

4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación: Importe total, 896.983,92 euros.

5. Adjudicación:

- a) Fecha: 8 de mayo de 2008.
- b) Contratista: "Vvo Construcciones y Proyectos, Sociedad Anónima", 635.154,32 euros.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 635.154,32 euros.

Móstoles, a 8 de mayo de 2008.—El Director-Gerente, Juan José Fernández Ramos.

(03/16.176/08)

Consejería de Sanidad

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE MÓSTOLES

Resolución de 14 de mayo de 2008, de la Gerencia, por la que se hace pública la adjudicación de un procedimiento de suministros de gases medicinales.

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Servicio Madrileño de la Salud.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Hospital Universitario de Móstoles.
- c) Número de expediente: 23/2008.

2. Objeto del contrato:

- a) Tipo de contrato: Suministros.
- b) Descripción del objeto: Suministro de gases medicinales.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Negociado deducido del contrato marco número CA 5/2007 G.
- c) Forma: Sin publicidad.

4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación: Importe total, 861.565,97 euros.

5. Adjudicación:

- a) Fecha: 10 de abril de 2008.
- b) Contratista: "Air Liquide Medicinal, Sociedad Anónima Unipersonal", 759.300 euros.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 759.300 euros.

Móstoles, a 14 de mayo de 2008.—El Director-Gerente, Juan José Fernández Ramos.

(03/16.180/08)

Consejería de Sanidad

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE MÓSTOLES

Resolución de 14 de mayo de 2008, de la Gerencia, por la que se hace pública la adjudicación de un procedimiento negociado de servicio de mantenimiento del equipo de resonancia magnética MRI SIGNA 1,5 T.

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Servicio Madrileño de la Salud.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Hospital Universitario de Móstoles.
- c) Número de expediente: 24/2008.

2. Objeto del contrato:

- a) Tipo de contrato: Servicios.
- b) Descripción del objeto: Mantenimiento del equipo de resonancia magnética.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Negociado.
- c) Forma: Sin publicidad.

4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación: Importe total, 163.807,49 euros.

5. Adjudicación:

- a) Fecha: 17 de abril de 2008.
- b) Contratista: "General Electric Healthcare España, Sociedad Anónima", 163.807,49 euros.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 163.807,49 euros.

Móstoles, a 14 de mayo de 2008.—El Director-Gerente, Juan José Fernández Ramos.

(03/16.171/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid, suscrito por Asepeif, CC OO y UGT (código número 28011105).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid, suscrito por ASEPEIF, CC OO y UGT el día 14 de enero de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 13 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—El presente convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo para las empresas y trabajadores que presten servicios de prevención y extinción de incendios forestales, integradas en los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales pertenecientes a la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal*.—Se regirán por el presente convenio colectivo todos los trabajadores del Sector privado que realicen las funciones a la que se refiere el artículo anterior, comprendidos en las categorías profesionales contempladas en el capítulo II y anexo 2, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7 del presente convenio colectivo.

Art. 3. *Ámbito territorial*.—El presente convenio colectivo será de aplicación en toda la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal*.—La duración del presente convenio colectivo se entenderá desde el día de su firma hasta el día 31 de diciembre del año 2011, ambos inclusive. Las tablas salariales tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007.

El convenio colectivo se entenderá prorrogado, en toda su extensión, desde el día de la finalización pactada en el párrafo anterior, de año en año, si no se denuncia por alguna de las partes signatarias del mismo en tiempo y forma. En este caso, continuará en vigor todo el contenido colectivo y se incrementarán todos los conceptos económicos en cuantía idéntica al IPC del año anterior.

Cualquiera de las partes firmantes del presente podrá denunciar el convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá realizarse por escrito y remitirse a la contraparte.

te en la negociación y enviar copia de la misma a la autoridad laboral competente en la materia.

En caso de denuncia continuará todo el convenio colectivo en vigor hasta que sea sustituido por otro, excepto el deber de paz.

Art. 5. *Concurrencia de convenios.*—El presente convenio colectivo nace y tiene la voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en los artículos 1, 2 y 3 del mismo; por tanto, todos los contenidos establecidos en este convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este Sector.

Por todo ello, los convenios de ámbito inferior que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia deberán, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este convenio colectivo, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten lo establecido en el presente convenio colectivo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran tener reconocidas a título individual o colectivo por las empresas al entrar en vigor este convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral competente no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, estos pactos quedarán sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido de los mismos en su totalidad.

Art. 7. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.*—1. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se constituirá una comisión paritaria que deberá formalizarse en el plazo de los treinta días siguientes a la firma del mismo, como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio.

2. Dicha comisión paritaria estará compuesta por diez representantes, de ellos, cinco corresponderán a la representación empresarial y cinco a la representación sindical firmantes del convenio colectivo.

Asimismo, esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y hasta un máximo de un asesor por parte.

3. Son funciones de la comisión paritaria:

- Interpretación auténtica del convenio.
- Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuidar que se garantice el cumplimiento de la legalidad en materia de seguridad y salud.
- Entender, entre otras, de cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

4. La comisión deberá reunirse para tratar de los asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario, cuando existan causas justificadas para ello y lo solicite cualquiera de las partes de la misma.

Las reuniones de la comisión paritaria revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias, cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente tal calificación.

En las convocatorias ordinarias, la comisión paritaria deberá resolver con acuerdo o sin él los asuntos que se le planteen en el plazo máximo de treinta días, y en las extraordinarias, en el plazo de veinte días después de realizada la reunión.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la comisión paritaria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación correspondiente a la otra parte, con cinco días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión.

El lugar de las reuniones de la comisión paritaria será el que se fije en la convocatoria.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado; o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido en el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se halla emitido resolución o dictamen.

5. Para la válida constitución de la comisión paritaria y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. De las reuniones de la comisión paritaria se levantará un acta sucinta, en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen, quedando redactadas de forma mancomunada por las partes. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la comisión, teniendo el carácter de vinculante cuando ello ocurra.

7. Se faculta a la comisión paritaria para que, en el caso de surgir categorías profesionales no contempladas en el presente convenio, sea esta comisión paritaria la encargada de adecuar los niveles salariales a estas categorías.

8. Las empresas facilitarán los medios necesarios, dentro de los disponibles, a fin de que los sindicatos, firmantes del presente convenio, trasladen las decisiones de la comisión paritaria a todos los retenes.

Esta comisión será la encargada de elaborar las tablas salariales durante la vigencia del convenio colectivo, al igual que las modificaciones de los artículos que las partes determinen.

Capítulo II

Clasificación profesional

Art. 8. *Clasificación funcional.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que realizan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el presente capítulo, serán clasificados en grupos y categorías profesionales.

Art. 9. *Grupos y categorías profesionales.*—Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican en los siguientes grupos profesionales, y dentro de ellos en las categorías profesionales que se enumeran:

- Grupo profesional 1: Personal técnico titulado.
 - Titulado superior.
 - Titulado medio.
- Grupo profesional 2: Personal administrativo.
 - Oficial Administrativo.
 - Auxiliar Administrativo.
- Grupo profesional 3: Personal operativo.
 - Encargado forestal de prevención y extinción.
 - Conductor forestal de prevención y extinción.
 - Especialista forestal de prevención y extinción.
 - Peón forestal de prevención y extinción.

Art. 10. *Definiciones profesionales.*—Grupo profesional 1: Personal técnico titulado.

1. Titulado superior: Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de un título superior, cumple funciones o realiza trabajos adecuados a su preparación profesional con plena responsabilidad ante la persona o personas que designe la dirección de la empresa.

2. Titulado medio: Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de un título de grado medio, cumple funciones o realiza trabajos adecuados a su preparación profesional con plena responsabilidad ante la persona o personas que designe la dirección de la empresa.

Grupo profesional 2: Personal administrativo.

1. Oficial administrativo: Es el/la trabajador/a que cumple funciones o realiza trabajos administrativos y burocráticos acordes a su preparación profesional, actuando bajo la dependencia de la perso-

na o personas que designe la dirección de la empresa. Realizará también trabajos de ofimática y proceso de datos.

2. **Auxiliar administrativo:** Es el/la trabajador/a que bajo la dependencia de sus superiores realiza trabajos administrativos en cualquiera de sus facetas. Tendrá conocimientos elementales de carácter administrativo y burocrático incluyendo mecanografía, ofimática, proceso de datos, manipulación y archivo de documentos y manejo de emisoras.

Grupo profesional 3: Personal operativo.

1. **Encargado forestal de prevención y extinción:** Es el/la trabajador/a responsable de la dirección del personal y los medios asignados a su cargo o puestos a su disposición por la empresa. Podrá recibir órdenes relacionadas con el servicio a través de los responsables designados por la empresa y también, cuando la situación lo requiera, del personal autorizado por el organismo competente de la Comunidad de Madrid. Velará siempre por la seguridad del personal a su cargo, organizando el trabajo y supervisando su correcta ejecución. Asimismo, confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidado del material y del vestuario a su cargo. Será responsable de las comunicaciones con los equipos radiotransmisores y de la conducción de los vehículos del retén en casos excepcionales, siempre y cuando esté en posesión del permiso de conducir adecuado.

2. **Conductor forestal de prevención y extinción:** Es el/la trabajador/a que con total dominio y adecuado rendimiento conducirá los vehículos asignados, será responsable del estado del vehículo, su conservación y la reparación, tanto en ruta como a pie de obra, de las averías más elementales. Asimismo, será responsable del transporte del personal adscrito al vehículo tanto en incendios como en tareas preventivas.

