

CONVENIO COLECTIVO

de la Empresa Pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, SA.

[2023/2130]

GEACAM



STAS-CLM
INTERSINDICAL



SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE CASTILLA-LA MANCHA

• Sin subvenciones • de clase • autónomo • asambleario • alternativo • sociopolítico • feminista

| www.stas-clm.com |



INTERSINDICAL
CASTILLA-LA MANCHA

CONVENIO COLECTIVO

de la Empresa Pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, SA.

[2023/2130]

GEACAM



Descarga el convenio en pdf



STAS-CLM
INTERSINDICAL



STAS-CLM INTERSINDICAL

NUESTRAS SEDES

STAS-CLM ALBACETE

■ 639670171 / 925049124, ext 1
albacete@stas-clm.com
C/ Marqués de Villores, 10 Ent.
02001

STAS-CLM CIUDAD REAL

■ 691341461 / 925049124, ext 2
ciudadreal@stas-clm.com
Avda Alfonso X El Sabio, 1.6.ºD 13001

STAS-CLM CUENCA

■ 685477103 / 925049124, ext 3
cuenca@stas-clm.com
C/ Diego Jiménez, 21_16003

STAS-CLM GUADALAJARA

■ 673382259/ 925049124, ext 4
guadalajara@stas-clm.com
C/ Ingeniero Mariño, 10 bajo
19001

STAS-CLM TOLEDO

■ 925 049 124 ext 6
toledo@stas-clm.com
C/ Dublín, 4 1.º Izda._45003

STAS-CLM TALAVERA

■ 925 049 124 ext 5
talavera@stas-clm.com
C/ Trinidad, 9 1B_45600

STAS-CLM pertenece a INTERSINDICAL
DE CASTILLA-LA MANCHA.



STAS-CLM
STAS-CLM

INTERSINDICAL
CASTILLA-LA MANCHA

A nivel estatal a
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL.



CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

NUESTRAS REDES



**EN DEFENSA DE LOS
SERVICIOS PÚBLICOS**
GOBIERNE QUIEN GOBIERNE



STAS-CLM
INTERSINDICAL

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA
GESTIÓN AMBIENTAL DE CASTILLA-LA MANCHA, SA. [2023/2130]

Por qué te damos este tocho de convenio?

Desde STAS-CLM hemos decidido hacer unas copias del convenio vigente para que el conjunto de compañeros y compañeras podáis tenerlo a mano. Aunque nuestro sindicato no lo ha firmado, creemos que es importante que la gente sepa lo que hay aprobado.

Y te avisamos desde ya: sí, es un texto largo, enrevesado y difícil de entender. No es cosa tuya si te pierdes al leerlo, le pasa a todo el mundo. Precisamente por eso lo estamos repartiendo: para que puedas leerlo, sacar tus propias conclusiones y no depender solo de lo que otras personas te cuenten.

Para ponértelo más fácil, hemos creado un índice claro que te ayudará a encontrar más rápido lo que estés buscando. Además, hemos añadido un código QR que te lleva a una versión digital del convenio, por si lo prefieres en el móvil o necesitas consultar algún anexo actualizado.

Creemos que este convenio debería ser de sector, no de empresa, y que así pudiésemos luchar todos y todas a la vez por unas condiciones más justas, sin divisiones.

Hay cosas que no está del todo mal, pero la mayoría se puede y se debe mejorar muchísimo. Y para eso hace falta organización, información y unión.

Aquí lo tienes. Léelo con calma. Si hay algo que no entiendes o te chirría, estamos para ayudarte. Y si crees, como nuestro sindicato, que merecemos algo mejor, quedamos a tu disposición.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Objeto y partes firmantes	Artículo 1.	Pág. 11
Normas supletorias	Artículo 2.	Pág. 11
Ámbitos territorial y personal	Artículo 3.	Pág. 11
Ámbito funcional	Artículo 4.	Pág. 11
Ámbito temporal	Artículo 5.	Pág. 12
Denuncia y negociación	Artículo 6.	Pág. 12
Absorción y compensación	Artículo 7.	Pág. 12
Sustitución de condiciones e irrenunciabilidad de derechos	Artículo 8.	Pág. 13
Condiciones más beneficiosas	Artículo 9.	Pág. 13
Vinculación a la totalidad	Artículo 10.	Pág. 13
Garantía del puesto de trabajo	Artículo 11.	Pág. 14
Compliance. Código ético	Artículo 12.	Pág. 14
Incompatibilidades	Artículo 13.	Pág. 16
Credenciales	Artículo 14.	Pág. 16

CAPÍTULO II: COMISIONES

Comisiones	Artículo 15.	Pág. 16
Comisión de Interpretación Vigilancia del convenio	<i>Sección I</i>	Pág. 17
Definición, constitución y composición de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio	Artículo 16.	Pág. 17
Reglamento y funciones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio.	Artículo 17.	Pág. 17
Comisión de Formación	<i>Sección II</i>	Pág. 18
Definición, constitución y composición de la Comisión de Formación	Artículo 18.	Pág. 18
Reglamento y funciones de la Comisión de Formación del convenio	Artículo 19.	Pág. 19
Comisión de Igualdad	<i>Sección III</i>	Pág. 19
Definición, constitución y composición de la Comisión de Igualdad	Artículo 20.	Pág. 20
Reglamento y funciones de la Comisión de Igualdad	Artículo 21.	Pág. 20

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

Organización de la empresa	Artículo 22.	Pág. 20
Jornada del trabajo	<i>Sección I</i>	Pág. 20
Tiempo de trabajo	Artículo 23.	Pág. 20
Jornada especial de trabajo para las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales: ejecución de tareas de extinción y otras contingencias	Artículo 24.	Pág. 23
Jornada de trabajo para las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales: tareas de prevención	Artículo 25.	Pág. 27
Puntos de encuentro de las unidades de extinción	Artículo 26.	Pág. 29
Jornada de trabajo del personal adscrito al resto de áreas no vinculadas al Servicio Operativo de Incendios Forestales	Artículo 27.	Pág. 29
Organización de los trabajos de las unidades activadas en extinción en las épocas de peligro alto y extremo	Artículo 28.	Pág. 30
Activación, localización y movilización	Artículo 29.	Pág. 30

Organización de los trabajos de las unidades activadas en extinción en las épocas de peligro medio y bajo, o movilización para otras contingencias. Disponibilidad invernal	Artículo 30.	Pág. 32
Turnos centro de coordinación Centro Operativo Provincial y Centro Operativo Regional periodo bajo- medio	Artículo 31.	Pág. 35
Organización del trabajo	<i>Sección II</i>	Pág. 35
Movilidad funcional	Artículo 32.	Pág. 35
Organización del trabajo. Reubicados Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales	Artículo 33.	Pág. 36
Cambios de turno de las personas trabajadoras adscritas al dispositivo del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales	Artículo 34.	Pág. 37
Sustitución en comisión de servicios	Artículo 35.	Pág. 39
Movilidad geográfica por violencia de género o violencia doméstica	Artículo 36.	Pág. 40
Desplazamientos	Artículo 37.	Pág. 40
Permutas del puesto de trabajo	Artículo 38.	Pág. 40
CAPÍTULO IV: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
Grupos profesionales	Artículo 39.	Pág. 41
Carrera profesional	Artículo 40.	Pág. 43
Clasificación profesional	Artículo 41.	Pág. 43
CAPÍTULO V: COBERTURA DE VACANTES		
Principios generales	Artículo 42.	Pág. 44
Provisión de vacantes: marco general de regulación	Artículo 43.	Pág. 44
Pruebas de selección: comisiones y criterios de valoración	Artículo 44.	Pág. 49
Regulación de los llamamientos listados de aspirantes	Artículo 45.	Pág. 53
Periodo de prueba	Artículo 46.	Pág. 56
CAPÍTULO VI: VIGILANCIA DE LA SALUD		
Vigilancia de la salud	Artículo 47.	Pág. 57
Garantía de continuidad laboral para personal adscrito al Servicio Operativo de Forestales	Artículo 48.	Pág. 62
Adaptación del puesto de trabajo para las personas con discapacidad	Artículo 49.	Pág. 64
CAPÍTULO VII: VACACIONES Y PERMISOS		
Vacaciones	Artículo 50.	Pág. 65
Día festivo de empresa	Artículo 51.	Pág. 67
Festivos locales	Artículo 52.	Pág. 67
Días de asuntos propios	Artículo 53.	Pág. 67
Permisos y licencias	Artículo 54.	Pág. 68
Compensación por inclemencias meteorológicas	Artículo 55.	Pág. 71
CAPÍTULO VIII: PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR		
Plan de Igualdad	Artículo 56.	Pág. 72
Medidas sobre violencia de género o violencia doméstica	Artículo 57.	Pág. 72
Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar	Artículo 58.	Pág. 73
Implantación de trabajo a distancia	Artículo 59.	Pág. 74
CAPÍTULO IX: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL		

ÍNDICE

Causas y efectos de la suspensión	Artículo 60.	Pág. 74
Excedencias	Artículo 61.	Pág. 74
Causas y efectos de la extinción del contrato	Artículo 62.	Pág. 76
Jubilación anticipada y jubilación parcial con contrato de relevo	Artículo 63.	Pág. 77
CAPÍTULO X. PREVENCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Obligaciones de la empresa	Artículo 64.	Pág. 78
Recurso preventivo	Artículo 65.	Pág. 79
Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos	Artículo 66.	Pág. 81
Protección a la maternidad	Artículo 67.	Pág. 83
Delegados de prevención	Artículo 68.	Pág. 83
Obligaciones formativas en materia de prevención	Artículo 69.	Pág. 85
CAPÍTULO XI. FORMACIÓN PROFESIONAL		
Evaluación del desempeño	Artículo 70.	Pág. 85
Formación profesional	Artículo 71.	Pág. 85
CAPÍTULO XII. PRESTACIONES ASISTENCIALES		
Accidentes	Artículo 72.	Pág. 87
Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa	Artículo 73.	Pág. 88
Complemento de incapacidad temporal	Artículo 74.	Pág. 89
CAPÍTULO XIII. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA		
Órganos de representación de los trabajadores de la empresa	Artículo 75.	Pág. 90
Secciones sindicales	Artículo 76.	Pág. 91
CAPÍTULO XIV. CONCEPTO Y ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS		
Estructura retributiva e incrementos económicos	Artículo 77.	Pág. 92
Pagas extraordinarias	Artículo 78.	Pág. 94
Anticipos a cuenta	Artículo 79.	Pág. 94
Plus de nocturnidad	Artículo 80.	Pág. 94
Plus de turnicidad	Artículo 81.	Pág. 94
Plus de activación, localización y movilización	Artículo 82.	Pág. 95
Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad	Artículo 83.	Pág. 95
Plus aerotransportado	Artículo 84.	Pág. 95
Plus maquinaria ligera	Artículo 85.	Pág. 96
Plus maquinaria ligera en extinción	Artículo 86.	Pág. 97
Plus maquinaria pesada	Artículo 87.	Pág. 98
Plus festivo trabajado	Artículo 88.	Pág. 98
Plus disponibilidad invernal	Artículo 89.	Pág. 98
Plus de autobomba	Artículo 90.	Pág. 98
Plus de instructor	Artículo 91.	Pág. 99
Plus de especial desempeño	Artículo 92.	Pág. 99
Plus de producción estival	Artículo 93.	Pág. 99
Plus de desplazamiento y tiempo invertido	Artículo 94.	Pág. 99

Complementos a extinguir	Artículo 95.	Pág. 100
Horas extraordinarias	Artículo 96.	Pág. 100
Dietas y desplazamientos	Artículo 97.	Pág. 101
Compensaciones por razones de servicio fuera de Castilla La Mancha	Artículo 98.	Pág. 101
Antigüedad	Artículo 99.	Pág. 102
Cómputo de la antigüedad	Artículo 100.	Pág. 103
Cese y finiquito	Artículo 101.	Pág. 103

CAPÍTULO XV. FALTAS Y SANCIONES

Faltas leves	Artículo 102.	Pág. 105
Faltas graves	Artículo 103.	Pág. 105
Faltas muy graves	Artículo 104.	Pág. 106
Sanciones	Artículo 105.	Pág. 107

DISPOSICIONES ADICIONALES

Actuación en defensa y protección del medio ambiente	<i>Primera</i>	Pág. 108
Asistencia jurídica	<i>Segunda</i>	Pág. 109
Antiguo complemento del artículo 63 III Convenio colectivo para el personal de las empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha	<i>Tercera</i>	Pág. 109
Jornada	<i>Cuarta</i>	Pág. 110
Personal de prevención y extinción de incendios y otras contingencias. Posibilidad de implantación futura del sistema de turno 2-2-2.	<i>Quinta</i>	Pág. 110
Subrogación del personal	<i>Sexta</i>	Pág. 117

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Personal reubicado	<i>Primera</i>	Pág. 119
Complemento de antigüedad	<i>Segunda</i>	Pág. 119

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera	<i>Primera</i>	Pág. 122
Disposición final segunda	<i>Segunda</i>	Pág. 122
Estructura de la empresa	Anexo I.	Pág. 124
Grupos y categorías profesionales	Anexo II.	Pág. 124
Funciones y requisitos de titulación de las distintas categorías profesionales	Anexo III.	Pág. 125
Tablas salariales	Anexo IV.	Pág. 129
Sistema de turnos.	Anexo V.	Pág. 156
Sistema de turnos. Cuadrante	Anexo VI.	Pág. 157
Plus tiempo invertido y/o desplazamiento	Anexo VII.	Pág. 158
Equipos de protección y material de trabajo	Anexo VIII.	Pág. 164
Trabajo a distancia en la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha S.A	Anexo IX.	Pág. 166
Adecuación funcional y singular del personal de prevención, extinción de incendios otras contingencias	Anexo X.	Pág. 188

PREÁMBULO

Geacam S.A. fue creada por la Ley 1/2006 de 23 de marzo de 2006, estableciéndose desde entonces como herramienta al servicio de la política medioambiental y de desarrollo rural de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, instrumentándose como un medio propio al servicio de la Administración Pública y, en particular, quedando adscrita actualmente a la Consejería de Desarrollo Sostenible con competencias en dicha materia.

Entre las actividades propias de dicha empresa pública están la elaboración, desarrollo, gestión y ejecución de planes, proyectos, infraestructuras, obras y programas de actuación relacionados, directa o indirectamente, con el medioambiente; la gestión integral de residuos; la prevención y extinción de incendios forestales; el desarrollo rural; la gestión y explotación de actividades económicas relacionadas con los recursos o valores medioambientales; la investigación y desarrollo de tecnologías adecuadas; la gestión medioambiental, agrícola, de caza, pesca, sector veterinario, informática, etc.; así como la prestación de aquellos otros servicios que se estimen necesarios para el interés público en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma encaminados a la protección, conservación y mejora de la calidad del medio ambiente y del desarrollo rural.

Asimismo, desde la constitución de la empresa, han sido múltiples las modificaciones estructurales y organizativas que ha tenido, fruto algunas de ellas de la propia evolución de las formas de acometer los servicios encomendados a la misma, por lo que se ha hecho indispensable regular un marco convencional que se adapte, adecue y refleje la realidad de la empresa, fijar unas condiciones laborales que garanticen los derechos de todos los empleados, así como la viabilidad de la empresa y su posibilidad de adaptarse a los nuevos escenarios legislativos existentes, a las nuevas contingencias que pudieran acontecer y aquellas otras para las que pudiera ser requerida (como las afrontadas durante estos últimos años frente a la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc.) a la adecuación de las nuevas categorías profesionales del Catálogo Nacional de Ocupaciones; a los nuevos certificados de profesionalidad, y a la adaptación a la normativa en vigor y en trámite en las Cortes Generales como es el caso del Estatuto del Bombero Forestal.

En este particular, la imprescindible aprobación de la categoría ocupacional de Bombero Forestal y sus especialidades, implica una ampliación de las funciones y competencias de los trabajadores de Geacam S.A. que prestan servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales, como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural, sirviendo de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un instrumento en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, disponiendo así de un dispositivo adaptado a las necesidades

actuales y que ofrezca a la ciudadanía un servicio público de la mejor calidad.

Dicha categoría de Bombero Forestal ya ha sido reconocida en distintos operativos de prevención y extinción de incendios forestales de España, como son los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia, Galicia, Cantabria y LA Rioja, y las BRIF del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, en diciembre de 2018 se presentó en las Cortes Generales una Proposición de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que, en noviembre de 2022, se ha convertido en anteproyecto de ley tras ser aprobado por el Consejo de Ministros, lo que se traduce en que en breve plazo el Estatuto Básico del Bombero Forestal establecerá un marco común estatal.

Estas novedades, que afectan principalmente al personal adscrito al Servicio Operativo de Incendios Forestales, pero que inciden en mayor o menor medida en el conjunto de la plantilla de la empresa, requieren que las relaciones laborales se rijan desde este momento mediante un instrumento normativo eficaz y común para todo su personal; objetivo que no puede conseguirse con la actual dispersión normativa, con dos convenios colectivos de aplicación, con acuerdos múltiples y variados criterios interpretativos emanados de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del anterior convenio, etc. Dicha regulación de las condiciones de trabajo bajo dos convenios muy diferentes, con gran complejidad aplicativa y que ha derivado en una gran litigiosidad al quedar desfasados muchos de sus preceptos, se ha intentado adecuar a la realidad actual mediante varios acuerdos alcanzados en los distintos Comités Intercentros celebrados. Incluso la interpretación o aplicabilidad de ciertos artículos en un sentido u otro, con las repercusiones económicas que de su interpretación pudiera derivarse, ha culminado en distintos pronunciamientos judiciales, algunos en materia de conflicto colectivo, que han venido a adecuar o aportar una nueva interpretación de los preceptos de los convenios de aplicación en Geacam S.A., lo que ha supuesto mayor dispersión regulatoria aún.

De ahí que urja y sea imprescindible aprobar una nueva norma convencional, dónde se refunda toda la amalgama de convenios, acuerdos, y sentencias referidas, con situaciones muy diferenciadas unas de otras, con departamentos, empleados y actividades muy distintas y diversas entre sí. Precisamente dicha diversidad hace patente que el

escenario en el que nos encontramos cumple estrictamente los criterios de singularidad y excepcionalidad que contempla la propia Ley de Presupuestos Generales del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, permitiendo que la creación de una normativa única para todo el personal de Geacam S.A. cuente con plena justificación objetiva e imprescindible desde el punto de vista funcional y organizativo, pues pretende cambiar la estructura de puestos de trabajo en Geacam S.A., con una nueva catalogación que se encontraba desfasada desde el año 2012, y adecuar estos mismos puestos a la realidad de las funciones encomendadas. Por ello, un nuevo y único convenio colectivo constituye el

instrumento técnico necesario a través del que se debe realizar la ordenación del personal, según las necesidades de los servicios encomendados por la propia Administración de la que Geacam S.A. depende.

Para dar contenido a los fines antes referidos, el presente convenio colectivo se compone de 15 Capítulos, 6 Disposiciones adicionales, 2 Disposiciones transitorias y 2 Disposiciones finales, con sus correspondientes anexos, donde se aglutina una completa regulación de las relaciones laborales de todo el personal de la empresa, garantizándose en todo momento el respeto a las condiciones consolidadas a título individual, así como amortiguando los posibles efectos perjudiciales que pudieran derivarse de la inaplicación de las actuales normas colectivas.

Por lo que respecta a la ampliación de funciones del personal de prevención y extinción de incendios, tal singularidad, que viene avalada por la Administración regional, tanto por la Dirección General del Medio Natural y Biodiversidad, desde el punto de vista operativo, como por la Dirección General de Presupuestos, se materializa en el artículo 23 (tiempo de trabajo), artículo 24 (jornada de trabajo para los trabajadores de prevención y extinción de incendios: periodo de extinción), artículo 25 (jornada de trabajo para los trabajadores de prevención y extinción de incendios: periodo de prevención), artículo 26 (puntos de encuentro de las unidades de extinción), artículo 28 (organización de los trabajos de las unidades activadas en extinción en las épocas de peligro alto y extremo), artículo 29 (activación, localización y movilización), artículo 30 (organización de los trabajos de las unidades activadas en extinción en las épocas de peligro medio y bajo, o movilización para otras contingencias. Disponibilidad invernal), artículo 31 (turnos Centro Operativo Provincial y Centro Operativo Regional periodo bajo-medio), artículo 33 (organización del trabajo: reubicados Servicio Operativo de Incendios Forestales), artículo 34 (cambios de turno), artículo 47 (vigilancia de la salud), artículo 48 (garantía de continuidad laboral), artículo 55 (compensación por inclemencias meteorológicas), disposición adicional quinta (posibilidad de implantación futura del sistema 2-2-2), y disposición transitoria primera (personal reubicado).

Ante esta situación, reunidos los representantes de los trabajadores junto con la Dirección General de la empresa, han decidido libre y de común acuerdo que las relaciones entre la empresa y sus trabajadores queden reguladas por el presente convenio colectivo, de acuerdo al siguiente contenido.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y partes firmantes

1. El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha S.A.
2. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se reconocen mutuamente la legitimación suficiente para su negociación, así como para su firma, produciendo los efectos legalmente previstos.

Artículo 2. Normas supletorias

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento, que tendrá la consideración de normativa supletoria.

Artículo 3. Ámbitos territorial y personal

1. El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha S.A.
2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:
 - a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Los Consejeros regulados en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que los mismos se encuentren vinculados a la empresa mediante una relación laboral común.

Artículo 4. Ámbito funcional

1. El ámbito funcional del personal afectado por el presente convenio colectivo será el del objeto social y competencias establecidas en la Ley 1/2006, de 23 de marzo, de creación de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha S.A., y las leyes que amplíen el mismo, la Ley 13/2010 de 9 de diciembre, y la Ley 3/2017 de 1 de septiembre.

2. También formarán parte del ámbito funcional del presente convenio colectivo las posibles ampliaciones o modificaciones del objeto social de la empresa que puedan producirse en el futuro.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 30/12/2022, con independencia de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, manteniendo su vigencia hasta 31/12/2024, salvo en las materias o ámbitos en las que se disponga otra vigencia diferente.

Artículo 6. Denuncia y negociación

1. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar el convenio colectivo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia. La denuncia deberá efectuarse por comunicación escrita fehaciente a la otra parte, debiendo constituirse la comisión negociadora a partir de dicha denuncia y en el plazo máximo de un mes desde la misma.

Denunciado el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado en todo su contenido hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, permaneciendo en ultraactividad en caso de no darse acuerdo entre las partes.

2. En defecto de denuncia del convenio colectivo, éste quedará prorrogado en todo su contenido por periodos anuales sucesivos. Con carácter provisional y hasta la firma de un nuevo convenio, los conceptos retributivos se incrementarán en los porcentajes establecidos para el personal del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Artículo 7. Absorción y compensación

1. Las retribuciones establecidas en este convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, y que se deriven de los convenios colectivos de origen o cualquier pacto de carácter colectivo.

2. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, afectarán a los conceptos pactados en el presente Convenio colectivo, o que pudieran pactarse en el futuro de forma colectiva, así como a todos los

conceptos salariales percibidos por las personas trabajadoras.

Artículo 8. Sustitución de condiciones e irrenunciabilidad de derechos

1. La entrada en vigor de este convenio colectivo comporta la sustitución de las condiciones laborales anteriores por las que se establecen en el mismo, por estimar que en conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Quedan a salvo las garantías personales establecidas en el artículo 9.

2. La totalidad de las disposiciones y derechos reconocidos en este convenio colectivo son irrenunciables para el personal de la empresa. Los contratos individuales de trabajo sólo podrán establecer mejoras sobre las condiciones recogidas en el mismo.

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas

La empresa vendrá obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio colectivo, las cuales se mantendrán estrictamente ad personam. No serán compensables ni absorbibles con las subidas salariales del sector público, autonómico o estatal.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad

1. Todas y cada una de las condiciones fijadas en este convenio colectivo serán aplicables en tanto mantenga su vigencia o ultraactividad, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a la revisión de las condiciones económicas.

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

En estos supuestos, se convocará, en un plazo de diez días a contar desde la firmeza de la resolución judicial correspondiente, a la Comisión Negociadora del convenio, con el objeto de analizar el problema planteado.

3. Si no se llegase a un acuerdo en el plazo de treinta días desde la primera reunión, ambas partes se comprometen a fijar un calendario para que la Comisión Negociadora del

convenio proceda a la renegociación de la cláusula o cláusulas en concreto.

4. Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el convenio colectivo en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo, y remitido a la Autoridad Laboral para su registro y posterior publicación.

Artículo 11. Garantía del puesto de trabajo

1. Al personal afectado por el presente convenio colectivo, que forme parte de la actual plantilla de la empresa, no podrá exigírseles para el desempeño de sus funciones habituales titulación o título académico distinto al que poseían en el momento en que accedieron a su puesto de trabajo, sin perjuicio de los supuestos en los que la normativa vigente pueda exigir en el futuro una titulación habilitante para el desempeño de una determinada actividad.

2. Las partes se comprometen a buscar la estabilidad y fijeza en el trabajo de todo el personal que compone la empresa, en especial a que la oferta de los puestos de trabajo sea con contrataciones estables, preferentemente fijas o en su defecto, fijas discontinuas a partir de la firma de este convenio.

Artículo 12. Compliance. Código de conducta

1. Código ético.- El desempeño de nuestro trabajo diario y la calidad de nuestros servicios se encuentran sustentados en una serie de valores: profesionalidad, integridad, servicio público y seguridad en el trabajo.

Todo el personal de Geacam S.A. debe tener siempre un comportamiento ético y profesional, además de procurar los más altos estándares de calidad.

Geacam S.A., como empresa pública, debe ser un ejemplo en la prevención y lucha contra cualquier acto corrupto, evitando conflicto de intereses y protegiendo los intereses de la empresa frente a conductas inadecuadas de terceros.

2. Protección del medio natural.- Al tener encomendadas tareas relacionadas con el medio natural, la protección del medio ambiente se presenta como un aspecto prioritario en nuestro día a día, respetando en nuestro trabajo la normativa medioambiental, y apostando por la consecución de las correspondientes certificaciones medioambientales.

Todos los recursos materiales y tecnológicos, facilitados por la empresa, deben ser

usados en el ámbito estricto de la relación laboral y para los fines encomendados.

3. Deber de confidencialidad.- Los datos obtenidos como consecuencia del desempeño del trabajo, incluso aquellos que puedan ser considerados como no confidenciales no podrán ser usados, difundidos o cedidos si de ellos pudieran derivarse daños y perjuicios a la empresa.

4. Declaraciones públicas.- El personal de la empresa, siempre que se identifique como miembros de Geacam S.A., deberán ser cuidadosos en cualquier intervención profesional pública, no comprometiéndola la imagen de la misma.

5. Denuncias anónimas.- Cualquier persona trabajadora de la empresa puede acceder al canal de comunicación creado en cumplimiento de la legislación vigente, al objeto de poder plantear cualquier denuncia o comportamiento ilícito. Dicho canal de comunicación garantiza el anonimato de la persona denunciante. Por otro lado, quien lleve a cabo la comunicación de posibles irregularidades no podrá ser objeto de medidas de represalia.

6. No discriminación.- No se tolerará ningún tipo de discriminación o trato desconsiderado por razón de ideología, religión o creencias, pertenencia a etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otras personas trabajadoras de la empresa, o por cualquier otra circunstancia objeto de necesaria y debida protección.

Este principio de igualdad deberá estar presente en cualquier etapa profesional, durante su desarrollo y su retribución, siendo los responsables que tengan mando, control y coordinación los que deban garantizar y favorecer el crecimiento profesional de todas las personas trabajadoras, proponiendo acciones formativas y facilitando la promoción profesional, de ser esta posible.

7. Seguridad Laboral.- La seguridad e integridad física y moral de las personas trabajadoras es un objetivo prioritario. Por ello, todos los miembros de la organización debemos fomentar y contribuir activamente al desarrollo de la protección de las personas trabajadoras, así como a la continua mejora de las actividades preventivas, en el marco de la legislación vigente de aplicación.

De asumirse y potenciar la integración de la seguridad en el proceso de producción, estableciendo la conexión entre productividad y seguridad, partiendo de la base de que la conservación de los recursos materiales y humanos suponen un factor de disminución de costes.

Artículo 13. Incompatibilidades

La empresa, y el personal de la misma, se comprometen al cumplimiento de las normas sobre incompatibilidades que les sean de aplicación dentro del Sector Público.

Artículo 14. Credenciales

En los supuestos en los que sea imprescindible para el desempeño de sus funciones, la empresa hará entrega a las personas trabajadoras afectadas, de una credencial que les permita identificarse como miembros de la plantilla.

CAPÍTULO II. COMISIONES

Artículo 15. Comisiones

1. Existirán las siguientes comisiones:
 - a) Comisión de Interpretación y Vigilancia (Civ)
 - b) Comisión de Formación
 - c) Comisión de Igualdad
 - d) Las funciones en materia de desarrollo profesional y provisión de puestos de trabajo las asumirán el Comité de Intercentros y la empresa, en reunión mixta.
2. Aquellas Comisiones que no estén ya constituidas a la firma del presente convenio, deberán constituirse en el plazo máximo de un mes a partir de la firma.
3. Las reuniones requerirán de la presencia de la mitad más uno de los integrantes designados por la parte social, y al menos un integrante en representación de la empresa.
4. Los acuerdos que se adopten en el seno de dichas comisiones requerirán el voto favorable de la mayoría de la representación social y voto favorable de la parte empresarial, presentes en la sesión.

Sección I. Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio.

Artículo 16. Definición, constitución y composición de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio

1. La Comisión de Interpretación y Vigilancia es el órgano máximo de interpretación, vigilancia y control de lo pactado en el presente convenio colectivo durante su vigencia.

Asimismo, será el órgano encargado de la vigilancia e interpretación del articulado del presente convenio colectivo a partir de la fecha de firma del mismo.

2. La Comisión de Interpretación y Vigilancia se constituirá en el plazo máximo de un mes a partir de su firma. Quedará constituida, por la parte social con un máximo de 8 miembros, por los firmantes en proporción a su audiencia electoral, y número igual por la parte empresarial, designando cada parte sus miembros.

3. Cada organización firmante podrá designar dos asesores, que participarán en las sesiones de la Comisión con voz, pero sin voto.

Artículo 17. Reglamento y funciones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio

1. Las partes elaborarán el reglamento de la presente comisión en el plazo de un mes tras la firma del presente convenio colectivo.

2. La Comisión de interpretación y vigilancia ejercerá las siguientes funciones:

a) La interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Conocer con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, de cualquier conflicto colectivo, en vía administrativa y/o judicial, que pueda plantearse por quien esté legitimado, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 15 días.

d) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

e) La vigilancia de la aplicación efectiva de la estabilidad en el empleo.

f) El conocimiento e interpretación de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo en los supuestos previstos concretamente en su texto.

g) Cualquiera otra función que le venga atribuida por el presente convenio colectivo.

Sección II.- Comisión de Formación

Artículo 18. Definición, constitución y composición de la Comisión de Formación

1. La Comisión de Formación es la responsable de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de las personas trabajadoras a los cambios tecnológicos.
2. La Comisión de Formación quedará constituida, por la parte social, por el número máximo de sindicatos presentes en el Comité Intercentros, con un miembro por sindicato, y número igual por la parte empresarial. Quedará garantizada la presencia de todos los sindicatos presentes en el Comité Intercentros, estándose en caso de votación a voto ponderado en atención a su representatividad.
3. Cada organización sindical presente en el Comité Intercentros podrá designar un asesor, que participará en las sesiones de la Comisión con voz, pero sin voto.

Artículo 19. Reglamento y funciones de la Comisión de Formación

1. Las partes adaptarán el Reglamento de la presente Comisión al contenido del presente convenio colectivo.
2. La Comisión de Formación ejercerá las siguientes funciones:
 - La Comisión de Formación recibirá oportunamente la misma información que la Dirección de la empresa esté obligada a facilitar a los órganos competentes en materia formativa.
 - La Comisión de Formación, anualmente participará en la elaboración del Plan de formación, basándose en la detección de las necesidades formativas, teniendo en cuenta los requerimientos de nuevas tecnologías, evolución de los procesos llevados a cabo por la empresa, y cambios de puesto de trabajo; para ello deberá colaborar y coordinarse con la persona responsable del departamento de formación.

Sección III.- Comisión de Igualdad

Artículo 20. Definición, constitución y composición de la Comisión de Igualdad

1. La Comisión de Igualdad se constituye tal y como recoge el Plan de Igualdad aprobado por la empresa, y quedará constituida, por la parte social, por el número máximo de sindicatos presentes en el Comité Intercentros, con un miembro por sindicato, y número igual por la parte empresarial. Quedará garantizada la presencia de todos los sindicatos presentes en el Comité Intercentros, estándose en caso de votación a voto ponderado en atención a su representatividad.
2. La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento del conjunto de estrategias y medidas que recoge el Plan de Igualdad con la finalidad de alcanzar la igualdad efectiva entre la plantilla de la empresa, así como la eliminación de la discriminación por razón de género, dentro de la actividad propia de la empresa.
3. Cada organización sindical presente en el Comité Intercentros podrá designar un asesor, que participará en las sesiones de la Comisión con voz, pero sin voto.

Artículo 21. Reglamento y funciones de la Comisión de Igualdad

1. Las partes adaptarán el Reglamento de la presente Comisión al contenido del presente convenio colectivo.
2. El reglamento se recoge en el Plan de Igualdad que deberá ser revisado cada cuatro años, siendo elaborado el mismo por la representación de la empresa y la parte social.
3. Se establece una convocatoria ordinaria de la Comisión con carácter semestral, pudiendo convocarse la misma con carácter extraordinario de ser preciso.
4. A la Comisión de Igualdad se le atribuyen de manera genérica las siguientes funciones y todas aquellas que se pacten en el Plan de Igualdad de la empresa:
 - a) Revisión del cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad vigente y sucesivos.
 - b) Análisis anual de los datos y estadísticas aportadas por la empresa respecto a las contrataciones realizadas, tiempo de trabajo, conciliación vida familiar y laboral, etc. atendiendo siempre entre otras a la variable de género.
 - c) Redacción de una guía de lenguaje no sexista de la empresa, control de la aplicación de un lenguaje no sexista en la redacción de documentos de la empresa, así como en la gestión de su página web.

- d) Revisión de los casos de acoso laboral por género o acoso sexual que se produzcan en la empresa.
- e) Revisión de las acciones implantadas en la empresa en el cumplimiento de los objetivos sobre igualdad.
- f) Revisión y control del presupuesto asignado al Plan de Igualdad.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

Artículo 22. Organización de la empresa

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva de Geacam S.A., siendo ésta la única con facultad para ejecutar la organización de los trabajos y gestionar al personal, ajustándose en todo caso a lo previsto en la Ley y en el presente convenio colectivo, y de conformidad con las disposiciones y normas de derecho laboral. Su aplicación práctica se ejercerá a través de los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a todo el personal de la empresa y su representación en aquella y, en particular, en este convenio colectivo.

2. Respecto del personal adscrito a la prevención y extinción de incendios, la composición u organización del dispositivo será fijada por la Consejería competente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, debiendo la empresa, como adjudicataria del servicio, garantizar en la medida de lo posible el empleo de las personas trabajadoras fijas y fijas-discontinuas asignadas a la atención del dispositivo e informar o consultar a los representantes de los trabajadores sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las mismas.

Sección I.-Jornada de trabajo

Artículo 23. Tiempo de trabajo

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo del personal de la empresa será de 35 horas semanales, derivada de una jornada de 7 horas/día durante 5 días laborables, que con carácter general será de lunes a viernes, hasta un máximo de 1526 horas anuales durante la vigencia del presente convenio. Las horas que se trabajen por el cálculo de la jornada fijada de cada año, hasta la jornada máxima de 1526 horas serán computadas y abonadas como horas ordinarias, y las que excedan de dicha cifra serán consideradas como horas

extraordinarias. Una vez terminado el año natural, si no se alcanzaran las 1526 horas, la persona trabajadora no deberá recuperar la diferencia en el año siguiente.

