional
Artículo 13. Estabilidad en el empleo.	Excluido.
Artículo 15. Contrato fijo de obra.	Excluido.
Artículo 19. Jornada de trabajo.	Quedan sustituidos por lo establecido de manera específica en Capítulo I del presente Anexo VII de regulación de Cuestiones Generales, de Gestión y de Organización.
Artículo 24. Vacaciones. Libre disposición. Turno de Navidad.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el artículo 8 del presente Anexo VII.
Artículo 26. Promoción interna.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el artículo 9 del presente Anexo VII.
Artículo 27. Conceptos Retributivos.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el Capítulo V del presente Anexo VII de Sistema Retributivo.
Artículo 43. Horas Extraordinarias.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el artículo 6 del presente Anexo VII.
Artículo 45. Trabajos de puesto superior.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el artículo 13 del presente Anexo VII.
Artículo 63. Garantías del personal que conduce al servicio de la Empresa.	Excluido.
Artículo 76. Prendas de trabajo y seguridad.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el artículo 22 del presente Anexo VII.
Disposición Adicional Quinta.	Excluido.
Disposición Adicional Sexta.	Excluido.
Disposición Transitoria Segunda.	Excluido.
Disposición Transitoria Cuarta.	Excluido.

Disposición final.

A partir de la entrada en vigor del presente Anexo VII, queda expresamente derogado el anterior Anexo VII (publicado en el BOE el 29 de abril de 2011), así como cualquier otra norma legal o convencional o pactada que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio hubiera sido de aplicación en el colectivo sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda.

ANEXO I

Tabla salarial BRIF (s.e.u.o.). 1 de diciembre de 2017

Sujeto Ley Presupuestos Generales y Régimen Autorización Sector Público

JEFE / COORD. BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	JEFE / COORD. BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF TITULADO SUPERIOR	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	Total Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF							1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			4.680,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF	30.300,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €					165,00 €	330,00 €	330,00 €	2.475,00 €	37.455,00 €
	JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF, GRADO MEDIO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	Total Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF							1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			4.680,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF	24.240,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €					165,00 €	330,00 €	330,00 €	2.475,00 €	32.847,00 €
	Complemento de Técnico (PT)		121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €	
	JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF c/ BRIF INVIERNO, TITULADO SUPERIOR	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	Total Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF			1.040,00 €	1.040,00 €			1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			6.760,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF	30.300,00 €	330,00 €			330,00 €	330,00 €					165,00 €	330,00 €	330,00 €	1.815,00 €	38.875,00 €
JEFE / COORD. BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF c/ BRIF INVIERNO GRADO MEDIO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	Total Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF			1.040,00 €	1.040,00 €			1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			6.760,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF	24.240,00 €	330,00 €			330,00 €	330,00 €					165,00 €	330,00 €	330,00 €	1.815,00 €	34.267,00 €
	Complemento de Técnico (PT)		121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €	
	TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF . TITULADO SUPERIOR	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF							1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			4.680,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	30.300,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €					117,00 €	234,00 €	234,00 €	1.755,00 €	36.735,00 €
	TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF, TITULADO GRADO MEDIO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF							1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			4.680,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	24.240,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €					117,00 €	234,00 €	234,00 €	1.755,00 €	32.127,00 €
TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	Complemento de Técnico (PT)		121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €	
	TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF TITULADO SUPERIOR c/ BRIF INVIERNO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF			1.040,00 €	1.040,00 €			1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			6.760,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	30.300,00 €	234,00 €			234,00 €	234,00 €					117,00 €	234,00 €	234,00 €	1.287,00 €	38.347,00 €
	TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF TITULADO GRADO MEDIO c/ BRIF INVIERNO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF			1.040,00 €	1.040,00 €			1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			6.760,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales TECNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	24.240,00 €	234,00 €			234,00 €	234,00 €					117,00 €	234,00 €	234,00 €	1.287,00 €	33.739,00 €
	Complemento de Técnico (PT)		121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €	
	CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF (disponibilidad 1 semana de cada 6)	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF							400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €			1.800,00 €	
CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	18.446,76 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €					92,50 €	185,00 €	185,00 €	1.387,50 €	21.634,26 €
	CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF (disponibilidad 1 semana de cada 4)	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF							400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €			1.800,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	18.446,76 €	277,50 €	277,50 €	277,50 €	277,50 €	277,50 €					138,75 €	277,50 €	277,50 €	2.081,25 €	22.328,01 €
	CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF c/ BRIF INVIERNO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF			400,00 €	400,00 €			400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €			2.600,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	18.446,76 €	185,00 €			185,00 €	185,00 €					92,50 €	185,00 €	185,00 €	1.017,50 €	22.064,26 €
	CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF SIN BRIF DE INVIERNO, ni DISPONIBILIDAD durante la BRIF de invie	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF							400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €			1.800,00 €	
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	18.446,76 €	185,00 €			185,00 €	185,00 €					92,50 €	185,00 €	185,00 €	1.017,50 €	21.264,26 €

BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF.	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	16.260,96 €						300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	150,00 €			1.350,00 €	18.664,71 €
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF		140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €					70,25 €	140,50 €	140,50 €	1.053,75 €	
	BOMBERO FORESTAL DE DE PYEIF BRIF. c/ BRIF INVIERNO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	16.260,96 €		300,00 €	300,00 €			300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	150,00 €			1.950,00 €	18.983,71 €
BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF, sin BRIF INVIERNO, ni DISPONIBILIDAD durante la BRIF de invierno	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF		140,50 €			140,50 €	140,50 €					70,25 €	140,50 €	140,50 €	772,75 €	
	BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF, sin BRIF INVIERNO, ni DISPONIBILIDAD durante la BRIF de invierno	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad para la Extinción de Incendios Forestales BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	16.260,96 €						300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	150,00 €			1.350,00 €	18.383,71 €
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF		140,50 €			140,50 €	140,50 €					70,25 €	140,50 €	140,50 €	772,75 €	
TÉCNICO PREPARACIÓN FÍSICA	TÉCNICO PREPARACIÓN FÍSICA (titulación superior)	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
		30.300,00 €														
	Complemento Puesto Técnico Preparación Física		30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	45,00 €	30,00 €	30,00 €	495,00 €	30.795,00 €
	TÉCNICO PREPARACIÓN FÍSICA (grado)	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
		24.240,00 €														
	Complemento Puesto Técnico Preparación Física		30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	45,00 €	30,00 €	30,00 €	495,00 €	24.735,00 €
	TÉCNICO PREPARACIÓN FÍSICA (tit. Sup.)c/ BRIF verano + BRIF invierno	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
		30.300,00 €														
EMISORISTA ADMINISTRATIVO	EMISORISTA ADMINISTRATIVO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
		16.260,96 €														
	Complemento Puesto Emisorista Administrativo		25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	37,50 €	25,00 €	25,00 €	412,50 €	16.673,46 €
	EMISORISTA ADMINISTRATIVO c/ BRIF INVIERNO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
		16.260,96 €														
	Complemento Puesto Emisorista Administrativo		25,00 €	50,00 €	50,00 €	25,00 €	25,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	37,50 €	25,00 €	25,00 €	462,50 €	16.723,46 €
AJUDANTE DE APOYO LOGÍSTICO	AUXILIAR DE APOYO LOGÍSTICO (AAL)	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
		16.260,96 €														16.260,96 €
COCHINERO	COCHINERO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
		16.260,96 €														16.260,96 €

(1) En el salario bruto no se contempla el Plus de Utilización de Maquinaria . **Importe bruto 8,66€/ día de utilización de máquina.**

(1) En el salario bruto no se contempla el Plus de Conducción (a excepción del Capataz BF PYEIF BRIF y AAL al ser una de sus funciones principales). **Importe bruto 5,05 €/ día de conducción de vehículo.**

(2) En el salario bruto no se contempla el Plus de Pernocta Fuera de Base. **Importe bruto 15 €/noche de pernocta fuera de residencia habitual por asistencia a incendio forestal.**

(2) En el salario bruto no se contempla el Complemento de Activación. **Importe bruto por jornada de activación según categorías:**