Colaborará, igualmente, en tareas de prevención y extinción, incluyendo el manejo y mantenimiento del equipamiento de extinción del vehículo. Si bien tendrá un tiempo diario para el mantenimiento y verificación del vehículo y de sus equipos de extinción.

Este trabajador deberá estar en posesión del permiso de conducción adecuado al vehículo.

3. **Especialista forestal de prevención y extinción:** Es el/la trabajador/a que ejecuta, labores relacionadas con la prevención y extinción del fuego, y otros trabajos forestales, que requieran preferentemente esfuerzo físico. Utilizarán y mantendrán adecuadamente las herramientas y útiles manuales clásicos en la extinción de incendios y en los trabajos forestales.

Además, será el encargado del manejo y mantenimiento de la maquinaria ligera, del manejo de las puntas de lanza y eventualmente de los equipos de extinción de los vehículos.

4. **Peón forestal de prevención y extinción:** Es el/la trabajador/a que ejecuta labores relacionadas con la prevención y extinción del fuego, y otros trabajos forestales, que requieran preferentemente esfuerzo físico. Utilizarán y mantendrán adecuadamente las herramientas y útiles manuales clásicos en la extinción de incendios y en los trabajos forestales.

Art. 11. *Carácter enunciativo.*—Los grupos y categorías profesionales consignadas en el presente convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

En el supuesto de que existan en la actualidad o pudieran aparecer nuevas categorías profesionales en el ámbito del presente convenio no contempladas en el mismo, se acuerda que será la comisión paritaria del presente la que defina las funciones de esa categoría profesional y le asigne grupo profesional.

Capítulo III

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 12. *Principios generales.*—Las partes firmantes del presente convenio colectivo manifiestan su clara y decidida voluntad por la estabilidad y la calidad del trabajo en este Sector. Ambas partes son conscientes de la importancia del Sector como demandante de empleo, fundamentalmente en las áreas rurales de nuestra Comunidad, y de la utilidad pública e incuestionable del Sector al ser fundamental para la supervivencia de las áreas forestales de la Comunidad de Madrid frente al riesgo cierto de los incendios forestales.

Las partes signatarias del presente manifiestan la necesidad de que la contratación de los trabajadores por parte de las empresas se realice teniendo en cuenta criterios tales como la formación de los trabajadores, méritos, experiencia en el Sector, proximidad del domicilio al retén, etcétera.

Asimismo, las empresas procurarán cubrir las vacantes que pudieran ocasionarse en campaña baja con personal que hubiera participado en campaña alta.

Art. 13. *Ingreso.*—1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y, en ningún caso, antes de que el trabajador haya cumplido 18 años.

2. Las empresas están obligadas a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo legalmente establecido, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

3. En el ámbito de cada empresa se establecerá una bolsa de empleo con el objeto de poder cubrir eventuales bajas de trabajadores en activo o futuras necesidades de mano de obra, bajo los criterios del artículo anterior.

4. **Pruebas de aptitud:** Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar (ver Anexo 4).

5. **Reconocimientos médicos.**

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

- Considerando las características de riesgo en las que realizan sus funciones los trabajadores del grupo operativo, se someterán a realizar un reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio al menos una vez al año.
- Debido a las características del servicio, aquellas trabajadoras que quedaran embarazadas deberán comunicar a la empresa en la mayor brevedad posible su nueva situación, pasando a la situación establecida en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- En todos los casos, el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

Art. 14. *Período de prueba.*—La duración del período de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo será la siguiente:

- Titulados superiores y de grado medio: Seis meses.
- Encargados: Treinta y cinco días.
- Resto de trabajadores: Veinticinco días.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento acreditado que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 15. *Permanencia del trabajador en la empresa.*—1. Las empresas podrán concertar con sus trabajadores contratos laborales por tiempo indefinido o por una duración determinada.

2. Todos los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados para su incorporación al trabajo al inicio de la campaña de alto riesgo de acuerdo a lo establecido en el Anexo 3. Los trabajadores fijos-discontinuos que no se incorporen a su puesto de trabajo al inicio de la campaña de peligro alto, cuando hayan sido requeridos por la empresa, perderán la condición de fijos-discontinuos.

3. Las empresas podrán recurrir a la contratación por duración determinada en los casos que la legislación laboral lo permita, y siempre y cuando no se oponga a las estipulaciones pactadas en el presente convenio colectivo.

Art. 16. *Requisitos para la estabilidad en el empleo de los trabajadores.*—1. Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio obtendrán la condición de trabajadores indefinidos cuando adquieran doce meses de permanencia en la empresa y cumplan las condiciones del Anexo 5 del presente convenio colectivo.

2. Asimismo, tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos cuando hayan participado en dos campañas de alto riesgo con al menos el 80 por 100 de los días de cada una de ellas, a partir de 1998 y cumplan las condiciones expuestas en el Anexo 5 del presente convenio colectivo.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión del servicio de prevención y extinción de incendios forestales regulada en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades públicas, privadas, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de prevención-extinción de incendios forestales, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación entre las empresas de los trabajadores que tengan la condición de fijos y fijos-discontinuos. En el caso de que haya una sustitución de una de las empresas cuando la campaña ya esté comenzada, la empresa entrante mantendrá a todo el personal operativo adscrito a ese servicio hasta la finalización de la campaña alta para el personal de campaña alta y hasta la finalización de la campaña baja, del año natural en curso, para el personal de campaña baja.

Para adquirir la condición de fijos y fijos-discontinuos será necesario cumplir las condiciones del Anexo 5 del presente convenio colectivo.

Excepcionalmente, el 1 de diciembre de 2007 obtendrán la condición de trabajadores indefinidos aquellos que acrediten treinta meses de permanencia ininterrumpida en la empresa, no estén contratados en interinidad y superen las pruebas físicas establecidas en el Anexo 5.

Excepcionalmente, el 1 de noviembre de 2008 obtendrán la condición de trabajadores fijos-discontinuos aquellos que acrediten la realización de tres campañas de alto riesgo, consecutivas, con al menos el 80 por 100 de los días de cada una de ellas, a partir de 2006 (incluido), no estén contratados en interinidad y superen las pruebas físicas establecidas en el Anexo 5.

Art. 17. *Cláusula de subrogación.*—1. En los casos que se produzca la subrogación de los trabajadores conforme al presente artículo, la empresa saliente deberá acreditar fehaciente y documentalmente a la empresa entrante y a la representación de los trabajadores, la documentación que se plantea más adelante en el presente artículo, acreditar que los trabajadores cumplen las condiciones de ser subrogables, en el plazo de treinta días hábiles contados desde que la autoridad competente responsable de la adjudicación del servicio comunique fehacientemente a la empresa saliente el cambio de adjudicación del mismo.

2. Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

3. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

4. En el supuesto de que el servicio fuera fraccionado, aumentando el número de empresas contratantes, los nuevos titulares tendrán que subrogarse en los mismos términos que los establecidos en este convenio colectivo.

5. Supuestos de amortización.

En los supuestos contemplados en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores se realizará independientemente de la modalidad de contratación de los trabajadores en función del siguiente criterio: Dentro de estos supuestos se amortizarán los puestos de trabajo dentro de cada categoría y siempre que cumplan los requisitos del pliego, comenzando desde la fecha más reciente a la más lejana en la incorporación.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la propiedad del servicio suspendiese o redujese el mismo si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción probasen, dentro del plazo establecido por la Ley, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por esta o por otra empresa.

6. Obligatoriedad.

La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operarán en todos los supuestos de sustitución de contratadas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio, por un lado, y la empresa que resulte adjudicataria, por otro; siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratadas ajenas a la que es objeto de sucesión.

7. Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los doce últimos recibos de salario de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los doce últimos meses.
- Relación del personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, tiempo dado de alta en la empresa, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de vacaciones y pagas extraordinarias, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en un plazo de diez días a contar desde el inicio del servicio de la nueva titular.

8. Liquidación y prorratas.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etcétera, que correspondan a los trabajadores las realizará la empresa saliente.

Cada seis meses, las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores, siempre que sea requerido por los mismos, relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa indicando siempre el tiempo dado de alta en la empresa, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

Art. 18. *Empresas de trabajo temporal.*—A los trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal les será de aplicación el presente convenio colectivo en todas y cada una de sus cláusulas.

Art. 19. *Subcontratación.*—Las empresas adjudicatarias de los servicios y actividades del presente convenio no podrán subcontratar a terceras empresas el personal integrante del grupo operativo. En cuanto a las empresas de trabajo temporal se estará a lo que establece el artículo 18 del presente convenio.

En su caso, no tendrá la consideración de personal subcontratado el que prestando sus servicios en el grupo operativo esté directamente contratado por una de las empresas de la Unión Temporal de Empresas adjudicataria del servicio.

Art. 20. *Ascensos, procedimiento.*—Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa (técnicos y encargados).

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.

- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Art. 21. *Preaviso de cese*.—El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días naturales.

La notificación de cese se realizará por escrito, que el trabajador/a firmará por duplicado, devolviéndole un ejemplar la empresa con el enterado.

Capítulo IV

Tiempo de trabajo

Art. 22. *Excedencias*.—1. Excedencia forzosa y voluntaria:

1.1. Excedencia forzosa: La excedencia forzosa, que conllevará la reserva del puesto de trabajo, se concederá por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como en los restantes supuestos previstos en la legislación vigente. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el citado cargo.

1.2. Excedencia voluntaria: Los trabajadores fijos y fijos-discontinuos, no así los que tengan contrato temporal, y que cuenten con una permanencia en la empresa de al menos un año, podrán solicitar una excedencia voluntaria por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El régimen de excedencia voluntaria se ajustará, en cuanto a lo no regulado en este convenio, a lo establecido en la legislación laboral vigente.