El cálculo de la jornada en cómputo anual se fijará año a año, restando a los días naturales del año los siguientes días: los dos días de descanso semanal, veintiséis días de vacaciones, dos días de asuntos propios, los festivos nacionales, regionales y locales, que no coincidan con días de descanso, así como en todo caso el festivo de empresa.

En el último trimestre de cada año, una vez conocidos los festivos oficiales, la empresa entregará a la representación de los trabajadores el calendario laboral anual en el que quedará fijada la jornada anual del año siguiente, a fin de conocer la distribución de tal jornada anual máxima y poder así efectuar la comparativa recogida al punto 6.a) de este artículo.

2. Para el personal no afecto a extinción y prevención de incendios forestales mediante acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores (Comité Intercentros), se posibilitará la fijación de una jornada superior, de hasta 1568 horas, superándose el tope máximo fijado con carácter general, con el fin del disfrute por dicho personal de días libres en puentes, hasta un máximo de 6 días redistribuyendo la jornada no realizada en dichos días entre el resto de los días laborales del año.

3. Derivado de los perjuicios que pudieran producirse por la posible aplicación del punto anterior, y respecto de este personal no afecto a extinción y prevención de incendios forestales, en tanto en cuanto venía rigiéndose por el XIX convenio colectivo de ingenierías y oficinas de estudios técnicos, se mantiene el carácter no laborable ni recuperable de los días 24 y 31 de diciembre, de coincidir en día laborable.

4. Al margen de la jornada fijada anteriormente, y por necesidades derivadas de las encomiendas o contratos de diversa naturaleza que la empresa pueda recibir, salvo el personal afecto a la prevención y extinción de incendios, y en las que así se precise expresamente, se podrá establecer el régimen de jornada partida, con un descanso entre jornada matutina y vespertina no inferior a 30 minutos.

5. La jornada ordinaria de trabajo para el personal de la empresa se iniciará y finalizará en el centro de trabajo asignado.

El personal que presta servicios en el dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla-La Mancha iniciará y finalizará su jornada cuando llegue al punto de encuentro establecido para su unidad o en su defecto al centro de trabajo asignado.

6. A efectos de la liquidación del exceso de jornada que pueda producirse se tomarán en

consideración los siguientes criterios respecto al cálculo de la jornada:

a) Respecto del personal de prevención y extinción de incendios:

A efectos de la determinación del exceso de jornada que pueda producirse se tomarán en consideración los siguientes criterios:

a.1) Se considerará exceso de jornada, el resultante de la comparativa entre cuadrantes de extinción de incendios forestales o períodos continuados de activación, a tenor de la planificación anual de la Administración, con la jornada de prevención. Para ello, se estará al resultado de la jornada realizada, una vez finalizada la campaña de extinción o períodos continuados de activación.

Al objeto de evitar en lo posible la existencia de diferencias en el número de días totales en campaña asignados a cada uno de los turnos, durante los últimos días de activación se procederá, a estos solos efectos, a un reajuste del cuadrante de cada turno, reajuste que en ningún caso tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Si aun con el reajuste del cuadrante, no sólo no existiese exceso, sino que la persona trabajadora no hubiera alcanzado la jornada prevista, ésta no será objeto de recuperación.

El exceso de jornada derivado de este párrafo se compensará en tiempos de descanso o liquidará económicamente a tenor de lo establecido en el artículo 96. A estos efectos, se transformará ese exceso horario en días completos de descanso (de optar el trabajador por ello) y si de dicha transformación todavía se derivase un exceso horario que no alcanzase un día completo de jornada, el mismo se liquidará económicamente como hora extraordinaria o se sumaran a otros picos de horas extraordinarias en los apartados a.2) y a.3) de este artículo hasta completar días completos susceptibles de compensación en tiempo de descanso.

a.2) En periodo de prevención, se liquidarán económicamente o se compensarán en tiempos de descanso como horas extraordinarias, todas aquéllas que superen las 35 horas semanales a tenor de lo establecido en el artículo 96. En caso de optar el trabajador por su liquidación económica, se realizará a mes vencido.

a.3) El exceso horario derivado del periodo de activación determinado por el encargo pertinente, como horas derivadas de incendios o contingencias, no previstas en cuadrante, se liquidarán económicamente o se compensarán en tiempos de descanso como horas extraordinarias a tenor de lo establecido en el artículo 96.

En caso de optar el trabajador por su liquidación económica, se realizará a mes vencido.

El periodo de activación determinado por el encargo pertinente, así como el régimen horario determinado en él para con el personal del servicio de extinción de incendios, no se podrá alterar unilateralmente por la empresa con el objeto de compensar dicho exceso de jornada en la activación de los medios. Tras la finalización del período de activación, sin solución de continuidad se comenzarán las labores preventivas.

b) Respecto del resto del personal de la empresa:

- Se liquidarán como horas extraordinarias, todas aquellas requeridas por la empresa y que superen las 35 horas semanales en cómputo mensual, a excepción de aquellos casos donde exista acuerdo de distribución de jornada distinta, en la que pueda derivarse un exceso de jornada semanal derivado de dicho acuerdo, en cuyo caso el tope de horas semanales a estos efectos será el que se derive del mismo.
- La liquidación de dichas horas será igualmente mensual, de optarse por la compensación económica.

7. Tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas.

8. Todas las personas trabajadoras tendrán garantizada la desconexión digital, salvo que medien razones de contingencia. Para el personal adscrito al Servicio Operativo de Incendios Forestales se estará a lo establecido en la regulación de su régimen de disponibilidad y activación.

Artículo 24. Jornada especial de trabajo para las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales: ejecución de tareas de extinción y otras contingencias

El horario de trabajo y la duración de la jornada durante la ejecución de tareas de extinción se acomodará a las exigencias del servicio de acuerdo con los niveles de riesgo, y deberá respetar los siguientes límites:

1. Tiempo de trabajo en incendio. Se considera trabajo en incendio el tiempo dedicado a las labores de extinción, estabilización y control de incendios forestales, que se inicia con la llegada de la Unidad al lugar de intervención (aquel en el que el equipo de intervención inicia las labores de extinción), o en el caso de las bifor desde que toman tierra; y finaliza con su retirada del mismo. El tiempo que la persona trabajadora permanezca en el área

de espera hasta su partida al incendio no se considerará tiempo de trabajo en incendio, pero si contabilizará como jornada ordinaria. Ninguna persona trabajadora podrá realizar trabajo en incendio durante más de 12 horas continuadas.

2. Jornada máxima continuada. Dentro del turno de trabajo en el que se tenga asignado servicio, y coincidiendo con el tiempo de disponibilidad, el personal del dispositivo podrá realizar un máximo de 22 horas de trabajo continuado dentro de su periodo de disponibilidad, respetando en todo caso el tiempo máximo de trabajo en incendio del punto anterior. En el caso de técnicos de brigada helitransportada, técnicos de logística y unidad de medios, técnicos Unap, técnicos de formación, técnicos y operarios de telecomunicaciones y coordinadores de prevención y extinción, la jornada máxima continuada se incrementará a 23 horas.

3. Tiempo de descanso. El tiempo mínimo de descanso entre jornadas será de 12 horas ininterrumpidas, comenzando en el momento en que el trabajador llega a su punto de encuentro, o al lugar habilitado para su descanso en el supuesto de que por razones productivas u organizativas no resulte viable el regreso a su punto de encuentro. Las llamadas en el periodo de descanso, para comunicar cualquier cuestión, serán efectuadas durante la última hora de este descanso. En los incendios declarados grado D o E según la directriz técnica sobre organización y operatividad del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales, el tiempo mínimo de descanso se podrá reducir a 10 horas, siempre y cuando la pernocta sea fuera del lugar de origen de la unidad. La compensación se llevará a cabo en los últimos 15 días de servicio en tareas de extinción a petición de la unidad, al inicio o final de la jornada de trabajo.

4. Número máximo de periodos de trabajo en incendio. En caso de necesitar relevo continuado en un incendio de larga duración, para garantizar el descanso de las unidades se limita este número máximo de periodos consecutivos a 4, debiendo en tal caso establecer un descanso continuado de 24 horas al finalizar este periodo máximo.

Cuando se enlacen siete días consecutivos de trabajo ordinario e incendios (que no supongan 4 días continuados y por tanto un descanso previo), tras el séptimo día se llevará a cabo un descanso continuado de 24 horas.

En aquellos puestos que se permite trabajar siete días consecutivos de trabajo ordinario, en caso de incendio el último día de trabajo ordinario, el límite se podrá ampliar a ocho periodos de trabajo (entre trabajo ordinario e incendio), tras el cual se llevará a cabo un descanso obligatorio y continuado de 24 horas.

5. Comienzo de la jornada laboral de las unidades de intervención. La jornada laboral comenzará y finalizará en el punto de encuentro. Cuando por razones productivas u

organizativas, los lugares de descanso de la persona trabajadora fueran distintos de los habituales, la jornada laboral finalizará al llegar al referido lugar de descanso y comenzará la siguiente jornada una vez transcurridas 12 o 10 horas de descanso continuadas, conforme a la casuística expuesta en el apartado 3.

6. Para todas aquellas unidades de intervención activadas o puestos funcionales y no funcionales, los turnos de trabajo se basarán en un modelo 2/2/3 y serán los establecidos en el anexo correspondiente, que constará de días alternos de trabajo efectivo con disponibilidad absoluta y/o en día de servicio (2 o 3), seguidos de otros días de descanso con localización y posibilidad de movilización en caso de determinado grado de incendio forestal (C, D o E), conforme a lo previsto a continuación en materia de activación, localización y movilización, comenzando la guardia de dichos turnos a las 00:00 horas. En aquellos puestos funcionales del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales que deban de coincidir con los dos turnos de trabajo de las unidades, se podrá confeccionar una variante de este modelo desacoplado, acordada al inicio de campaña, con el objeto de no siempre coincidir con el mismo turno. En el caso de incendio forestal y en función del grado declarado (C o D), se podrá movilizar a los turnos en descanso con localización para llevar a cabo el relevo de sus unidades u homólogos del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales. Durante los turnos que acumulen 48 o 72 horas de disponibilidad absoluta (dos o tres días de trabajo efectivo), los límites de tiempo serán de 12 horas de tiempo de trabajo en extinción y 22 horas de jornada máxima continuada (23 en los casos especificados en el punto 2), pudiendo ser movilizado cuantas veces sea necesario durante el periodo de disponibilidad absoluta, sin necesidad de proceder a un descanso de 12 horas. Durante el turno de dos o tres días de disponibilidad absoluta, habiendo consumido parte de las 12 horas de extinción la empresa podrá determinar si se produce un descanso de 12 horas para así volver a disponer de 12 horas de tiempo de trabajo en incendio de forma completa. Cuando se produzca esta orden de descanso de 12 o 10 horas dependiendo del grado del incendio, esta orden se mantendrá a pesar de que salga una contingencia dentro del despacho automático en ese periodo de descanso.

Como medida excepcional, cuando las horas obligatorias de descanso tras la intervención en un incendio coincidan con la jornada ordinaria diaria del trabajador, las mismas computarán como jornada efectiva de trabajo para su cómputo anual.

7. El turno de trabajo de las patrullas nocturnas será de 7 días de trabajo y 7 días de descanso, no pudiendo realizar horas extraordinarias.

8. El turno de trabajo de los operadores de centro de Centros Coordinación Provincial será de 6/4 (6 días de trabajo, 4 días de descanso) según cuadrante organizativo. El turno de los operadores de centro del Centro Coordinación Regional será 5-5-2-2.

9. Los turnos de trabajo del resto de puestos funcionales o no funcionales del Servicio

Operativo de Incendios Forestales se registrarán por la norma general de no sobrepasar 5 días de servicio consecutivos o 7 días de descanso de forma consecutiva, exceptuando las especialidades profesionales que no dispongan de personal para llevarlo a cabo, pudiendo estas prestar servicio consecutivo (una vez al mes) hasta un máximo de 7 días.

Del mismo modo las especialidades profesionales de bombero técnico helitransportado, bombero forestal jefe de unidad helitransportado, bombero especialista de aeródromo, bombero operador de gestión de aeródromo (emisorista) y bombero vigilante forestal, podrán sobrepasar los 5 días de servicio consecutivos como consecuencia de los cambios de turno con la misma persona.

10. La jornada de trabajo de las especialidades profesionales bomberos forestales vigilantes, bomberos operadores de gestión de aeródromo y bomberos especialistas de aeródromo se iniciará y finalizará en sus respectivos puntos de vigilancia y aeródromos. El tiempo invertido por este personal desde el punto de encuentro, cuando no sea coincidente con los puntos anteriores, le será retribuido de conformidad a lo establecido en el Anexo correspondiente. Y en función del kilometraje y del estado de acceso a los puntos de vigilancia fija se estará igualmente a lo establecido en el anexo correspondiente. Los puntos de encuentro serán determinados para estos casos por la empresa, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

11. A los conductores que, por necesidades del servicio, realicen tareas que conlleven exceder su jornada habitual de trabajo, el tiempo empleado en el mismo les será retribuido como tiempo extraordinario.

12. Durante el período de extinción no se realizarán trabajos silvícolas que estén incluidos dentro de las Encomiendas de tratamientos de selvicultura preventiva en la campaña de defensa contra incendios forestales en Castilla-La Mancha (salvo causa excepcional por motivos de contingencia debidamente justificada), planificándose la jornada laboral con el desarrollo de actividades de vigilancia, formación teórico-práctica, preparación física y mantenimiento de infraestructuras de incendios forestales y bases del servicio.

El mantenimiento de infraestructuras de incendios forestales comprenderá: limpieza general de la base a la que pertenece la unidad, limpieza de vegetación de los alrededores de la base, pequeños arreglos de caminos y pistas forestales que impidan o limiten el acceso de las unidades de intervención, limpieza de fuentes, pasos y puntos de agua, roza, poda o corta de matorral o arbolado que impida o limite el acceso de las unidades de intervención o que supongan riesgos para infraestructuras.

La Administración elevará una planificación de mantenimiento de infraestructuras a Geacam S.A. para que la empresa de traslado a las unidades de las actuaciones a llevar a cabo.

13. Durante el período de extinción la jornada laboral se planificará del siguiente modo:

Las indicadas en los Procedimientos en vigor establecidos por la Administración, pudiendo acomodar la jornada laboral durante el periodo de extinción al horario solar.

Durante el tiempo de baja actividad en base (entendiendo por esta comida, tiempos de descanso, formación teórica, mantenimiento y limpieza de base que no implique el uso del equipo de protección individual), las personas trabajadoras podrán hacer uso de las prendas corporativas (pantalones desmontables o de deporte, camiseta y zapatillas de deporte). Durante los traslados y en los puntos de encuentro deberán usar el pantalón ignífugo, camiseta y botas.

14. Todas las unidades disfrutarán de una pausa por comida de una hora en lugares adecuados, salvo que medie contingencia que lo impida.

15. En caso de que la duración del periodo de extinción para las unidades terrestres y helitransportadas sea inferior a 90 días, se abonará el plus de activación, localización y movilización a los componentes de esas unidades por al menos esos 90 días. En el caso de las unidades helitransportadas cuya duración del periodo de extinción sea inferior a 122 días se abonarán los pluses de activación, localización y movilización por al menos 90 días y el plus aerotransportado a los componentes de estas por al menos 122 días.

Artículo 25. Jornada de trabajo para las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales: tareas de prevención

La jornada de trabajo durante el período de prevención se regirá por las previsiones siguientes:

1. El tiempo empleado en el desplazamiento desde el punto de encuentro hasta el lugar de trabajo en el tajo y viceversa, así como los 30 minutos del tiempo del bocadillo computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Tras la salida del punto de encuentro hacia el lugar de trabajo, si la unidad en su trayecto habitual y determinado cruza por distintas localidades donde resida el personal del dispositivo, dicha localidad sería el lugar de recogida para ellos, sin que la empresa pueda obligarles a asistir al punto de encuentro habitual, siempre y cuando se asegure el normal funcionamiento de la unidad. El personal que se encuentre en tal situación deberá reunirse dentro de la misma localidad en un único lugar de recogida decidido por la empresa. Dicha premisa tan sólo será de aplicación para recogidas en poblaciones distintas a aquéllas dónde está establecido el punto de encuentro.

En todo caso, la persona trabajadora podrá trasladarse directamente desde su domicilio al tajo, de no existir problemas organizativos, sin que tal posibilidad genere compensación alguna o modificación de la planificación diaria. En el supuesto de cambio de tajo el mismo día la persona trabajadora asume el desplazamiento en su propio vehículo.

2. La jornada laboral habitual diaria será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. No obstante, el horario de entrada y salida podrá ser modificado en función del horario solar o en actividades planificadas (quemas prescritas, reconocimientos médicos, cursos de formación, etc.) para adelantar la hora de entrada o retrasar la hora de salida, consensuándolo previamente con la representación legal de los trabajadores.

3. De originarse algún incendio durante el desarrollo de las actividades de prevención, las personas trabajadoras están obligadas a acudir a su extinción, siempre y cuando aquél suceda dentro de su horario habitual de trabajo (8:00-15:00 horas), computándose y descontándose el tiempo trabajado en prevención a efectos del tiempo de trabajo máximo en incendio.

Como medida excepcional, cuando las horas obligatorias de descanso tras la intervención en un incendio coincidan con la jornada ordinaria diaria de la persona trabajadora, las mismas computarán como jornada efectiva de trabajo para su cómputo anual.

4. En el supuesto de que las personas trabajadoras se presenten en el tajo y, una vez en el mismo, la situación del tiempo no permitiera empezar o proseguir la realización del trabajo por factores meteorológicos, entre otros, por lluvia, nieve o granizo, el jefe de unidad llamará a su coordinador o técnico responsable para que, en un plazo de veinte minutos (durante los cuales se permanecerá en el tajo) a partir de la aparición del concreto factor, adoptar las siguientes medidas:

- a) El desplazamiento a otro tajo computando el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta al nuevo tajo como tiempo efectivo de trabajo.
- b) El desplazamiento a una base o instalación adecuada para la organización de una actividad de formación o preparación física, mantenimiento de herramientas, vehículos e infraestructuras.

Con carácter trimestral, la empresa facilitará a la representación de los trabajadores información relativa al número de horas de formación, materias objeto de esta e identificación de los días y de los empleados que hubieren impartido y recibido aquella. Anualmente, la empresa informará sobre los lugares seleccionados para dar la formación a la que se refiere el presente apartado.

c) En caso de que las condiciones meteorológicas volvieran a permitir el trabajo, la empresa podrá decidir volver al tajo, para lo que la empresa facilitará ropa adecuada acorde a la evaluación de riesgos de tarea concreta.

Artículo 26. Puntos de encuentro de las unidades de extinción

La jornada de trabajo en periodo de prevención y extinción de las unidades de extinción (brigadas terrestres, brigadas helitransportadas, autobombas, autobomba-retén, patrullas móviles, torres de vigilancia, etc.) comenzarán y terminarán en el punto de encuentro o centro de trabajo si estos son coincidentes.

Definimos como punto de encuentro, de dichas unidades, los lugares habituales de población, desde donde se produce la salida a los centros de trabajo, en caso de que no coincidan ambos. Por ello, la empresa dispondrá los vehículos desde la salida de los puntos de encuentro en el horario de inicio y fin de la jornada de trabajo.

En caso de que la empresa realice modificaciones de los puntos de encuentro, por orden de la Administración, la empresa estará obligada, respecto de las personas trabajadoras afectadas, a poner el vehículo de empresa desde el punto de encuentro anterior hasta el nuevo punto de encuentro, y con el horario de entrada y salida establecido en prevención y/o en extinción en el anterior punto de encuentro, salvo en caso de desaparición y/o disminución de la unidad, a instancia de la Administración, debiendo estarse en este caso a lo establecido en la regulación para los reubicados.

Artículo 27. Jornada de trabajo del personal adscrito al resto de áreas no vinculadas al Servicio Operativo de Incendios Forestales

La jornada de trabajo del personal del resto de áreas se regirá por las siguientes especificaciones:

1. La jornada de trabajo será de 35 horas de lunes a viernes en cómputo mensual, y todos los empleados cumplirán un horario fijo de 08:00 a 15:00 horas. Si fuera posible por permitirlo el horario de apertura del centro de trabajo, deberán cumplir un horario fijo de 9:00 a 14:00 horas, pudiendo tener un horario flexible para completar el resto de jornada, que estará comprendido entre las 7:30 horas y las 09:00, o bien entre las 14:00 horas y las 17:00 horas de cada día, u otras opciones, en función del horario de apertura del centro de trabajo. La jornada máxima diaria no podrá exceder de 10 horas.

2. Durante el horario de mañana se podrá hacer un descanso máximo de treinta minutos

entre las 10:00 horas y las 12:00 horas, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

3. Cuando, durante una misma jornada, se presten servicios en horario de mañana y de tarde, podrá hacerse una pausa por comida no inferior a treinta minutos. Dicha pausa no podrá comenzar antes de las 14:00 horas ni después de las 16:00 horas. En ningún caso, dicho tiempo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

4. En el caso que fuera preciso prestar servicios por este personal con una distribución horaria distinta a la establecida anteriormente, atendiendo a los encargos encomendados a la empresa, se dará comunicación de ello previamente a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 28. Organización de los trabajos de las unidades activadas en extinción en las épocas de peligro alto y extremo

1. Por regla general el tiempo de ejecución de las tareas de extinción, vendrá determinado en el pliego de prescripciones técnicas para la ejecución del servicio elaborado por la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, siendo el mismo de carácter ininterrumpido.

2. Fuera de dicho periodo ininterrumpido fijado en el citado pliego, si por necesidades del servicio se requieren nuevas activaciones para desarrollar tareas de extinción de incendios forestales, se estará a lo que determine la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

3. La comunicación a la representación legal de los trabajadores del inicio y final del periodo alto y extremo se hará antes del 1 de abril, de tener la empresa dicha información.

Artículo 29. Activación, localización y movilización

1. Podrá establecerse un régimen de disponibilidad para dar cobertura a las necesidades del servicio cuando éste así lo requiera. El personal adscrito a dicho régimen devengará el plus correspondiente.

2. Particularidades del personal adscrito al Servicio Operativo de Incendios Forestales con régimen de disponibilidad. Dadas las características del trabajo a realizar, y con independencia del tipo de contrato al que esté sujeto, el personal adscrito a un turno estará a plena disposición y podrá ser movilizado, según el siguiente esquema y tipo de disponibilidad:

- Disponibilidad absoluta y/o en día de servicio: ante cualquier contingencia o incendio, las personas trabajadoras podrán ser movilizadas durante las cuarenta y ocho o setenta y dos horas de los días que tenga asignado servicio, con inicio a las 00:00 horas del primer día de servicio y finalizando a las 24:00 del último día de servicio. La empresa avisará de la contingencia a la persona trabajadora al menos con 45 minutos de antelación a la hora que fije para su presencia en el punto de encuentro. Cuando el aviso se realice solicitando la incorporación dentro de esos 45 minutos, este tiempo de reacción será retribuido. Cuando la empresa anticipe la hora de incorporación al centro de trabajo por razón de contingencia con una antelación de más de 45 minutos, no existirá abono alguno por tiempo de reacción superior a los 45 minutos conforme al párrafo anterior, toda vez que la persona trabajadora ya ha sido avisada con la suficiente antelación de su incorporación al punto de encuentro.

- Localización y movilización en día de descanso: durante los días de descanso, las personas trabajadoras no podrán ser movilizadas salvo para llevar a cabo el relevo de sus unidades u homólogos del Servicio de Extinción de Incendios Forestales en incendios declarados grado C (según la directriz técnica sobre organización y operatividad del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales) en su provincia de origen o grado D o E a nivel regional, siempre que se hayan movilizado todas las unidades de intervención de la misma categoría (brigadas terrestres, brigadas helitransportadas, autobombas-retén, autobombas y patrullas móviles) que entran en disponibilidad al día siguiente. Para ello se procederá a un aviso informativo por sms o sistema de mensajería una vez sea declarado el incendio. Si se produce la movilización de la Unidad, una vez avisada la persona trabajadora, dispondrá de 5 horas para acudir a su punto de encuentro. Si una vez avisada la unidad o la persona trabajadora se produce la desmovilización de ésta, se procederá al pago por suplido del tiempo transcurrido entre el momento de aviso y desmovilización al valor fijado para la hora extra. Si se produce la incorporación efectiva, ésta supondrá al menos el cobro de un importe equivalente a 6 horas extras, aunque la desmovilización se produzca antes de 6 horas de trabajo, más los 45 minutos de respuesta. Realizadas 6 horas o más de trabajo tras la incorporación, todas las horas realizadas tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos de compensación o abono, conforme a lo previsto para las horas extraordinarias. Si una vez desmovilizada, se produce nueva movilización, la persona trabajadora dispondrá nuevamente de 5 horas para acudir al punto de encuentro, resultando de aplicación las reglas anteriores.

- Disponibilidad en caso de reducción de jornada: Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de reducción de jornada, no estará sujeta a disponibilidad alguna, dejando de percibir el plus correspondiente por ello. No obstante, la persona trabajadora podrá comunicar a la empresa su compromiso de disponibilidad, en cuyo caso, le serán de aplicación los dos apartados anteriores. En el supuesto que acontezca

una contingencia durante la jornada laboral de una persona trabajadora con derecho a reducción de jornada y sujeto a disponibilidad, y la misma se prorrogue más allá de su jornada laboral, ésta asume el compromiso de permanecer en la misma hasta el retorno de la unidad al punto de encuentro.

3. A los efectos de cumplimiento de este compromiso, todas las personas trabajadoras afectadas por esta cláusula deberán estar localizables, a cuyo efecto habrán facilitado a la empresa, bien en el momento de su contratación, bien a posteriori, y por escrito, uno o varios números de teléfono para su efectiva localización. Cualquier cambio de los teléfonos designados para la correcta localización deberá comunicarse a la empresa por escrito.

4. Esta localización y posibilidad de movilización será compensada económicamente, mediante el abono del plus correspondiente.

Artículo 30. Organización de los trabajos de las unidades activadas en extinción en las épocas de peligro medio y bajo, o movilización para otras contingencias. Disponibilidad invernal.

Las unidades a activar en extinción en las épocas de peligro medio y bajo establecidas en el Plan Infocam, vendrán determinadas en función de la planificación anual que la Administración elabore para el siguiente año. Si no se dispone de la planificación anual antes del 15 de diciembre, se respetarán todos los permisos, licencias y vacaciones de la persona trabajadora solicitadas en tiempo y forma, así como las vacaciones a instancias de la empresa de las Unidades que se activen a partir del 1 de enero del año siguiente. Todo ello salvo decisión expresa de la persona trabajadora en contrario.

La comunicación de otras activaciones fuera de la planificación anual se llevará a cabo con al menos una semana de antelación. Se respetarán todos los permisos, licencias y vacaciones de la persona trabajadora solicitadas en tiempo y forma, así como las vacaciones a instancias de la empresa de las unidades que se activen. Todo ello salvo decisión expresa de la persona trabajadora en contrario. En tal caso se cobrarán los complementos intrínsecos a dicha activación durante ese mes independientemente de los días activados, salvo los meses que puedan verse afectados total o parcialmente por las épocas de peligro alto o extremo. Si la activación es realizada de forma urgente por motivos extraordinarios de una contingencia declarada, los complementos serán abonados solo por los días realmente activados.

El horario de trabajo y la duración de la jornada durante este período de extinción se acomodará a las exigencias del servicio de acuerdo con el horario solar.

1. Las unidades activadas en la planificación anual establecida por la Administración más de 6 meses de extinción de forma continua o discontinua (incluida la época de peligro alto y extremo) dispondrán de un tercer turno para así poder completar las vacaciones, asuntos propios y licencias de todos sus componentes, debiendo efectuar un cuadrante entre ellos que cubra todo lo anteriormente expuesto. Quedan exceptuadas de disponer de un tercer turno las brigadas helitransportadas. La composición del tercer turno se llevará a cabo por los componentes de igual especialidad profesional y cualificación de dicha unidad activada o de la unidad con la que se comparte punto de encuentro del 1 de junio al 30 de septiembre o, en caso de no cubrirse, de las Unidades más cercanas a la unidad activada, primando siempre el criterio de cercanía. En el caso de existir varias personas trabajadoras de la misma unidad, grupo y cualificación, la selección se llevará a cabo por mayor antigüedad. En caso de que no se cubra de forma voluntaria, se asignará de forma obligatoria a las personas trabajadoras de igual grupo y cualificación menos antiguas de la unidad. En este caso y de producirse una nueva activación en el año natural, la persona trabajadora, que de forma obligatoria o voluntaria realizó la anterior activación, tendrá preferencia a la hora de cubrir las siguientes activaciones y supuestos que sean necesarios cubrir en dicha unidad. Las personas trabajadoras que la rechacen voluntariamente serán excluidas para ocupar estas plazas de forma voluntaria durante el año natural. En caso de que se implante el sistema de turno 2/2/2 este punto dejará de ser necesario al disponer ya cada unidad de un tercer turno.

2. Las personas trabajadoras activadas en extinción en la época de peligro medio y bajo en las presentes unidades estarán sujetas a la disponibilidad y cambios de turno especificados para la época de peligro extremo y alto.

3. En el caso de existir la necesidad de cubrir permisos retribuidos, bajas o ausencias sobrevenidas de algunos de las personas trabajadoras adscritas a un turno se podrá modificar cualquiera de los turnos del resto de las personas trabajadoras de esa unidad avisándoles con una antelación de 15 días, salvo el personal que se encuentre de permisos, licencias y vacaciones.

Además de las unidades activadas en extinción y con objeto de poder dar cobertura a incendios forestales en las épocas de peligro bajo y medio o a otras contingencias sobrevenidas, se establecerá una disponibilidad invernala, semanal, obligatoria y rotatoria donde se adscribe un turno de cada brigada terrestre y/o helitransportada, o unidades autobomba-retén, que el sumatorio de sus componentes titulares lleguen al mínimo establecido en el encargo para cubrir la guardia invernala durante ese periodo determinado, que es compatible con el trabajo y horario establecido en época de prevención. El tiempo de respuesta en caso de aviso fuera del horario de trabajo en prevención será de 90 minutos una vez avisado. Si se procede a la movilización a una contingencia, el tiempo

de trabajo en prevención (si ese día se ha llevado a cabo) computará como tiempo de trabajo en incendio. Cuando el aviso se realice solicitando la incorporación dentro de esos 90 minutos, este tiempo de reacción será retribuido. Cuando la empresa anticipe la hora de incorporación al centro de trabajo por razón de contingencia con una antelación de más de 90 minutos, no existirá abono alguno por tiempo de reacción superior a los 90 minutos conforme al párrafo anterior, toda vez que la persona trabajadora ya ha sido avisada con la suficiente antelación de su incorporación al punto de encuentro. Para ello se elaborará un cuadrante anual provincial donde cada semana quede adscrito el turno de cada unidad (brigadas terrestres, helitransportadas, o unidades autobomba-retén, a esa disponibilidad invernal. En el caso de activación de las autobombas-retén, debido a su número de componentes, ambos turnos ocuparán un solo periodo de la disponibilidad invernal, estándose para completar la dotación exigida en el pliego del encargo a la regulación especificada en este artículo. Estas unidades, para la prestación de este servicio se desplazarán en un vehículo todoterreno. Para cubrir la dotación de personal en estas unidades, se estará al orden de antigüedad de las especialidades funcionales requeridas, continuándose de forma rotatoria en sucesivos periodos o anualidades. El cuadrante podrá ser modificado si alguna de las unidades es activada en extinción en dicho periodo. El turno a sustituir será designado por proximidad, comenzando por el turno A. En ese caso los permisos, licencias y vacaciones de las personas trabajadoras solicitados en tiempo y forma serán respetados y la disponibilidad será cubierta por las personas trabajadoras de la misma unidad y turno contrario y si no será la unidad más próxima siguiendo el criterio establecido en el punto 1. Dichas unidades dispondrán de la formación y equipación adecuadas a la contingencia a la que puedan ser movilizados. El importe de la disponibilidad invernal será estipulado en el anexo correspondiente.

Como medida excepcional, cuando las horas obligatorias de descanso tras la intervención en una contingencia coincidan con la jornada ordinaria diaria de la persona trabajadora, las mismas computarán como jornada efectiva de trabajo para su cómputo anual.

A efectos de asegurar el carácter rotatorio, incluso en fechas señaladas, a estos efectos Semana Santa, entre Nochebuena y Nochevieja, y entre Nochevieja y Reyes, se velará al objeto de que los cuadrantes ofrezcan un reparto equitativo y separado de dichas fechas por las diferentes unidades, pudiéndose modificar la programación del cuadrante para garantizar un reparto equitativo de la disponibilidad en dichas fechas.

Del mismo modo, el turno y puestos operativos que queden adscritos en las semanas del período de vacaciones fijado por la empresa coincidiendo con el período navideño, no podrá disfrutar de dichas vacaciones por razones de trabajo, por lo que deberán realizar las tareas habituales de prevención, debiendo disfrutar dichas vacaciones en fechas posteriores, si bien podrán acogerse a las vacaciones fijadas por la empresa, teniendo que estar de guardia del mismo modo durante el periodo vacacional. Para ello se requerirá acuerdo expreso de todos los afectados.

Únicamente las personas trabajadoras en situación de guardia invernal, atendiendo a la especial disponibilidad para acudir al servicio e inmediata posibilidad de salida para un primer despliegue, limitada a 90 minutos y por tal situación de disponibilidad, tanto presencial como no presencial, percibirán durante los festivos señalados dentro de dicho periodo de guardia invernal el plus festivo.

Si acontecieran problemas de urgente necesidad debidamente acreditados para la persona trabajadora, estando en disponibilidad de guardia invernal, ésta podrá ausentarse, previa acreditación documental de tal circunstancia, y siempre que dicha persona trabajadora aporte el compromiso expreso por parte de otra persona trabajadora sustituta de la misma especialidad profesional, para cubrir su ausencia el día referenciado sin suplido alguno a generar por este tercero.

Artículo 31. Turnos Centro de coordinación Centro Operativo Provincial y Centro Operativo Regional periodo bajo- medio.

El turno de trabajo de los operadores de centro de coordinación Centro Operativo Provincial será de 6/4 (6 días de trabajo, 4 días de descanso) según cuadrante organizativo. El turno de los operadores de centro de coordinación Centro Operativo Regional será según cuadrante 4-3, 5-4, 5-4 y 5-5.

Sección II. Organización del trabajo

Artículo 32. Movilidad funcional

1. Cuando la persona trabajadora realice trabajos de un grupo profesional superior al que tenga atribuido, percibirá, durante el tiempo de prestación de tales servicios, la retribución superior más alta entre la que tenía antes y las correspondientes al nuevo puesto asignado. Estos trabajos en un grupo profesional superior, no podrá exceder de una duración superior a setenta y cinco días ininterrumpidos.

2. Dentro de un mismo grupo profesional, la empresa podrá encomendar la realización de funciones de distinta especialidad profesional a la que tenga asignada el personal afectado, y percibirá la retribución inherente a la especialidad profesional asignada, garantizando la retribución de origen de ser ésta superior.

3. La consolidación de superior grupo por el desempeño de trabajos de grupo profesional superior, sólo podrá ser objeto de reclamación en los términos y por los periodos fijados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no exista un sistema de promoción profesional o provisión por ascenso.

4. Dentro de un mismo grupo profesional, la empresa podrá encomendar la realización de funciones de especialidad profesional con salario global inferior a la que tenga asignada, y dicho personal afectado percibirá la retribución superior más alta (brutos mensual incluido complementos y pluses asociados) entre la que percibía antes y a la que ha sido adscrito, siendo el máximo de dicha movilidad de 20 días. En el supuesto de movilidad a especialidad profesional con salario global superior, regirá la misma garantía salarial, siendo la duración máxima de dicha movilidad de 75 días.