Importe Bruto por puesto	
Jefe Coordinador Bombero Forestal DE PYEIF BRIF	35,00 € / jornada de Activación
Técnico Bombero Forestal DE PYEIF BRIF	35,00 € / jornada de Activación
Capataz Bombero Forestal DE PYEIF BRIF	15,00 € / jornada de Activación
Bombero Forestal DE PYEIF BRIF	12,00 € / jornada de Activación

El cálculo se ha efectuado teniendo en cuenta la duración y meses actuales de las campañas de extinción IIFF . Los datos económicos que aparecen en la tabla no contemplan el incremento del 1% previsto para 2017 por estar en trámite de autorización. Los complementos (2) serán revisables con las actualizaciones que resulten de aplicación tras la entrada en vigor del presente acuerdo.

En el Complemento de Operatividad en extinción de IIFF para personal Técnico BF PYEIF queda subsimida la realización de 30 horas extras de extinción al año. Superado este número las horas se abonarán según se determina en el XVII Convenio Colectivo TRAGSA.

La propuesta de sistema retributivo, excepto error u omisión, está sometido y condicionado por la normativa legal y las autorizaciones administrativas, muy especialmente a las leyes presupuestarias del Estado, así como aprobación de masa salarial.

PERSONAL QUE REALIZA SERVICIO EPRIF NO ASOCIADO A NINGUNA BASE BRIF, SIN RÉGIMEN DE DISPONIBILIDAD PREDETERMINADO

TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF EN EPRIF NO ASOCIADO	TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO SUPERIOR / EPRIF NO ASOCIADO CON BRIF VERANO.	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TÉCNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	30.300,00 €						1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			4.680,00 €	35.730,00 €
	Complemento Puesto Técnico EPRIF		100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €					50,00 €	100,00 €	100,00 €	750,00 €	
	TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO GRADO MEDIO / EPRIF NO ASOCIADO CON BRIF VERANO.	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TÉCNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	24.240,00 €						1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			4.680,00 €	31.122,00 €
	Complemento Puesto Técnico EPRIF		100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €					50,00 €	100,00 €	100,00 €	750,00 €	
	Complemento de Técnico (PT)		121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €	
	TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO SUPERIOR / EPRIF NO ASOCIADO c/ BRIF VERANO + BRIF INVIERNO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales Técnico Brif y Jefe Técnico Brif	30.300,00 €		1.040,00 €	1.040,00 €			1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			6.760,00 €	37.610,00 €
	Complemento Técnico EPRIF		100,00 €			100,00 €	100,00 €					50,00 €	100,00 €	100,00 €	550,00 €	
	TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO GRADO MEDIO EPRIF NO ASOCIADO c/ BRIF INVIERNO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TÉCNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	24.240,00 €		1.040,00 €	1.040,00 €			1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €			6.760,00 €	33.002,00 €
	Complemento Puesto Técnico EPRIF		100,00 €			100,00 €	100,00 €					50,00 €	100,00 €	100,00 €	550,00 €	
	Complemento de Técnico (PT)		121,00 €	121,00 €		121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €	
	TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO SUPERIOR con EPRIF NO ASOCIADO sin DISPONIBILIDAD SIN BRIF verano ni BRIF invierno	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
		30.300,00 €		- €	- €			- €	- €	- €	- €	- €			- €	30.300,00 €
	TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO GRADO MEDIO EPRIF NO ASOCIADO sin DISPONIBILIDAD SIN BRIF verano ni BRIF invierno	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
		24.240,00 €													- €	24.240,00 €

CAPATAZ BOMBERO FORESTAL	CAPATAZ BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF sin DISPONIBILIDAD ni BRIF de VERANO ni de INVIERNO	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
		18.446,76 €														18.446,76 €
	CAPATAZ BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF en EPRIF NO ASOCIADO, sin DISPONIBILIDAD con BRIF verano pero no BRIF invierno	SALARIO BASE	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF	18.446,76 €						400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €			1.800,00 €	20.246,76 €

En el salario bruto no se contempla el Plus de Utilización de Maquinaria . **Importe bruto 8,66€/ día de utilización de máquina.**