2. Excedencia por cuidado de familiares: 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a esta modalidad 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado 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 sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta modalidad de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, 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, el trabajador que forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá al máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Art. 23. *Jornada ordinaria*.—1. Jornada semanal: El promedio semanal será de treinta y cinco horas.

Riesgo bajo y medio: Con carácter general, la prestación del servicio se realizará de lunes a viernes, excepto festivos, de acuerdo al punto 3 de este artículo. Dadas las características del mismo, se realizarán las guardias presenciales en sábados, domingos y festivos, necesarias para la cobertura del servicio de acuerdo a las instrucciones del organismo contratante. La recuperación del exceso de horas realizadas en dicho supuesto se realizará a razón de un día de trabajo por uno de descanso de la forma que se pacte con los repre-

sentantes de los trabajadores en cada empresa, previo conocimiento y autorización del organismo contratante, pudiéndose acumular los días de descanso en un período máximo de catorce días. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables. No obstante lo anterior, los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero no se realizarán guardias presenciales, siendo sustituidas por guardias de disponibilidad.

Riesgo alto: La prestación del servicio se realizará de lunes a domingo, a razón de diez horas diarias, desarrollándose con carácter general en días alternos. Dado que mediante la modalidad de prestación de servicio en días alternos en el período de riesgo alto se produce un mayor número de días de descanso respecto a la modalidad de jornada prevista para los períodos de riesgo bajo y medio, se considera que aquellos festivos que deban ser trabajados en el período de riesgo alto quedan compensados, en cuanto a su disfrute, por el mayor número de días de descanso, y en cuanto a su compensación económica conforme a lo dispuesto por el artículo 31.2 del presente convenio.

2. Se considerará el comienzo de la jornada en el punto de encuentro designado y a la hora establecida cuando los componentes de un retén se encuentren reunidos y operativos tanto para los trabajos de extinción como de prevención, finalizando la jornada en el mismo lugar.

3. Tendrán carácter de festivo las fiestas nacionales, autonómicas y locales de Madrid-capital.

4. Los trabajadores dispondrán de un descanso retribuido de treinta minutos para el bocadillo. Adicionalmente, durante la campaña del alto riesgo se establece un descanso de una hora para la comida. Todos los miembros del personal operativo realizarán estos descansos en el horario que será pactado por la empresa con los representantes de los trabajadores y previo conocimiento y autorización por parte del organismo competente de la administración autonómica.

5. Durante los períodos de riesgo bajo y alto de incendios los trabajos de prevención solo podrán realizarse hasta las quince horas; a partir de esa hora se realizarán trabajos de mantenimiento de las herramientas, maquinaria ligera y vehículos, así como ejercicios de entrenamiento, salvo causas de fuerza mayor.

6. Durante el período de alto riesgo, el tiempo máximo de trabajo efectivo en labores preventivas será de dos horas, procurando, en cualquier caso, que se trate de tareas ligeras y pudiéndose anular totalmente el período de trabajo efectivo en labores preventivas según las circunstancias de riesgo de incendios forestales. Durante el período de riesgo medio de incendios los trabajos de prevención se realizarán en el horario que se fije por la comisión paritaria (mañana o tarde), respetando, en todo caso, los descansos estipulados para el bocadillo y la comida. En los fines de semana y festivos en alto riesgo, así como durante las guardias presenciales de bajo y medio riesgo, salvo indicación expresa de la Administración autonómica, no se realizarán trabajos de prevención salvo causas excepcionales, dedicando la jornada a labores de mantenimiento, ejercicios de entrenamiento, rutas de reconocimiento o vigilancia disuasoria, y labores de extinción.

7. Con carácter general, se procurará establecer un descanso de una hora después de cada cuatro horas de labores continuas de extinción.

8. Cuando los trabajadores de uno o varios retenes se incorporen al trabajo en su turno antes del comienzo de la jornada, debido a un incendio, se tendrá en cuenta el desgaste físico sufrido por los trabajadores a la hora de encomendarles las tareas a realizar durante ese día.

9. A los trabajadores que por motivos de su prestación laboral realicen de forma estructural jornadas superiores a las aquí previstas, como consecuencia de la recogida y posterior depósito de los vehículos, se les compensará este exceso de jornada por días libres, cuya cuantía y determinación corresponderá a la dirección de la empresa junto con los representantes legales de los trabajadores.

10. La dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores pactarán el calendario laboral anual antes del primero de enero del año de actuación, donde se recogerán entre otros datos las vacaciones del personal con dos meses de antelación. Dadas las características del servicio, se adaptará la organización de los períodos de vacaciones a las exigencias del organismo competente de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, se pactará el horario laboral, la hora de la comida y la del bocadillo para alto y bajo riesgo que deberá ser aprobado por el organismo competente de la Administración.

Cuando por circunstancias climatológicas o excepcionales el organismo competente de la Administración requiera una modificación de la jornada laboral pactada, esta deberá ser comunicada a los trabajadores con una antelación mínima de quince días. Será preceptivo un informe previo no vinculante del comité de empresa, que deberá ser emitido en plazo máximo de tres días desde que le sea requerido.

De forma excepcional, y previo acuerdo entre el comité de empresa y la empresa, la modificación del horario pactado se podrá realizar con una antelación de tres a cinco días cuando este cambio consista en la vuelta al horario de mañana al finalizar las condiciones meteorológicas que hayan provocado, al finalizar el período de alto riesgo, una permanencia del horario laboral en las horas centrales del día.

11. En el caso de que hubiese variación del número de cuadrillas forestales se realizará una nueva distribución de las vacaciones de los retenes para que el servicio quede cubierto geográficamente.

12. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 34, apartado octavo, del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, previo aviso a la dirección de la empresa y visto bueno por parte de la misma y de la Administración, podrán intercambiar días de libranza, período de vacaciones, etcétera, entre trabajadores de igual categoría profesional. Este aviso se realizará por escrito y con una antelación mínima de cuatro días hábiles en el caso de días de libranza, y de dos meses en los casos de vacaciones. Se realizarán un máximo de cuatro cambios por persona solicitante durante la campaña alta y los necesarios en campaña baja que permita el servicio, en ningún caso consecutivos y bajo la autorización de la empresa para un correcto desarrollo del servicio. El cómputo de los cambios se realizará a cargo del trabajador que lo solicite.

La devolución de los cambios deberá realizarse en el plazo máximo de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo efectivo dicho cambio, salvo durante la campaña de alto riesgo donde la devolución del cambio debe producirse el día siguiente o el anterior. Con independencia de lo establecido en este párrafo, el personal con una permanencia continuada en la empresa de al menos seis meses sin solución de continuidad podrá realizar la devolución de tres de los cuatro cambios en período de alto riesgo en fecha distinta al día anterior o posterior, siempre que la devolución se produzca en un plazo máximo de treinta días y que no coincidan en esta situación más de dos trabajadores por retén y día.

El cambio provoca que el trabajador tenga turno de trabajo dos o más días seguidos. En el caso de que tenga que permanecer en un incendio por la noche y que al día siguiente le correspondiera trabajar, se procederá a anular el cambio de turno debiendo de incorporarse el trabajador con el que está realizando el cambio. Se aplicará el régimen disciplinario en caso de no incorporación.

El cambio de turno permanente se podrá realizar, asimismo, entre trabajadores de igual categoría profesional, previo conocimiento y aceptación por parte de la empresa y con una antelación de siete días y siempre y cuando no afecte al correcto desarrollo del servicio.

En todo caso se respetarán los acuerdos más favorables que se vengán aplicando en cada empresa.

Art. 24. Horas extraordinarias.—1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria diaria pactada y se abonarán en la cuantía establecida en las tablas salariales.

2. Solo se podrán realizar horas extraordinarias cuando vengán exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, especialmente como consecuencia de incendios forestales.

3. Las empresas estarán obligadas a facilitar a los representantes legales de los trabajadores una parte trimestral de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

4. Cuando por necesidades del servicio la cuadrilla retén “saliente”⁽¹⁾ sea citada en el punto de encuentro y se resuelva el incendio en una falsa alarma o se termine en un plazo inferior a dos horas se abonará a cada trabajador que haya actuado en la extinción dos horas extras. Si el tiempo que se hubiera invertido fuese superior a dos horas, se abonarán las realmente ejecutadas.

5. Cuando por necesidades del servicio la cuadrilla retén “entrante”⁽²⁾ sea citada en el punto de encuentro y se resuelva el incendio en una falsa alarma o se termine la extinción en un plazo inferior a dos horas, se abonará a cada trabajador que haya actuado en la extinción dos horas extras (en el caso de que la cuadrilla-retén sea citada con dos horas o más antes de la entrada en servicio). Si el tiempo que se hubiera invertido fuese superior a dos horas, se abonarán las realmente ejecutadas. En el caso de que quedase un espacio de tiempo entre el final del incendio y el comienzo de la jornada se compensará este tiempo por tiempo de descanso equivalente cuando las necesidades del servicio lo permitan.

6. Las horas extraordinarias se abonarán durante la vigencia del convenio, según lo establecido en la tabla salarial y en tramos de quince minutos

(1) Cuadrilla retén saliente: Aquella que ha estado trabajando durante el día y que es requerida para acudir a un incendio en su disponibilidad una vez que ha terminado su jornada.

(2) Cuadrilla retén entrante: Aquella que en su disponibilidad es requerida para acudir a un incendio y que comienza su jornada de trabajo a continuación.