5. Si por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, la empresa hubiera de destinar a una persona trabajadora para realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al que tenga atribuido, lo hará por el tiempo imprescindible, no pudiendo exceder en quince días laborables ininterrumpidos, obligándose a rotar a todas las personas trabajadoras del grupo que pudieran desarrollar dichas tareas. Dicho personal afectado percibirá, durante el tiempo de prestación de tales servicios, la retribución del puesto desempeñado o la de origen, de ser superior.

6. La orden de movilidad funcional será notificada por la empresa por escrito, donde constará la fecha de efecto.

7. Todas las movilidades funcionales sean de ámbito superior o inferior serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores con carácter mensual.

8. La garantía retributiva establecida en los puntos anteriores, ya sea movilidad a grupo superior, grupo inferior, o movilidad dentro del mismo grupo profesional, comprenderá el abono de la retribución superior entre el puesto desempeñado y el puesto de origen, entendiendo por retribución garantizada la retribución superior más alta (brutos mensual incluido complementos y pluses asociados) entre la que percibía antes y a la que ha sido adscrito, entre las dos la mayor.

Dicha garantía retributiva no se aplicará en caso de movilidad solicitada por voluntad e interés particular de la persona trabajadora.

Artículo 33. Organización del trabajo. Reubicados del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales

1. La composición u organización del dispositivo será fijada por la Consejería competente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, debiendo la empresa garantizar el empleo de las personas trabajadoras fijas y fijas discontinuas asignadas a la atención del dispositivo e informar y consultar a los representantes de los trabajadores sobre

aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras. A tal fin reunirá la condición de reubicada aquella persona trabajadora que, como consecuencia de la desaparición y/o disminución numérica de su unidad y/o puesto de trabajo, como consecuencia de decisión de la Administración, se vea obligada a ocupar un puesto en otra unidad u otro puesto de trabajo.

Para conciliar la vida personal y laboral y para minimizar los efectos de las reubicaciones de las personas trabajadoras, se realizará el mayor acercamiento posible a sus lugares de origen y de ubicación del dispositivo reubicado.

2. En el caso de la eliminación o reordenación de los puestos de vigilancia fija, a las personas afectadas se les reubicará en las nuevas plazas de extinción si reúnen las condiciones necesarias, o en otros puestos de vigilancia fija. Si no reúnen dichas condiciones, pasarán a los puestos de garantía de continuidad laboral.

3. A las personas trabajadoras que, excepcionalmente, sean reubicadas en puestos de trabajo de especialidad y/o grupo inferior durante el periodo de extinción, se les respetará su especialidad profesional y condiciones salariales, sin perjuicio de las funciones que realicen durante ese tiempo, volviendo a la situación de origen en el periodo de prevención.

4. Si como consecuencia de estas reubicaciones y adaptaciones a las nuevas necesidades técnicas se producen desplazamientos superiores a los 15 kilómetros entre el anterior y el nuevo punto de encuentro, las personas trabajadoras afectadas tendrán derecho a la oportuna compensación del mayor tiempo invertido, que consistirá en la retribución de todo el kilometraje recorrido.

Artículo 34. Cambios de turno, de las personas trabajadoras adscritas al dispositivo del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales

1. Los cambios de turno se efectuarán siempre en el ámbito provincial entre personas trabajadoras del mismo grupo profesional, misma especialidad profesional e idéntico contenido del puesto de trabajo.

2. Existirán dos tipos de cambios de turno, a elección de las personas trabajadoras:

- Cambio de turno simple (de un día), que puede significar 3 o 4 días de prestación de trabajo de forma continuada (3 o 4 días de trabajo para el solicitante A y 3 o 4 días de descanso para el solicitante B).

- Cambio de turno doble (de dos días) que puede significar 4 o 5 días de prestación de trabajo de forma continuada (4 o 5 días de trabajo para el solicitante A y 4 o 5 días de descanso para el solicitante B).

3. La solicitud del cambio de turno computará a ambos solicitantes del cambio de turno. De forma que, a fin de que ambos trabajadores solicitantes presten el mismo número de días de servicio al mes, será preciso que la persona trabajadora A proceda a efectuar en el mismo mes otro cambio de turno con el trabajador B con el que instó inicialmente ese cambio de turno.

4. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de 2 cambios de turno simple y 1 cambio de turno doble al mes, no sobrepasando 5 días de servicio consecutivos o 7 días de descanso de forma consecutiva, salvo el personal que se rija por diferente sistema de turnos, en los que puedan superarse o modificarse los umbrales citados.

Las personas trabajadoras de puestos funcionales y no funcionales del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales que solo tienen la posibilidad de hacer un cambio de turno con una homónima, podrán realizar un cambio de turno al mes que suponga 7 días de servicio efectivo máximo.

Del mismo modo las especialidades profesionales de bombero técnico helitransportado, bombero forestal jefe de unidad helitransportado, bombero especialista de aeródromo, bombero operador de gestión de aeródromo (emisorista) y bombero vigilante forestal, podrán sobrepasar los 5 días de servicio consecutivos como consecuencia de los cambios de turno con la misma persona.

5. Las personas trabajadoras cursarán las solicitudes de cambio de turno, al menos, con 4 días de antelación a la fecha en que fuere a efectuarse el cambio, correspondiendo a la empresa verificar la concurrencia de los oportunos requisitos. El cambio de turno se entenderá concedido si la empresa no lo desestima en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas anteriores al inicio de su materialización.

6. El límite máximo de personas que puede estar disfrutando de un cambio de turno al mismo tiempo, será del 50 % de los que componen la unidad, siempre que los cambios se produzcan con personal de otras unidades. No habrá límite máximo de personas cuando los cambios se produzcan dentro de la misma unidad.

7. Los cambios de turno estarán sujetos al compromiso de disponibilidad, localización y movilización previsto en el artículo 29, por tanto, las dos personas trabajadoras solicitantes del cambio de turno deberán estar localizables para el supuesto de que se declare una contingencia en las fechas en las que deba producirse el cambio, bien sea en la primera

parte de este (ida), o bien en la segunda mitad del cambio (vuelta).

8. Las patrullas nocturnas podrán llevar a cabo cambio de turno siempre que no se superen los 7 días de servicio continuado.

Artículo 35. Sustitución en comisión de servicios

1. La empresa podrá utilizar esta figura para sustituir al personal en los distintos grupos y especialidades profesionales para puestos que se encuentren vacantes, entendiendo por éstas aquellos puestos que tras el proceso de provisión que se realice en la empresa queden sin titular o aquéllas que resulten en otro período distinto a la provisión. Igualmente se podrá emplear esta figura para cubrir puestos de especial responsabilidad cuyo titular no se encuentre en activo en la empresa.

2. La empresa publicará en su web las plazas vacantes resultantes tras el proceso de provisión. El personal de la empresa indefinido o fijo-discontinuo, podrá instar solicitud para prestar servicios en comisión de servicios, salvo para vacantes del grupo profesional I. La empresa estudiará dichas solicitudes adscribiendo a la persona trabajadora interesada con mejor aptitud profesional para el desarrollo de las funciones en comisión de servicios, dando cuenta de ello a la representación legal de los trabajadores en el plazo de un mes desde la adscripción.

En caso de varias personas trabajadoras candidatas, la determinación de la mejor aptitud de la candidata vendrá a baremarse entre otros requisitos, por la antigüedad en la empresa, tiempo que haya podido trabajar en la especialidad a la que se opta, y mejores aptitudes profesionales para el desarrollo efectivo del puesto de trabajo.

3. El personal adscrito en comisión de servicios deberá demostrar una experiencia profesional mínima de dos años de antigüedad en la empresa, salvo que ninguno de los interesados acredite dicho requisito.

4. Durante el ejercicio de la comisión de servicios, el personal afectado percibirá la retribución correspondiente al puesto desempeñado.

5. Los periodos trabajados en comisión de servicios no computarán a ningún efecto para los sistemas de provisión de vacantes establecidos.

6. Las vacantes derivadas de comisiones de servicios podrán cubrirse mediante contrato de sustitución.

7. En la primera convocatoria que se celebre, los puestos de trabajo vacantes (sin titular) transitoriamente ocupados por comisión de servicios habrán de salir a provisión definitiva por el procedimiento que corresponda, en los términos establecidos en el presente convenio colectivo, salvo lo dispuesto en apartado primero de este artículo.

Artículo 36. Movilidad geográfica por violencia de género o violencia doméstica

El personal afectado por violencia de género o violencia doméstica que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o especialidad profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a dicho personal las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

Artículo 37. Desplazamientos

1. La empresa proporcionará, en los supuestos de desplazamientos por razones de servicio, fuera del centro de trabajo asignado, los medios de transporte necesarios, así como los costes de manutención y alojamiento, en este último caso, cuando se precise pernoctar fuera de su residencia habitual. Los movimientos derivados de la condición de reubicado no tendrán la consideración de desplazamiento.

2. Si no fuese posible facilitar los medios de locomoción y se debiese utilizar el vehículo propio para incorporarse al nuevo lugar de trabajo, la empresa abonará en concepto de gastos de locomoción establecidos en el anexo tablas salariales.

3. El tiempo empleado en el transporte por dicho desplazamiento, se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 38. Permutas del puesto de trabajo

1. Se contemplan las permutas temporales y definitivas.

2. Permutas temporales: tendrá una duración mínima de un mes y máxima de cuatro

meses, pudiéndose disfrutar como máximo una vez al año

Aquellas personas trabajadoras en activo en la empresa bajo la misma especialidad profesional podrán permutar entre sí de manera temporal su puesto de trabajo. Se exceptúan de esta posibilidad aquellas personas trabajadoras con contratos por sustitución y las personas trabajadoras con contratos de jubilación parcial.

3. Permutas definitivas: aquellas personas trabajadoras en activo en la empresa bajo la misma especialidad profesional, misma modalidad contractual y misma duración de contrato y porcentaje de jornada, podrán permutar entre sí de manera definitiva su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras implicadas habrán de permanecer un mínimo de un año en activo en los puestos permutados. El incumplimiento de esta condición implicará la revocación de la permuta con efecto inmediato.

4. La permuta temporal cesará en los supuestos en que la persona trabajadora participe y se le adjudique una plaza en concurso de traslados o promoción interna.

5. Ambas permutas, habrán de solicitarse, al menos, con un mes de antelación, pudiendo la empresa desestimarla por causas legales debidamente fundadas.

CAPÍTULO IV. GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 39. Grupos profesionales

1. El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de esta empresa, en siete grupos profesionales.

2. Las definiciones correspondientes a las distintas especialidades profesionales serán las recogidas en el anexo II de este convenio colectivo.

3. Grupos profesionales:

Grupo profesional / Personal directivo

Se integran en este Grupo las personas trabajadoras que planifican, organizan,

dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las principales áreas.

Grupo profesional II: Doctor

Forman este Grupo y se integrarán en él las especialidades profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título universitario (Doctor), reconocido u homologado por el organismo competente (Ministerio o Consejería con competencias en educación), que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida, y que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este grupo.

Grupo profesional III: Máster

Forman este Grupo y se integrarán en él las especialidades profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título universitario (licenciados e ingenieros superiores, arquitectos, máster necesarios para el desempeño de sus funciones), reconocido u homologado por el organismo competente (Ministerio o Consejería con competencias en educación), o pertenezcan a la firma de este convenio a una categoría profesional análoga reconocida en convenio colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida, y que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este grupo.

Grupo profesional IV: Grado

Forman este Grupo y se integrarán en él las especialidades profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título universitario (diplomados, ingenieros técnicos, grado, arquitectura técnica), reconocido u homologado por el organismo competente (Ministerio o Consejería con competencias en educación), o pertenezcan a la firma de este convenio a una categoría profesional análoga reconocida en convenio colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida, y que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este grupo.

Grupo profesional V: Técnico Superior de Formación Profesional y Bachillerato

Forman este Grupo y se integrarán en él las especialidades profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, Logse) y/o formación laboral equivalente o de ostentar una categoría profesional análoga a la ya reconocida en convenio colectivo, que tengan contrato para ejercerlas funciones descritas en las categorías que integran este grupo.

Grupo profesional VI: Técnico Medios de Formación Profesional

Forman este Grupo y se integrarán en él las especialidades profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título (ciclos formativos de grado medio o equivalentes) y/o formación laboral equivalente o de ostentar una categoría profesional análoga a la ya reconocida en convenio colectivo, que tengan contrato para ejercerlas funciones descritas en las categorías que integran este grupo.

Grupo profesional VII: Grado Básico

Forman este Grupo y se integrarán en él el resto de las especialidades profesionales no descritas en los grupos profesionales anteriormente descritos.

Artículo 40. Carrera profesional

Con objetivo de establecer la carrera profesional del personal de la empresa, así como de motivar e implicar a las personas trabajadoras en el desarrollo en la misma, mediante acuerdo entre Comité Intercentros y empresa, podrán regularse las especialidades profesionales dentro de cada grupo, así como los movimientos, tanto verticales como horizontales, dentro de la empresa.

Artículo 41. Clasificación profesional

1. Las funciones de las especialidades profesionales serán las contempladas en el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, respecto del personal de estructura y asistencias técnicas. Así como aquéllas referidas en el Acuerdo de 18/12/2015.
2. Respecto del personal de prevención y extinción de incendios forestales, las funciones son las contempladas en el anexo X del presente convenio.

3. Y todo ello a expensas de que la comisión negociadora deba negociar su modificación o ampliación, así como la regulación de las funciones del resto de especialidades profesionales, no reguladas en los apartados primero y segundo de este artículo.

CAPÍTULO V. COBERTURA DE VACANTES

Artículo 42. Principios generales

Las partes firmantes del presente convenio colectivo manifiestan:

a) Su clara y decidida voluntad por la estabilidad y la calidad del empleo en cada uno de los sectores de aplicación. Ambas partes son conscientes de la importancia del sector como demandante de empleo, fundamentalmente, en las áreas rurales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, y la utilidad pública e incuestionable del sector al ser fundamental para la supervivencia del medio natural del territorio frente, entre otros, al riesgo de incendios forestales y a la necesidad de conservación del medio natural.

b) La necesidad de que la contratación de las personas trabajadoras por parte de la empresa se realice de forma ágil y teniendo en cuenta criterios tales como la formación de las personas trabajadoras, sus méritos y la experiencia profesional habida en el ejercicio de las funciones definidoras de cada uno de los sectores de aplicación.

Artículo 43. Provisión de vacantes: marco general de regulación

1. El sistema de provisión de cada puesto de trabajo será el determinado en el presente Convenio Colectivo.

Todos los puestos vacantes deberán salir a concurso de traslados y promoción interna.

La provisión de puestos de trabajo garantizará en todo momento los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El nombramiento en los puestos técnicos de Responsables de Subárea, Responsables de Departamento, y todos aquellos puestos de los que se derive una especial responsabilidad, será efectuado por la Dirección de la empresa mediante el sistema de libre designación.

En el caso concreto de designación de los puestos de Responsables de Departamento, ésta deberá realizarse entre el personal de plantilla que acredite una antigüedad mínima

de 4 años, la titulación necesaria y la pertenencia a los Grupos I, II o III.

En ningún caso, al concurrir razones técnicas y operativas, los Bomberos Forestales Responsables de Departamento de Incendios Provincial podrán ser designados por este sistema de libre designación.

En ningún caso este personal tendrá la consideración de alta dirección, sino de personal con relación laboral ordinaria o común.

Si una persona trabajadora de la empresa, que previamente ha desempeñado otros puestos en la misma, con una antigüedad mínima de 13 años, es nombrada para el desempeño de un puesto de libre designación, su ulterior revocación obligará a la empresa a recolocarla en su puesto anterior y si dicho puesto hubiera sido amortizado habrá de hacerlo en otro puesto perteneciente a su misma área o grupo profesional.

2. Los puestos de trabajo vacantes cuya cobertura sea necesaria, se cubrirán mediante los procedimientos establecidos en este convenio.

Los puestos de trabajo a cubrir, ya sea mediante cobertura temporal o definitiva, se clasifican del siguiente modo:

Cobertura definitiva

**Puestos libres:* Son aquellos puestos de nueva creación o que quedan vacantes por jubilación del titular o que no tengan titular que, aun habiendo sido ofertadas en el proceso de concurso y promoción interna, hayan quedado desiertas o que por cualquier otra circunstancia hayan quedado libres.

Cobertura temporal

**Sustituciones:* Bien pueden ser por ausencia temporal del titular o por vacante. Por sustitución serán aquellos puestos a cubrir por no hallarse el titular del puesto en activo, con reserva de puesto de trabajo.

Por vacante, se entenderá aquellos puestos que queden desiertos tras las fases de concurso o promoción interna o que se queden vacantes por cualquier otra circunstancia.

Las sustituciones serán ocupadas por el personal que forma parte de los listados de aspirantes, hasta que se incorpore su titular o se haya realizado el correspondiente proceso de concurso y promoción interna o situaciones similares.

**Contratos eventuales.*

3. Para el caso del personal adscrito al dispositivo de extinción de incendios forestales, los puestos vacantes, antes de las fases de concurso, promoción y convocatoria libre, serán ofertados con carácter preferente y en el siguiente orden, siempre que cumplan los requisitos del puesto:

- 3.1) Al personal afectado por violencia de género o supuestos justificados de protección a la maternidad.
- 3.2) Al personal con declaración de discapacidad igual o superior al 33% y que por ello no tengan la aptitud para su puesto de trabajo actual.
- 3.3) Al personal reubicado forzoso porque se extinguió su plaza o aquél personal que habiendo perdido su condición de reubicado forzoso al haber participado y obtenido plaza voluntariamente en otros procesos; En este supuesto si se volviese a crear la misma plaza extinguida, tendrán opción preferente de volver a su anterior puesto de origen, con independencia de la especialidad profesional que viniera desarrollando. En caso de no concursar se le mantendrán las condiciones de trabajo del puesto que ocupe y que tenía hasta la fecha, perdiendo la condición de reubicado en el primer supuesto, y la preferencia, en el segundo supuesto, con los efectos derivados de ello.
- 3.4) Al personal reubicado forzoso que esté en unidades donde salgan vacantes de su especialidad profesional de origen. En este supuesto serán asignados a dichas vacantes de manera preferente, automática y definitiva a la misma, sin perder el derecho al cobro del kilometraje que venía percibiendo como reubicado forzoso.
- 3.5) Al personal reubicado forzoso de años anteriores, quien escogerá voluntariamente y de manera preferente, aquellas plazas vacantes más cercanas a sus puestos de origen, sin perder la condición de reubicado.
- 3.6) Al personal reubicado para esta nueva campaña y reubicados sin plaza de años anteriores.

No obstante, el personal reubicado en origen que hubiera concursado/promocionado a interés propio y hubiese adquirido plaza de forma voluntaria a efectos de derechos o preferencias en estos procesos de cobertura de puestos de trabajo, no tendrán ninguna prioridad, salvo la establecida en el punto 3.3.

El personal reubicado que renuncie a concursar a un puesto más cercano a su puesto de trabajo de origen, de su misma especialidad profesional, perderá el derecho a seguir cobrando los gastos de kilometraje y tiempo invertido desde el puesto donde estaba, hasta el que fue reubicado. No obstante, seguirá manteniendo la condición de reubicado con respecto a mantener la especialidad profesional y sus condiciones salariales.

3.7) Las plazas vacantes definidas como Garantía de Continuidad Laboral en el artículo 48, quedarán reservadas en exclusiva a las personas trabajadoras declaradas en tal situación. Optarán con carácter preferente las personas trabajadoras declaradas en Garantía de Continuidad Laboral forzosa y en segundo lugar las personas trabajadoras declaradas en Garantía de Continuidad Laboral voluntaria.

No obstante, lo anterior, a aquellas personas trabajadoras que hubieren estado afectas a una Garantía de Continuidad Laboral obligatoria, y agotada la misma hubieran sido adscritos a una vacante con carácter definitivo, ostentarán, respecto de las plazas reservadas a personal de Garantía de Continuidad Laboral, un derecho preferente durante dos años a elegir las vacantes en puestos de vigilancia fija que se encuentren más próximas a sus domicilios. Dicho movimiento se asimilará a traslado por concurso voluntario.

A estos efectos, y en particular las nuevas vacantes de puestos de vigilancia fija serán ofertadas con carácter previo a las personas trabajadoras que vengán ocupando otros puestos de vigilancia fija, dirimiéndose la posible concurrencia por el criterio de mayor antigüedad, sin perjuicio del derecho preferente de los reubicados a su plaza de origen.

Durante la prevención se prestará servicios en el centro de trabajo de origen o de destino, con respeto a su categoría de origen y su salario, sin devengo alguno de suplido por esta circunstancia ni generación de tiempo de trabajo.

4. Para el resto del personal de la empresa, las vacantes que existan, antes de proceder al concurso, promoción y convocatoria libre, se asignarán con carácter preferente en el siguiente orden, para ocupar una plaza:

4.1) Al personal afectado por violencia de género o supuestos justificados de protección a la maternidad.

4.2) Al personal con declaración de discapacidad igual o superior al 33% y que por ello no tengan la aptitud para su puesto de trabajo actual.

4.3) Al personal que forme parte del "listado de garantía de reingreso por amortización de puesto". Se entenderá que forman parte del mismo aquél personal que expresamente lo solicite como consecuencia de haber perdido su puesto de trabajo por falta de financiación y/o reducción parcial o terminación de un encargo, conservando una preferencia a retornar en la empresa, por delante, en su caso, de bolsas de trabajo, con motivo de las vacantes de nueva creación que surjan, tras los sistemas de cobertura definitiva, siempre y cuando se reúnan las aptitudes profesionales para los mismos. Dicha garantía tendrá una validez máxima de 24 meses desde el cese en la empresa. De ser llamado la persona trabajadora retornará a la empresa, si bien no conservará

la antigüedad que tenía anteriormente y se sujetará a las condiciones laborales y retributivas del nuevo puesto.

En el supuesto de existir, distintos candidatos para el mismo puesto vacante se utilizarán para la elección del mismo los criterios empleados para las fases de promoción interna y concurso de traslados.

Si la persona trabajadora renunciara al puesto ofertado, quedará excluido del listado de garantía de reingreso.

5. El sistema de provisión de los puestos de trabajo en la empresa, será el determinado en el presente convenio colectivo, con el siguiente orden de prelación:

a) Concurso de traslados. Podrá tomar parte en el concurso de traslados el personal de la empresa que ocupe puestos de trabajo del mismo grupo profesional y especialidad profesional, siempre y cuando ostente un contrato fijo o fijo discontinuo y siempre que cumpla los requisitos establecidos para el puesto.

Dado el carácter voluntario del traslado, la persona trabajadora se sujetará a las condiciones laborales y retributivas del nuevo puesto.

Queda incluido dentro de este procedimiento, el reingreso de excedentes a puestos de igual grupo y especialidad profesional. Podrán participar excedentes con reserva de puesto aun cuando deban continuar en situación de excedencia, así como los excedentes sin reserva de puesto que hayan solicitado el reingreso a la empresa por finalización de su excedencia, salvo que las partes acuerden una reincorporación anterior a la finalización del periodo de excedencia. En este segundo caso, el reingreso tendrá carácter provisional en la plaza que se le asigne, debiendo participar en el inmediato proceso de cobertura definitiva.

b) Concurso de traslados especial. Será de aplicación para las personas trabajadoras que se encuentren en el mismo grupo profesional, pero aspiren a distinta especialidad profesional, siendo necesaria la titulación exigida, así como la superación de las pruebas que se determinen. Se convocará de forma conjunta con la promoción interna.

c) Promoción Interna. Podrán tomar parte en estos procesos de promoción interna todas las personas trabajadoras independientemente de su grupo profesional de origen (inferior o superior) que cumplan los requisitos de titulación general, cualificación y/o experiencia exigidos para el acceso a la nueva especialidad y grupo profesional reflejados en el anexo III, que ostenten un contrato fijo o fijo discontinuo. Este requisito de titulación no será exigible a las personas trabajadoras con contrato fijo o fijo discontinuos de

los grupos VI y VII que quieran promocionar hasta el grupo V durante dos años tras la publicación de este convenio, salvo que la exigencia de una titulación específica se contemple como obligatoria según la legislación vigente en cada momento.

Podrán participar el personal situado en excedencia con reserva de puesto aun cuando deban continuar en situación de excedencia, así como, las personas trabajadoras excedentes sin reserva de puesto que han reingresado de forma provisional.

d) Comisión de servicios

e) Convocatoria Listado de Aspirantes: Una vez concluida la provisión de los puestos de trabajo mediante los procedimientos de concurso, y en su caso, promoción interna y tras la oferta de vacantes en comisión de servicios, las vacantes que permanecieran podrán ser cubiertas por llamamiento entre quienes integren los listados de aspirantes (interinidad por vacante), formados por quienes hubieren superado en convocatorias anteriores las pruebas de selección referentes a las actividades a desempeñar.

Así mismo, los puestos de cobertura temporal podrán ser ocupados por el personal de los listados de aspirantes hasta que se incorpore su titular (interinidad por sustitución).

f) Oferta de Empleo público. Una vez concluida la provisión de los puestos de trabajo mediante los procedimientos anteriores (concurso de traslados, promoción interna y listados de aspirantes), los puestos que permanecieran desiertos podrán ser cubiertos por convocatoria en turno libre.

6. Sea cual fuere su procedimiento, las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, se regirán por las bases generales que hubieren sido objeto de negociación por la empresa con el Comité Intercentros.

7. Las convocatorias podrán realizarse con la frecuencia que sea requerida en función de las necesidades que surjan.

8. Todas las convocatorias y los procedimientos de cobertura que se realicen serán publicados y archivados en la página web de la empresa para su consulta, así como en las Delegaciones Provinciales de Geacam S.A.

Artículo 44. Pruebas de selección: comisiones y criterios de valoración

1. Las pruebas que deban realizarse para la provisión de los correspondientes puestos de trabajo, serán diseñadas, programadas y evaluadas por la empresa, previa consulta a la representación legal de los trabajadores. Se constituirán tribunales de selección, con la participación de los representantes de los trabajadores, Tribunales que velarán por la

transparencia de los procesos y resolverán las alegaciones que se formulen durante los mismos.

2. En aquellos procedimientos en que sea necesario realizar pruebas específicas, los méritos estarán orientados a evaluar la carrera profesional del candidato y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias del puesto de trabajo, valorándose la experiencia y antigüedad en el servicio, así como la formación específica recibida.

3. Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) En los procedimientos de concursos de traslados.

**Será criterio determinante el criterio de antigüedad en nómina descontando los periodos en los que la persona trabajadora se hubiese situado en excedencia voluntaria.*

b) En los procedimientos de concurso de traslados especiales.

**Estar en posesión del Título y requisitos exigidos para el grupo y especialidad profesional de destino establecidos en el anexo II y las competencias profesionales exigidas en los encargos de la Administración.*

Tendrán preferencia, por el orden aquí señalado, los concursantes que:

1º.- Ostenten el mismo grupo y distinta especialidad profesional de destino a la de las funciones para desempeñar el puesto.

2º.- Cuenten con la mayor puntuación de los siguientes aspectos:

- Pruebas teóricas y/o prácticas excluyentes en caso de distinta especialidad profesional.

- Servicios prestados en el puesto de trabajo al que se opta (40% puntuación). No computarán las comisiones de servicio y las movilidades funcionales o figuras similares. Se valorarán días efectivamente trabajados.

- Servicios prestados en general (20% puntuación). Será criterio determinante el criterio de antigüedad en nómina descontando los periodos en los que la persona trabajadora se hubiese situado en excedencia voluntaria.

- Cuenten con el mayor número de horas de formación (certificaciones profesionales, titulaciones académicas, cursos) ajenas a las impartidas por la empresa, acreditadas en materias relacionadas con el puesto de destino (40% puntuación). No se valorará

la titulación exigida como requisito imprescindible ni los aspectos formativos que le son exigidos.

- Entrevista personal para grupos profesionales V o superiores (10 % puntuación), que se detraerá de la puntuación de la formación.

- Si persiste la igualdad de puntuación se seguirá el procedimiento de género, mayor edad y letra del primer apellido (Según Resolución publicada anualmente en el BOE en el ámbito del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado).

c) En los procedimientos de promoción interna:

Podrán optar a los procedimientos de promoción interna aquellas personas trabajadoras que pretendan otra especialidad de distinto grupo profesional, que estén en disposición de la Titulación o formación requeridas, en su caso, o certificación de profesionalidad.

El proceso se evaluará en función de las pruebas de selección, los méritos y/o entrevista personal.

c.1). Las pruebas de selección serán inexcusablemente las siguientes:

1. Psicotécnico: apto o no apto, con carácter excluyente.

2. Pruebas teóricas y/o prácticas con carácter excluyente

La puntuación de las pruebas teóricas y/o prácticas será del 40%.

c.2). Méritos

- Tiempo de trabajo prestado en el dispositivo y/o servicio (40% puntuación). Será criterio determinante el criterio de antigüedad en nómina descontando los periodos en los que la persona trabajadora se hubiese situado en excedencia voluntaria.

- Cuenten con el mayor número de horas de formación (certificaciones profesionales, titulaciones académicas, cursos) ajenas a las impartidas por la empresa, acreditadas en materias relacionadas con el puesto de destino (20% puntuación). No se valorará la titulación exigida como requisito imprescindible ni los aspectos formativos que le son exigidos.

c.3). Entrevista personal para grupos profesionales V y superiores (10% puntuación), que se detraerá de la puntuación de pruebas teóricas y/o prácticas.

Si persiste la igualdad de puntuación se seguirá el procedimiento de género, mayor

edad y letra del primer apellido (según Resolución publicada anualmente en el BOE en el ámbito del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado).

d) Llamamiento Listados de aspirantes.- Su regulación se hará en el presente convenio y en lo no previsto en el mismo, a través de lo acordado en reunión entre empresa y Comité Intercentros.

e) Oferta de empleo con creación de Listados de aspirantes.

En los procedimientos de convocatoria libre los aspirantes deberán realizar un proceso selectivo que incluirá las siguientes pruebas reguladas en las bases de la convocatoria de provisión de vacantes:

- Psicotécnico: apto o no apto, con carácter excluyente.
- Prueba teórica específica y/o práctica con carácter excluyente.
- Estar en disposición de la Titulación o formación requerida, en su caso, o certificado de profesionalidad.
- Experiencia en las funciones del puesto a desarrollar.
- Cursos de formación en la materia.
- Entrevista personal según se indique en las bases de la convocatoria de provisión de vacantes. Para la formación del Listado de aspirantes, la puntuación será la siguiente:
 - *Titulación requerida: apto o no apto.*
 - *Psicotécnico: apto o no apto.*
 - *Prueba teórica, apto o no apto, con un máximo de un 25% de puntuación.*
 - *Prueba práctica, apto o no apto, con un máximo de un 25% de puntuación. Si no existiera prueba práctica, dicho 25% de puntuación, se añadirá a la puntuación de la prueba teórica.*
 - *Pruebas físicas y médicas, en su caso: apto o no apto.*
 - *Experiencia en el puesto a desempeñar o en puestos de similares características de otras temáticas, hasta 25% de puntuación.*
 - *Cursos de formación en el sector de destino, hasta 10% de puntuación.*
 - *Titulaciones o certificaciones profesionales relacionadas con el puesto, un máximo de un 15% de puntuación.*
 - *Entrevista personal, hasta 20% de puntuación que se detraerá de la experiencia, según se establezca en las bases de creación del listado de aspirantes.*

4. Todas las puntuaciones y ponderaciones de las pruebas selectivas enunciadas anteriormente, no previstas en el presente convenio, serán reguladas mediante negociación entre empresa y comité intercentros.

5. El procedimiento de publicidad de los procesos a seguir será el siguiente:

- Se procederá a dar publicidad de la oferta mediante la página web de Geacam S.A. y en su intranet si la hubiera.
- El plazo de recepción de candidaturas será siempre de 7 días naturales como mínimo a partir de su publicación, salvo casos puntuales de urgente necesidad, en cuyo caso se indicará en la oferta de empleo.
- Cada una de las fases del proceso de selección podrá contar con la presencia de miembros de la parte social en calidad de observadores.
- Todas las fases del proceso de selección serán publicadas en la página web de la empresa. Del mismo modo, se informará a la parte social por medio de copia de la información publicada, mediante listados nominativos de cada una de las fases del proceso.
- Las pruebas de selección realizadas, así como los aspectos valorables en el proceso de selección, serán publicitadas en la página web de la empresa conteniendo los resultados y valoraciones realizadas.
- Cada una de las fases de los procesos de selección contará con un periodo de alegaciones, de forma que cada fase contará con la publicación de un listado provisional tras atender y responder las alegaciones, publicándose listado definitivo, garantizando el derecho del aspirante a presentar en tiempo y forma las reclamaciones pertinentes.
- Los listados de aspirantes que hubieran superado la totalidad del proceso se publicarán en la página web de Geacam S.A., así como en las Delegaciones Provinciales, indicándose el orden de prelación final según los resultados obtenidos.

Artículo 45. Regulación de los llamamientos. Listados de aspirantes:

1. Cada Listado de aspirantes, una vez que se realice su publicación, se acompañará de los "sistemas de llamamientos" que regulará los llamamientos a realizar. Estos criterios serán elaborados por la empresa y negociados con la parte social en las bases de las respectivas convocatorias.

2. Situación de los demandantes en los listados de aspirantes:

En cada uno de los listados de aspirantes publicados, y a efectos de la oferta de puestos de trabajo, los aspirantes estarán en situación de "disponible" o de "no disponible" (de concurrir alguna de las situaciones que se describen a continuación).

Situaciones de no disponibilidad:

- a) Enfermedad o incapacidad temporal.
- b) Embarazo, prestación por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.
- c) Tener personas dependientes a su cargo (cónyuge, pareja de hecho o ascendiente de primer grado/descendiente menor de 12 años) o con una minusvalía reconocida igual o superior al 33%. Para demostrar tal circunstancia se requerirá un informe o Resolución emitido por el organismo competente que acredite tal circunstancia. Debiendo de igual forma acreditarse debidamente el parentesco o relación de afinidad.
- d) Por encontrarse trabajando en Geacam S.A. en el momento del llamamiento.
- e) Por ejercer un cargo público, con dedicación exclusiva.

En cualquier momento, los aspirantes podrán solicitar la exclusión del listado que deseen. Siendo efectivo a partir del día siguiente a aquél en que tenga entrada la correspondiente solicitud en el registro del órgano competente para la gestión de dicho listado de aspirantes.

Los aspirantes deberán comunicar por escrito al órgano competente para la gestión de este, cualquier cambio que se produzca en la dirección o demás datos personales necesarios para la recepción de las ofertas, surtiendo efectos el cambio desde el día siguiente al de la entrada de la comunicación en el registro del órgano encargado de la gestión del listado.

3. Procedimiento de oferta de puestos:

Solamente se ofertarán puestos a los aspirantes que se encuentren en la situación de "disponible" en el listado de aspirantes que se trate.

El llamamiento para el nombramiento como persona trabajadora se realizará mediante oferta colectiva en primera instancia (si procede) y seguidamente de forma individualizada. En ambos casos, la oferta y la adjudicación de los puestos se realizará según el orden de prelación de los aspirantes en el listado. En caso de que hubiera más de una vacante a cubrir con distintas duraciones de contrato, se dará prioridad de elección por orden del listado de aspirantes conformado por el resultado de las puntuaciones conseguidas en

las pruebas o criterios establecidos.

El llamamiento individualizado se realizará conforme se establezca en los criterios elaborados para cada uno de los listados, atendiendo a las necesidades de urgencia del servicio.

4. Aceptación del puesto:

En todo caso, el aspirante deberá ratificar por escrito al órgano gestor del listado la aceptación o renuncia del puesto ofertado en el plazo de 1 día hábil desde la recepción de la oferta, pudiendo alegar y justificar en su caso la concurrencia de alguna de las causas relacionadas más adelante.