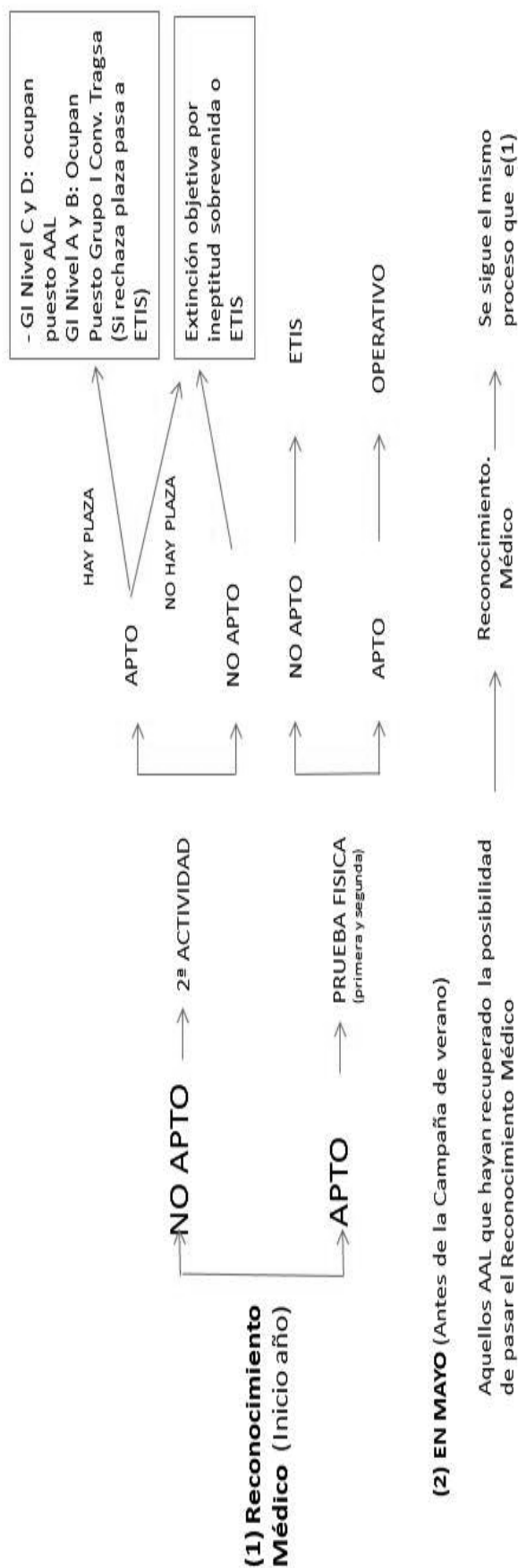
(2)En el salario bruto no se contempla el Plus de Pernocta Fuera de Base. **Importe bruto 15 €/noche de pernocta no regreso a base.**

El cálculo se ha efectuado teniendo en cuenta la duración y meses actuales de las campañas de extinción IIFF . Los datos económicos que aparecen en la tabla no contemplan el incremento del 1% previsto para 2017 por estar en trámite de autorización. Los complementos (2) serán revisables con las actualizaciones que resulten de aplicación tras la entrada en vigor del presente acuerdo.

En el Complemento de Operatividad en campaña de extinción de IIFF para personal Técnico BF PYEIF queda subsimida la realización de 30 horas extras. Superado este número las horas se abonarán según se determina en el XVII Convenio Colectivo TR La propuesta de sistema retributivo, excepto error u omisión, está sometido y condicionado por la normativa legal y las autorizaciones administrativas, muy especialmente a las leyes presupuestarias del Estado, así como aprobación de masa salarial.

ANEXO II

FLUJOGRAMA
SEGUNDA ACTIVIDAD Y EXCEDENCIA TEMPORAL POR INEPTITUD SOBREVENIDA (ETIS)
PARA TRABAJADORES GRUPO I PUESTOS OPERATIVOS

**(2) EN MAYO (Antes de la Campaña de verano)**

Aquellos AAL que hayan recuperado la posibilidad de pasar el Reconocimiento Médico