Art. 25. Vacaciones.—1. Todos los trabajadores tienen derecho a un período de treinta y un días naturales, que se disfrutarán de manera proporcional al tiempo efectivamente trabajado, dentro del período por el que fueron contratados.

2. El calendario de vacaciones será el pactado conforme al artículo 23 del presente convenio. No podrá fraccionarse el disfrute de las vacaciones en más de tres períodos. Debido a las especiales características del servicio, no podrán disfrutarse vacaciones durante el período de alto riesgo. Asimismo, las vacaciones se disfrutarán por retenes completos y de manera que el territorio quede cubierto de una forma homogénea.

3. Las partes pactan que el disfrute de los treinta y un días naturales de vacaciones anuales a los que hace referencia el primer párrafo de este artículo corresponden a veintitrés días laborables de descanso retribuido que se disfrutarán obligatoriamente de la siguiente manera:

— Diez días en el período del año natural previo a la campaña de alto riesgo.

— Diez días en el período del año natural posterior a la campaña de alto riesgo.

— Tres días laborables en el período navideño, pudiendo ser este caso la única excepción al disfrute de las vacaciones dentro del año natural. (Dado que en el año 2007 ya están asignados los períodos vacacionales y disfrutados en parte, se ajustará el último período a los días laborables pendientes).

4. En caso de que las vacaciones no pudieran ser disfrutadas durante el tiempo de duración del contrato serán abonadas proporcionalmente al tiempo trabajado, según lo establecido en las tablas salariales.

5. Una vez establecido el calendario de vacaciones, en aquellos casos en los que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o de riesgo para el embarazo, con anterioridad al inicio de su período de disfrute y coincidente en todo o en parte con el mismo, se señalará un nuevo período igual al período de coincidencia de la situación de baja con el período de vacaciones una vez finalizada esta situación

Art. 26. Licencias y permisos retribuidos.—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores acogidos a este convenio, previa solicitud y justificación, en un plazo de tres días naturales, tendrán derecho a disfrutar las licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o uniones de hecho debidamente registradas en el organismo correspondiente de la Comunidad de Madrid. En este caso, se necesitará un preaviso de quince días.

2. Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan a más de 150 kilómetros del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días naturales.

3. Un día por traslado de domicilio habitual.

4. Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos.

5. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales, liberatorios o demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación

de centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo el conjunto de veinte horas anuales.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia.

En el supuesto de que el trabajador en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

7. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones; la mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso en el que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

8. Por el tiempo indispensable, en caso de necesidad acreditada, para acudir a la consulta de los servicios sanitarios públicos, debiendo incorporarse de inmediato a su puesto de trabajo.

9. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 34, apartado octavo, del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores disfrutarán de los siguientes días de licencia retribuida, en ningún caso consecutivos (salvo pacto en contra), para cuyo disfrute se requerirá un preaviso de diez días:

- Tres días de licencia retribuida durante el período de bajo riesgo, no pudiendo disfrutarse más de dos en el segundo período anual de bajo riesgo, sin que puedan coincidir más de dos integrantes del mismo retén.
- Para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, un día adicional de licencia retribuida a disfrutar durante el primer período anual de bajo riesgo, el cual no podrá disfrutarse cuando cualquier otro integrante del retén tenga aprobado un día de licencia o permiso retribuido.

10. En atención al cambio de regulación de jornada del presente convenio, respecto del anterior que viene a sustituir, para el año 2007 los trabajadores que presten sus servicios en el mes de diciembre disfrutarán de un día de libranza que se fijará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Para años sucesivos se estará a los acuerdos que se adopten en la comisión paritaria del presente convenio.

En los supuestos comprendidos en los puntos 3, 5, 6, 8 y 9 se seguirá estando en disponibilidad según cuadrante, salvo que el motivo de la licencia siga vigente durante estos períodos.

Art. 27. *Licencias y permisos no retribuidos.*—Se establece un máximo de veintiuna horas no retribuidas para el acompañamiento de padres, hijos y cónyuges a consultas de servicios sanitarios públicos con las siguientes limitaciones:

- Dos o más trabajadores del operativo no podrán solicitar la licencia por el mismo sujeto causante.
- Dicha licencia deberá ser solicitada con una antelación mínima de veinticuatro horas.
- No podrán solicitarse más de tres licencias con un máximo acumulado de veintiuna horas.
- Dichas licencias solo podrán ser disfrutadas en bajo riesgo.
- Dicha licencia deberá ser acreditada por justificante del servicio médico correspondiente donde figure el nombre del paciente y del acompañante así como la hora de la consulta.

Art. 28. *Movilidad geográfica y funcional.*—De acuerdo con lo establecido en materia de movilidad funcional en el artículo 39.5 del Estatuto de los Trabajadores, previa información de las empresas a los representantes legales de los trabajadores y en beneficio de los trabajadores durante la campaña y debido a la variación del número de puestos de trabajo y categoría durante las campañas alta y baja, las empresas podrán modificar las categorías profesionales de aquellos trabajadores que estimen conveniente para atender al aumento de personal durante estos períodos. Mientras dure esta circunstancia, el trabajador percibirá el salario correspondiente a la nueva categoría. A la finalización de dichas campañas, el trabajador retornará a la categoría y los salarios correspondientes a la categoría profesional de origen.

El ámbito de actuación de cada cuadrilla-retén, para las acciones de prevención y extinción, será la comarca en la que está destinada; no obstante, y previo mandato del servicio de extinción, podrá actuar en toda la Comunidad de Madrid e incluso en otras Comunidades Autónomas. El transporte de cada cuadrilla-retén se efectuará normalmente en los vehículos que tenga asignados. En el caso de que sea necesario su transporte en helicóptero, la cuadrilla-retén se desplazará en el mismo.

El transporte en helicóptero es obligado para todos los componentes de la cuadrilla-retén, incluso cuando se trate de vuelos de adiestramiento.

Capítulo V Retribuciones

Art. 29. *Salario.*—Los salarios para el 2007 serán los recogidas en las tablas salariales que figuran en el Anexo 2. Los incrementos salariales para los años 2008, 2009, 2.010 y 2011 serán los que se fijan en dicho Anexo.

Art. 30. *Estructura salarial.*—La estructura salarial se compone de:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.

Art. 31. *Salario base.*—1. Es la retribución fijada o convenida atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo o de obra, sin atender otra circunstancia.

2. En los salarios base establecidos en las tablas salariales anexas al presente se engloba la retribución percibida por los trabajadores como consecuencia de la disponibilidad y festividad en la que tienen que realizar su prestación laboral.

3. A todos los trabajadores les es exigible la disponibilidad descrita en el artículo 35 del presente convenio colectivo y la realización de las guardias presenciales fijadas en el artículo 23, así como la prestación del servicio en el sistema de turnos establecido para el período de alto riesgo tal como se establece en el mismo artículo 23.

Art. 32. *Complementos salariales.*—Son las retribuciones fijadas o convenidas en función de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad del trabajo y que no han sido valorados al determinar el salario base.

Art. 33. *Pluses ordinarios*

a) Plus de mantenimiento de prendas de trabajo: Todos los trabajadores afectos al presente convenio percibirán un plus de naturaleza extrasalarial de vestimenta y equipo personal de trabajo que retribuye el correcto mantenimiento y limpieza del uniforme y equipo personal de trabajo conforme a los criterios entregados por la empresa. Este plus será satisfecho en cuantía anual, si bien su abono se prorrateará en día de trabajo en jornada normal por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos producidos por la adquisición de las prendas de trabajo, que no sean entregados por las empresas para la realización de las tareas profesionales y el mantenimiento de dicho vestuario.

Este plus se cobrará en las cuantías y formas estipuladas en el Anexo salarial 2.

b) Plus de transporte: Con independencia del salario pactado en este convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de los desplazamientos desde su domicilio al punto de encuentro y viceversa.

Para suplir los gastos originados en dichos desplazamientos, se establece un plus extrasalarial que en cada año y para cada categoría se fija en la tabla salarial del Anexo 2.

Dicho plus será satisfecho únicamente por día de trabajo en jornada normal, por cuanto su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento de viaje hacia el ejercicio de la actividad.

Art. 34. *Pluses de puesto de trabajo*

a) Plus de conductor de vehículo pesado: Este plus se establece para el puesto de trabajo de conductor de vehículos de peso máximo autorizado superior a 3.500 kilogramos. Será satisfecho los meses en que efectivamente se trabaje con dichos vehículos, prorrateándose por días aquellos períodos en los que no desempeñen dichas funciones durante el mes completo. Dadas las características del servicio y la distinta frecuen-

cia en la prestación de servicios de los vehículos pesados este plus se establece en dos cuantías diferenciadas para los períodos de bajo y alto riesgo según se refleja en el Anexo 2.

- b) Plus de unidad helitransportada: Este plus se establece para los puestos de trabajo que tengan asignado un helicóptero como medio específico, habitual y prioritario de transporte durante la campaña de alto riesgo. Será satisfecho los meses en que efectivamente se produzca esta situación, prorrateándose por días aquellos períodos en los que no desempeñen dichas funciones durante el mes completo. La cuantía figurará en el Anexo de tablas salariales.
- c) Plus de brigada de actuación especial terrestre: Durante la campaña de alto riesgo, el trabajador que no siendo conductor esté destinado en el interior de los vehículos de especial actuación (VAMTAC, vehículos del alta movilidad táctica), además, ostente la categoría de peón especialista o encargado, y además esté bajo el mando directo de un titulado medio o superior (TAE 3 o TAO 3) integrado directamente en el retén, percibirá el plus de brigada de actuación especial terrestre en los términos establecidos en el siguiente párrafo. Será satisfecho durante los meses en los que efectivamente se produzca esta situación, prorrateándose por días aquellos períodos en los que no desempeñen dichas funciones durante el mes completo. Este plus se establece de forma extraordinaria por el período de vigencia del presente convenio no siendo consolidable su percepción. La cuantía mensual figurará en el Anexo de tablas salariales
- d) Plus invernal: Se establece un plus invernal para retribuir la realización efectiva de trabajos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de abril, en atención a las condiciones meteorológicas generalmente más adversas que, a juicio de las partes, se registran en dicho período. Dicho plus invernal se devengará por días naturales durante el período indicado en la cuantía resultante del prorrateo diario de los importes mensuales que figuran en las tablas. El pago de dicho plus se realizará, no obstante, de una sola vez en la nómina del mes de abril por el importe total devengado en dicho período.