La "no aceptación" en tiempo y forma de un puesto de trabajo ofertado, no haber respondido a la comunicación telefónica enunciada en el punto anterior, así como la renuncia a un puesto aceptado previamente por acceder a otro puesto dentro de la empresa, tendrá las consecuencias establecidas en los criterios específicos de regulación del listado de aspirantes en cuestión.

El aspirante podrá renunciar al puesto ofertado, no siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se estuviera en alguna de las situaciones siguientes, debidamente acreditadas y definidas como "no disponible":

- a) Enfermedad o incapacidad temporal.
- b) Embarazo, prestación por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.
- c) Tener personas dependientes a su cargo (cónyuge, pareja de hecho o ascendiente de primer grado/descendiente menor de 12 años) o con una minusvalía reconocida igual o superior al 33%. Para demostrar tal circunstancia se requerirá un informe o Resolución emitido por el organismo competente que acredite tal circunstancia. Debiendo de igual forma acreditarse debidamente el parentesco o relación de afinidad. Cuando se alegue y se demuestre esta causa, el interesado continuará como "disponible" para las sucesivas ofertas que pudieran efectuarse para la cobertura de puestos de trabajo en los que no concurra la circunstancia alegada.
- d) Por encontrarse trabajando en Geacam S.A. en el momento del llamamiento.
- e) Por ejercer un cargo público, con dedicación exclusiva.
- f) Por causa de violencia de género. Cuando se alegue y se demuestre esta causa, el

interesado continuará como "disponible" para las sucesivas ofertas que pudieran efectuarse para la cobertura de puestos de trabajo en los que no concurra la circunstancia alegada.

5. El interesado deberá comunicar a la empresa, en el plazo máximo de 15 días naturales, la desaparición de la causa que posibilitaba la situación de "no disponible" o la posibilidad de no aceptación del puesto ofertado. De no comunicarse, o esta comunicación se realizase fuera del anterior plazo, conllevará la exclusión del proceso. El cambio de situación de "disponible" se producirá con efectos del primer día siguiente al que tenga entrada la anterior comunicación en el registro del órgano encargado de la gestión del listado de aspirantes.

6. Como excepción, a aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de no disponible, y según el orden de llamamiento, podrá ofertárseles nuevos puestos de trabajo bajo la premisa de que se trate de puestos que entrañen un contrato indefinido.

7. Causas de exclusión del listado de aspirantes:

- a) Por despido disciplinario.
- b) Por la no superación del periodo de prueba.
- c) Por rechazar la oferta de empleo hasta el número indicado en los criterios específicos que regulen las bases de la convocatoria correspondiente.
- d) Por causar baja voluntaria.
- e) No superar las pruebas físicas y/o médicas.

8. No podrán presentarse a nuevos procesos de selección en la empresa aquellos aspirantes que han sido despedidos con motivo de un despido disciplinario declarado procedente.

Artículo 46. Período de prueba

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso será la siguiente:

- Personal del Grupo Profesional I: 2 meses
- Personal del Grupo Profesional II: 2 meses
- Personal del Grupo Profesional III: 2 meses.
- Personal del Grupo Profesional IV: 45 días
- Personal del Grupo Profesional V: 45 días
- Personal del Grupo Profesional VI: 45 días
- Personal del Grupo Profesional VII: 45 días

CAPÍTULO VI. VIGILANCIA DE LA SALUD

Artículo 47. Vigilancia de la salud

1. Todas las personas trabajadoras deberán realizar, obligatoriamente y con periodicidad anual, los correspondientes reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física que determinen su idoneidad para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

La persona trabajadora debe someterse igualmente a los controles y reconocimientos médicos de seguimiento que, por razones de prevención de riesgos laborales y salud laboral, y previa comunicación al Comité de Seguridad y Salud de la provincia a la que esté adscrita la persona trabajadora, determine de forma motivada el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio o ajeno de Geacam S.A.

2. Las personas trabajadoras adscritas al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales realizarán los reconocimientos médicos periódicos y pruebas de aptitud física en el periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 30 de abril, salvo aquellas que tras un periodo de baja o excedencia se incorporen en fechas posteriores.

Las aptitudes médicas diferenciarán entre el puesto de trabajo del periodo de extinción y/o el de prevención. La persona trabajadora que resulte no apta no podrá ejecutar las tareas inherentes al puesto de trabajo para el que ha resultado no apto.

Tras dicho reconocimiento médico, entre otras, pueden darse las siguientes situaciones:

a) No apto extinción/apto prevención:

En el supuesto de que de los reconocimientos médicos o pruebas de aptitud física se desprendiese la falta de aptitud de una persona trabajadora para realizar las funciones inherentes a su puesto de trabajo, se procederá a realizarle otro reconocimiento médico y/o prueba de aptitud física (lo que haya motivado la no aptitud); pudiendo realizar el segundo reconocimiento a su elección antes del 30 de abril del año en curso, siempre en el marco de las diferentes programaciones articuladas para ello por la empresa.

Si la persona trabajadora resultase no apta en la prueba de aptitud física, la empresa deberá poner a su servicio un plan de entrenamiento y adecuación física, personalizado y adecuado a la persona trabajadora, tendente a revertir la no aptitud física antes del 30 de abril del año en curso, quedando la persona trabajadora obligada a seguir el referido plan.

En el supuesto de reconocimientos médicos, como consecuencia de incorporaciones tardías por diferentes causas de suspensión del contrato, y siempre y cuando estas incorporaciones difieran del periodo programado anteriormente, de resultar el primero negativo, deberá repetirse el mismo en el plazo no superior a 15 días.

b) No apto extinción/no apto prevención: La persona trabajadora quedará exonerada de prestar servicios para Geacam S.A. a la espera de efectuar un segundo reconocimiento médico.

En este supuesto, la persona trabajadora podrá escoger entre una de las siguientes opciones:

- Realizar el segundo reconocimiento médico en un plazo no superior a los 15 días, contados desde la fecha de la emisión de la no aptitud, asumiendo Geacam S.A. el abono de salarios de la persona trabajadora.

En este supuesto, la fecha del reconocimiento médico será fijada por Geacam S.A.

Si hubieran transcurrido 16 días naturales desde el primer reconocimiento médico la persona trabajadora podrá ejercer el derecho previsto en el artículo 61.3 (excedencia voluntaria). Respecto de estas situaciones no se aplicarán las limitaciones de solicitudes de excedencias voluntarias. La persona trabajadora podrá solicitar reincorporación anticipada extraordinaria si se objetivase que la situación de aptitud médica ha revertido como resultado de la realización del segundo reconocimiento médico.

c) Apto extinción (puestos no primera línea de fuego) /no apto prevención: la persona trabajadora queda exonerada de prestar servicios para Geacam S.A. a la espera de efectuar un segundo reconocimiento médico.

En este supuesto, la persona trabajadora podrá escoger entre una de las siguientes opciones:

- Realizar el segundo reconocimiento médico en un plazo no superior a los 15 días, contados desde la fecha de la emisión de la no aptitud, asumiendo Geacam S.A. el abono de salarios de la persona trabajadora.

En este supuesto, la fecha del reconocimiento médico será fijada por Geacam S.A.

Si hubieran transcurrido 16 días naturales desde el primer reconocimiento médico la persona trabajadora podrá ejercer el derecho previsto en el artículo 61.3 (excedencia voluntaria). Respecto de estas situaciones no se aplicarán las limitaciones de solicitudes de excedencias voluntarias. La persona trabajadora podrá solicitar reincorporación anticipada extraordinaria si se objetivase que la situación de aptitud médica ha revertido como resultado de la realización del segundo reconocimiento médico.

Segundo reconocimiento médico para el personal del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales: Tras efectuar segundo reconocimiento médico, entre otras, podrán darse las siguientes situaciones:

a) No apto extinción / apto prevención: la persona trabajadora estará a lo dispuesto a la garantía de continuidad laboral. Cuando un trabajador resulte no apto tras el segundo reconocimiento, la empresa ofertará a la misma aquellos puestos de trabajo para los cuales sea apta tanto médicamente como profesionalmente, siempre ligado a la naturaleza y duración de su contrato.

b) No apto extinción/no apto prevención: Esta situación supondrá la extinción del contrato de la persona trabajadora por inaptitud sobrevenida. No obstante, en atención a ello, la persona trabajadora podrá escoger una de estas dos posibilidades:

- Situarse en excedencia voluntaria. Respecto de estas situaciones no se aplicarán las limitaciones de solicitudes de excedencias voluntarias.
- Extinguir definitivamente la relación laboral con la empresa previo abono de una indemnización de 40 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.

c) No apto extinción (aptos para puestos no primera línea de fuego) / no apto prevención): la empresa ofertará a la persona trabajadora una de las siguientes medidas, en el siguiente orden:

- Su recolocación en puestos para los cuales sea apto con la duración contractual que el desempeño de los mismos conlleve, con un mínimo de seis meses. En el caso de concurrir varias personas trabajadoras en idénticas condiciones, se seguirán los criterios establecidos para el concurso de traslado para su recolocación.
- Ejercer el derecho a situarse en excedencia voluntaria. Respecto de estas situaciones no se aplicarán las limitaciones de solicitudes de excedencias voluntarias.
- Extinguir la relación laboral previo abono de una indemnización a razón de 40 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Al personal temporal de nuevo ingreso no le serán de aplicación las citadas garantías de empleabilidad.

Para las personas trabajadoras adscritas al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales que se requiera un esfuerzo moderado según definición de CLIF de abril de 2002, deberán superar anualmente, antes del 30 de abril del año en curso, (siempre que no existe una baja o excedencia con incorporación posterior que hagan que la persona

trabajadora la realice pasado esa fecha) una prueba física consistente en Field Test (recorrer 3.200 metros en un tiempo máximo de 30 minutos portando un peso de 11 Kg).

En los puestos que se requiere esfuerzo físico ligero (según definición de CLIF de abril de 2002), aunque puedan acceder al área de intervención del incendio, el requisito sería estar capacitado para caminar 1,6 km, sin peso, en un tiempo máximo de 16 minutos, además de disponer de la correspondiente aptitud médica.

No obstante, lo anterior aquellas personas trabajadoras que aspiren a ocupar puestos de trabajos en una Bifor, que requieren un esfuerzo duro, deberán superar siempre que se acceda a dicha Unidad una prueba física consistente en el Pack Test (recorrer 4.800 metros en un tiempo máximo de 45 minutos portando un peso de 20 kg). Una vez se acceda, el resto de las anualidades se llevará a cabo la prueba física con carácter general Field Test que realiza el resto del personal adscrito al dispositivo de extinción de incendios forestales de Castilla-La Mancha.

Dicha prueba Pack Test, deberán realizarla igualmente aquellos trabajadores aun cuando se incorporen por primera vez a la empresa u opten a uno de esos puestos de trabajo a través de una bolsa de empleo.

Las pruebas físicas serán las siguientes:

*Pack test:

Varones: recorrer andando 4.800 metros en menos de 45 minutos, con una mochila de 20 kg. Mujeres: recorrer andando 4.000 metros en menos de 45 minutos, con una mochila de 17 kg.

*Field test:

Varones: recorrer andando 3.200 metros en menos de 30 minutos, con una mochila de 11 kg. Mujeres: recorrer andando 2.800 metros en menos de 30 minutos, con una mochila de 8 kg.

*Walk test:

Caminar 1,6 km, sin peso, en un tiempo máximo de 16 minutos

Las pruebas físicas a llevar a cabo, en función del esfuerzo físico requerido para las distintas especialidades profesionales y determinadas funciones específicas (maquinaria pesada, quemas prescritas, etc.) serán determinadas en función de lo establecido en los distintos profesiogramas por el servicio propio de Prevención de Riesgos Laborales.

3. En el caso del personal no adscrito al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales, tras haber realizado el primer reconocimiento médico, y habiendo resultado no apto para su puesto de trabajo, la persona trabajadora estará exonerada de prestar servicios para Geacam S.A. a la espera de efectuar un segundo reconocimiento médico.

En este supuesto, la persona trabajadora podrá escoger entre una de las siguientes opciones:

- Realizar el segundo reconocimiento médico en un plazo no superior a los 15 días, contados desde la fecha de la emisión de la no aptitud, asumiendo Geacam S.A. el abono de salarios del trabajador.

En este supuesto, la fecha del reconocimiento médico será fijada por Geacam S.A.

Si hubieran transcurrido 16 días naturales desde el primer reconocimiento médico la persona trabajadora podrá ejercer el derecho previsto en el artículo 61.3 (excedencia voluntaria). Respecto de estas situaciones no se aplicarán las limitaciones de solicitudes de excedencias voluntarias. El trabajador podrá solicitar reincorporación anticipada extraordinaria si se objetivase que la situación de aptitud médica ha revertido como resultado de la realización del segundo reconocimiento médico.

Si el trabajador continuase resultando no apto tras el segundo reconocimiento médico, supondrá la extinción del contrato de trabajo por inaptitud sobrevenida. No obstante, como garantía de empleabilidad, y en el siguiente orden:

- Le será ofertado, de existir, puesto compatible con su situación
- Podrá optar a situarse en una excedencia voluntaria, en los términos y contenido fijados en el artículo 61.3.

Respecto de estas situaciones no se aplicarán las limitaciones de solicitudes de excedencias voluntarias.

- Podrá extinguir su contrato con una indemnización de 40 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. Al personal temporal de nuevo ingreso no le serán de aplicación las citadas garantías de empleabilidad.

4. Los reconocimientos médicos y pruebas de aptitud deberán realizarse por entidades, y personal, debidamente acreditados en la materia. El coste de estos será a cargo de la empresa, incluyendo los gastos de desplazamiento de las personas trabajadoras fijas y fijas discontinuas. En el caso de estas personas trabajadoras, los reconocimientos se realizarán en horario laboral.

Para las personas trabajadoras temporales, que hubieren debido utilizar vehículo propio se les abonará el coste desde el centro de trabajo hasta el lugar del reconocimiento para realizar dichas pruebas, o desde su domicilio de resultar una distancia inferior. De no estar determinado el centro de trabajo se abonará el coste de desplazamiento desde el lugar de residencia con un máximo en todo caso de 80 km de distancia.

5. A principios de año y, en todo caso, con una antelación mínima de tres meses al inicio del período de extinción, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores el calendario para la realización de las pruebas.

Artículo 48. Garantía de continuidad laboral para personal adscrito al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales

1. Se entiende por Garantía de Continuidad Laboral la situación en la que se encuentran determinadas personas trabajadoras que, por razón de la edad o por condicionantes físicos o psíquicos sobrevenidos, siempre que no comporten la declaración de incapacidad permanente, y según dictamen del Servicio de Prevención ajeno, sean declarados no aptos en extinción y aptos en prevención. No corresponde Garantía de Continuidad Laboral para aquellas personas trabajadoras que sean no aptos para el desempeño del puesto de trabajo en periodo de prevención.

Para poder pasar a Garantía de Continuidad Laboral, la persona trabajadora deberá tener la condición de fija o fija-discontinua.

2. La Garantía de Continuidad Laboral podrá tener un carácter voluntario, para las personas trabajadoras mayores de 60 años sin acreditar limitaciones de campañas trabajadas en el dispositivo de extinción de incendios forestales de Castilla-La Mancha, o bien para personas trabajadoras de 55 años que acrediten 25 campañas o más de prestación de servicios, así como personas trabajadoras con más de 30 campañas sin límite de edad, en el dispositivo de incendios forestales Castilla-La Mancha.

Estas personas trabajadoras conservarán sus especialidades profesionales de origen y salarios durante la reubicación en Garantía de Continuidad Laboral.

La Garantía de Continuidad Laboral tendrá un carácter obligatorio, aplicable a las personas trabajadoras que no dispongan de la aptitud médica para el puesto de trabajo en primera línea de extinción.

La Garantía de Continuidad Laboral de carácter obligatorio tendrá un carácter reversible,

debiendo volver la persona trabajadora a la primera actividad (a su puesto de trabajo en periodo de extinción) si desaparece la causa que motivó su pase a la misma.

Aquellas personas trabajadoras que durante su situación de Garantía de Continuidad Laboral obligatoria alcancen alguna de las situaciones descritas para la Garantía de Continuidad Laboral, le serán de aplicación desde ese momento las garantías referentes al mantenimiento de especialidad profesional y salarios. Dicha garantía les será de aplicación también a aquellas personas trabajadoras en situación de Garantía de Continuidad Laboral obligatoria derivada de accidente laboral acaecido en la empresa.

3. Toda situación de Garantía de Continuidad Laboral obligatoria estará sujeta a las siguientes reglas:

a) La persona trabajadora será reubicada en otro puesto de trabajo de existir el mismo encomendado por la Administración a la empresa, en la provincia de residencia y siempre y cuando la persona trabajadora ostente la cualificación profesional, entre otros en:

- Puestos de vigilancia fija (primera actividad)
- Bombero forestal operador de aeródromo; bombero operador de gestión en Centro Operativo Regional y Centro Operativo Provincial (primera actividad)
- Bombero forestal mantenimiento aeródromo (primera actividad)
- Tareas de prevención de incendios
- Otras actividades que tenga encomendadas Geacam S.A.

Si la persona trabajadora no tiene opción de ser reubicada en un puesto encomendado inicialmente por la Administración, ésta proveerá plazas de forma temporal para ellas.

4. Durante dicha reubicación en tareas de Garantía de Continuidad Laboral con carácter obligatorio la persona trabajadora percibirá las retribuciones salariales del puesto en el que ha sido destinado. A excepción de los casos contemplados en el apartado 2 (Garantía de continuidad laboral voluntaria).

5. La persona trabajadora reubicada en tareas de Garantía de Continuidad Laboral obligatoria se le mantendrá el tipo de contratación y duración contractual que ya tuviera y, se acomodará a la distribución horaria del puesto donde ha sido reubicado en Garantía de Continuidad Laboral.

6. De ser necesario que la persona trabajadora destinada en Garantía de Continuidad Laboral obligatoria se desplace al nuevo puesto de trabajo, la empresa ofrecerá vehículo

para ello. En caso de que la persona trabajadora deba hacer uso de su vehículo particular, la empresa abonará el kilometraje que efectivamente deba realizar la persona trabajadora con una duración máxima de dos años entre la reubicación temporal efectuada en Garantía de Continuidad Laboral y su posible reubicación definitiva. Dejando de percibirse tal kilometraje en los casos de reubicación definitiva al puesto.

7. La Garantía de Continuidad Laboral obligatoria tendrá una duración máxima de dos años, debiendo la persona trabajadora participar obligatoriamente en la provisión de vacantes para escoger entre los puestos vacantes existentes que no disten a más de 65 km. de su domicilio. En caso de no existir puesto vacante se mantendrá en situación de Garantía de Continuidad Laboral debiendo anualmente participar en la provisión de vacantes hasta su reubicación definitiva.

Los puestos ofertados en Garantía de Continuidad Laboral no podrán distar a más de 65 km. de distancia del domicilio de la persona trabajadora afectada, salvo que la persona trabajadora voluntariamente opte a otro más alejado. En este último caso, la empresa no abonará el kilometraje más allá de 65 km.

8. Las personas trabajadoras afectas a Garantía de Continuidad Laboral, podrán mantener el punto de encuentro que ostentaban anteriormente durante el período de prevención.

9. Si la persona trabajadora estuviese en Garantía de Continuidad Laboral por no haber superado la prueba física, la empresa deberá poner a su servicio un plan de entrenamiento y adecuación física, personalizado y adecuado a la persona trabajadora, tendente a revertir esta situación; quedando la persona trabajadora obligada a seguir el referido plan. Si una vez finalizado el plan de entrenamiento, la persona trabajadora no superase la prueba de aptitud física, no se podrá imputar responsabilidad a la empresa por esa falta de aptitud.

Artículo 49. Adaptación del puesto de trabajo para las personas con discapacidad

1. La empresa estará obligada, respecto del personal que por cualquier motivo viera su capacidad disminuida a reubicarlo en otro puesto dentro de la empresa que se adapte a la capacidad de este. Dicha obligación queda supeditada a la existencia de vacante adecuada.

2. La empresa estará obligada a realizar oferta de empleo público para las personas con discapacidad según el porcentaje establecido en la normativa vigente.

3. A efectos de aplicación práctica de lo previsto en los puntos anteriores, así como para poder llevar a cabo una correcta aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras con discapacidad reconocida oficialmente igual o superior al 33%

deberán ponerlo en conocimiento de la empresa en el momento de su contratación, o bien en el momento en que ésta se produzca y sea reconocida si es posterior.

CAPÍTULO VII. VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 50. Vacaciones

1. Con carácter general, todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a un período de vacaciones de 26 días laborables anuales, o a la parte proporcional correspondiente en caso de períodos de prestaciones de servicios inferiores al año.

2. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. No obstante, la empresa podrá ampliar este plazo.

3. Las solicitudes de vacaciones deberán instarse con un mínimo de 15 días naturales de antelación a su disfrute. La empresa deberá contestar en el plazo de antelación de 7 días naturales. En caso de no respuesta expresa de la empresa se entienden concedidas, sin perjuicio de que la persona trabajadora deba ponerlo en conocimiento del inmediato superior.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con los períodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el artículo 48, apartados 4 a 8, del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Si no fuese posible su disfrute dentro del período de contratación, se procederá a su

abono prorrateándose mensualmente su importe.

5. Podrá establecerse un período de disfrute de vacaciones de forma distinta a lo expuesto anteriormente siempre que la actividad del centro se paralice en un período determinado.

6. Vacaciones del Personal adscrito al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales:

Respecto a las vacaciones, se establecerá un período obligatorio de 6 días a elección de la empresa y 20 días a elección de la persona trabajadora.

El período a elegir por la persona trabajadora deberá disfrutarse durante el período de prevención, siempre y cuando dicho personal no esté activado, y podrá fraccionarse hasta un máximo de cinco tramos.

El período fijado por la empresa tendrá una duración de 6 días, coincidiendo con el período navideño, salvo las unidades o puestos operativos en disponibilidad invernal, que deberán disfrutarlas en fecha posterior, salvo que de forma unánime sus integrantes acepten expresamente su disfrute en el periodo navideño asignado, asumiendo la concurrencia de su situación de disponibilidad.

No obstante, se podrá fijar, y previo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa, otro período distinto, en cuyo caso se pactará la oportuna compensación.

Esta disposición especial de vacaciones en periodo navideño no será de aplicación al colectivo técnico de incendios.

Para las vacaciones de los meses de junio y septiembre, siempre que no exista activación del medio o unidad, el plazo de antelación de la solicitud de vacaciones, de resultar posible su disfrute, será con carácter general el establecido de 15 días naturales, salvo que dicho plazo se haga imposible por razones de la comunicación tardía o modificación de la encomienda, en cuyo caso el plazo mínimo será de 2 días o el mínimo indispensable.

Si durante dichos meses la activación del medio, distinta a la prevista en el encargo principal de la campaña de incendios, se produce iniciado el disfrute de las vacaciones, éstas no se verán interrumpidas, salvo decisión en contrario de la persona trabajadora. De igual forma, las vacaciones aprobadas, tanto expresa como tácitamente, no se verán afectadas por una activación posterior a dicha aprobación, salvo que la persona trabajadora disponga lo contrario.

Las solicitudes de vacaciones deberán instarse con un mínimo de 15 días naturales de antelación a su disfrute. La empresa deberá contestar en el plazo de antelación de 7

días naturales desde la solicitud, una vez conocido el encargo principal de la campaña de extinción. En caso de no respuesta expresa de la empresa se entienden concedidas, sin perjuicio de que la persona trabajadora deba ponerlo en conocimiento del inmediato superior.

Artículo 51. Día festivo de empresa

1. Las partes convienen en designar como día festivo de la empresa el 2 de mayo.
2. No obstante lo anterior, en el supuesto de que dicho día coincidiese con alguna festividad local, sábado o domingo, se trasladará al día siguiente o anterior laborable.
3. El personal que preste servicios durante dicho festivo será retribuido con el plus festivo trabajado.

Artículo 52. Festivos Locales

1. Los festivos locales para el personal de la empresa, se disfrutarán de conformidad al calendario prefijado en el respectivo Boletín Oficial de la provincia.
2. El personal que preste servicios durante un festivo local será retribuido con el plus festivo trabajado.

Artículo 53. Días de asuntos propios

Las personas trabajadoras, previo aviso, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por motivo de asuntos propios, según la siguiente escala:

Para el personal indefinido y fijo discontinuo de 9 meses dos días de asuntos propios pudiéndose disfrutar desde el inicio del año natural.

Para el personal con contrato temporal o fijo discontinuo (menos de 9 meses) se atenderá a lo siguiente:

- Menos de 3 meses de trabajo: no se generarán días por asuntos propios.
- De 3 meses y un día a 6 meses de trabajo: Se generará un día de asuntos propios.
- De 6 meses y un día a 12 meses de trabajo: Se generarán 2 días de asuntos propios.

Dicho disfrute queda condicionado a la solicitud de la persona trabajadora con dos días laborables de antelación.

El personal del operativo de extinción de incendios forestales no podrá disfrutar de dichos días durante la época de período de peligro alto y extremo, siempre y cuando este personal se encuentre activado.

Podrán denegarse el mismo antes de las veinticuatro horas inmediatamente anteriores al comienzo del plazo de su disfrute cuando concurra causa organizativa debidamente motivada.

Artículo 54. Permisos y licencias

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación posterior, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a la retribución que le habría correspondido por la prestación efectiva de esos servicios (exceptuando los pluses de devengo diario: maquinaria ligera, plus festivo, plus disponibilidad guardia invernal, plus instrucción y plus de producción estival) por los motivos siguientes y por el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días en caso de matrimonio en cualquiera de sus formas, civil o religiosa, o unión de hecho acreditado mediante certificado de inscripción en el registro oficial correspondiente.

b) Cuatro días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario por prescripción facultativa o fallecimiento, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para ello la persona trabajadora deberá justificar todos los días de ejercicio del permiso. En caso de afectar a familiares de primer grado, y se efectúe desplazamiento a distinta localidad de la residencia de la persona trabajadora, éste disfrutará de dos días más a tal fin, unidos al permiso del hecho causante.

En caso de afectar a parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, los dos días más por desplazamiento, estarán condicionados a que la persona trabajadora necesitara desplazarse a más de 100 km de su residencia o cambio de provincia si se superan los 50 km, y siempre y cuando permanezca el hecho causante que motivó el permiso.

Dicho permiso podrá ser fraccionado mientras subsista el hecho causante, salvo para el personal adscrito al dispositivo de extinción de incendios forestales cuando el hecho causante acontezca durante el período de activación de la unidad a la que está adscrito, pues deberá disfrutarse de manera continuada.

c) Para el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad y familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad, de 65 años en adelante, o declarados dependientes del trabajador, que requieran de ayuda, se crea una bolsa de 14 horas

anuales para tal fin, previa justificación documental de dicha necesidad. No obstante, dicha bolsa de horas no podrá ser efectiva en tanto en cuanto la persona trabajadora disponga de horas a compensar, cualquiera que fuera la naturaleza de dichas horas.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual a disfrutar en el plazo máximo de un mes según la fecha que conste en el justificante aportado por la persona trabajadora.

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

f) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes oficiales de educación o formación reglada y carné de conducir, relacionados con la actividad de la empresa o con el puesto de trabajo.

g) El tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica de la interesada siempre que exista incompatibilidad con la jornada laboral. El tiempo que media desde el puesto de trabajo o, en su caso, domicilio de la persona trabajadora en caso de ser necesario, hasta la efectiva asistencia se considerará permiso retribuido.

En el supuesto de personas trabajadoras que presten servicios fuera de las dependencias de la empresa, la persona trabajadora deberá preavisar a su responsable de unidad, la asistencia a consulta médica, así como de la finalización de esta. La empresa, atendiendo a la disponibilidad de vehículos, de la distancia y del tiempo restante de trabajo, podrá decidir la incorporación previa de la persona trabajadora al centro de trabajo (antes de la citación de consulta médica) o su retorno al centro de trabajo (posterior a la citación médica), siempre y cuando se haya prestado o se vaya a prestar servicios durante más de la mitad de la jornada laboral diaria estipulada para dicho día. Para tal fin, existirá una bolsa de 14 horas anual para cubrir la jornada laboral que no se vaya a trabajar, antes o después del tiempo de licencia, siendo a elección de la empresa hacer uso de esta medida.

Agotada dicha bolsa de horas, el tiempo que exceda será detráido del exceso de jornada mensual efectiva de la persona trabajadora. Salvo que la persona trabajadora acuda por sus propios medios.

h) El tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad y cónyuge, en caso de enfermedades graves (reguladas en la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, o la norma que la sustituya) siempre que exista incompatibilidad con la jornada laboral.

i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público, personal e inexcusable.

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

k) Permiso por cuidado o lactancia de un menor hasta que este cumpla nueve meses, las

personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos acordado con la empresa.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Se reconoce el derecho a la acumulación de este permiso, y de una sola vez, hasta que el menor cumpla 9 meses, correspondiendo por tal acumulación un total de 16 días laborables en el supuesto de jornada diaria de 7 horas, o la parte proporcional de estarse ante una jornada de inferior (trabajo a tiempo parcial horizontal) o superior duración, y/o iniciarse entre el nacimiento y el cumplimiento de los 9 meses. En caso de parto, adopción etc. múltiple, dicha acumulación lo será por cada hijo o menor.

l) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, siendo la misma hora retribuida y la segunda sin retribuir.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. Los días establecidos en el número anterior se entenderán siempre naturales, salvo lo dispuesto en las letras b) y k) en periodo de prevención.

3. Respecto a los apartados a) y b) de este artículo el inicio del disfrute del permiso lo será el primer día laborable.

4. Para todo lo previsto en permisos y licencias por exámenes o formación, no incluidos en el apartado f), será permiso no retribuido, salvo aquellas personas trabajadoras que quieran pedir un día de asuntos propios o día de vacaciones no computándose como tramo de periodo vacacional.

Artículo 55. Compensación por inclemencias meteorológicas

Las personas trabajadoras adscritas al dispositivo de incendios forestales (bomberos operadores de gestión de aeródromo, bomberos especialistas de aeródromo y los bomberos forestales, vigilantes, helitransportados, conductores y jefe de unidad), serán compensados con 8 días o la parte proporcional en función del tiempo trabajado durante el período de prevención, con motivo de la realización de sus trabajos bajo factores ambientales adversos como lluvia, viento, nieve o granizo. En el caso de que la campaña de extinción se quede por debajo de 90 días, se compensará un día adicional por fracción de 30 días. Se procederá de la misma forma, pero en orden inverso, cuando se incremente la campaña de extinción por encima de 122 días, minorando un día de libre disposición por cada fracción de 30 días.

Como consecuencia del trabajo por inclemencias meteorológicas (compensación por inclemencias meteorológicas), la jornada anual se verá reducida en 56 horas, o la parte proporcional.

El disfrute de estos, lo será de forma grupal por unidad o medio, en las fechas que determine la empresa en puentes, Semana Santa o Navidad, y de forma individual a elección de las personas trabajadoras, no pudiéndose disfrutar durante el período en el que la Unidad de la persona trabajadora esté activada. El disfrute del presente permiso, de carácter individual queda condicionado a la solicitud de la persona trabajadora con tres días laborables de antelación, pudiendo denegarse el mismo antes de las veinticuatro horas inmediatamente anteriores al comienzo del plazo de su disfrute cuando concurra causa organizativa.

Del total de días de libre disposición, por los días de garantía, se tomarán de manera grupal o individual, de la siguiente manera:

- 8, 7 y 6 días de libre disposición, la empresa dispondrá de 3 días.
- 5 y 4 días de libre disposición la empresa dispondrá de 2 días.
- 3 días de libre disposición, la empresa dispondrá de 1 día.
- 2 o 1 día de libre disposición la empresa dispondrá de 0 días.

A efectos del cómputo del cálculo de los citados días de libre disposición, se tendrá en consideración como periodo trabajado, y de forma exclusiva, los días de vacaciones, los

permisos retribuidos, los días de compensación por exceso de jornada y los periodos de incapacidad temporal derivados de contingencia profesional.

Los días de libre disposición que correspondan en exclusiva a la persona trabajadora podrán ser disfrutados a su libre elección, durante el periodo de prevención, de forma conjunta o separada, desde el inicio del año natural.

Si a final de año, la persona trabajadora hubiera disfrutado más días de libre disposición de los que le corresponden, ya sean propios o de la empresa, en función del periodo trabajado en prevención, la empresa procederá a la compensación/descuento correspondiente de dicho exceso.

CAPÍTULO VIII. PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 56. Plan de Igualdad

En aplicación de lo previsto en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la implantación y puesta en práctica del Plan de Igualdad existente en la empresa.

Todas las personas tienen derecho a la igualdad, al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a su integridad física, psíquica y moral.

La empresa garantizará la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación de las personas que ejerzan sus derechos de conciliación.

Las organizaciones sindicales firmantes y la empresa garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y conciliación.

Se crea una Comisión de Igualdad para analizar los cumplimientos en esta materia.

Artículo 57. Medidas sobre violencia de género o violencia doméstica

Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo de forma que se cree un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y se ponga en peligro su puesto de trabajo

o condicione su carrera profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género entre otras.

La empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito. En este sentido, quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas, desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de la empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Asimismo, las personas trabajadoras que sufrieran violencia de género o violencia doméstica tienen preferencia en los diferentes sistemas de provisión de vacantes.

Artículo 58. Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Plan de Igualdad, salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

Las modificaciones legales que mejoren el régimen vigente en materia de conciliación se entenderán aplicables de manera automática a este ámbito de negociación, con la consiguiente derogación de los artículos convencionales que resulten contrarios a aquellas.

2. A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas uniones de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas.

Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.

3. El personal que se encuentre ejerciendo sus derechos de conciliación, cuando llegue el momento de su reincorporación al trabajo tienen garantizado el disfrute de todas las mejoras relacionadas con las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, que hubieran podido producirse en la empresa durante la ausencia del mismo, en los mismos términos que si se hubiesen mantenido en activo.

Artículo 59. Implantación del trabajo a distancia

El personal no incluido en el dispositivo de incendios forestales, que así lo solicite, y siempre que la dirección del área/departamento lo apruebe y las funciones del puesto lo permitan, podrá prestar servicios, sin superar un 30% de la jornada semanal, en modalidad de trabajo a distancia, todo ello en los términos fijados en el correspondiente anexo IX.

El horario de trabajo que realizarán las personas trabajadoras que desarrollen la modalidad de trabajo a distancia será el mismo que en cada momento rija para la modalidad de trabajo presencial.

CAPÍTULO IX. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 60. Causas y efectos de la suspensión

La suspensión del contrato de trabajo, en lo que respecta a sus causas y efectos, se regulará conforme a lo establecido en los artículos 45 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61. Excedencias

Las personas trabajadoras, fijas y temporales, afectadas por este convenio colectivo tendrán derecho a situarse en alguna de las cinco siguientes modalidades de excedencia: forzosa, voluntaria, especial, mejorada y por razones familiares:

1. Excedencia forzosa: se reconocerá por nombramiento de cargo público o por el desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, con reserva de puesto de trabajo y sin limitación temporal. En esta excedencia, computa la antigüedad.
2. Excedencia voluntaria: Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa y por un espacio de tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, tienen derecho a solicitarla para atender un interés particular. Estas personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años y, en el resto del tiempo hasta los cinco años, se les reconoce un derecho a reingresar, con ocasión de vacante, reingreso que se producirá con carácter provisional, debiendo participar obligatoriamente en el primer concurso de traslados/promoción interna.

La persona trabajadora podrá solicitar dos prórrogas, hasta el total del tiempo máximo.

Salvo causas debidamente justificadas, las peticiones de reconocimiento del derecho, de prórroga y de incorporación al servicio deberán hacerse con un plazo de antelación mínimo de quince días. La persona trabajadora que no respetara este plazo pasará automáticamente, al agotarse el periodo de reserva de puesto de trabajo, a excedencia sin reserva de puesto; y si no se respetara al agotarse este último periodo, se perderá el derecho a la incorporación.