Art. 35. *Gratificaciones extraordinarias*.— 1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre son las que se especifican en el Anexo 2 de este convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

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

- Paga de junio: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las siguientes normas:

- El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, se devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante dicho período.
- Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

4. De acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores el abono de dichas pagas extraordinarias podrá prorratearse en los doce meses del año.

Art. 36. *Disponibilidad*.— Los trabajadores por razones del servicio de prevención y extinción de incendios forestales deberán permanecer disponibles y localizables fuera de su jornada de trabajo. Se definen dos tipos de disponibilidad:

- Disponibilidad en grado 1: Es aquella en el que trabajador deberá presentarse completamente equipado en el punto de encuentro en un plazo máximo de treinta minutos desde el momento en el que se le comunique.

- Disponibilidad en grado 2: Es aquella en el que trabajador deberá presentarse completamente equipado en el punto de encuentro a la hora que se le indique con un preaviso mínimo de cuatro horas.

Durante la campaña de alto riesgo, el trabajador estará en disponibilidad en grado 1 de la siguiente forma:

Durante la campaña de alto riesgo el trabajador estará en disponibilidad en grado 1 en su día de trabajo desde las 0.00 horas hasta las 0.00 del siguiente día, descontando el tiempo de la jornada normal. Asimismo, durante la campaña de alto riesgo, el trabajador estará localizable durante las veinticuatro horas de su día de libranza para ser avisado de la hora de incorporación en su día de trabajo.

Durante la campaña de bajo y medio riesgo el trabajador estará en disponibilidad por semanas completas desde el lunes a las 0.00 horas, descontando el tiempo de la jornada normal y según los cuadrantes que establezca la empresa. Dichos cuadrantes no podrán establecer una disponibilidad superior a dos semanas de cada seis, en cómputo por campaña dentro del año natural, siendo una de ellas en grado 1 y otra en grado 2.

Durante la campaña de alto riesgo, a la hora de citar a un retén en su disponibilidad para acudir a un incendio se citará primero al retén que esté en horario de disponibilidad del día que trabaja.

Durante los períodos de disponibilidad, el trabajador deberá estar localizable en los teléfonos de contacto que haya comunicado a la empresa o, en su caso, portar el "buscapersonas" que le haya sido entregado.

Dichos horarios podrán, por circunstancias del servicio, ser variados previa comunicación a los trabajadores con quince días de antelación. Dicho plazo podrá ser modificado cuando concurren causas o circunstancias excepcionales considerados como tales por la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

Art. 37. *Pago del salario y anticipos*.— 1. El pago se hará puntual y documentalmente mediante transferencia bancaria. Los trabajadores deberán entregar a las empresas sus datos bancarios para la realización de dichas transferencias. Asimismo, comunicarán a la empresa cualquier variación de datos.

2. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al de su devengo. Los intereses de demora se fijan en un 10 por 100 mensual; cuando las causas sean ajenas a la empresa, no se devengará.

3. Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas de periodicidad no superior al mes.

4. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal, de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Art. 38. *Finiquitos*.— El recibo de finiquito de la relación laboral entre la empresa y el trabajador, una vez firmado este surtirá los efectos liberatorios que le sean propios. El pago se hará en metálico o mediante talón, en el plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la extinción de la relación laboral, y previa devolución material o dineraria, por parte del trabajador, del equipo de trabajo que le haya sido entregado por la empresa.

Capítulo VI

Derechos sociales

Art. 39. *Incapacidad temporal*.— 1. Complemento en caso de accidente laboral.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo, por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, con baja médica, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice durante un período máximo de 365 días desde la fecha de baja, siempre que dure la situación de incapacidad temporal:

- En el año 2007 hasta el 100 por 100 de la base reguladora.
- En los años 2008, 2009, 2010 y 2011 hasta el 100 por 100 del salario bruto mensual según las retribuciones de la categoría reflejadas en tabla salarial para cada uno de esos años, no produciéndose merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

2. Complemento en caso de enfermedad común que requiera hospitalización de al menos cuarenta y ocho horas.

En caso de enfermedad común en que sea necesaria hospitalización, las empresas complementarán las prestaciones a cargo de la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo hasta el 100 por 100 de la base reguladora durante el período de tiempo que dure dicha hospitalización y 240 días más a contar desde el fin de la hospitalización, siempre que dure la situación de incapacidad temporal con baja médica. Este complemento no afecta a la percepción de las pagas extras que no se devengarán durante el período de baja laboral.

3. Complemento en caso de enfermedad común que no requiera hospitalización de al menos cuarenta y ocho horas.

En caso de enfermedad común en que no se requiera hospitalización de al menos cuarenta y ocho horas, las empresas complementarán las prestaciones, a cargo de la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo, hasta el 100 por 100 de la base reguladora, en los dos primeros procesos de incapacidad, desde el día 16 del inicio de la baja hasta un máximo de ciento veinte días, siempre que dure la situación de incapacidad temporal. Este complemento no afecta a la percepción de las pagas extras que no se devengarán durante el período de baja laboral.

4. Todos los complementos a los que hace referencia este artículo se abonarán en tanto y cuando el trabajador perciba las correspondientes percepciones de la entidad gestora o mutua de accidentes, no existiendo derecho a retribución complementaria alguna cuando deje de existir, por cualquier motivo, el derecho a la prestación.

Art. 40. *Seguro de accidentes*.—Todos los trabajadores afectados al presente convenio y durante la vigencia del mismo estarán cubiertos por una póliza de accidentes, que vendrán las empresas obligadas a suscribir para los casos de invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo por las cuantías siguientes:

- a) Incapacidad permanente absoluta: 210.000 euros.
- b) Gran invalidez o muerte: 210.000 euros.

Las empresas entregarán copia de las referidas pólizas a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 41. *Jubilación y jubilación anticipada*.—Referencia a la legislación vigente.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Art. 42. *Norma general*.—Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria conforme a derecho en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuanta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

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

Art. 43. *Faltas leves*

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, tanto en la jornada ordinaria como en el supuesto de disponibilidad, cuando no suponga falta grave.
- b) El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.
- c) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, con cuarenta y ocho horas de antelación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) El descuido y negligencia en la conservación de locales, material y documentación y demás bienes de la empresa cuando no tengan consideración de graves.

- e) La utilización indebida, uso negligente o no devolución a la finalización de la campaña de las prendas y material de seguridad entregado por la empresa a los trabajadores.
- f) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
- g) 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 caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- h) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- i) 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.
- j) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

Art. 44. *Faltas graves*

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, y terceras personas.
- d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplado en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- g) La presentación de los partes de comunicación de baja y de confirmación, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición y el de alta al día siguiente de su emisión.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- j) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de tres días en dos meses.
- k) Haber sido sancionado de tres faltas leves en un período de seis meses.
- l) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- m) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- n) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativas al propio trabajador o a sus compañeros.
- o) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, teléfonos móviles, etcétera. Tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- p) No portar el dispositivo de localización o no estar localizable en los períodos de disponibilidad según cuadrante.
- q) La negativa a utilizar las medidas de transporte aéreo, en los casos que sea necesario para la normal realización del servicio, cuando haya realizado curso de formación al respecto.

Art. 45. *Faltas muy graves*

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.
- c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- d) No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- g) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante dos o más días en dos meses.
- h) Los malos tratos de palabra y obra con superiores, compañeros, subordinados y terceras personas.
- i) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de los mismos se derivan graves riesgos o daños para el trabajador, sus compañeros y/o terceros.
- j) La simulación de enfermedades o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- k) Haber sido sancionado con dos faltas graves en un período de un año.
- l) Causar por negligencia o mala fe demostrada daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa.
- m) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- n) La conducción temeraria de cualquier vehículo a disposición del servicio. Incurrirán también en esta falta los superiores que toleran o encubran las faltas de sus subordinados.
- o) El consumo casual o habitual de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes durante la jornada de trabajo.
- p) Asistencia al servicio con síntomas evidentes de embriaguez o toxicomanía.
- q) El abuso de autoridad por parte de quien la ostenta.
- r) La desobediencia continuada o persistente.

Art. 46. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Amonestación verbal debiendo tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Traslado de cuadrilla retén.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
 - c) Despido.

Las sanciones serán notificadas por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose a los representantes de los trabajadores.

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, a parte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

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

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción, por falta grave o muy grave, a trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere. En tales supuestos, la empresa deberá tener conocimiento previo, por escrito, de dicha afiliación.

En las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, el plazo máximo de inicio del cumplimiento de la misma se establece en un máximo de tres meses desde que sea comunicada al trabajador. En el supuesto de que la sanción sea recurrida judicialmente el plazo se extiende hasta un máximo de dos meses desde que exista sentencia firme.

Art. 47. *Prescripción de faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento fehaciente de su comisión.

Capítulo VIII

Seguridad y salud laboral

Art. 48. *Seguridad y salud.*—La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

Art. 49. *Equipo personal.*—La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo que estime oportunas para la seguridad y salud de los trabajadores que realicen tareas de extinción y prevención de incendios. Las empresas presentarán anualmente a los representantes de los trabajadores las prendas más idóneas para los trabajadores de acuerdo con las características propias de cada puesto de trabajo. Terminada la campaña o el desempeño del puesto de trabajo será devuelto a la empresa por los trabajadores, el equipo personal de trabajo completo.

Art. 50. *Trabajos de prevención.*—La tendencia debe ser el no realizar trabajos preventivos que impliquen un riesgo claro para el trabajador. En caso de que fuesen necesarios se pondrán todas las medidas para tratar de minimizar los riesgos, dotando a los trabajadores de los equipos de protección necesarios.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Art. 51. *De los representantes de los trabajadores.*—Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 52. *De los sindicatos.*—El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

Art. 53. *Competencias.*—El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.

- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados cuarto y quinto del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 54. *Capacidad y sigilo profesional.*—1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos primero, segundo, tercero, cuarto y quinto del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 55. *Garantías.*—Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo el caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en artículo 55. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar

el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
2. De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
3. De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
4. De 501 a 650 trabajadores: Treinta y cinco horas.
5. De 651 en adelante: Cuarenta horas.

Considerando la importancia pública que para la sociedad tiene la labor de los trabajadores de este Sector y el peligro que entraña en determinadas épocas del año para la aparición de incendios forestales, se hace necesario que sin limitar las garantías de los representantes legales de los trabajadores, el uso del crédito sindical se realice con criterios de racionalidad y teniendo en cuenta la época de riesgo en que se encuentre.

Para justificar la utilización del crédito horario será necesaria una certificación del secretario general de la central sindical de que se trate justificando que el representante ha participado en una reunión del comité de empresa, o para otras actuaciones una acreditación del sindicato al que pertenece el representante certificando la utilización del crédito para labores sindicales.

En las empresas en que la elección de los miembros del comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las centrales sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del comité que haya causado baja en la central sindical por la que fue elegido y designar, en su caso, al trabajador que le haya de sustituir.

Forman parte del presente convenio los acuerdos que en materia de derechos sindicales alcancen las empresas con las federaciones regionales de las centrales sindicales sectoriales más representativas a nivel estatal.

Capítulo X

Formación

Art. 56. *Formación continua: Objetivos.*—Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor compatibilizar de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

Art. 57. *Cursos de formación.*—1. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de la promoción profesional y la capacitación.

2. Los trabajadores vendrán obligados a asistir a cuantos cursos de formación se implanten por parte de las empresas dentro de su horario laboral y con el objeto de una mayor cualificación en el desarrollo de sus actividades.

3. Las empresas vendrán obligadas a realizar estos cursos en horario laboral. En aquellos casos que esto resultase imposible se compensará a los trabajadores con horas de libranza a razón de una hora de curso por una hora de descanso. Esta compensación deberá ser disfrutada por el trabajador en el plazo máximo de un mes desde la finalización del curso.

4. Los gastos ocasionados por la asistencia obligatoria a cursos de formación se compensarán al trabajador desde el kilómetro 15 hasta el lugar de celebración, contando como kilómetro 0 el punto de encuentro, a razón de 0,17 euros/km, salvo que la empresa habilite los medios de transporte oportunos.

Capítulo XI

Medio ambiente

Art. 58. *Actuación en defensa y protección del medio ambiente.*—Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas y los trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del Sector Forestal debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio am-

biente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas y los trabajadores en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas y los trabajadores, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las Administraciones Públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la dirección de la empresa como de los representantes de los trabajadores y de los propios trabajadores.

Capítulo XII

Jubilación

Art. 59. *Jubilación forzosa y jubilación anticipada y parcial.*—

1. Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Dicha medida está vinculada a los objetivos de mejora de la estabilidad y calidad en el empleo que informan el presente convenio y cuya concreción se encuentra en los siguientes artículos:

- Artículo 16, en cuanto a las mejoras del régimen legal de conversión en indefinidos que se recoge en el mismo
- Artículo 17, en cuanto a la subrogación convencional pactada como garantía adicional de estabilidad en el empleo.
- Artículo 19, en cuanto a la limitación de las facultades empresariales de subcontratación.

2. Respecto de la jubilación anticipada y parcial se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Para la solución de los conflictos colectivos, de interpretación y aplicación de este convenio colectivo y para cualquier otra discrepancia que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, las partes firmantes del presente convenio colectivo, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al sistema de solución extrajudicial de conflictos y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional regulador del referido sistema y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y el Reglamento que lo desarrolla.

ANEXO 1

GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

		PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO
PARENTESCO TITULAR	ASCENDIENTES	PADRES Y SUEGROS	ABUELOS Y ABUELOS POLITICOS HERMANOS Y CUÑADOS
	DESCENDIENTES	HIJOS, YERNOS Y NUERAS	NIETOS

ANEXO 2

TABLAS SALARIALES

Tabla salarial 2007 en euros

	TECNICOS TITULADOS		ADMINISTRATIVOS		PERSONAL OPERATIVO			
	SUPERIOR	MEDIO	OFICIAL	AUXILIAR	ENCARGADO	CONDUCTOR	ESPECIALISTA	PEON
SALARIO BASE	1315,02	1091,25	941,35	882,93	1003,32	931,20	886,68	803,55
PLUS TRANSPORTE	169,39	169,39	169,39	169,39	169,39	169,39	169,39	169,39
PLUS VESTUARIO	121,82	121,82			121,82	121,82	121,82	121,82
BRUTO MENSUAL	1.606,23	1.382,46	1.110,74	1.052,32	1.294,53	1.222,41	1.177,89	1.094,76
PAGA EXTRA VERANO	1.606,23	1.382,46	1.110,74	1.052,32	1.294,53	1.222,41	1.177,89	1.094,76
PAGA EXTRA NAVIDAD	1.606,23	1.382,46	1.110,74	1.052,32	1.294,53	1.222,41	1.177,89	1.094,76
VACACIONES	1.606,23	1.382,46	1.110,74	1.052,32	1.294,53	1.222,41	1.177,89	1.094,76
BRUTO ANUAL	22.487,22	19.354,44	15.550,36	14.732,42	18.123,42	17.113,74	16.490,46	15.326,64
HORA EXTRA	13,22	13,22			11,05	10,84	10,60	10,34
PLUS INVERNAL ANUAL (DEVENGADO DE ENERO A ABRIL)					300,00	270,00	260,00	240,00
PLUS DE BRIGADA DE ACTUACION ESPECIAL (POR MES EFECTIVO)					92,70		92,70	
PLUS MENSUAL UNIDAD HELITRANSPORTADA ALTO RIESGO (POR MES EFECTIVO)					132,27		132,27	

	TECNICOS TITULADOS		ADMINISTRATIVOS		PERSONAL OPERATIVO			
	SUPERIOR	MEDIO	OFICIAL	AUXILIAR	ENCARGADO	CONDUCTOR	ESPECIALISTA	PEON
PLUS MENSUAL CONDUCTOR VEHICULO PESADO EN ALTO RIESGO (POR MES EFECTIVO)						99,21		
PLUS MENSUAL CONDUCTOR VEHICULO PESADO EN BAJO RIESGO (POR MES EFECTIVO)						33,07		

Tabla salarial 2008 en euros

	TECNICOS TITULADOS		ADMINISTRATIVOS		PERSONAL OPERATIVO			
	SUPERIOR	MEDIO	OFICIAL	AUXILIAR	ENCARGADO	CONDUCTOR	ESPECIALISTA	PEON
SALARIO BASE	1.636,27	1.367,74	1163,50	1.098,39	1.262,23	1.175,68	1.122,26	1.022,50
PLUS TRANSPORTE	169,39	169,39	169,39	169,39	169,39	169,39	169,39	169,39
PLUS VESTUARIO	121,82	121,82			121,82	121,82	121,82	121,82
BRUTO MENSUAL	1.927,48	1.658,95	1.332,89	1.267,78	1.553,44	1.466,89	1.413,47	1.313,71
PAGA EXTRA VERANO	1.927,48	1.658,95	1.332,89	1.267,78	1.553,44	1.466,89	1.413,47	1.313,71
PAGA EXTRA NAVIDAD	1.927	1.658,95	1.332,89	1.267,78	1.553,44	1.466,89	1.413,47	1.313,71
VACACIONES	1.927,48	1.658,95	1.332,89	1.267,78	1.553,44	1.466,89	1.413,47	1.313,71
BRUTO ANUAL	26.984,72	23.225,30	18.660,46	17.748,92	21.748,16	20.536,46	19.788,58	18.391,94
HORA EXTRA	15,86	15,86			13,26	13,01	12,72	12,41
PLUS INVERNAL ANUAL (DEVENGADO DE ENERO A ABRIL)					300,00	270,00	260,00	240,00
PLUS DE BRIGADA DE ACTUACION ESPECIAL (POR MES EFECTIVO)					111,24		111,24	
PLUS MENSUAL UNIDAD HELITRANSPORTADA ALTO RIESGO (POR MES EFECTIVO)					158,72		158,72	
PLUS MENSUAL CONDUCTOR VEHICULO PESADO EN ALTO RIESGO (POR MES EFECTIVO)						119,05		
PLUS MENSUAL CONDUCTOR VEHICULO PESADO EN BAJO RIESGO (POR MES EFECTIVO)						39,68		