En esta modalidad de reserva no computa la antigüedad, no pudiendo solicitarse un nuevo periodo hasta que no hayan transcurrido al menos cuatro años desde la incorporación a su puesto, con independencia de la duración de la excedencia disfrutada, no resultando de aplicación dicha limitación de 4 años en los casos de excedencias solicitadas como consecuencia de una "no aptitud" tras reconocimientos médicos conforme al artículo 47 y la Garantía Laboral de continuidad del artículo 48, en los que no se aplicarán las limitaciones de solicitudes de excedencias voluntarias.

3. Excedencia especial se reconocerá en los casos siguientes:

a) Por cuidado de hijo menor de seis años con una duración máxima de cuatro años. La duración de esta excedencia lo será con reserva de puesto durante un máximo de treinta y seis meses. Dicha reserva se podrá solicitar por períodos hasta que el menor alcance los seis años.

En caso de discapacidad o enfermedad grave del menor, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durará cuarenta y ocho meses.

b) Por cuidado de cónyuge o familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad grave o reconocimiento oficial de dependencia que precise asistencia de una tercera persona, con reserva de puesto de trabajo durante un máximo de tres años para el caso de cónyuge y familiares de primer grado y dos años máximo con reserva de puesto de trabajo para familiares de segundo grado. Y otro año más sin reserva.

c) Por la realización de tareas de colaboración voluntaria o participación en campañas nacionales o internacionales, a consecuencia de catástrofes producidas por fenómenos naturales o humanos, de uno a cuatro meses con reserva de puesto de trabajo.

d) Por cualesquiera otras causas (como, por ejemplo, por estudios relacionados con el puesto de trabajo), que puedan ser reconocidas por la empresa, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

En todos los supuestos de excedencia especial, se computará la antigüedad, debiendo la

persona trabajadora acreditar, mediante el correspondiente informe de vida laboral, que el tiempo concedido no ha sido utilizado para realizar otro trabajo de carácter retribuido.

Previa justificación de la causa, en la excedencia especial, en los supuestos contemplados en los apartados a); b); c) y d) es renunciable por la persona trabajadora, sin necesidad de agotar el plazo concedido, pudiendo anticipar su reincorporación preavisando con un plazo de 15 días.

4. Excedencia voluntaria mejorada: Se reconocerá la posibilidad de situarse en excedencia de 1 a 4 meses, una vez por año, las personas trabajadoras que lo soliciten, salvo que exista causa organizativa justificada que lo impida. El personal de prevención y extinción de incendios tendrán limitada la concesión de esta excedencia al periodo de prevención. Deberá solicitarse con una antelación de 15 días.

5. Excedencia por razones familiares: Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán derecho a esta excedencia por razones familiares, durante un tiempo máximo de hasta cuatro meses, debiendo concurrir para ello motivos personales o familiares graves debidamente justificados.

Dadas las especiales características de su actividad, el personal de incendios solo podrá disfrutar esta excedencia con carácter general cuando su Unidad no esté activada. En el carácter anual de dicha licencia tomará como referencia el año natural.

La referida excedencia habrá de solicitarse por escrito con un plazo de antelación de cinco días a la fecha de inicio.

La empresa podrá denegar la petición o demorar los efectos de la petición por causa organizativa debidamente motivada.

Con carácter excepcional y por motivos personales o familiares graves, debidamente justificados, el personal de incendios podrá disfrutar de esta excedencia por un plazo máximo de diez días naturales consecutivos durante el período en que la Unidad esté activada. De igual forma, esta excedencia deberá solicitarse mediante escrito, en el que deberá acreditarse la concurrencia del motivo, con un plazo de antelación de cuarenta y ocho horas a la fecha de inicio.

Artículo 62. Causas y efectos de la extinción del contrato

La extinción del contrato de trabajo, en lo que respecta a sus causas y efectos, se regulará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. Jubilación anticipada y jubilación parcial, con contrato de relevo

1. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos, tendrán el derecho de acceder a la jubilación anticipada, de conformidad a la legislación vigente en la materia.
2. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial con los requisitos que exija la legislación vigente en cada momento.

Cada persona trabajadora interesada tendrá que solicitarlo por escrito, además de a la Seguridad Social, a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial.

a) Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa deberá acceder a la petición de jubilación parcial y contratará a otro empleado de entre los listados de aspirantes si lo hubiera, bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.

b) Respecto a la contratación del relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando lo establecido en el convenio colectivo.

c) El contrato de relevo se celebrará a tiempo parcial, el porcentaje máximo y mínimo de reducción de la jornada será el que determine la legislación vigente.

d) La duración de la jornada de trabajo a realizar se fijará de común acuerdo con el trabajador jubilado, determinándose igualmente el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros:

- El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar al de la persona trabajadora sustituido o simultanearse con ella.

- El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambas, en los términos previstos en la legislación vigente. (Artículo 166.2)

e) Ley General de la Seguridad Social)

En cualquier caso, la persona trabajadora jubilada parcialmente se le asignarán funciones acordes con su especialidad y experiencia profesional.

f) Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese de la persona trabajadora relevista, será sustituido en el plazo máximo de quince días, o el que determine la legislación vigente, por otra persona trabajadora desempleada por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor.

CAPÍTULO X. PREVENCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 64. Obligaciones de la empresa

1. La empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su normativa de desarrollo.

2. La empresa dispondrá de un Servicio de Prevención Propio en las disciplinas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada; constituido en cada una de las provincias, por al menos un Técnico en Prevención de Riesgos Laborales con las capacidades y aptitudes necesarias para ejercer las funciones de nivel superior correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada; regladas en el Real Decreto 39/1997.

3. El Servicio de Prevención Propio estará coordinado por un responsable del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, el cual deberá ser técnico en prevención de riesgos laborales en las disciplinas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada, de conformidad con el Real Decreto 39/1997.

4. La empresa deberá designar, para cada centro de trabajo, un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales con las capacidades y aptitudes necesarias para ejercer las funciones de nivel superior correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada; regladas en el Real Decreto 39/1997. Este Técnico de Prevención de Riesgos Laborales formará parte del Servicio de Prevención Propio de la empresa

Como centro o lugar de trabajo debe considerarse el punto en el que se desarrolle la actividad correspondiente asignada por la empresa.

5. La empresa dotará a las personas trabajadoras del equipo de protección individual

requerido en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, estando obligadas a dar cumplimiento al Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de equipos de protección individual; así como a cualquier otra normativa que fuese de aplicación.

Todos los Equipos de Protección Individual tendrán que ser conformes con el Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016. También se admitirán que sean conformes a la Directiva 89/686/CEE, en los términos previstos en el artículo 47 del Reglamento (UE) 2016/425.

La consulta y participación de las personas trabajadoras en la implantación y selección de epi's, se llevará a cabo de conformidad con el artículo 9 del Real Decreto 773/1997.

6. La empresa garantizará que los equipos de trabajo (máquinas, medios de transporte, etc.) puestos a disposición de las personas trabajadoras, son conformes con cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación.

Por equipo de trabajo se entenderá la definición dada en el artículo 2.a) del Real Decreto 1215/1997.

7. Al objeto de garantizar el adecuado estado físico de las personas trabajadoras del Servicio de Extinción de Incendios Forestales, la empresa facilitará los medios necesarios para posibilitar su preparación física.

Artículo 65. Recurso preventivo

1. Las personas que ocupen puestos de trabajo con poder de mando a pie de donde se ejecutan los trabajos actuarán como recurso preventivo, realizando las funciones establecidas por el Servicio de Prevención de Geacam S.A., y en todo caso con la obligación de:

- Vigilar y supervisar que el personal de Geacam S.A. que tienen a su cargo adopte las medidas preventivas implantadas para las tareas ejecutadas; en especial las establecidas en la evaluación de riesgos laborales de la referida tarea, así como en los procedimientos, protocolos e instrucciones de prevención de riesgos laborales del Servicio Operativo de Incendios Forestales de Castilla-La Mancha, o de cualquier otro empresario titular y/o principal del centro de trabajo donde se ejecuten las tareas.
- Cuando observe cualquier incumplimiento de las medidas preventivas por parte

del personal de Geacam S.A. a su cargo, dará las instrucciones necesarias para su correcto e inmediato cumplimiento.

- Comunicar a su superior jerárquico y al Técnico de Prevención de Riesgos Laborales asignado a su centro de trabajo, la ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de medidas preventivas; en especial cuando de ellas se puedan derivar accidentes con consecuencias graves o muy graves.

- Comunicar a su superior jerárquico y al Técnico de Prevención de Riesgos Laborales asignado a su centro de trabajo, la falta de competencia perceptible (formación, forma física, estado psíquico, etc.) del personal que tiene a su cargo; en especial cuando de ellas se puedan derivar accidentes con consecuencias graves o muy graves.

- Recabar de las personas a su cargo, información sobre cualquier peligro detectado o incidente ocurrido que pueda poner de manifiesto la necesidad de adoptar medidas preventivas complementarias a las implantadas; comunicándolo de inmediato al Técnico de Prevención de Riesgos Laborales asignado al centro de trabajo, así como a su superior jerárquico.

- Comunicar al Técnico de Prevención de Riesgos Laborales asignado a su centro de trabajo, así como a su superior jerárquico, los incumplimientos de medidas preventivas implantadas para la tarea ejecutada, en especial si son reiterados, por parte del personal de Geacam S.A. que tenga a su cargo.

- Paralizar los trabajos en el supuesto de cualquier situación de riesgo grave e inminente.

- Gestionar la prestación de primeros auxilios y actuaciones ante una contingencia, conforme a la guía de primeros auxilios de Geacam S.A. y planes o medidas de contingencia de aplicación al centro de trabajo donde se ejecuten los trabajos.

En esencia, este recurso preventivo tiene la misión de supervisar periódicamente las condiciones de seguridad y comportamientos seguros de las personas que tiene directamente a su cargo, comunicando al Técnico de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Prevención Propio de Geacam S.A. asignado a su centro de trabajo, así como a su superior jerárquico, cualquier no conformidad perceptible que pueda repercutir en la seguridad y salud de estas personas.

Para llevar a cabo con eficacia las funciones asignadas, el recurso preventivo dispondrá del tiempo que estime necesario para ello, dando siempre prioridad al cumplimiento de estas funciones frente a cualquier otra. Si considerase que no dispone de los recursos

necesarios para poder llevarlas a cabo con eficacia, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico y del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales asignado a su centro de trabajo.

2. La necesidad de disponer de recursos preventivos adicionales de conformidad con el artículo art.32 bis de la Ley 31/1995 y art.22 bis del Real Decreto 39/1997, será determinada en la evaluación de riesgos de la tarea ejecutada.

Las funciones de estos recursos preventivos serán identificadas en la evaluación de riesgos de la tarea donde se haga necesaria su presencia.

Artículo 66. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos

Toda persona trabajadora, cuando menos, tendrá las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

1. Cumplir todas las órdenes e instrucciones expresas sobre las medidas preventivas a adoptar impartidas por la empresa, así como sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

2. No operar equipos de trabajo, entendiendo como tal cualquier máquina, aparato o instalación utilizada en el trabajo; para cuyo uso no haya recibido formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de su utilización, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

3. Utilizar los equipos de trabajo conforme al manual de instrucciones aportado por el fabricante de cada uno de ellos; o en su defecto conforme a su evaluación de riesgos o procedimiento de trabajo aportados por la empresa, poniendo en conocimiento de su superior jerárquico cualquier duda al respecto antes del uso del equipo; desistiendo de su uso si no ha entendido la forma correcta de utilización y/o de los medios de protección indicados en la citada documentación.

4. Dejar de utilizar los equipos de trabajo cuando detecte cualquier deterioro, avería o circunstancia que comprometa la seguridad de su funcionamiento; desconectándolo de la fuente de alimentación y comunicándolo a su superior jerárquico.

5. No realizar tareas para las cuales no haya recibido información, formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, sobre los riesgos derivados de su realización, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

6. No realizar tareas para las cuales no haya recibido instrucciones escritas sobre las medidas preventivas que se han de adoptar.
7. Manipular los productos químicos conforme a lo especificado en la ficha toxicológica del producto en cuestión; desistiendo de su manipulación caso de no disponer de la citada ficha y/o de los medios de protección en ella indicados.
8. Utilizar los equipos de protección individual en la realización de las tareas en las que se encuentra implantado su uso, así como en todas aquellas áreas, inmediaciones de equipos de trabajo, etc., cuya obligatoriedad de uso se encuentre señalizada.
9. Consultar y seguir puntualmente las recomendaciones del fabricante contenidas en la documentación informativa de cada equipo de protección individual en cuestión; en especial en todo lo referente a la utilización, el almacenamiento, el mantenimiento, la limpieza, la desinfección cuando proceda y la caducidad del mismo.
10. Informar de inmediato al superior jerárquico inmediato de cualquier defecto, anomalía o daño del equipo de protección individual que suponga una pérdida de eficacia, para que, en su caso, se proceda a solicitar un nuevo equipo; no ejecutando tarea alguna para la que se hiciese necesario el equipo de protección individual en cuestión hasta haberse subsanado las anomalías detectadas.
11. No hacer uso de los equipos de protección individual para tareas ajenas a la empresa.
12. No ejecutar trabajo alguno si no dispone del equipo de protección individual implantado para ello, o si este no se encuentra en adecuado estado, o si no se considera suficientemente formado, o si la actividad es más peligrosa de lo normal, etc., suspendiendo la ejecución de los trabajos que se hayan asignado hasta que la empresa adopte las medidas preventivas necesarias; poniéndolo en conocimiento del superior jerárquico y del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales asignado al centro de trabajo donde se ejecute la tarea.
13. No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas o medicamentos que alteren la capacidad de reacción, que produzcan somnolencia, y/o que provoquen reacciones descontroladas, etc.
14. Comunicar al servicio de prevención cualquier situación de sensibilidad especial, situación de riesgo grave e inminente o cualquier otra situación de peligro con consecuencias previsibles graves o muy graves.

Artículo 67. Protección a la maternidad

1. Se dará cumplimiento al artículo 26 de la Ley 31/1995
2. Para que la empresa pueda cumplir con sus obligaciones en materia de protección de la maternidad, es responsabilidad de cada trabajadora, comunicar su estado de embarazo o de lactancia al Técnico de Prevención de Riesgos Laborales asignado al centro de trabajo donde ejecute los trabajos.
3. Es responsabilidad del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales asignado al centro de trabajo donde la trabajadora en estado de maternidad o de lactancia ejecute los trabajos, gestionar y organizar las medidas preventivas necesarias para dar cumplimiento al artículo 26 de la Ley 31/1995.
4. Del mismo modo se instará por medio del Servicio de prevención de riesgos laborales propio a la Mutua con quién se tengan concertadas las contingencias, una regulación a nivel general en referencia a los riesgos en el embarazo de las distintas especialidades profesionales, a los efectos de determinar las bajas de maternidad en Geacam S.A.

Artículo 68. Delegados de prevención

1. Se dispondrá de un Comité de Seguridad y Salud provincial formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
2. Son competencias de los Delegados de Prevención las establecidas en el artículo 36.1 de la Ley 31/1995.
3. Los Delegados de Prevención tendrán las facultades establecidas en el artículo 36.2 de la Ley 31/1995.
4. Las garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención serán las establecidas en el artículo 37 de la Ley 31/1995.
5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones, queda regulado por el artículo 37.1 de la Ley 31/1995.
6. La empresa pondrá a disposición de cada presidente del Comité de seguridad y salud provincial un smartphone, a fin de poder estar comunicados con personas trabajadoras y empresa, tanto por voz como por email y aplicaciones de mensajería.

7. Las competencias y facultades del Comité de seguridad y salud serán las establecidas en los Reglamentos de funcionamiento del mismo, y cuando menos las estipuladas en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

8. Adicionalmente se dispondrá de un Comité Intercentros de seguridad y salud que desarrollará un Reglamento de funcionamiento de aplicación a todos los comités provinciales. Los miembros de dicho Comité serán designados por la organización sindical entre los Delegados de Prevención provinciales guardando la proporcionalidad obtenida en los resultados electorales de la empresa.

9. Los Delegados de Prevención por provincia, y por tanto miembros del Comité de Seguridad y Salud de la provincia correspondiente en representación de los trabajadores, serán designados de conformidad con el artículo 35 de la Ley 31/1995 por los representantes del personal de cada una de las provincias; y estos representantes de personal quedan obligados a comunicarlo a la empresa.

10. Los Delegados de Prevención dispondrán, cada año, de 30 días hábiles para que visiten por su cuenta los distintos centros de trabajo de la provincia por la que fueron elegidos Delegados de Prevención. En el caso de las visitas a los centros de trabajo del dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales las visitas se dividirán en dos períodos de 15 días hábiles en campaña de extinción y 15 en campañas de prevención.

Para ello, la empresa pondrá a su disposición un vehículo adecuado a las vías por las que deban circular para acceder a los centros de trabajo; un smartphone y una relación de las personas trabajadoras, y en su caso, responsables de cada centro de trabajo con su número de teléfono.

En el caso de las visitas a los centros de trabajo del dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales el vehículo será puesto a disposición de los Delegados de Prevención un máximo de 15 días hábiles en campaña de extinción y otros 15 días hábiles en campaña de prevención en cada una de las provincias, debiéndose organizar los Delegados de Prevención de cada provincia para utilizarlo los días que lo tengan a su disposición.

11. El tiempo empleado para la realización de estas visitas será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de ejercicio de funciones de representación previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. El exceso de jornada que pueda producirse por tal motivo se abonará económicamente como horas ordinarias, no dando lugar a tiempos de compensación en descanso.

No se permitirá la realización de estas visitas en días en los que el Delegado de Prevención se encuentre disfrutando de permisos retribuidos, vacaciones, etc.

Artículo. 69. Obligaciones formativas en materia de prevención

1. Todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso deberán recibir, antes del inicio de la actividad, la formación adecuada sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, cuyo contenido, carga lectiva y horario será el adecuado en cada caso a cada puesto y su evaluación de riesgos.
2. Los gastos originados por esta formación previa serán a cuenta de la empresa.
3. La empresa estará obligada a formar a los delegados de salud laboral y a organizarles un curso de reciclaje cada dos años.
4. Se dispondrá de una Comisión de Formación, la cual dispondrá de su propio reglamento de funcionamiento consensuado entre la representación de los trabajadores y la representación empresarial, en el cual se establecerán los programas formativos para cada puesto de trabajo y tarea. Entre otros, los programas formativos garantizarán el cumplimiento del artículo 19 de la Ley 31/1995 y artículo 5 del Real Decreto 1215/1997.

CAPÍTULO XI. FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 70. Evaluación del desempeño

La empresa podrá implantar de los grupos profesionales I a V (ambos incluidos), previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, sistemas de evaluación del desempeño del personal, según las diferentes tipologías de puestos, que deberán basarse en criterios y objetivos específicos, medibles, alcanzables y realistas.

Artículo 71. Formación profesional

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio colectivo la formación profesional adecuada y precisa.
2. Para llevar a cabo el desarrollo profesional de las personas trabajadoras acorde con las necesidades y servicios que debe prestar la empresa, se elaborarán Planes de Formación

con la vigencia que se considere oportuna por la Comisión de Formación.

3. El Plan de Formación propuesto por la empresa deberá ser sometido a la consideración de la Comisión de Formación.

4. La detección de las necesidades formativas, se realizará a través de los responsables de las diferentes áreas de la empresa y de la Comisión de Formación de acuerdo con las competencias requeridas por el puesto que se ocupe.

La formación interna será impartida preferentemente por el departamento de formación creando los contenidos formativos correspondientes a las diversas acciones formativas, y adaptando los contenidos de las mismas a la plataforma de tele formación corporativa, y primando la teleformación como medio de impartición de la misma.

5. Los gastos originados por la formación programada por la empresa serán a cuenta de la Empresa.

6. La persona trabajadora tendrá derecho a:

a) Al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones.

b) El tiempo de asistencia a cursos de formación que convoca la empresa a la persona trabajadora, computará como tiempo de trabajo al margen de que se realice dentro o fuera de la jornada laboral, se garantizará la no recuperación del tiempo empleado en dichos cursos.

c) En los supuestos de reconversión y reciclaje que requieran, según la empresa (consensuada con la parte social en la Comisión de Formación), de formación adicional, el personal tendrá derecho y la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

7. Todas las personas trabajadoras fijas y fijas discontinuas tendrán derecho a elegir la forma de disfrutar el permiso a la promoción y formación profesional en el trabajo según Real Decreto Legislativo 2/2015, excluyendo los períodos en los que su unidad esté activada en la época de peligro alto y extremo y período navideño, para el personal del Servicio Operativo de Incendios Forestales.

8. Cuando exista abierto en nuestra región un proceso acorde al Real Decreto 143/2021 correspondiente a algunas de las especialidades profesionales según lo regulado en este

convenio, el crédito de formación correspondiente al Art. 29.1 RD 694/2017 será destinado de manera prioritaria para este proceso. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona trabajadora.

9. La persona trabajadora tendrá el deber de:

a) Poner a disposición de la empresa una copia de toda la documentación y materiales de trabajo que les hayan sido facilitados con motivo de la realización de los programas de formación financiados total o parcialmente por la propia empresa, o realizados durante el horario de trabajo.

b) Las personas trabajadoras deberán asistir, salvo causa justificada y siempre avisando con 10 de días naturales de antelación, a estas actividades programadas por la empresa, bien cuando la finalidad de éstas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuados para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias, bien cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del desempeño. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

c) Cuando una persona trabajadora seleccionada para realizar una actividad formativa no pueda asistir, por una causa justificada, deberá presentar su renuncia por escrito antes del inicio de la actividad formativa y presentar la justificación precisa cuando se le requiera para que sea evaluada por la Empresa.

10. Los cursos obligatorios para la empresa se realizarán, preferentemente, en horario laboral. Si esto no es posible, se podrá flexibilizar el horario de trabajo de las personas trabajadoras que vayan a recibir los cursos, con el fin de adaptarlos a la docencia. El tiempo empleado que exceda de su horario laboral podrá compensarse o abonarse según el artículo 96 de este convenio.

11. La empresa podrá implantar sistemas de evaluación de la actividad formativa para otorgar el aprovechamiento de dicha actividad formativa.

CAPÍTULO XII. PRESTACIONES ASISTENCIALES

Artículo 72. Accidentes

1. Con independencia del seguro de accidentes derivado de la lucha contra incendios forestales para todo el personal adscrito al plan de contingencias por incendios forestales de Castilla-La Mancha, suscrito por la Consejería competente, la empresa, y respecto del

conjunto de la plantilla, formalizará unas pólizas de seguros en las que se garanticen:

- a) En caso de accidente de trabajo, las cantidades siguientes:
 - Incapacidad permanente total irreversible: 130.000 €
 - Incapacidad permanente absoluta irreversible: 336.000 €
 - Muerte: 336.000 €
 - Gran invalidez irreversible: 436.000 €
- b) En caso de accidente no laboral, las cantidades siguientes:
 - Incapacidad permanente total irreversible: 30.000 €
 - Incapacidad permanente absoluta irreversible: 33.600 €
 - Muerte: 33.600 €
 - Gran invalidez irreversible: 43.600 €

Dentro del mes inmediatamente siguiente al de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras procederán a comunicar por escrito a la empresa el nombre de los beneficiarios de este seguro, pudiendo ser modificada esta identificación en cualquier momento.

La cobertura del seguro tendrá efectos desde la fecha del hecho causante, siendo abonado su importe, según los casos, a los beneficiarios o a la propia persona trabajadora.

Artículo 73. Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa

1. El abono de las sanciones por infracciones de tráfico que se impongan a las personas trabajadoras que conduzcan vehículos de la empresa (o particulares al servicio de la misma) serán abonadas por éstas, cuando sean ellas las responsables de la infracción y, por el conductor, cuando la infracción se deba a causas a él imputables.

En el caso de que la persona trabajadora considere que no es responsable de la infracción, podrá presentar reclamación ante la Dirección de la empresa que resolverá a la vista de las circunstancias y alegaciones presentadas. La misma vía se llevará a efecto en caso de uso de vehículo personal a instancia de la empresa por razones de trabajo.

2. Salvo que la infracción hubiera sido ocasionada por el consumo de alcohol o por una imprudencia grave de la persona trabajadora, que sea temeraria, siempre que lo comunique a la dirección de personal y durante el tiempo que dure la suspensión:

- a) Las empresas garantizarán al personal que conduzca vehículos, un puesto de trabajo sin menoscabo de sus retribuciones en el supuesto de que, conduciendo vehículos de la empresa (o particular al servicio de la empresa), se le retirara el permiso de conducir por un período no superior a un año como consecuencia de actuación administrativa o judicial.

b) Si la suspensión del carné de conducir fuera superior a un año, la empresa propondrá a la persona trabajadora la reclasificación en la especialidad profesional que considere oportuna.

c) En el caso de que la suspensión se produjera como consecuencia de una infracción cometida con un vehículo particular y fuera del horario laboral, si hubiera vacante, se le ofrecerá otro puesto, aunque sea de distinta especialidad.

Artículo 74. Complemento de la prestación de incapacidad temporal

1. En el supuesto de que la persona trabajadora pase a situación de incapacidad temporal, percibirá un complemento de incapacidad temporal, al objeto de mejorar su prestación de la Seguridad Social, garantizándose:

- 100% de la base reguladora de la prestación en el supuesto de incapacidad temporal derivada de contingencia profesional o accidente de trabajo, accidente no laboral, con o sin hospitalización, así como en todo supuesto de enfermedad común por el periodo de hospitalización, y en caso de no hospitalización durante el primer proceso de incapacidad temporal en 24 meses, y en todo caso a partir del décimo día de baja en el primer proceso de incapacidad temporal en 12 meses, y en el supuesto de segundo proceso de incapacidad temporal en 12 meses.

- 70% de la base reguladora de la prestación del salario en el supuesto del primer proceso de incapacidad temporal en 12 meses, durante los primeros 9 días de baja médica, y del 10º día en adelante, el 100%.

-60% de la base reguladora de la prestación en el supuesto de segunda incapacidad temporal en 12 meses, del día 4º a 9º de baja médica, y del 10º día en adelante, el 100%.

-La referencia a 24 meses y 12 meses se entenderá respecto al último parte de alta médica del proceso de incapacidad temporal anterior, por cualquiera de las contingencias.

PRESTACIONES		1ª IT en 24 meses	1ª IT en 12 meses	2ª IT en 12 meses
Enfermedad común	Con hospitalización	100%	100%	100%
	Sin hospitalización	100%	70% Del día 1º al 9º, siendo a partir del 10 día el 100%	Del día 1º al 3º: 0 Del día 4º al 9º: 60%. A partir del 10º día: 100%. Según establezca la normativa en vigor
Accidente Laboral, no laboral y enfermedad profesional		100%		

2. La persona trabajadora deberá comunicar los partes médicos de baja, confirmación o alta médica a su responsable directo en un plazo de 24 horas; y también deberá mandar copia del parte por fax o correo electrónico a su oficina provincial, dentro de los 3 días desde la emisión del correspondiente parte baja o confirmación y en 1 día respecto al parte de alta. En el caso de que el envío se haga mediante fax, deberá ponerse en contacto con el personal administrativo de su provincia, vía telefónica, para que le sea confirmada la entrega del fax.

No obstante lo anterior, si se trata de un periodo de muy corta duración (4 días o menos), la persona trabajadora deberá presentar los partes de baja y alta en las 24 horas siguientes a su expedición.

3. El citado complemento se percibirá mientras que la persona trabajadora beneficiaria se encuentre en situación de incapacidad temporal, incluidos los periodos en que las personas trabajadoras fijas discontinuas se encuentran en periodo de inactividad entre campañas, por lo que solo se extinguirá el derecho al devengo y percibo del mismo,

cuando quede extinguida de forma definitiva la relación laboral entre las partes por cualquiera de las causas previstas legalmente.

CAPÍTULO XIII. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Artículo 75. Órganos de representación de los trabajadores de la empresa

1. Los delegados de personal y miembros de comités de empresa tendrán derecho a disfrutar, para el desempeño de sus funciones, de un crédito horario de cinco horas mensuales, a adicionar al que legalmente corresponda.

Los representantes de las personas trabajadoras habrán de comunicar a la empresa el ejercicio de su crédito horario con una antelación de veinticuatro horas.

Los representantes de las personas trabajadoras adscritos al dispositivo de incendios forestales, durante el período de extinción, habrán de comunicar el ejercicio de dicho crédito horario con cuarenta y ocho horas de antelación.

El crédito horario, tanto el legal como el convencional, podrá acumularse, previa comunicación a la dirección de la empresa, de conformidad con las siguientes reglas:

a) Habrá de realizarse por y entre los representantes elegidos en la lista electoral promovida por la misma organización sindical de la que forma parte, pertenecientes al mismo o a distinto órgano de representación.

b) Podrá ejercitarse en el mes generado. Y el crédito no consumido podrá disfrutarse como máximo en los seis meses siguientes.

c) Los delegados de personal adscritos al dispositivo de extinción de incendios forestales, no tendrán disponibilidad por razones de contingencia, durante el disfrute del crédito horario instado y concedido, cuando el crédito horario abarque toda la jornada laboral.

2. Se constituirá un Comité Intercentros tras la firma del presente convenio compuesto por 13 miembros, designados por cada una de las organizaciones sindicales entre los distintos componentes de los comités de empresa, debiendo guardarse en la elección la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El comité Intercentros ejercerá cuantas funciones se contemplan para los comités de empresa establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para cuestiones de ámbito regional dándole la capacidad para intervenir en procedimientos de consultas y para negociar y acordar con la empresa en supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, ERTes, 47 y 47 bis y despidos colectivos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y también para intervenir en periodos de consultas y negociación de acuerdos de inaplicación del convenio colectivo.

Se atribuye la competencia al Comité Intercentros para la negociación colectiva en el ámbito del conjunto de la empresa.

El comité Intercentros aprobará, dentro de los tres meses a partir de su constitución, su reglamento de funcionamiento, del que se remitirá copia a la dirección de la empresa.

Artículo 76. Secciones Sindicales

1. Las personas trabajadoras afiliadas a una formación sindical podrán constituir, de conformidad con las previsiones establecidas en sus respectivos estatutos, secciones sindicales de empresa.

2. La empresa reconoce el derecho de cada sección sindical, de los sindicatos con representación en el comité intercentros, a designar dos delegados sindicales, a adionar a los que correspondan legalmente.

A los efectos de lo establecido en el artículo 10.2 de la LOLS, se tomará en consideración, a fin de determinar el número total de delegados sindicales, el criterio provincial, teniendo en cuenta el censo provincial de trabajadores.

a) Para el desempeño de sus funciones, los delegados sindicales dispondrán de un crédito horario cuya cuantía y condiciones derivarán del número de trabajadores en la Unidad Electoral de procedencia. Los delegados sindicales adicionales tendrán el crédito horario de 40 horas mensuales.

b) Podrán generar crédito horario los trabajadores de las secciones sindicales constituidas siempre y cuando dicha formación sindical cuente con la debida representación en el comité de empresa provincial.

CAPÍTULO XIV. CONCEPTO Y ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 77. Estructura retributiva e incrementos económicos.

1. La estructura salarial queda configurada por los conceptos detallados en este capítulo, así como aquellos otros que pudieran crearse derivados de las necesidades de la mercantil.

2. Se establece una estructura retributiva única para todo el personal integrante de la Empresa.

3. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se estará a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha.

4. El conjunto de las cuantías y estructuras salariales, así como los incrementos retributivos y sistemas de clasificación profesional serán objeto de negociación por la comisión negociadora.

5. Las retribuciones pactadas en el presente convenio regirán desde el 01/06/2022, con independencia de la fecha de firma y/o publicación de este, a salvo del complemento de antigüedad que se regirá por lo dispuesto en la correspondiente disposición transitoria.

6. Las retribuciones básicas, estarán compuestas por el salario base, complemento de especialidad profesional, más los complementos o pluses aplicables en relación a las actividades desempeñadas.

a) Salario base.

El salario base es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida, en función del Grupo y especialidad profesional en que se encuadre el personal. Representa la retribución correspondiente a la competencia básica de la persona trabajadora puesta a disposición de la empresa, esto es, a los conocimientos y habilidades acreditados disponibles por la organización durante el tiempo establecido de trabajo.

Su cuantía es la que figura en el anexo IV de Tablas Salariales.

b) Complemento de especialidad profesional.

Retribuye el puesto de trabajo que se desempeña o el nivel que en su caso haya sido consolidado por experiencia y bagaje anterior.

Se trata de un complemento salarial de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados. La cuantía será la establecida para el puesto en concreto, por lo que no tendrá carácter consolidable, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente.

Se trata de un concepto retributivo, vinculado directamente al puesto de trabajo e independiente de la persona que lo desempeñe. Es un concepto genérico pues todos los puestos de trabajo tienen complemento de puesto de trabajo que con la misma cuantía para cada nivel y se actualizará conforme a la subida recogida en la Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en relación con los Presupuestos Generales del Estado

Su cuantía es la que figura en el anexo IV.

c) Pluses, que se desarrollan a continuación y para las especialidades indicadas en el Anexo.

Los mismos no serán consolidables y la cuantía será la establecida en el correspondiente anexo del presente convenio.

Los complementos o pluses que tengan fijada cuantía mensual, en los supuestos de prestación de servicios por tiempo inferior al mes, percibirán el correspondiente complemento o plus en cuantía diaria a razón de la previa cuantía mensual dividida por 21 días en caso de periodo de prevención, y dividida por 15 días en caso de periodo de extinción, todo ello respecto del personal de prevención y extinción de incendios. Para el resto de personal la cuantía diaria del plus mensual resultará de dividir la cuantía mensual entre 21 días.

Artículo 78. Pagas extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá dos pagas extraordinarias con carácter semestral o, de no haber prestado servicios la integridad del semestre, la parte proporcional que corresponda.

Las pagas extraordinarias se abonarán el 15 de julio y el 20 de diciembre de cada año.

Las pagas extraordinarias se compondrán del salario base más la antigüedad incluyendo antigüedad consolidada y, en su caso, plus de compensación.

Artículo 79. Anticipos a cuenta

El pago de la nómina será puntual el último día laborable de cada mes. La empresa estará obligada a anticipar hasta el 90 por 100 del salario a la persona trabajadora que lo solicite antes del día 15 del mes en curso.

Artículo 80. Plus de nocturnidad

1. Las personas trabajadoras que en virtud de cuadrante de turnos realicen al menos el 50% de su jornada ordinaria diaria de trabajo en horario nocturno, de 22:00 horas a 06:00 horas, percibirán un plus por la cuantía fijada en el anexo IV.

2. No obstante lo anterior, a aquellas personas trabajadoras que ordinariamente no tengan fijada una jornada que se extienda más allá de las 22:00 horas, este plus no les será de aplicación, ya que, si el desempeño de tareas se realizase más allá de su jornada ordinaria, percibirán por dicho exceso las horas extras que correspondan conforme al artículo 96.

Artículo 81. Plus de turnicidad

1. Las personas trabajadoras que realicen su jornada en un sistema de trabajo a turnos rotatorios dentro de 24 horas de su día de trabajo percibirán un plus por la cuantía fijada en el Anexo IV.

2. Este plus, respecto del personal que lo percibe durante los 12 meses del año, lo tiene incluido en el complemento de especialidad profesional.

Artículo 82. Plus activación, localización y movilización

1. Retribuye la activación, localización y movilización de la persona trabajadora, fuera de su periodo de trabajo efectivo, que podrá conllevar la incorporación al puesto de trabajo o lugar concreto determinado.

La realización de este sistema de activación, localización y movilización será de prestación obligatoria para las personas trabajadoras del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales.

El importe a abonar a la persona trabajadora que se encuentre en este régimen será de 250 euros/mes según lo establecido en el anexo IV del presente convenio.

Artículo 83. Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad

1. Este plus retribuirá las situaciones peligrosidad, penosidad y toxicidad a las que esté sujeta la persona trabajadora.

Por toxicidad se entenderá aquellas tareas relacionadas con la utilización o manipulación de sustancias que pueden suponer un riesgo excepcional para la salud de la persona trabajadora.

Por penosidad, se entenderá la realización del trabajo en circunstancias excepcionales, por cuanto conlleva actividades que suponen un constante esfuerzo y son indudablemente dificultosas.

Por peligrosidad, se entenderá la existencia de un riesgo adicional debido a la inseguridad de su desempeño ante un eventual ataque o daño.

2. Se estará a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo en concreto para su percepción. En cuyo caso se percibirá la cuantía establecida en el anexo IV.

3. Este plus, respecto del personal que lo percibe durante los 12 meses del año, lo tiene incluido en el complemento de especialidad profesional.

Artículo 84. Plus aerotransportado

1. Las personas trabajadoras que presten servicios en un medio aéreo del dispositivo de extinción de incendios forestales como medio específico, habitual y prioritario de

transporte, percibirán un plus por la cuantía fijada en el anexo IV, siempre que estén activados para tareas de extinción de incendios forestales, con independencia que se encuentre el medio aéreo disponible o no.

Cuando se activen para otras contingencias, que no sean incendios forestales, este plus se percibirá cuando el transporte se realice por vía aerotransportada.

Este plus no será percibido cuando las unidades helitransportadas tengan turno de disponibilidad invernal.

2. Será satisfecho los meses en que efectivamente se produzca esta situación, prorrateándose por días aquellos períodos en los que no se desempeñen dichas funciones durante el mes completo.

Artículo 85. Plus de maquinaria ligera

1. Debido a la mayor especialización que comporta su manejo, las personas trabajadoras del dispositivo de extinción y prevención de incendios forestales, que tengan asignada maquinaria ligera (motosierra, desbrozadora o podadora de altura) en las tareas de prevención de incendios percibirá un plus por uso efectivo de la maquinaria, con independencia del número de horas empleado y de que se halle bajo una reducción de jornada por cuidado de un menor, a razón de 18 €/día.

El pago se llevará a cabo a mes vencido una vez comprobada la cantidad a abonar.

2. Las personas trabajadoras que operen maquinaria ligera serán designadas por la empresa de conformidad con el artículo 3.4 del RD 1215/1997. En caso de que el número de personas trabajadoras designadas por la empresa sea superior al de las máquinas a disposición del equipo humano, la empresa garantizará un manejo rotatorio de la maquinaria entre dichas personas trabajadoras. En la designación siempre tendrán prioridad todas las especialidades profesionales sobre las de Bombero Forestal Conductor y Bombero Forestal Jefe de Unidad.

- Los bomberos forestales conductores, o cualquier otra persona trabajadora necesaria por no haber suficientes conductores, que conduzca un equipo de trabajo móvil automotor, en ningún caso emplearán maquinaria ligera durante la jornada laboral en la que conduzcan equipos de trabajo móviles automotores; sin embargo, sí la podrán emplear durante la jornada laboral en la que no conduzcan esos equipos de trabajo móviles automotores (vehículos vtt, camiones autobombas, etc.). En todo caso, los bomberos forestales conductores que actúen como operadores de

maquinaria ligera deberán cumplir los requisitos fijados en el párrafo anterior, no afectando a su retribución salarial de bombero forestal conductor. Los bomberos forestales conductores tendrán preferencia para ser asignados con maquinaria ligera sobre los bomberos forestales de jefes de unidad, así como también rotarán entre los bomberos forestales conductores, en caso de haber más conductores que vehículos.

- Los bomberos forestales jefes de unidad podrán emplear maquinaria ligera, si existe más de un bombero forestal jefe de unidad en la obra que ejerza de manera efectiva esa función de jefe de unidad y recurso preventivo, y siempre que no existan otras personas trabajadoras que reúnan los criterios dichos en el primer párrafo de este punto 2 para actuar como operadores del equipo. Igualmente, en todo caso, los bomberos forestales jefes de unidad que actúen como operadores de maquinaria ligera deberán cumplir los requisitos fijados en el primer párrafo de este punto 2 y en ningún momento podrán hacer funciones de jefe de unidad ni de recurso preventivo. No afectando a su retribución salarial de jefe de unidad. En todo caso, los bomberos forestales jefes de unidad, aunque no empleen maquinaria ligera, sí que podrán realizar el resto de las funciones que pueden realizar los operadores de estos equipos de trabajo (reparación, conservación, etc.) siempre y cuando cumplan los requisitos fijados en el primer párrafo de este punto 2.

En todo caso, al hablar de "operador" se ha de entender la definición dada en el artículo 2.e) del RD 1215/1997. En todo caso, al hablar de "empleo" se ha de entender las operaciones que implican utilizar el equipo de trabajo (máquina, vehículo, etc.) puesto en marcha con fines productivos (corte con motosierra, conducción de vehículo, etc.).

3. La percepción del presente complemento no comportará la consolidación de dicho complemento durante los períodos de tiempo en que las personas trabajadoras no hicieran uso de estos equipos de trabajo.

4. Cuando la empresa organice actividades formativas, los operadores de maquinaria ligera que hayan percibido el plus cualquiera de las tres jornadas hábiles previas, recibirán el plus de maquinaria ligera.

Artículo 86. Plus de maquinaria ligera en extinción

1. En las tareas de extinción de incendios forestales cada brigada terrestre, brigada helitransportada y autobomba- retén, dispondrá de un bombero forestal designado por la empresa de conformidad con el artículo 3.4 del RD 1215/1997, debido a la mayor especialización que comporta su manejo para la maquinaria que tenga asignada (motosierra, desbrozadora o podadora de altura) y se garantizará una asignación rotatoria

mensual entre todas las personas trabajadoras designadas. Percibirá por ello un plus de 100 €/mes en concepto de todo el uso que se dé durante ese mes a dicha maquinaria ligera.

2. En el caso de tener que sustituir a la persona trabajadora asignada, su sustituta percibirá 18 € por cada día de trabajo efectivo a tenor de lo establecido en el apartado anterior, utilice la maquinaria o no.

El pago se llevará a cabo a mes vencido una vez comprobada la cantidad a abonar.

Artículo 87. Plus maquinaria pesada

Las personas trabajadoras que presten servicios en el dispositivo de extinción de incendios forestales y tengan asignadas tareas de guiado de maquinaria pesada durante labores de contingencia percibirán un plus mensual por la cuantía fijada en el anexo IV.

En caso de designar para labores de guiado maquinaria pesada en contingencias a personas trabajadoras previamente habilitadas para ello, se cobrará el plus de maquinaria mensual durante ese mes independientemente de los días activados.

Artículo 88. Plus festivo trabajado

Las personas trabajadoras que presten servicios durante un festivo percibirán un plus por la cuantía fijada en el anexo IV. Dicha cuantía se percibirá con independencia de la jornada realizada en dicho festivo.

Artículo 89. Plus disponibilidad invernal.

Se establece un plus invernal para el personal del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales, que retribuya la disponibilidad para la realización de trabajos durante el período comprendido fuera del período de peligro alto/extremo, en atención a las condiciones meteorológicas generalmente más adversas que se registren en ese período.

Únicamente las personas en situación de guardia invernal, atendiendo a la especial disponibilidad para acudir al servicio e inmediata posibilidad de salida para un primer despliegue, limitada a 90 minutos y por tal situación de disponibilidad, tanto presencial como no presencial, percibirán durante los festivos señalados dentro de dicho periodo de guardia invernal el plus festivo conforme el artículo 88.

Dicho plus se devengará durante el período asignado para ello según lo establecido en el anexo IV.

Artículo 90. Plus de autobomba.

Este plus se establece para la especialidad de bombero forestal conductor cuando conduzcan vehículos autobombas. Será satisfecho los meses en que efectivamente se trabaje en dichos vehículos a tenor del valor establecido en el anexo IV, prorrateándose por días aquellos períodos en los que no desempeñen dichas funciones durante el mes completo.

Artículo 91. Plus de Instructor

1. Instructor es aquella persona trabajadora de cualquier especialidad que por su grado de especialización y acreditación ha sido designada expresamente por la empresa para realizar formación interna de determinada materia, generalmente relacionada con su especialidad.

2. Los días que dicha persona trabajadora realice labores de Instructor se retribuirá en la cuantía establecida en el anexo IV. Queda excluido de dicho plus las actividades de entrenamiento y formación teórico-práctica y funciones propias de la responsabilidad de su especialidad.

Artículo 92. Plus de especial desempeño

Aquellas personas trabajadoras a las que, en virtud de determinados requisitos técnicos para el desempeño de esas funciones, les sean asignadas determinadas tareas, verán retribuidas las mismas acorde con lo establecido en el anexo IV. Si dicha asignación se realizase esporádicamente, se retribuirá proporcionalmente.

Artículo 93. Plus de producción estival

Con el objeto de poder compensar la pérdida adquisitiva derivada de la no activación de unidades de extinción durante la época completa de peligro alto y extremo (es decir, menos de 122 días), se establece un plus de producción estival que se retribuirá conforme a lo establecido en el anexo IV, por cada jornada efectiva de trabajo en prevención que se lleve a cabo en ese periodo.

Artículo 94. Plus desplazamiento y tiempo invertido

1. Aquellas personas trabajadoras que ostenten las especialidades profesionales bombero forestal vigilante, bombero especialista de aeródromo y bomberos operadores de gestión de aeródromo, percibirán los conceptos retributivos que se desarrollan a continuación,

siempre que no coincida el punto de encuentro con el centro de trabajo:

a) Plus de desplazamiento, este se percibirá para retribuir el acceso con vehículo particular, el kilometraje y la dificultad del acceso desde el punto de encuentro al centro de trabajo para las especialidades profesionales detalladas anteriormente.

b) Y un plus de tiempo invertido para compensar el mayor tiempo invertido en acceder desde el punto de encuentro a su centro de trabajo para las especialidades profesionales detalladas anteriormente.

2. Igualmente la especialidad profesional de bombero forestal técnico helitransportado y bombero operador de consola y bombero coordinador de medios aéreos, percibirán el plus de tiempo invertido como consecuencia de la prestación de servicios en dos centros de trabajo en distinta localidad cuya cuantía será la prefijada en el correspondiente anexo.

3. Aquellas otras especialidades profesionales no contempladas en este artículo que hubieran venido cobrando el plus de desplazamiento se quedarán con un complemento a extinguir.

Artículo 95. Complementos a extinguir

1. Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo, al momento de la entrada en vigor del presente convenio, los pluses A, B, C y D relativos a desplazamiento y mayor tiempo invertido previstos en el III convenio colectivo de empresas adjudicatarias de los servicios de extinción y prevención de incendios y CIV de desarrollo (bombero operador de centros de coordinación de urgencias y contingencias en Centro Operativo Provincial/ Centro Operativo Regional y bombero operador de gestión de aeródromo (emisorista) seguirán devengándolo, si bien como complemento a extinguir, cesando en su percibo en el momento en que dejaran de desempeñar la especialidad que dio origen al percibo de dicho plus.

2. Igualmente los bomberos vigilante forestal que, al momento de la entrada en vigor del presente convenio, viniera percibiendo diferencia salarial como vigilante forestal permanente (71,25€/mes x 12 meses) del III convenio colectivo de empresas adjudicatarias de los servicios de extinción y prevención de incendios, seguirán devengando dicha diferencia, si bien como complemento a extinguir, cesando en su percibo en el momento en que dejaran de desempeñar la especialidad que dio origen al percibo de dicho plus.

3. Igualmente los bomberos forestal conductor (antiguo conductor vtt; conductor

autobomba+vtt consolidado y vigilante forestal móvil+vtt consolidado del III convenio colectivo de empresas adjudicatarias de los servicios de extinción y prevención de incendios) que al momento de la entrada en vigor del presente pacto, viniera percibiendo el antiguo de complemento conductor vtt (del artículo 63 cuya cuantía es de 159,35 € para los conductores vtt, y de 161,81 € para para el resto) seguirán devengándolo, si bien como complemento a extinguir, en los meses de prevención, y en su caso, la parte proporcional, cesando en su percibo en el momento en que dejaran de desempeñar la especialidad que dio origen al percibo de dicho plus.

Por su parte, el bombero forestal conductor (antiguo conductor de autobomba de guardia permanente, del III convenio colectivo de empresas adjudicatarias de los servicios de extinción y prevención de incendios) que al momento de la entrada en vigor del presente pacto, viniera percibiendo el antiguo de complemento de guardia permanente cuya cuantía es de 195,65 €, seguirán devengándolo, si bien como complemento a extinguir, durante todo el año, cuando actúe como medio de extinción, cesando en su percibo en el momento en que dejaran de desempeñar la especialidad que dio origen al percibo de dicho plus.

4. Los complementos comprendidos en los apartados anteriores en ningún caso serán compensables ni absorbibles con futuras mejoras o subidas, siendo revalorizarle en los mismos porcentajes que el resto de los conceptos establecidos en el convenio colectivo.

Artículo 96. Horas extraordinarias

1. Se entenderá por horas extraordinarias aquéllas que excedan de la jornada ordinaria diaria de la persona trabajadora.
2. Las personas trabajadoras del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales que realicen horas extraordinarias por razones de servicio podrán optar por la compensación en descanso a razón de 2 horas de descanso por hora extraordinaria trabajada durante la activación de contingencias y/o extinción de incendios forestales y a razón de 1,75 horas de descanso en el resto de los supuestos. La compensación en descanso lo será fuera del período de activación en contingencia y/o tareas de extinción de incendios. En los supuestos de Unidades o servicios activados todo el año, dicha compensación en descanso deberá ejercitarse fuera del período alto o extremo.
3. Para el resto de la plantilla, cabrá la compensación en tiempo de descanso a razón de 1,75 hora de descanso por hora extra realizada y/o su compensación económica a elección de la persona trabajadora.
4. En el supuesto de compensación económica, se percibirá la cuantía fijada en el anexo IV.

Artículo 97. Dietas y desplazamientos

1. La empresa, cuando por razones del servicio, encomiende a la persona trabajadora tareas fuera de su centro de trabajo habitual que supongan la pernocta fuera del municipio, así como su mantención, garantizará y organizará la misma (alojamiento, comida y cena).
2. Cuando la empresa no pueda garantizar y organizar dicha manutención, abonará a la persona trabajadora por dieta completa (alojamiento, comida y cena) hasta un máximo de 100 euros/día, debiendo justificar documentalmente la persona trabajadora los gastos originados por la misma. Estas dietas (siempre que las mismas sean autorizadas y justificadas documentalmente) serán retribuidas a mes vencido.
3. Cuando la persona trabajadora no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir hasta un máximo de 17 euros en concepto de dieta por comida o cena. Debiendo justificar documentalmente la persona trabajadora los gastos originados por dicha dieta.
4. La persona trabajadora no deberá adelantar por dichos conceptos más del 20% de su salario mensual neto.
5. Para el personal del servicio operativo de prevención y extinción de incendios forestales, la empresa garantizará el avituallamiento en labores de contingencia según lo establecido en los procedimientos del servicio.
6. A estos efectos, para el personal técnico del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales (grupos I a V) se entenderá como centro de trabajo habitual aquél en el que la persona trabajadora preste servicios con habitualidad y continuidad, estando incluido en tal supuesto las personas trabajadoras que por sus especificidades deben cambiar de centro de trabajo y de ubicación de forma periódica, manteniendo un centro de trabajo en periodo de prevención y un centro de trabajo distinto en periodo de extinción.

Artículo 98. Compensación por razones de servicio fuera de Castilla- La Mancha

En caso de que los desplazamientos fueren debidos a la necesidad de participar en labores de extinción de incendios o de contingencia acaecidos en una Comunidad autónoma distinta de la de prestación de servicios, las personas trabajadoras afectadas tendrán derecho, adicionalmente y a su elección, al disfrute, en período de prevención, de dos días de descanso por cada día trabajado o a la percepción de una compensación económica de cuantía equivalente al cincuenta por ciento del salario base/día.

Artículo 99. Antigüedad

1. Las personas trabajadoras de la empresa generarán por cada tres años (entendiéndolo como año natural con independencia de la fecha de entrada en Geacam S.A.) un complemento de antigüedad, que se retribuirá el 1 de enero del cuarto año, sin límite de trienios.

La nueva retribución del complemento de antigüedad que ahora se regula de forma unificada, se aplicará a todas las personas trabajadoras ingresadas en la empresa a partir de 01/01/2022, así como a todas aquellas personas trabajadoras que a dicha fecha no hayan alcanzado 3 años de prestación de servicios.

Para las personas trabajadoras que ya vinieran percibiendo, a fecha 01/01/2022, el complemento de antigüedad, con un mínimo de 1 trienio, les será de aplicación el sistema previsto en la correspondiente disposición transitoria de este convenio, cuyo objeto no es otro que adecuar una posible compensación de los efectos derivados de la unificación normativa de dicho concepto retributivo para el conjunto de la plantilla, teniendo en consideración la disparidad y diferencias de las normas aplicables hasta la fecha.

Para aquellas personas trabajadoras a las que , a efectos retributivos de la antigüedad, se les venía haciendo de aplicación el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, se les reconocerá el concepto de antigüedad consolidada cuando hubieran generado el último trienio en el convenio precedente, comenzando en ese momento a generar trienios conforme al I Convenio de Geacam S.A. en atención a lo dispuesto al respecto en la disposición transitoria.

Para el personal afecto, a efectos retributivos de la antigüedad, hasta la aplicación de este convenio, al III convenio colectivo de las empresas adjudicatarias de los servicios de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla La Mancha, la antigüedad consolidada será la anterior a la generación del primer trienio íntegro en este convenio de empresa.

2. Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de abono del complemento de antigüedad en la empresa, se tendrá en cuenta el inicio de la prestación de servicios en la misma, con independencia del tipo de contrato utilizado, siempre y cuando no se haya producido interrupción en dicha relación laboral, y sin perjuicio de lo dispuesto en materia de concatenación de contratos en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Todas las personas trabajadoras de la empresa, percibirán por complemento de antigüedad desde el 1 de enero del año en que se genere el trienio, con un valor equivalente al 3,5% del salario base establecido en el anexo IV de este convenio.

4. Si se produjera la interrupción de la prestación de servicios, por alguno de los motivos que a continuación se detallan, se tendrán en cuenta las siguientes reglas, a efectos de cómputo de trienios:

- En caso de interrupción por excedencia voluntaria y mejorada, el período transcurrido no será computable a efectos de abono en los trienios de la persona trabajadora.
- En caso de interrupción por excedencia especial y excedencia forzosa, el periodo de suspensión será computable a efectos de abono en los trienios de la persona trabajadora.

Artículo 100. Cómputo de antigüedad

A los efectos de lo prevenido en el artículo anterior, en relación con la antigüedad de las personas trabajadoras adscritas al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales acreditada con anterioridad a la adquisición de la condición de fijo, cada campaña trabajada computará como un año natural.

Artículo 101. Cese y finiquito

1. Las personas trabajadoras que cesen voluntariamente en la empresa, deberán ponerlo en conocimiento de esta por escrito, con una antelación mínima quince días naturales para el personal de los grupos profesionales I a V y diez días naturales para el resto del personal.

La persona trabajadora que no preavise su marcha en el plazo previsto perderá el derecho a la cantidad equivalente al salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido, deduciéndose de la liquidación final.

2. Toda comunicación de cese o preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito según modelo oficial, y serán notificados a la representación legal de los trabajadores (salvo ceses motivados por no superación del período de prueba, bajas voluntarias y fin de contrato). La persona trabajadora podrá ser asistida por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO XV. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 102. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1) Las faltas de puntualidad, sin motivos justificados, siempre que el retraso oscile entre 5 y 30 minutos.
- 2) La no comunicación, con 24 horas de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de dicha comunicación.
- 3) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa justificada para ello y/o sin comunicarlo al superior inmediato.
- 4) La personación en el punto de encuentro superado el tiempo de respuesta máximo en cada caso, desde que es localizado, cuando se requieran sus servicios por razones de contingencia, en caso de activación y movilización.
- 5) El descuido y negligencia en la conservación del material de trabajo, siempre que el daño producido no supere los 2.000 €. De superarse dicho importe se consideraría falta grave.
- 6) La no comunicación a la empresa de los partes de baja, confirmación o alta, en los plazos legalmente establecidos.
- 7) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en herramientas, vehículos y útiles a su cargo. Si de dicha falta de comunicación se derivasen perjuicios notorios para la empresa o las personas trabajadoras, se considerará falta grave.
- 8) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a los compañeros, superiores o subordinados.

Artículo 103. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1) Las faltas de puntualidad, sin motivos justificados, siempre que el retraso supere los 30

minutos. Si las faltas de puntualidad acumuladas en un mes excedieran de 40 minutos se considerará también falta grave.

2) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a seguridad y salud laboral.

3) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

4) La falta de respeto del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras, incluidas las ofensas.

5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

6) La utilización de las prendas de trabajo, vehículos o herramientas fuera de la jornada laboral, salvo que se disponga de autorización expresa para ello.

7) La negativa injustificada de la persona trabajadora a someterse a los controles, pruebas físicas y reconocimientos médicos exigidos legal o convencionalmente.

8) El incumplimiento de las obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

9) La imprudencia de la persona trabajadora, cuando implique riesgo de accidente leve o moderado para el mismo o sus compañeros.

10) La superación del tiempo concedido durante la jornada laboral para permisos retribuidos sin causa justificada.

11) La inasistencia a la llamada de la empresa, para realizar un servicio de urgente necesidad, cuando no exista causa justificada para negarse a ello, si dicha inasistencia se produce por primera vez dentro del año natural, o cuando se requieran sus servicios por razones de contingencia, en caso de activación y movilización.

Artículo 104. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1) Las faltas de puntualidad injustificadas que excedan los límites fijados en los artículos anteriores.

- 2) La inasistencia al trabajo durante más de dos días al mes sin causa que lo justifique.
- 3) La segunda o más inasistencias a la llamada de la empresa, para realizar un servicio de urgente necesidad, cuando no exista causa justificada para negarse a ello, o cuando se requieran sus servicios por razones de contingencia, en caso de activación y movilización.
- 4) Causar desperfectos intencionados o sustraer material, vehículos, documentación, herramientas o cualquier activo de la empresa.
- 5) La asistencia al trabajo bajo los efectos de alcohol o sustancias psicotrópicas, y/o su consumo durante la jornada laboral.
- 6) Los malos tratos de palabra u obra a superiores, compañeros o subordinados.
- 7) El acoso sexual, máxime cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un superior o una superiora a personas subordinadas laboralmente.
- 8) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado.
- 9) El incumplimiento de las obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos, cuando suponga riesgo grave o muy grave para su integridad física o la de sus compañeros.
- 10) La imprudencia de la persona trabajadora, cuando implique riesgo de accidente grave o muy grave para ella misma, o sus compañeros.
- 11) La desobediencia a los superiores en las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a seguridad y salud laboral si implican quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio material para la empresa.
- 12) La transgresión de la buena fe contractual, el abuso de confianza y la deslealtad: entre otros, la simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente; la simulación de la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella o el disfrute de excedencias o permisos para un objeto distinto del solicitado.

Artículo 105. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, que en cualquier caso se comunicarán por escrito, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo por un día.

- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.
 - Traslado forzoso.
 - Despido.

2. Las sanciones a las personas trabajadoras por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores.

3. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario contradictorio para que el afectado pueda formular por escrito ante la empresa, en un plazo de cinco días naturales contados a partir del día siguiente al de su notificación, las alegaciones oportunas o aportar la documentación que considere conveniente a su defensa. Además, en el caso de ostentar la condición de representante de los trabajadores, su iniciación se comunicará a los restantes representantes.

4. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y, las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en todo caso a los seis meses desde su comisión, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Actuación en defensa y protección del medio ambiente

1. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran necesario que las empresas 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 de las personas trabajadoras y sus representantes, sindicales y unitarios, así como los representantes de la empresa deben adoptar una

actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, adecuadamente y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

2. Para el logro de los fines mencionados en el número anterior, ambas partes consideran fundamental la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

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

3. Los objetivos citados deben ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la dirección de la empresa como de los representantes de los trabajadores.

Segunda. Asistencia jurídica

La empresa garantizará la asistencia jurídica que precisen las personas trabajadoras cuando, por el desempeño de la actividad laboral, se viesen incurso en reclamaciones judiciales formuladas por terceros perjudicados.

Cuando pueda verse implicado más de una persona trabajadora, se garantizará que dicha asistencia jurídica pueda ser individualizada en el supuesto de que pueda existir conflicto de interés en la estrategia de defensa.

Tercera. Antiguo complemento del artículo 63 III Convenio colectivo para el personal de las empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha con categoría de retén/capataz.

El complemento fijado en el artículo 63 del anterior III convenio colectivo de empresas adjudicatarias de servicios para la prevención y extinción de incendios, y que las personas

trabajadoras con la anterior categoría profesional de responsable de retén/capataz venían devengando en función de las distintas resoluciones judiciales al efecto de su percibo o de los acuerdos alcanzados con la empresa en cumplimientos de tales resoluciones judiciales por importe de 204,91 €, una vez entre en vigor el texto del presente convenio colectivo quedará expresamente agotado en su devengo y cobro, al quedar subsumidos dicho complemento antes percibido en las nuevas partidas salariales recogidas en el anexo IV de este convenio colectivo.

Cuarta. Jornada

El régimen de jornada general de lunes a viernes podrá ser objeto de negociación en aras de reducir los días de trabajo a la semana, pasando de 5 a 4, generalmente de lunes a jueves, con reducción o no de la jornada en cómputo semanal, siendo en todo caso necesaria, o no, una nueva distribución de la jornada, con posible incremento de la jornada ordinaria diaria para la consecución de tal ajuste.

Por ambas partes, considerando que dicha iniciativa pudiera ser de especial interés para la persona trabajadora, al incrementar el tiempo de descanso disponible, por lo que conlleva en cuanto a ocio y vida familiar, y para la empresa, en tanto pueda repercutir en un aumento de productividad y reducción de costes, podrá ser objeto de estudio la implantación del régimen de jornada de 4 días a la semana en aquellos centros de trabajo, unidades o servicios que se pacten, llevando a cabo un periodo de prueba por el tiempo que se acuerde, con el objeto de poder comprobar el nivel de satisfacción y cumplimiento de objetivos por ambas partes. Se tendrá en consideración la disponibilidad de las personas trabajadoras para su implantación.

En el supuesto de que dicho sistema de jornada sea aceptado por ambas partes, podrá procederse a su implantación definitiva, total o parcial, sin que ello suponga la modificación del sistema de jornada pactado en el presente convenio colectivo, dado que el mismo queda abierto a esta posibilidad. Lo dispuesto en la presente disposición debe ser objeto de negociación y acuerdo en el seno de la comisión negociadora al objeto de modificar sobre este particular el convenio colectivo.

Quinta. Personal de prevención y extinción de incendios y otras contingencias. Posibilidad de implantación futura del sistema de turnos 2-2-2.

Si durante el periodo de vigencia del presente acuerdo la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha decidiera introducir un nuevo sistema de turnos de trabajo con tres turnos por unidad (turno 2/2/2) se introducirían los siguientes cambios en la regulación

de la jornada de trabajo en incendios, la regulación de la activación, localización y movilización y en los cambios de turno.

El cambio podrá ser gradual hasta la completa implantación, manteniendo las unidades el turno 2/2/3 en el proceso de transición que establecerá la Administración.

A tal fin, y con carácter previo a tal implantación, la Comisión Negociadora se reunirá para tratar y pactar asuntos no previstos en esta Disposición, o situaciones sobrevenidas.

1) Jornada de trabajo para las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales: período de extinción

El horario de trabajo y la duración de la jornada durante el período de extinción se acomodará a las exigencias del servicio de acuerdo con los niveles de riesgo, y deberá respetar los siguientes límites:

1. Tiempo de trabajo en incendio. Se considera trabajo en incendio el tiempo dedicado a las labores de extinción, estabilización y control de incendios forestales, que se inicia con la llegada de la unidad al lugar de intervención (aquel en el que el equipo de intervención inicia las labores de extinción), o en el caso de las Bifor desde que toman tierra y finaliza con su retirada del mismo. El tiempo que la persona trabajadora permanezca en el área de espera hasta su partida al incendio no se considerará tiempo de trabajo en incendio, pero si contabilizará como jornada ordinaria. Ninguna persona trabajadora podrá realizar trabajos de extinción en incendio durante más de 12 horas continuadas.

2. Jornada máxima continuada. Dentro del turno de trabajo en el que se tenga asignado servicio, y coincidiendo con el tiempo de disponibilidad, el personal del dispositivo podrá realizar un máximo de 22 horas de trabajo continuado dentro de su periodo de disponibilidad, respetando en todo caso el tiempo máximo de trabajo en incendio del punto anterior. En el caso de técnicos de brigada helitransportada, técnicos de logística y unidad de medios, técnicos Unap, técnicos de formación, técnicos y operarios de telecomunicaciones y coordinadores de prevención y extinción, la jornada máxima continuada se incrementará a 23 horas.

3. Tiempo de descanso. El tiempo mínimo de descanso entre jornadas será de 12 horas ininterrumpidas, comenzando en el momento en que la persona trabajadora llega a su punto de encuentro, o al lugar habilitado para su descanso en el supuesto de que por razones productivas u organizativas no resulte viable el regreso a su punto de encuentro. Durante el periodo de disponibilidad se estará a lo establecido en el apartado 5 de esta disposición. Las llamadas en el periodo de descanso,

para comunicar cualquier cuestión, serán efectuadas durante la última hora de este descanso. En los incendios declarados grado D o E según la directriz técnica sobre organización y operatividad del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales, el tiempo mínimo de descanso se podrá reducir a 10 horas, compensando la diferencia de 2 horas.

4. Comienzo de la jornada laboral de las unidades de intervención. La jornada laboral comenzará y finalizará en el punto de encuentro. Cuando por razones productivas u organizativas, los lugares de descanso del trabajador hayan sido impuestos por la empresa, la jornada laboral finalizará al llegar al referido lugar de descanso y comenzará la siguiente una vez transcurridas 12 o 10 horas de descanso continuadas, conforme a la casuística del apartado 3.

5. Para todas aquellas unidades de intervención activadas o puestos funcionales que desempeñen una función del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales (salvo las patrullas nocturnas), los turnos de trabajo se basarán en un modelo 2/2/2 y serán los establecidos en el anexo correspondiente, que constará de dos días alternos de trabajo efectivo con guardia presencial y disponibilidad absoluta, seguidos de dos días de Guardia no presencial y disponibilidad absoluta sin trabajo efectivo y finalmente de dos días de descanso sin posibilidad de movilización, comenzando la guardia de dichos turnos a las 00:00 horas. Durante los turnos que acumulen 48 o 96 horas de disponibilidad absoluta (dos o cuatro días de trabajo efectivo), los límites de tiempo serán de 12 horas de tiempo de trabajo en extinción y 22 horas de jornada máxima continuada (23 en los casos especificados en el punto 2., pudiendo ser movilizado cuantas veces sea necesario durante el periodo de disponibilidad absoluta, sin necesidad de proceder a un descanso de 12 horas. Durante el turno de dos o cuatro días de disponibilidad absoluta, habiendo consumido parte de las 12 horas de extinción la empresa podrá determinar si se produce un descanso de 12 horas para así volver a disponer de 12 horas de tiempo de trabajo en incendio de forma completa. Cuando se produzca esta orden de descanso de 12 o 10 horas dependiendo del grado del incendio, esta orden se mantendrá a pesar de que salga una contingencia dentro del despacho automático en ese periodo de descanso.

En el caso de desplazamientos de larga duración a contingencias fuera de la Comunidad Autónoma o del País, el turno de descanso de dos días podrá ser eliminado de forma excepcional para evitar el retorno a los centros de trabajo habituales. En estos casos, para garantizar el descanso de las unidades, se limita el número máximo de periodos de trabajo consecutivos a 4, debiendo en tal caso establecer un descanso continuado de 24 horas al finalizar este periodo máximo.

6. El turno de trabajo de las patrullas nocturnas será de 7 días de trabajo y 7 días de

descanso, que no podrán realizar horas extraordinarias.

7. El turno de trabajo de los operadores de centro de coordinación Centro Operativo Provincial será de 6/4 (6 días de trabajo, 4 días de descanso) según cuadrante organizativo. El turno de los operadores de centro de coordinación Centro Operativo Regional será 5-5-2-2.

8. La jornada de trabajo de los bomberos forestales vigilantes, operadores de gestión de aeródromo y especialistas de aeródromo se iniciará y finalizará en sus respectivos puntos de vigilancia y aeródromos. El tiempo invertido por este personal desde el punto de encuentro, le será retribuido de conformidad a lo establecido en el anexo correspondiente. Y en función del kilometraje y del estado de acceso a los puntos de vigilancia fija se estará a lo establecido en el anexo correspondiente.

9. En caso de llevar a cabo el cambio de modelo de turnos se mantendrán los puntos de encuentro.

10. A los conductores que, por necesidades del servicio, deban realizar algún desplazamiento fuera de la jornada habitual de trabajo, el tiempo empleado en el mismo les será retribuido como tiempo extraordinario.

11. Durante el período de extinción no se realizarán trabajos selvícolas que estén incluidos dentro de las Encomiendas de tratamientos de selvicultura preventiva en la campaña de defensa contra incendios forestales en Castilla- La Mancha (salvo causa excepcional por motivos de contingencia debidamente justificada), planificándose la jornada laboral con el desarrollo de actividades de vigilancia, formación teórico-práctica, preparación física y mantenimiento de infraestructuras de incendios forestales y bases del servicio.

El mantenimiento de infraestructuras de incendios forestales comprende: limpieza general de la base a la que pertenece la unidad, limpieza de vegetación de los alrededores de la base, pequeños arreglos de caminos y pistas forestales que impidan o limiten el acceso de las unidades de Intervención, limpieza de fuentes, pasos y puntos de agua, roza, poda o corta de matorral o arbolado que impida o limite el acceso de las unidades de intervención o que supongan riesgos para infraestructuras.

La Administración elevará una planificación de mantenimiento de infraestructuras a Geacam S.A. para que la empresa de traslado a las unidades de las actuaciones a llevar a cabo.

12. Durante el período de extinción la jornada laboral se planificará del siguiente modo:

Las indicadas en los Procedimientos en vigor establecidos por la Administración, pudiendo acomodar la jornada laboral durante el periodo de extinción al horario solar.

Durante el tiempo de baja actividad en base (entendiendo por esta comida, tiempos de descanso, formación teórica, mantenimiento y limpieza de base que no implique el uso del equipo de protección individual), las personas trabajadoras podrán hacer uso de los pantalones desmontables o de deporte, camiseta y zapatillas de deporte. Durante los traslados y en los puntos de encuentro el personal deberá usar el pantalón ignífugo, camiseta y botas.

13. Todas las unidades dispondrán de una pausa por comida de una hora en lugares adecuados, salvo que medie contingencia que lo impida.

14. Como medida excepcional, cuando las horas obligatorias de descanso tras la intervención en un incendio coincidan con la jornada ordinaria diaria de la persona trabajadora, las mismas computarán como jornada efectiva de trabajo para su cómputo mensual.

2.) Activación, localización y movilización

Podrá establecerse una disponibilidad para dar cobertura a las necesidades del servicio cuando sea requerido por ello, siendo asignado a las personas trabajadoras a quienes se les exija la misma.

Personal adscrito al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales

1.- Dadas las características del trabajo a realizar, y con independencia del tipo de contrato al que esté sujeto, el personal adscrito a un turno estará a plena disposición y podrá ser movilizado, según el siguiente esquema y tipo de disponibilidad:

- Disponibilidad absoluta y/o en día de servicio (guardia presencial): Ante cualquier contingencia o incendio, la persona trabajadora podrá ser movilizada durante las cuarenta y ocho horas de los días que tenga asignado servicio, con inicio a las 00:00 horas del primer día de servicio y finalizando a las 24:00 del último día de servicio. La empresa avisará de la contingencia a la persona trabajadora al menos con 45 minutos de antelación a la hora que fije para su presencia en el punto de encuentro. Cuando el aviso se realice solicitando la incorporación dentro de esos 45 minutos, este tiempo de reacción será retribuido.