Tabla salarial 2009 en euros

	TECNICOS TITULADOS		ADMINISTRATIVOS		PERSONAL OPERATIVO			
	SUPERIOR	MEDIO	OFICIAL	AUXILIAR	ENCARGADO	CONDUCTOR	ESPECIALISTA	PEON
PLUS INVERNAL ANUAL (DEVENGADO DE ENERO A ABRIL)					330,00	300,00	290,00	270,00
EL RESTO DE CONCEPTOS SALARIALES CORRESPONDERAN A LOS DEL 2.008 INCREMENTADOS EN EL IPC ANUAL DEL 2.008								

Tabla salarial 2010 en euros

	TECNICOS TITULADOS		ADMINISTRATIVOS		PERSONAL OPERATIVO			
	SUPERIOR	MEDIO	OFICIAL	AUXILIAR	ENCARGADO	CONDUCTOR	ESPECIALISTA	PEON
PLUS INVERNAL ANUAL (DEVENGADO DE ENERO A ABRIL)					360,00	330,00	320,00	300,00
EL RESTO DE CONCEPTOS SALARIALES CORRESPONDERAN A LOS DEL 2.009 INCREMENTADOS EN EL IPC ANUAL DEL 2.009								

Tabla salarial 2011 en euros

	TECNICOS TITULADOS		ADMINISTRATIVOS		PERSONAL OPERATIVO			
	SUPERIOR	MEDIO	OFICIAL	AUXILIAR	ENCARGADO	CONDUCTOR	ESPECIALISTA	PEON
PLUS INVERNAL ANUAL (DEVENGADO DE ENERO A ABRIL)					1.256,76	1.186,84	1.143,54	1.062,83
EL RESTO DE CONCEPTOS SALARIALES CORRESPONDERAN A LOS DEL 2.010 INCREMENTADOS EN EL IPC ANUAL DEL 2.010								

ANEXO 3

LLAMAMIENTO DE LOS FIJOS-DISCONTINUOS

El llamamiento de los trabajadores que han adquirido la condición de fijo discontinuo se realizará del siguiente modo:

Quince días antes del inicio de cada campaña de alto riesgo, los trabajadores que hayan adquirido la condición de fijo-discontinuo recibirán en sus respectivos domicilios una carta certificada en la que se indicará, entre otros datos, el retén al que deberán incorporar-se y fecha de inicio de campaña.

Los trabajadores deberán comunicar por escrito a la empresa cualquier variación que se produzca en los datos de su localización.

En caso de que los trabajadores incumplan su obligación de comunicar por escrito a la empresa la variación en cualquiera de los datos referidos a cambio de domicilio, teléfono, etcétera, podrán perder la condición de fijo discontinuo.

ANEXO 4

PRUEBAS DE INGRESO

1. Comunes para todos los puestos:

- 1.1. Pruebas psicotécnicas.
- 1.2. Pruebas de reconocimiento médico.
- 1.3. Pruebas de aptitud física.

1.1. Pruebas psicotécnicas. Para todo el colectivo:

a) Evaluación de la rapidez perceptivo-espacial, es decir, de las dotes de atención y observación en una tarea con implicación espacial:

1. Valoración de la habilidad para captar una situación y moverse ágilmente en ella (rapidez perceptiva).
2. Valoración de la capacidad para orientarse dentro de un contexto determinado (orientación espacial).
3. Valoración de la falta de perseverancia para concentrar la atención en un solo tema durante un tiempo prolongado.

b) Evaluación de cuatro dimensiones de la personalidad normal o patológica:

1. Neuroticismo/estabilidad emocional: Valora el grado de equilibrio emocional del sujeto, nivel de ansiedad, desórdenes psicómicos y trastornos depresivos.
2. Extraversión/introversión: Valora los distintos patrones de relación social del individuo con respecto al grupo y al ambiente en que se desenvuelve.
3. Dureza: Detecta la posibilidad de trastornos esquizoides y psicopáticos (personas conflictivas, falta de sentimientos y agresivas).
4. Conducta antisocial: Valora los comportamientos que pueden salirse de la realidad social y llegar a convertirse en delictivos.

Estas cuatro dimensiones quedan validadas y justificadas con la escala de sinceridad, que determina el grado de distorsión y veracidad de los resultados obtenidos por los sujetos llevados a estudio.

No padecerán ni tendrán inconveniente alguno para ser transportados por medios aéreos.

1.2. Pruebas de reconocimiento médico. Se realizarán las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.

- Auscultación cardio-pulmonar.
- Toma T/A y pulso.
- Control de visión.
- Audiometría.
- Espirometría.
- Electrocardiograma.

Son excluyente las lesiones de corazón, pulmón o intestinales, los trastornos psicológicos, las incapacidades del aparato locomotor, las enfermedades infecciosas y la obesidad. La ceguera y sordera son igualmente causas de exclusión, así como el consumo de drogas, el alcoholismo y la epilepsia.

1.3. Pruebas de aptitud física.

1. Aptitud física: Es la suma de la capacidad aeróbica y la aptitud muscular.
2. Capacidad aeróbica de una persona: Es la capacidad máxima de oxígeno que se puede captar (sistema respiratorio) y transportar (sistema circulatorio) a los músculos (sistema muscular). La asimilación de oxígeno es el factor básico que limita la capacidad para realizar una trabajo, ya que los músculos necesitan un aprovisionamiento continuo durante el trabajo intenso; cuanto más eficiente sea el sistema de captación y transporte de oxígeno, mejor se podrá realizar un trabajo pesado.
3. La aptitud muscular incluye: Fuerza, resistencia, agilidad, así como otros factores tales como reflejos, equilibrio y habilidad.

Las ventajas de una buena aptitud física son las siguientes: Poder realizar más trabajo, resistir mejor el calor, aclimatarse más rápidamente, sufrir menos accidentes y trabajar con menos pulsaciones y temperatura corporal más baja. Por consiguiente, entendemos que la capacidad aeróbica es el factor más importante a tener en cuenta en la selección del personal para los incendios forestales; para obtenerla se pueden desarrollar una serie de ejercicios físicos que nos determina la aptitud física de las personas para un determinado trabajo.

Para la selección del personal que interviene en la extinción de los incendios forestales, según su aptitud física se utilizará la prueba del banco.

4. Prueba del banco: Es la prueba que emplean los Servicios de Extinción de Incendios en EE. UU. para la selección del personal. El ICONA la emplea desde hace varios años con óptimos resultados tanto en rendimientos efectivos del personal como en la disminución del riesgo en los incendios forestales.

Consiste en un banco de 40 centímetros de altura para hombres y 33 centímetros para mujeres en el que se subirá y bajará a razón de 90 movimientos por minuto (22,5 veces/minuto), durante un período de 5 minutos. Una vez finalizado este tiempo, la persona que ha realizado el ejercicio reposará 15 segundos y una vez finalizados se le tomará el pulso (en la muñeca o cuello, contando sus pulsaciones durante otros 15 segundos).

Con los datos obtenidos, edad, peso y pulsaciones, se pasará a las tablas que, contenidas en el "Boletín Oficial de la Junta de Andalucía" de 13 de septiembre de 1994, número 143, páginas desde la 11.027 a la 11.030, ambas inclusive, determinará la capacidad aeróbica.

Para mantener y aumentar la capacidad aeróbica se recomienda realizar ejercicios físicos sistemáticamente (tablas de gimnasia) más o menos intensos durante el tiempo de duración del contrato.

La comisión paritaria podrá sustituir la prueba del banco por otra que se estime más conveniente, que esté implantada en alguna otra comunidad y deberá contar con la aprobación de la entidad contratante.

2. Particulares para cada categoría.
 - 2.1. Encargado forestal en prevención y extinción.
 - 2.2. Conductor forestal en prevención y extinción.
 - 2.3. Especialista forestal en prevención y extinción.
 - 2.4. Peón forestal en prevención y extinción
- 2.1. Encargado forestal en prevención y extinción:
 - Mayores de edad de ambos sexos.
 - Titulación mínima de Graduado Escolar o EGB o estar en posesión del certificado de asistencia con buen aprovechamiento a cursos de formación de capataces de lucha contra incendios forestales o cualquier otra titulación obtenida en Escuela de Capataces Forestales. Carné de conducir tipo B1.
 - Interpretación básica de planos del terreno objeto de actuación, así como reconocimiento de la vegetación de la zona y conocimiento del comportamiento de la misma ante el fuego. Conocimientos de maquinaria ligera, vehículos, etcétera.
 - Estar en buenas condiciones físicas.
 - Dotes de mando, capacidad de comprensión/ejecución de órdenes y comunicación verbal mediante la utilización de medios técnicos.
 - Se valorará positivamente la experiencia adquirida en funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.
- 2.2. Conductor forestal en prevención y extinción:
 - Mayores de edad de ambos sexos.
 - Titulación de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o EGB.
 - Carné de conducir adecuado a las funciones que desempeñe.
 - Conocimientos básicos de la interpretación de planos, mecánica básica de vehículos y bombas. Estar en buenas condiciones físicas.
 - Capacidad de comprensión y comunicación verbal.
 - Se valorará muy positivamente la experiencia adquirida en funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.
- 2.3. Especialista forestal en prevención y extinción:
 - Mayores de edad, de ambos sexos.
 - Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o EGB o estar en posesión del certificado de asistencia con buen aprovechamiento a cursos de formación de lucha contra incendios forestales.
 - Conocimiento de la maquinaria ligera y útiles que deba utilizar.
 - Estar en buenas condiciones físicas.
 - Capacidad de comprensión/ejecución de órdenes y comunicación verbal mediante la utilización de medios técnicos.
 - Se valorará muy positivamente la experiencia adquirida en funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.
- 2.4. Peón forestal en prevención y extinción:
 - Mayores de edad, de ambos sexos.
 - Conocimiento de los útiles propios de la prevención y extinción de incendios forestales.
 - Estar en buenas condiciones físicas.
 - Capacidad de comprensión/ejecución de ordenes y comunicación verbal, mediante la utilización de medios técnicos.
 - Se valorará positivamente la experiencia adquirida en las funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables, así como la formación adquirida en cursos de lucha contra incendios forestales.