- Disponibilidad absoluta y/o en día de no servicio (guardia no presencial): Ante

cualquier contingencia o incendio, la persona trabajadora podrá ser movilizada durante las cuarenta y ocho horas de los días que tenga asignado servicio, con inicio a las 00:00 horas del primer día de servicio y finalizando a las 24:00 del último día de servicio. La empresa avisará de la contingencia a la persona trabajadora al menos con 90 minutos de antelación a la hora que fije para su presencia en el punto de encuentro. Cuando el aviso se realice solicitando la incorporación dentro de esos 90 minutos, este tiempo de reacción será retribuido.

- Localización y movilización en Día de Descanso: No se llevará a cabo movilización en día de descanso.

- Disponibilidad en caso de Reducción de Jornada: Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de reducción de jornada, no estará sujeta a disponibilidad alguna, dejando de percibir el plus correspondiente por ello. No obstante, la persona trabajadora podrá comunicar a la empresa su compromiso de disponibilidad, en cuyo caso, le serán de aplicación los apartados 1 y 2 de la presente disposición. En el supuesto que acontezca una contingencia durante la jornada laboral de una persona trabajadora con derecho a reducción de jornada, y la misma se prorrogue más allá de su jornada laboral, la persona trabajadora asume el compromiso de permanecer en la misma hasta el retorno de la Unidad al punto de encuentro.

Previo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras se podrá cambiar el horario de disponibilidad por otro.

2. A los efectos de cumplimiento de este artículo, todas las personas trabajadoras afectadas por esta cláusula deberán estar localizables en los días de disponibilidad absoluta (guardia presencial y guardia no presencial), a cuyo efecto habrán facilitado a la empresa, bien en el momento de su contratación, bien a posteriori, y por escrito uno o varios números de teléfono para su efectiva localización. Cualquier cambio de los teléfonos designados para la correcta localización deberá comunicarse a la empresa por escrito.

3. Esta localización y posibilidad de movilización será compensada económicamente, mediante el abono del plus de localización, activación y movilización.

4.- La mitad de las horas de trabajo presencial no ejecutadas hasta completar las 35 horas semanales, quedarán para una bolsa de horas extra de extinción de incendios con cómputo mensual. Las horas extra de extinción de incendios forestales finalmente ejecutadas se irán descontando de esta bolsa. Si no se llega a superar la bolsa de horas la persona trabajadora no tendrá que reingresar ni compensar estas horas. Si se supera esta bolsa de horas la persona trabajadora podrá acceder a su cobro o compensación conforme al artículo 96 de horas extra.

3) Cambios de turno y días de asuntos propios

Cambios de turno para el personal adscrito al operativo de extinción de incendios.

1. Los cambios de turno se efectuarán siempre en el ámbito provincial entre personas trabajadoras del mismo grupo profesional, misma especialidad profesional e idéntico contenido del puesto de trabajo.
2. Existirá un cambio de turno simple (de un día) al mes.
3. La solicitud del cambio de turno computará a ambos solicitantes del cambio de turno. De forma que, a fin de que ambas personas trabajadoras solicitantes presten el mismo número de días de servicio al mes, será preciso que la persona trabajadora A proceda a efectuar en el mismo mes el cambio de turno con la persona trabajadora B con la que instó inicialmente dicho cambio de turno.
- 4.- Las personas trabajadoras cursarán las solicitudes de cambio de turno, al menos, con 5 días de antelación a la fecha en que fuere a efectuarse el cambio, correspondiendo a la empresa verificar la concurrencia de los oportunos requisitos. El cambio de turno se entenderá concedido si la empresa no lo desestima en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas anteriores al inicio de su materialización.
- 5.- El límite máximo de personas que puede estar disfrutando de un cambio de turno al mismo tiempo, será del 50 % de los que componen la unidad, siempre que los cambios se produzcan con personal de otras unidades. No habrá límite máximo de personas cuando los cambios de produzcan dentro de la misma unidad.
- 6.- Los cambios de turno estarán sujetos al compromiso de disponibilidad, localización y movilización.

4.) Días de libre disposición en extinción

1. Una vez activados en extinción, las personas trabajadoras adscritas al operativo de extinción podrán disfrutar de un día de asuntos propios o libre disposición (si no se dispusiera de asuntos propios) al mes en los meses de julio y agosto y un día de libre disposición o vacaciones en los meses de junio y septiembre. El personal interino y fijo discontinuo que no disponga de días de asuntos propios o de libre disposición podrá disponer de días de vacaciones (uno por mes). El límite máximo de personas que puede estar disfrutando de un día de asuntos propios, libre disposición o vacaciones al mismo tiempo, será de 1 en las unidades de 2 componentes, 2 en las unidades entre 2

y 5 componentes y 1/3 en las unidades de más de 5 componentes. En caso de varias peticiones se resolverán por el criterio de antigüedad en nómina, manteniendo el orden según dicho criterio para las siguientes solicitudes en las que haya coincidencia de varias personas trabajadoras, pasando el más antiguo a la última posición.

Sexta. Subrogación del personal

1. En caso de producirse el cambio a una nueva empresa o entidad, pública o privada, de la prestación de la totalidad o de una de parte de los servicios de prevención y extinción de incendios forestales y/o de cualesquiera otros relativos a ese ámbito personal del III Convenio Colectivo sectorial para el personal de las Empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, que en la actualidad o que en el futuro sean desarrollados por Geacam, se estará a la regulación establecida en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y en el art. 16 del III Convenio Colectivo sectorial para el personal de las Empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (DOCM de 24 de septiembre de 2010), produciéndose la subrogación de la nueva empresa o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que ésta adopte, en la titularidad de los contratos de trabajo de todo el personal de Geacam que estuviera adscrito a tales servicios con independencia de la situación en la que se encuentre en dicho momento (activo, excedencia, baja médica, permisos retribuidos y no retribuidos, vacaciones, invalidez, etc.), con la garantía del mantenimiento de todas las condiciones de trabajo, socio-laborales y económicas que ostentaran en Geacam a la fecha del cambio de empleador, comprendiendo tanto las recogidas en el presente Convenio Colectivo como las que resultaran de cualesquiera otros acuerdos o pactos colectivos que les fueran de aplicación, o derivaran de acuerdos individuales entre los trabajadores afectados y Geacam.

2. De producirse la transmisión de la encomienda de la gestión de los servicios que desarrolla Geacam a otra entidad, pública o privada, Geacam asume la obligación de facilitar la transmisión del personal afectado a la nueva entidad, con el mantenimiento de sus contratos de trabajo y de todas sus condiciones socio-laborales y económicas a la nueva entidad empleadora. A tal efecto, la Dirección de Geacam adoptará todas las medidas que sean necesarias para que el personal de Geacam sea incorporado en la plantilla de la nueva entidad pública o privada que asuma la gestión del servicio y, en todo caso, Geacam renuncia a la adopción de medidas de extinción de contratos o de regulación de empleo, en los términos de los artículos 47, 47 bis), 52.c) y 51 del Estatuto de los Trabajadores, y de suspensión y extinción colectiva de contratos de trabajo conforme al Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, todo ello, bajo el principio de mantenimiento del empleo y de las condiciones de trabajo del personal a su servicio.

3. Sin perjuicio de las obligaciones que resulten de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y del art. 16 del III Convenio Colectivo sectorial para el personal de las Empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, Geacam pondrá a disposición de la nueva adjudicataria y de la representación legal del personal de la empresa, en el plazo de quince días desde que se le haya comunicado el cambio de titular del servicio, o en todo caso en los quince días laborables antes del comienzo, la siguiente documentación:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en las cuotas de la seguridad social y copia de las nóminas de la última anualidad.
- b) Copia de los TC/1 y TC/2 de cotización a la seguridad social del último año.
- c) Copia de las 12 últimas nóminas mensuales del personal afectado.
- d) Relación de las personas trabajadoras, sea cual fuere la naturaleza de su contrato, incluidos los que se encuentren con el contrato de trabajo suspendido, en la que habrá de especificarse:
 - Nombre y apellidos,
 - Domicilio
 - Número de afiliación a la seguridad social
 - Categoría profesional
 - Tipo de contrato (de duración indefinida o de duración determinada)
 - Salario
 - Antigüedad
 - Jornada laboral y horario de trabajo
 - Fecha del disfrute de las vacaciones en caso de estar solicitadas, y, tratándose de personal interino, la naturaleza de la interinidad (por sustitución o por vacante) y, en su caso, la identificación de la persona sustituida.
- e) Si la persona trabajadora es representante legal del personal de la empresa, se especificará el mandato de la misma. La empresa que subrogue mantendrá el resultado obtenido y, por tanto, los representantes del personal de la empresa que hubiesen sido elegidos seguirán ejerciendo las funciones y disfrutando de los derechos anteriores.
- f) Copia de los documentos debidamente diligenciados de cada persona trabajadora afectada, en que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no

quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la adjudicataria en la fecha del inicio del servicio de la nueva titular.

g) Relación de reclamaciones pendientes de resolución judicial, ante cualquier instancia.

h) En el caso de personas trabajadoras extranjeras, documento acreditativo de permiso de residencia y contrato de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Personal reubicado.

Exclusivamente para aquellas personas trabajadoras del servicio de prevención y extinción de incendios de Castilla-La Mancha que a la fecha de firma del presente convenio, ostenten la condición de reubicado, mantendrán los derechos inherentes a esta circunstancia, así como la especialidad profesional más beneficiosa para la persona trabajadora siendo esta quien escoja dicha especialidad profesional, de entre la que tenía en origen o la del puesto de trabajo donde fue reubicado, sin perjuicio de las funciones que realicen durante este tiempo.

Segunda. Complemento de antigüedad

Al objeto de paliar en la medida de lo posible las consecuencias negativas de la implantación del nuevo sistema retributivo de antigüedad, en particular respecto del personal que se venía rigiendo por condiciones económicas más favorables, derivadas de su convenio colectivo de origen, XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, así como también, por pasar de una cantidad fija a un porcentaje del 3,5% del salario base, sistema previsto en el otro convenio de origen (III Convenio Colectivo para el personal de las empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha), se hace preciso y necesario articular el siguiente sistema transitorio:

1. Para el personal procedente del III Convenio Colectivo de las empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, se realizará una transición progresiva de dicho personal estableciéndose:

1.1) Para las especialidades profesionales emisorista central, emisorista aeródromo, responsable de retén y responsable de retén helitransportado.

- El personal que ha iniciado su último trienio en el año 2019 y lo finaliza en el año 2021, devengará un complemento de antigüedad que asciende a 33,01 €/mes (14 pagas).

- El personal que ha iniciado su último trienio en el año 2020 y lo finaliza 31 de diciembre de 2022, devengará un complemento de antigüedad que asciende a 37,17 €/mes (14 pagas).

- El personal que ha iniciado su último trienio en el año 2021 y lo finaliza el 31 de diciembre de 2023, devengará un complemento de antigüedad que asciende a 41,33 €/mes (14 pagas).

- El personal que ha iniciado su último trienio en el año 2022 y lo finaliza el 31 de diciembre de 2024, devengará un complemento de antigüedad que asciende al 3,5% de su salario base (14 pagas).

1.2) Para el resto de las especialidades profesionales:

- El personal que ha iniciado su último trienio en el año 2019 y lo finaliza en el año 2021, devengará un complemento de antigüedad que asciende a 33,00 €/mes (14 pagas).

- El personal que ha iniciado su último trienio en el año 2020 y lo finaliza 31 de diciembre de 2022, devengará un complemento de antigüedad que asciende a 36,00 €/mes (14 pagas).

- El personal que ha iniciado su último trienio en el año 2021 y lo finaliza el 31 de diciembre de 2023, devengará un complemento de antigüedad que asciende a 39,00 €/mes (14 pagas).

- El personal que ha iniciado su último trienio en el año 2022 y lo finaliza el 31 de diciembre de 2024, devengará un complemento de antigüedad que asciende al 3,5% de su salario base (14 pagas).

1.3) A partir del 1 de enero de 2025 se establecerá un complemento de antigüedad equivalente al 3,5 % del salario base de las categorías establecidas en los anteriores apartados.

2. Para el personal procedente del XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos:

2.1) Al personal que al que venía siéndole de aplicación el mentado Convenio, y que no haya devengado aún un trienio devengará todos sus trienios al 3,5 % de su salario base.

2.2) El personal que hubiera devengado al menos un trienio y durante los primeros cinco trienios, se establecerá un complemento por compensación (mensual/14 pagas), por grupo profesional, que se sumará al complemento de antigüedad del 3,5 %

correspondiente, con las siguientes cantidades:

2.3) El personal que ya hubiera devengado un trienio, tendrá derecho a la remuneración del complemento de antigüedad por el doble importe establecido en su 6º, 7º y 8º trienio, sin complemento de compensación. A partir del 9º trienio, incluido éste, y sin límite de trienios, los siguientes se remunerarán al 3,5 % del salario base establecido.

2.4) Con la entrada en vigor del presente convenio, se establece que el personal con más de un trienio devengado finalizará la remuneración de los trienios devengados con el importe que venía percibiendo conforme al XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos:

Grupos Profesionales	Complemento por compensación
Grupo Profesional I.- Responsables	30,00 €
Grupo Profesional II.- Doctor	29,25 €
Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	28,50 €
Grupo Profesional IV.- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	24,75 €
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	21,00 €
Grupo Profesional VI.- Técnicos Medios de Formación Profesional	19,50 €
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	18,00 €

a) El personal que hubiera comenzado su último trienio (simple o doble) en el año 2019 y lo finalice el 31 de diciembre de 2021, devengará un complemento de antigüedad que asciende al 5 % (trienio simple) o 10 % (trienio doble) del salario base establecido en el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. A partir del 1 de enero de 2025 se establecerá un complemento de antigüedad equivalente al 3,5 % de su salario base más el complemento de compensación descrito en el párrafo anterior en función del grupo profesional en el que esté incluido. Si fuera su 6º, 7º u 8º trienio se remunerará al 3,5 % del salario base establecido más una compensación equivalente a otro 3,5% del importe generado en ese trienio.

b) El personal que hubiera comenzado su último trienio (simple o doble) en el año 2020 y lo finalice el 31 de diciembre de 2022, devengará un complemento de antigüedad que ascenderá al 5 % (trienio simple) o 10 % (trienio doble) del salario base establecido en XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. A partir del 1 de enero de 2026 se establecerá un complemento de antigüedad equivalente al 3,5 % de su salario base más el complemento de

compensación descrito en el párrafo anterior en función del grupo profesional en el que está incluido. Si fuera su 6º, 7º u 8º trienio se remunerará al 3,5 % del salario base establecido más una compensación equivalente a otro 3,5% del importe generado en ese trienio.

c) El personal que hubiera comenzado su último trienio (simple o doble) en el año 2021 y lo finalice el 31 de diciembre de 2023, devengará un complemento de antigüedad que ascenderá al 5 % (trienio simple) o 10 % (trienio doble) del salario base establecido en XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. A partir del 1 de enero de 2027 se establecerá un complemento de antigüedad equivalente al 3,5 % de su salario base más el complemento de compensación descrito en el párrafo anterior en función del grupo profesional en el que está incluido. Si fuera su 6º, 7º u 8º trienio se remunerará al 3,5 % del salario base establecido más una compensación equivalente otro 3,5% del importe generado en ese trienio.

d) El personal que ha comenzado su último trienio (simple o doble) en el año 2022 y lo finalice el 31 de diciembre de 2024, devengará un complemento de antigüedad que ascenderá al 5 % (trienio simple) o 10 % (trienio doble) del salario base establecido en XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. A partir del 1 de enero de 2028 se establecerá un complemento de antigüedad equivalente al 3,5% de su salario base más el complemento de compensación descrito en el párrafo anterior en función del grupo profesional en el que está incluido. Si fuera su 6º, 7º u 8º trienio se remunerará al 3,5 % del salario base establecido más una compensación equivalente a otro 3,5% del importe generado en ese trienio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha, así como su Reglamento de aplicación.

Segunda. Las personas trabajadoras con vinculación laboral con Geacam S.A. a los que les hubiera sido de aplicación total lo establecido en el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos o de aplicación parcial pero que en su momento no fueron expresamente incluidos en el ámbito de aplicación del III Convenio colectivo de empresas adjudicatarias de los servicios de prevención y extinción de incendios de Castilla- La Mancha, podrán libre y voluntariamente, mostrar su adhesión íntegra al presente convenio de empresa, momento a partir del cual registrarán sus relaciones laborales por lo regulado en el mismo.

ANEXOS

ANEXO I. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

La estructura de la empresa atenderá al organigrama aprobado por su Consejo de Administración.

ANEXO II. GRUPOS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES

Grupo Profesional I: Responsables

- Responsable de Subárea
- Responsable de Departamento
- Responsable de Proyecto
- Responsable de Actividad

Grupo Profesional II: Doctor

- Técnicos Doctorados

Grupo Profesional III: Máster

- Técnico Master (Jurídico, Contable, Recursos Humanos, Prevención Riesgos Laborales, Gis, Medioambiental, Agrónomo, Montes, Arquitecto)
- Bombero Forestal Técnico Superior Regional o Provincial de Prevención y Extinción Incendios Forestales
- Preparador Físico
- Administrador de Sistemas (Informática)

Grupo Profesional IV: Grado

- Técnico Grado (Jurídico, Contable, Prevención Riesgos Laborales, Agrícola, Forestal, Arquitecto, Informático)
- Bombero Forestal Técnico Helitransportado
- Bombero Forestal Técnico de Coordinación de Medios Aéreos
- Bombero Forestal Técnico Unap
- Bombero Forestal Técnico de Formación
- Bombero Forestal Técnico Medio Regional o Provincial de Prevención y Extinción Incendios Forestales

Grupo Profesional V: Técnico Superior de Formación Profesional y Bachillerato

- Técnico Informático (Sistemas, Desarrollo)
- Técnicos Especialistas
- Bombero Forestal Coordinador de Prevención y Extinción de Incendios (Logística,

Autobombas y Maquinaria Pesada)

- Bombero Forestal Coordinador de Telecomunicaciones
- Bombero Forestal Auxiliar de Coordinación de Medios Aéreos
- Oficial Administrativo.

Grupo Profesional VI: Técnico Medio Ciclo Formativo (Técnico Medio Formación Profesional)

- Bombero Forestal Coordinador Almacén
- Bombero Forestal Jefe de Unidad Helitransportada
- Bombero Forestal Jefe de Unidad
- Bombero Forestal Operador de Centros de Coordinación de Urgencias y Contingencias (Centro Operativo Provincial y Centro Operativo Regional)
- Bombero Forestal Operador Gestión de Aeródromo (emisorista)
- Bombero Forestal Operadores de Consola
- Operario
- Administrativo
- Auxiliar de Laboratorio

Grupo Profesional VII: Grado Básico

- Personal (Peones, Recepcionistas, Limpieza, Conductor)
- Bombero Forestal
- Bombero Forestal Helitransportado
- Bombero Forestal Conductor
- Bombero Vigilante Forestal
- Bombero Especialista de Aeródromo

ANEXO III.

FUNCIONES Y REQUISITOS DE TITULACIÓN DE LAS DISTINTAS ESPECIALIDADES PROFESIONALES

Tras la entrada en vigor del presente convenio, el Comité Intercentros y la empresa desarrollarán en el plazo de seis meses las funciones de cada una de las especialidades profesionales.

Grupo Profesional I: Responsables.

Se integra en este grupo los empleados que tienen a su cargo las funciones propias de gestionar y administrar recursos de la empresa en sus diversas áreas.

Especialidades Profesionales:

- Responsable de Subárea

Son aquellos, provistos o no de poderes, que, bajo la dependencia directa de la Dirección

o Gerencia, llevan las responsabilidades directas de dos o más departamentos.

- Responsable de Departamento

Son aquellos, provistos o no de poderes, que actúan a las ordenes inmediatas de su Responsable de área, si lo hubiere, y lleva responsabilidad directa sobre uno o más Proyectos. Están encargados de orientar, dirigir y dar Unidad al Departamento. Están incluidas también aquellas personas que organizan o gestionan departamentos no afines a proyectos.

- Responsable de Proyecto

Son aquellos, provistos o no de poderes, que actúan a las ordenes inmediatas de su Responsable de Departamento, si lo hubiere, y llevan responsabilidad directa sobre las actividades vinculadas a uno o más Proyectos, distribuyendo los trabajos entre el personal que de él dependa.

- Responsable de Actividad

Son aquellos, provistos o no de poderes, que actúan a las ordenes inmediatas de su Responsable de Proyecto, si lo hubiere, y llevan responsabilidad directa sobre una actividad específica concreta descrita en un Proyecto de actuación, distribuyendo los trabajos entre el personal que de él dependa.

Grupo Profesional II: Doctor.

Forman este grupo y se integrarán en él las especialidades profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título universitario (Doctor), reconocido u homologado por el organismo competente (Ministerio o Consejería con competencias en educación), que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida, y que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las equivalencias profesionales que integran este Grupo.

Especialidades Profesionales:

- Técnicos Doctorados

Grupo Profesional III: Máster.

Forman este grupo y se integrarán en él las especialidades profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título universitario (Licenciados e Ingenieros superiores, arquitectos, máster) necesarios para el desempeño de sus funciones, reconocido u homologado por el organismo competente (Ministerio o Consejería con competencias en educación), o pertenezcan a la firma de este convenio a una categoría profesional análoga reconocida en convenio colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida, y que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las equivalencias profesionales que integran este grupo.

Especialidades Profesionales:

- Técnico Máster (Jurídico, Contable, RRHH, PRL, Gis, Medioambiental, Agrónomo, Montes, Arquitecto)
- Bombero Forestal Técnico Superior Regional o Provincial de Prevención y Extinción Incendios Forestales.
- Bombero Forestal Preparador Físico.
- Administrador de Sistemas (Informática)

Grupo Profesional IV: Grado.

Forman este grupo y se integrarán en él las especialidades profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título universitario (diplomados, ingenieros técnicos, grado, arquitectura técnica), reconocido u homologado por el organismo competente (Ministerio o Consejería con competencias en educación), o pertenezcan a la firma de este convenio a una categoría profesional análoga reconocida en convenio colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida, y que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las equivalencias profesionales que integran este grupo.

Especialidades Profesionales:

- Técnico Grado (Jurídico, Contable, PRL, Agrícola, Forestal, Arquitecto, Informático)
- Bombero Forestal Técnico Helitransportado.
- Bombero Forestal Técnico de Coordinación de Medios Aéreos
- Bombero Forestal Técnico Unap.
- Bombero Forestal Técnico de Formación
- Bombero Forestal Técnico Medio Regional o Provincial de Prevención y Extinción Incendios Forestales

Grupo Profesional V: Técnico Superior de Formación Profesional y Bachillerato.

Forman este grupo y se integrarán en él las especialidades profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, LOGSE) y/o formación laboral equivalente o de ostentar una categoría profesional análoga ya la reconocida en convenio colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las equivalencias profesionales que integran este grupo.

Especialidades Profesionales:

- Técnico Informático (Sistemas, Desarrollo)
- Técnicos Especialistas
- Bombero Forestal Coordinador de Prevención y Extinción de Incendios (Logística, Autobombas y Maquinaria Pesada)

- Bombero Forestal Coordinador de Telecomunicaciones.
- Bombero Forestal Auxiliar de Coordinación de Medios Aéreos.
- Oficial Administrativo

Grupo Profesional VI: Técnico Medio Ciclo Formativo (Técnico Medio Formación Profesional).

Forman este grupo y se integrarán en él las especialidades profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título (ciclos formativos de grado medio o equivalentes) y/o formación laboral equivalente o de ostentar una categoría profesional análoga ya la reconocida en convenio colectivo, que tengan contrato para ejercerlas funciones descritas en las categorías que integran este grupo.

Especialidades Profesionales:

- Bombero Forestal Coordinador Almacén.
- Bombero Forestal Jefe de Unidad Helitransportada.
- Bombero Forestal Jefe de Unidad.
- Bombero Forestal Operador de Centros de Coordinación de Urgencias y Contingencias (Centro Operativo Provincial y Centro Operativo Regional).
- Bombero Forestal Operador Gestión de Aeródromo (Emisorista).
- Bombero Forestal Operador de Consola.
- Operario.
- Administrativo.
- Auxiliar de Laboratorio

Grupo Profesional VII: Grado Básico.

Forman este grupo y se integrarán en él las equivalencias profesionales que requieren al personal estar en posesión del Titulaciones básicas y/o formación laboral equivalente, que tengan contrato para ejercerlas funciones descritas en las Equivalencias Profesionales que integran este grupo.

Especialidades Profesionales:

- Personal (Peones, Recepcionistas, Limpieza, Conductor)
- Bombero Forestal.
- Bombero Forestal Helitransportado.
- Bombero Forestal Conductor.
- Bombero Vigilante Forestal.
- Bombero Especialista de Aeródromo.

ANEXO IV. TABLAS SALARIALES

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Tablas Salariales Seif 2022

Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plus	Bruto Anual con plus	Observaciones
Grupo Profesional I- Responsables	Responsable Subárea	2.000,00 €	1.422,00 €	3.422,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	45.064,00 €	45.064,00 €	Subjefe Área Forestal BF(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I- Responsables	Responsable de Departamento 1	2.000,00 €	1.193,34 €	3.193,34 €	2.000,00 €	2.000,00 €	42.320,08 €	42.320,08 €	Jefe Dpto. Extinción BF/Jefe de Dpto. Prevención BF/Jefe Dpto. PRL(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I- Responsables	Responsable de Departamento 2	2.000,00 €	1.092,34 €	3.092,34 €	2.000,00 €	2.000,00 €	41.108,08 €	41.108,08 €	Técnico Prevención y Logística BF/Jefe Dpto. de Formación(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I- Responsables	Responsable de Proyecto 1	2.000,00 €	905,17 €	2.905,17 €	2.000,00 €	2.000,00 €	38.862,04 €	38.862,04 €	Técnico Prevención y Logística BF2(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I- Responsables	Responsable de Proyecto 2	2.000,00 €	815,84 €	2.815,84 €	2.000,00 €	2.000,00 €	37.790,08 €	37.790,08 €	Jefe UNAO BF/Jefe Telecomunicaciones BF/Jefe Coordinación Área BF/Jefe de Preparación Física (PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional III- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plus	Bruto Anual con plus	Observaciones
Grupo Profesional III- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Técnico Máster (PRL, Jurídico y Arquitecto)	1.900,00 €	520,59 €	2.420,59 €	1.900,00 €	1.900,00 €	32.847,08 €	32.847,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional III- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Bombero Técnico superior Regional de Prevención y Extinción de Incendios Forestales	1.900,00 €	553,94 €	2.453,94 €	1.900,00 €	1.900,00 €	33.247,28 €	34.247,28 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional III- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Periodista	1.900,00 €	87,27 €	1.987,27 €	1.900,00 €	1.900,00 €	27.647,24 €	28.647,24 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional III- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Preparador Físico	1.900,00 €	170,59 €	2.070,59 €	1.900,00 €	1.900,00 €	28.647,08 €	29.647,08 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional IV- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Bombero Forestal Técnico Helltransportado	1.650,00 €	591,50 €	2.241,50 €	1.650,00 €	1.650,00 €	30.198,00 €	33.438,00 €	PALM 4 meses PFTP 4 meses PA 4 meses

Grupo Profesional IV.- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Bombero Forestal Técnico UNAF/Formativ/ Medios Aéreos	1.650,00 €	647,50 €	2.297,50 €	1.650,00 €	1.650,00 €	30.870,00 €	32.110,00 €	PALM 4 meses PPTP 4 meses
Grupo Profesional IV.- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Bombero Técnico Medio Regional de Extinción y Incendios Forestales	1.650,00 €	793,34 €	2.443,34 €	1.650,00 €	1.650,00 €	32.820,08 €	34.120,08 €	PALM 6 meses
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1º Paga Extra	2º Paga Extra	Bruto Anual sin plusas	Bruto Anual con plusas	Observaciones
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal Coordinador de Prevención y Extinción de Incendios (Almacén, Maquinaria Pesada)	1.400,00 €	503,15 €	1.903,15 €	1.400,00 €	1.400,00 €	25.637,80 €	26.637,80 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal Coordinador de Prevención y Extinción de Incendios (Almacén, Maquinaria Pesada)	1.400,00 €	617,9 €	1.461,79 €	1.400,00 €	1.400,00 €	20.341,48 €	22.341,48 €	PALM 4 meses PMP 4 meses
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal Coordinador de Telecomunicaciones	1.400,00 €	177,00 €	1.577,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	21.724,00 €	22.724,00 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal Auxiliar de Coordinación de Medios Aéreos	1.400,00 €	5,00 €	1.405,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	19.660,00 €	22.900,00 €	PALM 4 meses PA 4 meses PPTP 4 meses
Grupo Profesional VI.- Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal Jefe de Unidad	1.300,00 €	364,42 €	1.664,42 €	1.300,00 €	1.300,00 €	22.573,04 €	23.573,04 €	PALM 4 meses, (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1º Paga Extra	2º Paga Extra	Bruto Anual sin plusas	Bruto Anual con plusas	Observaciones
Grupo Profesional VI.- Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal Jefe de Unidad	1.300,00 €	364,42 €	1.664,42 €	1.300,00 €	1.300,00 €	22.573,04 €	25.573,04 €	PALM 4 meses PA 4 meses, (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Grupo Profesional VI.- Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Operador de Coordinación de Urgencias y Emergencias COP/COR	1.300,00 €	200,00 €	1.500,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	20.600,00 €	20.600,00 €	(PT 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional VI.- Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Operador de Consola	1.300,00 €	5,00 €	1.305,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	18.260,00 €	19.260,00 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional VI.- Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Operador de Gestión de Avión (embarista)	1.300,00 €	29,17 €	1.329,17 €	1.300,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	18.550,04 €	19.030,04 €	PPTP 8 meses
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Bombero Forestal	1.200 €	70,35 €	1.270,35 €	1.200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	17.644,20 €	18.644,20 €	PALM 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Bombero Forestal Helitransportado	1.200 €	70,35 €	1.270,35 €	1.200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	17.644,20 €	20.644,20 €	PALM 4 meses PA 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Bombero Forestal Conductor	1.200 €	284,00 €	1.484,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	20.208,00 €	21.208,00 €	PALM 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin pluses	Bruto Anual con pluses		Observaciones
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Bombero Vigilante Forestal	1.200 €	20,77 €	1.220,77 €	1.200,00 €	1.200,00 €	17.049,24 €	17.529,24 €		PPTP 8 meses
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Bombero Especialista Aeródromo	1.200 €	55,35 €	1.255,35 €	1.200,00 €	1.200,00 €	17.464,20 €	17.944,20 €		PPTP 8 meses

Pluses	Importe		Importe día	(día extinción)	
	mes	€/día		€/día	€/día
Plus de Nocturnidad (Trabajo Nocturno)			30,00	€	30,00
Plus Turnicidad			9,52	€/día	13,33
Plus Activación, Localización y Movilización	200,00	€/mes	11,90	€/día	16,67
Plus Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad	60,00	€/mes	2,86	€/día	4,00
Plus Aerotransportado	500,00	€/mes	23,81	€/día	33,33
Plus Máquina Pesada	250,00	€/mes	11,90	€/día	16,67
Plus Maquinaria Ligera			18,00	€/día	18,00
Plus Maquinaria Ligera Extinción	100,00	€/mes	4,76	€/día	6,67

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Tablas Salariales Seif 2023

Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin pluses	Bruto Anual con pluses	Observaciones
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable Subárea	2.000,00 €	1.422,00 €	3.422,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	45.064,00 €	45.064,00 €	Subjefe Área Forestal BF(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 1	2.000,00 €	1.193,34 €	3.193,34 €	2.000,00 €	2.000,00 €	42.320,08 €	42.320,08 €	Jefe Dpto. Extinción BF/Jefe de Dpto. Prevención BF/Jefe Dpto. PRL(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 2	2.000,00 €	1.092,34 €	3.092,34 €	2.000,00 €	2.000,00 €	41.108,08 €	41.108,08 €	Técnico Prevención y Logística BF1/Jefe Dpto. de Formación(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 1	2.000,00 €	905,17 €	2.905,17 €	2.000,00 €	2.000,00 €	38.862,04 €	38.862,04 €	Técnico Prevención y Logística BF2 (PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 2	2.000,00 €	815,84 €	2.815,84 €	2.000,00 €	2.000,00 €	37.790,08 €	37.790,08 €	Jefe UNAO BF/Jefe Telecomunicaciones BF/Jefe Coordinación Aérea BF/Jefe de Preparación Física (PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin pluses	Bruto Anual con pluses	Observaciones
Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Técnico Master (PRL, Jurídico y Arquitecto).	1.900,00 €	520,59 €	2.420,59 €	1.900,00 €	1.900,00 €	32.847,08 €	32.847,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Bombero Regional de Prevención y Extinción Incendios Forestales	1.900,00 €	553,94 €	2.453,94 €	1.900,00 €	1.900,00 €	34.247,28 €	34.247,28 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Periodista	1.900,00 €	87,27 €	1.987,27 €	1.900,00 €	1.900,00 €	27.647,24 €	28.647,24 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Preparador Físico	1.900,00 €	170,59 €	2.070,59 €	1.900,00 €	1.900,00 €	28.647,08 €	29.647,08 €	PALM 4 meses

Grupo Profesional IV.- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Bombero Forestal Técnico Helitransportado	1.650,00 €	591,50 €	2.241,50 €	1.650,00 €	1.650,00 €	30.199,00 €	33.498,00 €	PALM 4 meses PPTP 4 meses PA 4 meses
Grupo Profesional IV.- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Bombero Forestal Técnico UNAF/Formato n/Medios Aéreos	1.650,00 €	647,50 €	2.297,50 €	1.650,00 €	1.650,00 €	30.870,00 €	32.110,00 €	PALM 4 meses PPTP 4 meses
Grupo Profesional IV.- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Bombero Técnico medio Regional de Extinción de Incendios Forestales	1.650,00 €	793,34 €	2.443,34 €	1.650,00 €	1.650,00 €	32.620,08 €	34.120,08 €	PALM 6 meses
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusas	Bruto Anual con plusas	Observaciones
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal Coordinador de Prevención y Extinción de Incendios (Logística, Autobombas)	1.400,00 €	503,15 €	1.903,15 €	1.400,00 €	1.400,00 €	25.637,80 €	28.637,80 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal Coordinador de Prevención y Extinción de Incendios (Almacen, Maquinaria, Pesada)	1.400,00 €	133,82 €	1.533,82 €	1.400,00 €	1.400,00 €	21.205,84 €	23.205,84 €	PALM 4 meses PMP 4 meses
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal Coordinador de Telecomunicaciones	1.400,00 €	252,67 €	1.652,67 €	1.400,00 €	1.400,00 €	22.632,04 €	23.632,04 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Auxiliar de Coordinación de Medios Aéreos	1.400,00 €	5,00 €	1.405,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	19.680,00 €	22.900,00 €	PALM 4 meses PA 4 meses PPTP 4 meses