La superación de todas y cada una de las pruebas comunes será requisito indispensable.

Las pruebas particulares serán objeto de una valoración mediante test o cualquier otro método objetivo que la empresa determine. Dichas pruebas se baremarán obteniendo un cómputo global que deberá ser superior al mínimo establecido.

ANEXO 5

PRUEBAS PARA ADQUIRIR LA CONDICIÓN DE FIJOS Y FIJOS-DISCONTINUOS

Pruebas para adquirir la condición de fijos y fijos-discontinuos.

1. Comunes para todos los puestos.
2. Particulares para cada categoría.
3. Condiciones de estabilidad en la empresa.
1. Comunes para todos los puestos:
 - 1.1. Pruebas psicotécnicas.
 - 1.2. Pruebas de reconocimiento médico.
 - 1.3. Pruebas de aptitud física.
- 1.1. Pruebas psicotécnicas. Para todo el colectivo:
 - a) Evaluación de la rapidez perceptivo-espacial, es decir, de las dotes de atención y observación en una tarea con implicación espacial:
 1. Valoración de la habilidad para captar una situación y moverse ágilmente en ella (rapidez perceptiva).
 2. Valoración de la capacidad para orientarse dentro de un contexto determinado (orientación espacial).
 3. Valoración de la falta de perseverancia para concentrar la atención en un solo tema durante un tiempo prolongado.
 - b) Evaluación de cuatro dimensiones de la personalidad normal o patológica:
 1. Neuroticismo/estabilidad emocional: Valora el grado de equilibrio emocional del sujeto, nivel de ansiedad, desórdenes psicósomáticos y trastornos depresivos.
 2. Extraversión/introversión: Valora los distintos patrones de relación social del individuo con respecto al grupo y al ambiente en que se desenvuelve.
 3. Dureza: Detecta la posibilidad de trastornos esquizoides y psicopáticos (personas conflictivas, falta de sentimientos y agresivas).
 4. Conducta antisocial: Valora los comportamientos que pueden salirse de la realidad social y llegar a convertirse en delictivos.

Estas cuatro dimensiones quedan validadas y justificadas con la escala de Sinceridad, que determina el grado de distorsión y veracidad de los resultados obtenidos por los sujetos llevados a estudio.

No padecerán ni tendrán inconveniente alguno para ser transportados por medios aéreos.

- 1.2. Pruebas de reconocimiento médico. Se realizarán las siguientes pruebas:
 - Análisis de sangre.
 - Análisis de orina.
 - Auscultación cardio-pulmonar.
 - Toma T/A y pulso.
 - Control de visión.
 - Audiometría.
 - Espirometría.
 - Electrocardiograma.

Son excluyentes las lesiones de corazón, pulmón o intestinales, los trastornos psicológicos, las incapacidades del aparato locomotor, las enfermedades infecciosas y la obesidad. La ceguera y sordera son igualmente causas de exclusión, así como el consumo de drogas, el alcoholismo y la epilepsia.

- 1.3. Pruebas de aptitud física:
 1. Aptitud física: Es la suma de la capacidad aeróbica y la aptitud muscular.

2. Capacidad aeróbica de una persona: Es la capacidad máxima de oxígeno que se puede captar (sistema respiratorio) y transportar (sistema circulatorio) a los músculos (sistema muscular).

La asimilación de oxígeno es el factor básico que limita la capacidad para realizar un trabajo, ya que los músculos necesitan un aprovisionamiento continuo durante el trabajo intenso; cuanto más eficiente sea el sistema de captación y transporte de oxígeno, mejor se podrá realizar un trabajo pesado.

3. La aptitud muscular incluye: Fuerza, resistencia, agilidad, así como otros factores tales como reflejos, equilibrio y habilidad.

Las ventajas de una buena aptitud física son las siguientes: Poder realizar más trabajo, resistir mejor el calor, aclimatarse más rápidamente, sufrir menos accidentes y trabajar con menos pulsaciones y temperatura corporal más baja. Por consiguiente, entendemos que la capacidad aeróbica es el factor más importante a tener en cuenta en la selección del personal para los incendios forestales; para obtenerla se pueden desarrollar una serie de ejercicios físicos que nos determina la aptitud física de las personas para un determinado trabajo.

Para la selección del personal que interviene en la extinción de los incendios forestales, según su aptitud física, se utilizará la prueba del banco.

4. Prueba del banco: Es la prueba que emplean los Servicios de Extinción de Incendios en EE. UU. para la selección del personal. El ICONA la emplea desde hace varios años con óptimos resultados tanto en rendimientos efectivos del personal como en la disminución del riesgo en los incendios forestales.

Consiste en un banco de 40 centímetros de altura para hombres y 33 centímetros para mujeres, en el que se subirá y bajará a razón de 90 movimientos por minuto (22,5 veces/minuto), durante un período de 5 minutos. Una vez finalizado este tiempo, la persona que ha realizado el ejercicio reposará 15 segundos y una vez finalizados se le tomará el pulso (en la muñeca o cuello, contando sus pulsaciones durante otros 15 segundos).

Con los datos obtenidos, edad, peso y pulsaciones, se pasará a las tablas que, contenidas en el "Boletín Oficial de la Junta de Andalucía" de 13 de septiembre de 1994, número 143, páginas desde la 11.027 a la 11.030, ambas inclusive, determinará la capacidad aeróbica.

Para mantener y aumentar la capacidad aeróbica se recomienda realizar ejercicios físicos sistemáticamente (tablas de gimnasia) más o menos intensos durante el tiempo de duración del contrato.

La comisión paritaria podrá sustituir la prueba del banco por otra que se estime más conveniente, que esté implantada en alguna otra Comunidad, y deberá contar con la aprobación de la entidad contratante.

2. Particulares para cada categoría:

- 2.1. Encargado forestal en prevención y extinción.
- 2.2. Conductor forestal en prevención y extinción.
- 2.3. Especialista forestal en prevención y extinción.
- 2.4. Peón forestal en prevención y extinción.

2.1. Encargado forestal en prevención y extinción:

- Mayores de edad de ambos sexos.
- Titulación mínima de graduado escolar o EGB o estar en posesión del certificado de asistencia con buen aprovechamiento a cursos de formación de capataces de lucha contra incendios forestales o cualquier otra titulación obtenida en Escuela de Capataces Forestales. Carné de conducir tipo B1.
- Interpretación básica de planos del terreno objeto de actuación, así como reconocimiento de la vegetación de la zona y conocimiento del comportamiento de la misma

ante el fuego. Conocimientos de maquinaria ligera, vehículos, etcétera.

- Estar en buenas condiciones físicas.
- Dotes de mando, capacidad de comprensión/ejecución de ordenes y comunicación verbal, mediante la utilización de medios técnicos.
- Se valorará positivamente la experiencia adquirida en funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.

2.2. Conductor forestal en prevención y extinción:

- Mayores de edad de ambos sexos.
- Titulación de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o EGB.
- Carné de conducir adecuado a las funciones que desempeñe.
- Conocimientos básicos de la interpretación de planos, mecánica básica de vehículos y bombas. Estar en buenas condiciones físicas.
- Capacidad de comprensión y comunicación verbal.
- Se valorará muy positivamente la experiencia adquirida en funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.

2.3. Especialista forestal en prevención y extinción:

- Mayores de edad, de ambos sexos.
- Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o EGB o estar en posesión del certificado de asistencia con buen aprovechamiento a cursos de formación de lucha contra incendios forestales.
- Conocimiento de la maquinaria ligera y útiles que deba utilizar.
- Estar en buenas condiciones físicas.
- Capacidad de comprensión/ejecución de órdenes y comunicación verbal, mediante la utilización de medios técnicos.
- Se valorará muy positivamente la experiencia adquirida en funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.

2.4. Peón forestal en prevención y extinción:

- Mayores de edad, de ambos sexos.
- Conocimiento de los útiles propios de la prevención y extinción de incendios forestales. Estar en buenas condiciones físicas.
- Capacidad de comprensión/ejecución de ordenes y comunicación verbal, mediante la utilización de medios técnicos.
- Se valorará positivamente la experiencia adquirida en las funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables, así como la formación adquirida en cursos de lucha contra incendios forestales.

La superación de todas y cada una de las pruebas comunes será requisito indispensable.

Las pruebas particulares serán objeto de una valoración mediante test o cualquier otro método objetivo que la empresa determine. Dichas pruebas se baremarán obteniendo un cómputo global que deberá ser superior al mínimo establecido.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento por escrito de los "aptos" y "no aptos" médicos y psicotécnicos de los trabajadores contratados.

Durante la realización de las pruebas físicas tendrá derecho a estar presente un representante de los trabajadores.

Las primeras pruebas para acceder a la condición de fijo se realizarán previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Las pruebas para adquirir la condición de fijos se realizarán en el primer y cuarto trimestre de cada año. Las pruebas para adquirir la condición de fijos-discontinuos se realizarán una vez al año, en el cuarto trimestre, separadas en el tiempo de las de fijos.

No tendrán derecho a adquirir la condición de trabajadores fijos o fijos-discontinuos aquellas personas contratadas en interinidad.