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal Jefe de Unidad	1.300,00 €	382,55 €	1.682,55 €	1.300,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	22.790,60 €	23.790,60 €	PALM 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SBPC)	1º Paga Extra	2º Paga Extra	Bruto Anual sin plus	Bruto Anual con plus	Observaciones	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal Jefe de Unidad	1.300,00 €	382,55 €	1.682,55 €	1.300,00 €	1.300,00 €	22.790,60 €	25.790,60 €	PALM 4 meses PA 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Operador de centros de Coordinación de Urgencias Emergencias COP/COOR	1.300,00 €	200,00 €	1.500,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	20.600,00 €	20.600,00 €	(PT 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Operador de Consola	1.300,00 €	5,00 €	1.305,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	18.260,00 €	19.260,00 €	PALM 4 meses	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Operador de Gestión de Aeródromo (emisortista)	1.300,00 €	56,44 €	1.356,44 €	1.300,00 €	1.300,00 €	18.877,28 €	19.357,28 €	PPTP 8 meses	
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Bombero Forestal	1.200 €	108,95 €	1.308,95 €	1.200,00 €	1.200,00 €	18.107,40 €	19.107,40 €	PALM 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Bombero Forestal Heiltransportado	1.200 €	108,95 €	1.308,95 €	1.200,00 €	1.200,00 €	18.107,40 €	21.107,40 €	PALM 4 meses PA 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Bombero Forestal Conductor	1.200 €	284,00 €	1.484,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	20.208,00 €	21.208,00 €	PALM 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SBPC)	1º Paga Extra	2º Paga Extra	Bruto Anual sin plus	Bruto Anual con plus	Observaciones	
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Bombero Vigilante Forestal	Bombero Vigilante Forestal	1.200 €	46,55 €	1.246,55 €	1.200,00 €	1.200,00 €	17.356,60 €	PPTP 8 meses	
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Bombero Especialista Aeródromo	Bombero Especialista Aeródromo	1.200 €	81,92 €	1.281,92 €	1.200,00 €	1.200,00 €	17.783,04 €	PPTP 8 meses	

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Grupos Profesionales	Precio Hora Extra (€/hora)	
	Día	Noche
Grupo I, II, III y IV	20,00 €/hora	27,00 €/hora
Grupo V y VI	19,00 €/hora	26,00 €/hora
Grupo VII	17,00 €/hora	24,00 €/hora

Kilometraje	
Por carretera	0,35 €/hora
Por camino	0,55 €/hora

Tablas Salariales Setif 2024

Grupos Prioritarios	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusas	Bruto Anual con plusas	Observaciones
Grupo Responsables	Responsable Subárea	2.000,00 €	1.422,00 €	3.422,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	45.064,00 €	45.064,00 €	Sujete Área Forestal BF(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I- Responsables	Responsable de Departamento 1	2.000,00 €	1.193,34 €	3.193,34 €	2.000,00 €	2.000,00 €	42.320,08 €	42.320,08 €	Jefe Dpto. Extinción BF/Jefe Dpto. Prevención BF/Jefe Dpto. especialidad profesional)
Grupo Profesional I- Responsables	Responsable de Departamento 2	2.000,00 €	1.092,34 €	3.092,34 €	2.000,00 €	2.000,00 €	41.108,08 €	41.108,08 €	Técnico Prevención y Logística BF/Jefe Dpto. de Formación(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I- Responsables	Responsable de Proyecto 1	2.000,00 €	905,17 €	2.905,17 €	2.000,00 €	2.000,00 €	38.862,04 €	38.862,04 €	Técnico Prevención y Logística BF2 (PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I- Responsables	Responsable de Proyecto 2	2.000,00 €	815,84 €	2.815,84 €	2.000,00 €	2.000,00 €	37.790,08 €	37.790,08 €	Jefe UNAO BF/Jefe Telecomunicaciones BF/Jefe Coordinación Área BF/Jefe de Preparación Física (PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusas	Bruto Anual con plusas	Observaciones
Grupo Profesional III- Technos Superiores Universitarios (Master)	Técnico Master (PRL, Jurídico y Arquitecto)	1.900,00 €	520,59 €	2.420,59 €	1.900,00 €	1.900,00 €	32.847,08 €	32.847,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional III- Technos Superiores Universitarios (Master)	Bombero Técnico superior Regional de Extinción de Incendios Forestales	1.900,00 €	553,94 €	2.453,94 €	1.900,00 €	1.900,00 €	33.247,28 €	34.247,28 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional III- Technos Superiores Universitarios (Master)	Periodista	1.900,00 €	87,27 €	1.987,27 €	1.900,00 €	1.900,00 €	27.647,24 €	28.647,24 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional III- Technos Superiores Universitarios (Master)	Preparador Físico	1.900,00 €	170,59 €	2.070,59 €	1.900,00 €	1.900,00 €	28.647,08 €	29.647,08 €	PALM 4 meses

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Grupo Profesional IV.- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Bombero Forestal, Técnico Helitransportado	1.650,00 €	591,50 €	2.241,50 €	1.650,00 €	1.650,00 €	1.650,00 €	1.650,00 €	30.198,00 €	33.438,00 €	PALM 4 meses PPTP 4 meses PA 4 meses
Grupo Profesional IV.- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Bombero Forestal, Técnico UNAP/Formación Medios Aéreos	1.650,00 €	647,50 €	2.297,50 €	1.650,00 €	1.650,00 €	1.650,00 €	1.650,00 €	30.870,00 €	32.110,00 €	PALM 4 meses PPTP 4 meses
Grupo Profesional IV.- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Bombero Técnico medio Regional de Prevención y Extinción de Incendios Forestales	1.650,00 €	793,34 €	2.443,34 €	1.650,00 €	1.650,00 €	1.650,00 €	1.650,00 €	32.620,08 €	34.120,08 €	PALM 6 meses
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1º Paga Extra	2º Paga Extra			Bruto Anual sin pluses	Bruto Anual con pluses	Observaciones
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal, Coordinador de Prevención y Extinción de Incendios (Logística, Autobombas)	1.400,00 €	503,15 €	1.903,15 €	1.400,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	25.637,80 €	26.637,80 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal, Coordinador de Prevención y Extinción de Incendios (Almacén, Maquinaria Pesada)	1.400,00 €	205,84 €	1.605,84 €	1.400,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	22.070,84 €	24.070,84 €	PALM 4 meses PMP 4 meses
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal, Coordinador de Telecomunicaciones	1.400,00 €	328,34 €	1.728,34 €	1.400,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	23.540,08 €	24.540,08 €	PALM 4 meses
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Bombero Forestal, Auxiliar de Coordinación de Medios Aéreos	1.400,00 €	20,90 €	1.420,90 €	1.400,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	19.850,80 €	23.090,80 €	PALM 4 meses PA 4 meses PPTP 4 meses

Grupo Profesional VI.-Técnicos Medios de Formación Profesional	Bombero Forestal Jefe de Unidad	1.300,00 €	400,67 €	1.700,67 €	1.300,00 €	1.300,00 €	23.008,04 €	24.004,04 €	PALM 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusas	Bruto Anual con plusas	Observaciones	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal Jefe de Unidad Helitransportada	1.300,00 €	400,67 €	1.700,67 €	1.300,00 €	1.300,00 €	23.008,04 €	26.004,04 €	PALM 4 meses PA 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal de centros de Coordinación de Urgencias y Emergencias COP/COR	1.300,00 €	233,84 €	1.533,84 €	1.300,00 €	1.300,00 €	21.006,08 €	21.006,08 €	(P1 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal de Consola	1.300,00 €	5,84 €	1.305,84 €	1.300,00 €	1.300,00 €	18.270,08 €	19.270,08 €	PALM 4 meses	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal de Gestión de Aerdromo (emisivista)	1.300,00 €	57,17 €	1.357,17 €	1.300,00 €	1.300,00 €	18.886,04 €	19.366,04 €	PPTP 8 meses	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal	1.200 €	147,50 €	1.347,50 €	1.200,00 €	1.200,00 €	18.570,00 €	19.570,00 €	PALM 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal Helitransportado	1.200 €	147,50 €	1.347,50 €	1.200,00 €	1.200,00 €	18.570,00 €	21.570,00 €	PALM 4 meses PA 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal Conductor	1.200 €	284,00 €	1.484,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	20.208,00 €	21.208,00 €	PALM 4 meses (PPTP 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)	
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusas	Bruto Anual con plusas	Observaciones	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal Vigilante Forestal	1.200 €	72,34 €	1.272,34 €	1.200,00 €	1.200,00 €	17.668,08 €	18.148,08 €	PPTP 8 meses	
Grupo Profesional VI.-Técnicos Medio de Formación Profesional	Bombero Forestal Especialista Aerdromo	1.200 €	108,50 €	1.308,50 €	1.200,00 €	1.200,00 €	18.102,00 €	18.582,00 €	PPTP 8 meses	

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Pluses	Importe mes		Importe día	Importe (día extinción)
	Importe	mes		
Plus de Nocturnidad (Trabajo Nocturno)			30,00 €/día	30,00 €/día
Plus Turnicidad	200,00	€/mes	9,52 €/día	13,33 €/día
Plus Activación, Localización y Movilización	250,00	€/mes	11,90 €/día	16,67 €/día
Plus Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad	60,00	€/mes	2,86 €/día	4,00 €/día
Plus Aerotransportado	500,00	€/mes	23,81 €/día	33,33 €/día
Plus Máquina Pesada	250,00	€/mes	11,90 €/día	16,67 €/día
Plus Maquinaria Ligera			18,00 €/día	18,00 €/día
Plus Maquinaria Ligera Extinción	100,00	€/mes	4,76 €/día	6,67 €/día
Plus Festivo Trabajado			100,00 €/día	100,00 €/día
Plus Disponibilidad Guardia Invernal			20,00 €/día	
Plus Autobomba	150,00	€/mes	7,14 €/día	10,00 €/día
Plus Instructor			30,00 €/día	30,00 €/día
Plus Especial Desempeño	200,00	€/mes	9,52 €/día	13,33 €/día
Plus Producción Estival			8,00 €/día	
Plus Desplazamiento				
	Tipo	Importe mes	Importe día	Importe (día extinción)
	A	188,40 €/mes	8,07 €/día	12,56 €/día
	B	222,48 €/mes	10,59 €/día	14,83 €/día
	C	259,82 €/mes	12,37 €/día	17,32 €/día
	D	281,70 €/mes	13,41 €/día	18,78 €/día
Plus Tiempo Inherido				
		Rango horario (minutos)	Compensación por horas por desplazamiento	Compensación por horas mensual
	A	0-29 minutos (0-0,5 h)	15	44,59 €
	B	30-59 minutos (0,5-1 h)	45	133,76 €
	C	60-89 minutos (1-1,5 h)	75	222,94 €
	D	90-119 minutos (1,5-2 h)	105	312,11 €
	E	120-149 minutos (2-2,5 h)	135	401,29 €
	F	150-179 minutos (2,5-3 h)	165	490,46 €
	G	180-209 minutos (3-3,5 h)	195	579,64 €

Precio Hora Extra (€/hora)		
	Día	Noche
Grupos Profesionales		
Grupo I, II, III y IV	20,00 €/hora	27,00 €/hora
Grupo V y VI	19,00 €/hora	26,00 €/hora
Grupo VII	17,00 €/hora	24,00 €/hora

Kilometraje	
Por carretera	0,35 €/hora
Por camino	0,55 €/hora

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Tablas Salariales No Seif 2022

Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plus	Bruto Anual con plus	Observaciones
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable Subárea	2.000,00 €	1.422,00 €	3.422,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	45.064,00 €	45.064,00 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 1	2.000,00 €	1.193,34 €	3.193,34 €	2.000,00 €	2.000,00 €	42.320,08 €	42.320,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 2	2.000,00 €	1.092,34 €	3.092,34 €	2.000,00 €	2.000,00 €	41.108,08 €	41.108,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 3	2.000,00 €	950,00 €	2.950,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	39.400,00 €	39.400,00 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 1	2.000,00 €	905,17 €	2.905,17 €	2.000,00 €	2.000,00 €	38.862,04 €	38.862,04 €	PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 2	2.000,00 €	815,84 €	2.815,84 €	2.000,00 €	2.000,00 €	37.790,08 €	37.790,08 €	PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 3	2.000,00 €	687,00 €	2.687,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	36.004,00 €	36.004,00 €	PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Actividad 1	2.000,00 €	525,00 €	2.525,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	34.300,00 €	34.300,00 €	
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plus	Bruto Anual con plus	Observaciones
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Actividad 2	2.000,00 €	340,00 €	2.340,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	32.080,00 €	32.080,00 €	
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Actividad 3	2.000,00 €	170,00 €	2.170,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	30.040,00 €	30.040,00 €	
Grupo Profesional II.- Doctor	Doctor	1.950,00 €	175,00 €	2.125,00 €	1.950,00 €	1.950,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €	
Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Técnico Superior Universitario (Máster) (Contables, RRHH, AATT, ...)	1.900,00 €	170,59 €	2.070,59 €	1.900,00 €	1.900,00 €	28.647,08 €	28.647,08 €	
Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Técnico Superior Universitario (Máster) (PRL, Jurídico y Arquitecto)	1.900,00 €	520,59 €	2.420,59 €	1.900,00 €	1.900,00 €	32.847,08 €	32.847,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)

Grupo Profesional III.-Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Administrador de Sistemas (Informática Staff)	1.900,00 €	498,50 €	2.398,50 €	1.900,00 €	1.900,00 €	32.582,00 €	32.582,00 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional IV.-Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Técnico Grado (Contable, JURÍDICO, PRL, RRHH, AATT, Arquitecto Técnico,...)	1.650,00 €	52,67 €	1.702,67 €	1.650,00 €	1.650,00 €	23.732,04 €	23.732,04 €	
Grupo Profesional IV.-Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Técnico Grado Informático Analista programador	1.650,00 €	344,17 €	1.994,17 €	1.650,00 €	1.650,00 €	27.230,04 €	27.230,04 €	
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin puses	Bruto Anual con puses	Observaciones
Grupo Profesional IV.-Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Técnico Grado Informático Analista funcional	1.650,00 €	519,17 €	2.169,17 €	1.650,00 €	1.650,00 €	29.330,04 €	29.330,04 €	
Grupo Profesional V.-Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnico de Sistemas (Informática Staff)	1.400,00 €	658,34 €	2.058,34 €	1.400,00 €	1.400,00 €	27.500,08 €	27.500,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional V.-Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnico de Desarrollo: Sistemas de Programación AATT Informática	1.400,00 €	634,67 €	2.034,67 €	1.400,00 €	1.400,00 €	27.216,04 €	27.216,04 €	
Grupo Profesional V.-Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnico de Desarrollo: Análisis Funcionales AATT Informática	1.400,00 €	803,84 €	2.203,84 €	1.400,00 €	1.400,00 €	29.246,08 €	29.246,08 €	
Grupo Profesional V.-Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnicos Especialistas	1.400,00 €	151,67 €	1.551,67 €	1.400,00 €	1.400,00 €	21.420,04 €	21.420,04 €	

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusas	Bruto Anual con plusas	Observaciones
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Oficial Administrativo	1.400,00 €	5,00 €	1.405,00 €	1.400,00 €	1.400,00 €	19.660,00 €	19.660,00 €	
Grupo Profesional VI.- Técnicos Medio de Formación Profesional	Operario	1.300,00 €	284,20 €	1.584,20 €	1.300,00 €	1.300,00 €	21.610,40 €	21.610,40 €	
Grupo Profesional VI.- Técnicos Medio de Formación Profesional	Administrativo	1.300,00 €	0,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €	18.200,00 €	18.200,00 €	
Grupo Profesional VI.- Técnicos Medio de Formación Profesional	Auxiliar de Laboratorio	1.300,00 €	131,30 €	1.431,30 €	1.300,00 €	1.300,00 €	19.775,60 €	19.775,60 €	
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Personal (Peones, Recepcionista, conductor.....)	1.200,00 €	5,00 €	1.205,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	16.860,00 €	16.860,00 €	

Plusas	Importe mes		Importe día		Importe (día extinción)	
	Importe	mes	Importe	día	Importe	(día extinción)
Plus de Nocturnidad (Trabajo Nocturno)			30,00	€/día	30,00	€/día
Plus Turnicidad	200,00	€/mes	9,52	€/día	13,33	€/día
Plus Activación, Localización y Movilización	250,00	€/mes	11,90	€/día	16,67	€/día
Plus Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad	60,00	€/mes	2,86	€/día	4,00	€/día
Plus Aerotransportado	500,00	€/mes	23,81	€/día	33,33	€/día
Plus Máquina Pesada	250,00	€/mes	11,90	€/día	16,67	€/día
Plus Maquinaria Ligera			18,00	€/día	19,00	€/día
Plus Maquinaria Ligera Extinción	100,00	€/mes	4,76	€/día	6,67	€/día
Plus Festivo Trabajado			100,00	€/día	100,00	€/día
Plus Disponibilidad Guardia Invernal			20,00	€/día		
Plus Autobomba	150,00	€/mes	7,14	€/día	10,00	€/día
Plus Instructor			30,00	€/día	30,00	€/día
Plus Especial Desempeño	200,00	€/mes	9,52	€/día	13,33	€/día

Plus Producción Estival			8,00	€/día		
Plus Desplazamiento						
	Tipo	Importe	mes	Importe	día	Importe
	A	188,40	€/mes	8,97	€/día	12,56
	B	222,48	€/mes	10,59	€/día	14,83
	C	259,82	€/mes	12,37	€/día	17,32
	D	281,70	€/mes	13,41	€/día	18,78
Plus Tiempo Invertido						
		Trayecto de ida y vuelta		Rango horario (minutos)	Compensación por horas por desplazamiento	Compensación por horas mensual
	A	0-29 minutos (0-0,5 h)		15	2,97 €	44,59 €
	B	30-59 minutos (0,5-1 h)		45	8,92 €	133,76 €
	C	60-89 minutos (1-1,5 h)		75	14,86 €	222,94 €
	D	90-119 minutos (1,5-2 h)		105	20,81 €	312,11 €
	E	120-149 minutos (2-2,5 h)		135	26,75 €	401,29 €
	F	150-179 minutos (2,5-3 h)		165	32,70 €	490,46 €
	G	180-209 minutos (3-3,5 h)		195	38,64 €	579,64 €
Precio Hora Extra (€/hora)						
Grupos Profesionales			Día		Noche	
Grupo I, II, III y IV			20,00 €/hora		27,00 €/hora	
Grupo V y VI			19,00 €/hora		26,00 €/hora	
Grupo VII			17,00 €/hora		24,00 €/hora	
Kilometraje						
Por carretera			0,35 €/hora			
Por camino			0,55 €/hora			

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Tablas Salariales No Self 2023

Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin pluses	Bruto Anual con pluses	Observaciones
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable Subárea	2.000,00 €	1.422,00 €	3.422,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	46.064,00 €	45.064,00 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 1	2.000,00 €	1.193,34 €	3.193,34 €	2.000,00 €	2.000,00 €	42.320,08 €	42.320,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 2	2.000,00 €	1.092,34 €	3.092,34 €	2.000,00 €	2.000,00 €	41.108,08 €	41.108,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 3	2.000,00 €	950,00 €	2.950,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	39.400,00 €	39.400,00 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 1	2.000,00 €	905,17 €	2.905,17 €	2.000,00 €	2.000,00 €	38.862,04 €	38.862,04 €	PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 2	2.000,00 €	815,84 €	2.815,84 €	2.000,00 €	2.000,00 €	37.790,08 €	37.790,08 €	PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 3	2.000,00 €	667,00 €	2.667,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	36.004,00 €	36.004,00 €	PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Actividad 1	2.000,00 €	525,00 €	2.525,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	34.300,00 €	34.300,00 €	
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin pluses	Bruto Anual con pluses	Observaciones
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Actividad 2	2.000,00 €	340,00 €	2.340,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	32.080,00 €	32.080,00 €	
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Actividad 3	2.000,00 €	170,00 €	2.170,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	30.040,00 €	30.040,00 €	
Grupo Profesional II.- Doctor	Doctor	1.950,00 €	175,00 €	2.125,00 €	1.950,00 €	1.950,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €	
Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Master)	Técnico Master Superior (Contable RRRH, AATI,.....)	1.900,00 €	170,59 €	2.070,59 €	1.900,00 €	1.900,00 €	28.647,08 €	28.647,08 €	

Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios	Técnico Master (PRL, jurídico y Acueducto)	1.900,00 €	520,59 €	2.420,59 €	1.900,00 €	1.900,00 €	32.847,08 €	32.847,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional III.-1- Técnicos Superiores Universitarios (Master)	Administrador de Sistemas (Informática Staff)	1.900,00 €	498,50 €	2.398,50 €	1.900,00 €	1.900,00 €	32.582,00 €	32.582,00 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional IV.- Médicos Universitarios	Técnico Grado (Contable, JURIDICO, PRL, RRHH, AATT, Arquitecto Técnico,.....)	1.650,00 €	168,07 €	1.818,07 €	1.650,00 €	1.650,00 €	25.116,84 €	25.116,84 €	
Grupo Profesional IV.-1- Técnicos Médicos Universitarios (Grado)	Técnico Grado Informático Analista programador	1.650,00 €	344,17 €	1.994,17 €	1.650,00 €	1.650,00 €	27.230,04 €	27.230,04 €	
Grupo Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusés	Bruto Anual con plusés	Observaciones
Grupo Profesional IV.-1- Técnicos Médicos Universitarios (Grado)	Técnico Grado Informático Analista funcional	1.650,00 €	519,17 €	2.169,17 €	1.650,00 €	1.650,00 €	29.330,04 €	29.330,04 €	
Grupo Profesional V.-1- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnico de Sistemas (Informática Staff)	1.400,00 €	658,34 €	2.058,34 €	1.400,00 €	1.400,00 €	27.500,08 €	27.500,08 €	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional V.-1- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnico de Desarrollo de Aplicaciones Programadores AATT	1.400,00 €	634,67 €	2.034,67 €	1.400,00 €	1.400,00 €	27.216,04 €	27.216,04 €	
Grupo Profesional V.-1- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnico de Desarrollo de Aplicaciones Funcionales AATT Informática	1.400,00 €	803,84 €	2.203,84 €	1.400,00 €	1.400,00 €	29.246,08 €	29.246,08 €	
Grupo Profesional V.-1- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnicos Especialistas	1.400,00 €	151,67 €	1.551,67 €	1.400,00 €	1.400,00 €	21.420,04 €	21.420,04 €	

Plus Producción Estival						
Plus Desplazamiento						
Tipo	Importe	mes	Importe	(día extinción)		
A	188,40	€/mes	8,97	€/día	12,56	€/día
B	222,48	€/mes	10,59	€/día	14,83	€/día
C	259,82	€/mes	12,37	€/día	17,32	€/día
D	281,70	€/mes	13,41	€/día	18,78	€/día
Plus Tiempo Invertido						
Trayecto de ida y vuelta	Rango horario (minutos)	Compensación por horas por desplazamiento	Compensación por horas mensual			
A	0-29 minutos (0-0,5 h)	2,97 €	44,59 €			
B	30-59 minutos (0,5-1 h)	8,92 €	133,76 €			
C	60-89 minutos (1-1,5 h)	75	222,94 €			
D	90-119 minutos (1,5-2 h)	105	20,81 €			
E	120-149 minutos (2-2,5 h)	135	26,75 €			
F	150-179 minutos (2,5-3 h)	165	32,70 €			
G	180-209 minutos (3-3,5 h)	195	38,64 €			
Precio Hora Extra (€/hora)						
Grupos Profesionales		Día		Noche		
Grupo I, II, III y IV		20,00 €/hora		27,00 €/hora		
Grupo V y VI		19,00 €/hora		26,00 €/hora		
Grupo VII		17,00 €/hora		24,00 €/hora		
Kilometraje						
Por carretera		0,35 €/hora				
Por camino		0,55 €/hora				

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Tablas Salariales No Seif 2024

Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusess	Bruto Anual con plusess	Observaciones
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable Subleía	2.000,00€	1.422,00€	3.422,00€	2.000,00€	2.000,00€	45.064,00€	45.064,00€	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 1	2.000,00€	1.193,34€	3.193,34€	2.000,00€	2.000,00€	42.320,08€	42.320,08€	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 2	2.000,00€	1.092,34€	3.092,34€	2.000,00€	2.000,00€	41.108,08€	41.108,08€	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Departamento 3	2.000,00€	950,00€	2.950,00€	2.000,00€	2.000,00€	39.400,00€	39.400,00€	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 1	2.000,00€	905,17€	2.905,17€	2.000,00€	2.000,00€	38.862,04€	38.862,04€	PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 2	2.000,00€	815,84€	2.815,84€	2.000,00€	2.000,00€	37.790,08€	37.790,08€	PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Proyecto 3	2.000,00€	667,00€	2.667,00€	2.000,00€	2.000,00€	36.004,00€	36.004,00€	PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Actividad 1	2.000,00€	525,00€	2.525,00€	2.000,00€	2.000,00€	34.300,00€	34.300,00€	
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (SB+C)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusess	Bruto Anual con plusess	Observaciones
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Actividad 2	2.000,00€	340,00€	2.340,00€	2.000,00€	2.000,00€	32.080,00€	32.080,00€	
Grupo Profesional I.- Responsables	Responsable de Actividad 3	2.000,00€	170,00€	2.170,00€	2.000,00€	2.000,00€	30.040,00€	30.040,00€	
Grupo Profesional II.- Doctor	Doctor	1.950,00€	175,00€	2.125,00€	1.950,00€	1.950,00€	29.400,00€	29.400,00€	
Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Técnico Máster (Contable RRHH, AAT,.....)	1.900,00€	170,59€	2.070,59€	1.900,00€	1.900,00€	28.647,08€	28.647,08€	
Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Máster)	Técnico Máster (PRU, Jurídico y Arquitecto)	1.900,00€	520,59€	2.420,59€	1.900,00€	1.900,00€	32.847,08€	32.847,08€	(PALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)

Grupo Profesional III.- Técnicos Superiores Universitarios (Master)	Administrador de Sistemas (Informática Staff)	1.900,00 €	498,50 €	2.398,50 €	1.900,00 €	1.900,00 €	32.582,00 €	32.582,00 €	(P)ALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional IV.-Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Técnico Grado (Contable, PRL, JURÍDICO, RRRH, AATT, Arquitecto Técnico.....)	1.650,00 €	283,50 €	1.933,50 €	1.650,00 €	1.650,00 €	26.502,00 €	26.502,00 €	
Grupo Profesional IV.- Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Técnico Grado Informático Analista programador	1.650,00 €	344,17 €	1.994,17 €	1.650,00 €	1.650,00 €	27.220,04 €	27.230,04 €	
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (597,0)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusas	Bruto Anual con plusas	Observaciones
Grupo Profesional IV.-, Técnicos Medios Universitarios (Grado)	Técnico Grado Informático Analista funcional	1.650,00 €	519,17 €	2.169,17 €	1.650,00 €	1.650,00 €	29.330,04 €	29.330,04 €	
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnico de Sistemas (Informática Staff)	1.400,00 €	658,34 €	2.058,34 €	1.400,00 €	1.400,00 €	27.500,08 €	27.500,08 €	(P)ALM 12 meses incluido su abono en el complemento de especialidad profesional)
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnico de Desarrollo: Analistas Programadores AATT Informática	1.400,00 €	634,67 €	2.034,67 €	1.400,00 €	1.400,00 €	27.216,04 €	27.216,04 €	
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnico de Desarrollo: Analistas Funcionales AATT Informática	1.400,00 €	803,84 €	2.203,84 €	1.400,00 €	1.400,00 €	29.246,08 €	29.246,08 €	
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Técnicos Especialistas	1.400,00 €	151,67 €	1.551,67 €	1.400,00 €	1.400,00 €	21.420,04 €	21.420,04 €	
Grupos Profesionales	Especialidad Profesional	Salario Base	Complemento Especialidad Profesional	Salario Mensual (597,0)	1ª Paga Extra	2ª Paga Extra	Bruto Anual sin plusas	Bruto Anual con plusas	Observaciones
Grupo Profesional V.- Técnicos Superiores de Formación Profesional o Bachillerato	Oficial Administrativo	1.400,00 €	5,94 €	1.405,94 €	1.400,00 €	1.400,00 €	19.670,08 €	19.670,08 €	
Grupo Profesional VI.- Técnicos Medios de Formación Profesional	Operario	1.300,00 €	291,67 €	1.591,67 €	1.300,00 €	1.300,00 €	21.700,04 €	21.700,04 €	
Grupo Profesional VI.- Técnicos Medios de Formación Profesional	Administrativo	1.300,00 €	5,84 €	1.305,84 €	1.300,00 €	1.300,00 €	18.270,08 €	18.270,08 €	

ANEXO IV . TABLAS SALARIALES

Grupo Profesional VI.- Técnicos Medios de Formación Profesional	Auxiliar Laboratorio	de	1.300,00 €	150,50 €	1.450,50 €	1.300,00 €	1.300,00 €	20.006,00 €	20.006,00 €	20.006,00 €	20.006,00 €	20.006,00 €	20.006,00 €
Grupo Profesional VII.- Grado Básico	Personal (Peones, Recepcionista, conductor.....)		1.200,00 €	5,84 €	1.205,84 €	1.200,00 €	1.200,00 €	16.870,08 €	16.870,08 €	16.870,08 €	16.870,08 €	16.870,08 €	16.870,08 €

Pluses	Importe mes			Importe día			Importe (día extinción)		
	Importe	mes	€/mes	Importe	día	€/día	Importe	día	€/día
Plus de Nocturnidad (Trabajo Nocturno)				30,00	€/día	€/día	30,00	€/día	€/día
Plus Turbuidad	200,00	€/mes	€/mes	9,52	€/día	€/día	13,33	€/día	€/día
Plus Activación, Localización y Movilización	250,00	€/mes	€/mes	11,90	€/día	€/día	16,67	€/día	€/día
Plus Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad	60,00	€/mes	€/mes	2,86	€/día	€/día	4,00	€/día	€/día
Plus Aerotransportado	500,00	€/mes	€/mes	23,81	€/día	€/día	33,33	€/día	€/día
Plus Máquina Pesada	250,00	€/mes	€/mes	11,90	€/día	€/día	16,67	€/día	€/día
Plus Máquina Ligera				18,00	€/día	€/día	18,00	€/día	€/día
Plus Máquina Ligera Extinción	100,00	€/mes	€/mes	4,76	€/día	€/día	6,67	€/día	€/día
Plus Festivo Trabajado				100,00	€/día	€/día	100,00	€/día	€/día
Plus Disponibilidad Guardia Invernal				20,00	€/día	€/día			
Plus Autobomba	150,00	€/mes	€/mes	7,14	€/día	€/día	10,00	€/día	€/día
Plus Instructor				30,00	€/día	€/día	30,00	€/día	€/día
Plus Especial Desempeño	200,00	€/mes	€/mes	9,52	€/día	€/día	13,33	€/día	€/día
Plus Producción Estival				8,00	€/día	€/día			
Plus Desplazamiento									
Tipo	Importe	mes	€/mes	Importe	día	€/día	Importe	día	€/día
A	188,40	€/mes	€/mes	8,97	€/día	€/día	12,56	€/día	€/día
B	222,48	€/mes	€/mes	10,59	€/día	€/día	14,83	€/día	€/día
C	259,82	€/mes	€/mes	12,37	€/día	€/día	17,32	€/día	€/día
D	281,70	€/mes	€/mes	13,41	€/día	€/día	18,78	€/día	€/día

Complementos a extinguir

1. Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo, al momento de la entrada en vigor del presente convenio, los pluses A, B, C y D relativos a desplazamiento y mayor tiempo invertido previstos en el III convenio colectivo de empresas adjudicatarias de los servicios de extinción y prevención de incendios y CIV de desarrollo (bombero operador de centros de coordinación de urgencias y contingencias Centro Operativo Provincial/Centro Operativo Regional y bombero operador de gestión de aeródromo (emisorista) seguirán devengándolo, si bien como complemento a extinguir, cesando en su percibo en el momento en que dejaran de desempeñar la especialidad que dio origen al percibo de dicho plus.

2. Igualmente los bomberos vigilante forestal que, al momento de la entrada en vigor del presente convenio, viniera percibiendo diferencia salarial como vigilante forestal permanente (71,25 €/mes x 12 meses) del III Convenio colectivo de empresas adjudicatarias de los servicios de extinción y prevención de incendios, seguirán devengando dicha diferencia, si bien como complemento a extinguir, cesando en su percibo en el momento en que dejaran de desempeñar la especialidad que dio origen al percibo de dicho plus.

3. Igualmente los bomberos forestal conductor (antiguo conductor vtt, conductor autobomba+vtt consolidado y vigilante forestal móvil + vtt consolidado del III Convenio colectivo de empresas adjudicatarias de los servicios de extinción y prevención de incendios) que al momento de la entrada en vigor del presente pacto, viniera percibiendo el antiguo de complemento conductor VTT (del artículo 63 cuya cuantía es de 159,35 € para los conductores vtt, y de 161,81 € para el resto) seguirán devengándolo, si bien como complemento a extinguir, en los meses de prevención, y en su caso, la parte proporcional, cesando en su percibo en el momento en que dejaran de desempeñar la especialidad que dio origen al percibo de dicho plus.

Por su parte, el bombero forestal conductor (antiguo conductor de autobomba de guardia permanente, del III convenio colectivo de empresas adjudicatarias de los servicios de extinción y prevención de incendios) que al momento de la entrada en vigor del presente pacto, viniera percibiendo el antiguo de complemento de guardia permanente cuya cuantía es de 195,65 €, seguirán devengándolo, si bien como complemento a extinguir, durante todo el año, cuando actúe como medio de extinción, cesando en su percibo en el momento en que dejaran de desempeñar la especialidad que dio origen al percibo de dicho plus.

4. Los complementos comprendidos en los apartados anteriores en ningún caso serán compensables ni absorbibles con futuras mejoras o subidas, siendo revalorizarse en los mismos porcentajes que el resto de los conceptos establecidos en el convenio colectivo.

Plus	Tempo Invertido	Trayecto de ida y vuelta	Rango horario (minutos)	Compensación por horas por desplazamiento	Compensación por horas mensual																				
A		0-29 minutos (0-0,5 h)	15	2,97 €	44,59 €																				
B		30-59 minutos (0,5-1 h)	45	8,92 €	133,76 €																				
C		60-89 minutos (1-1,5 h)	75	14,86 €	222,94 €																				
D		90-119 minutos (1,5-2 h)	105	20,81 €	312,11 €																				
E		120-149 minutos (2-2,5 h)	135	26,75 €	401,29 €																				
F		150-179 minutos (2,5-3 h)	165	32,70 €	490,46 €																				
G		180-209 minutos (3-3,5 h)	195	38,64 €	579,64 €																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Grupos Profesionales</th> <th colspan="2">Precio Hora Extra (€/hora)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Grupo I, II, III y IV</td> <td>Día</td> <td>Noche</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>20,00 €/hora</td> <td>27,00 €/hora</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Grupo V y VI</td> <td>19,00 €/hora</td> <td>26,00 €/hora</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Grupo VII</td> <td>17,00 €/hora</td> <td>24,00 €/hora</td> </tr> </tbody> </table>						Grupos Profesionales		Precio Hora Extra (€/hora)		Grupo I, II, III y IV		Día	Noche			20,00 €/hora	27,00 €/hora	Grupo V y VI		19,00 €/hora	26,00 €/hora	Grupo VII		17,00 €/hora	24,00 €/hora
Grupos Profesionales		Precio Hora Extra (€/hora)																							
Grupo I, II, III y IV		Día	Noche																						
		20,00 €/hora	27,00 €/hora																						
Grupo V y VI		19,00 €/hora	26,00 €/hora																						
Grupo VII		17,00 €/hora	24,00 €/hora																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Kilometraje</th> <th colspan="2">0,35 €/hora</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Por carretera</td> <td colspan="2">0,55 €/hora</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Por camino</td> <td colspan="2"></td> </tr> </tbody> </table>						Kilometraje		0,35 €/hora		Por carretera		0,55 €/hora		Por camino											
Kilometraje		0,35 €/hora																							
Por carretera		0,55 €/hora																							
Por camino																									

ANEXO V . DISTRIBUCIÓN DE UNIDADES CUENCA 2025

MODELO 1	MODELO 2
BRIGADA TERRESTRE PROVINCIA CUENCA	BRIGADA TERRESTRE PROVINCIA CUENCA
R-321/322 BETETA	R-331/332 ALMODOVAR
R-341/342 CAÑETE	R-311/312 CAÑADA
R-313/314 CUENCA	R-351/352 HUETE
R-333/334 ENGUIDANOS	R-343/344 MIRA
R-325 MAJADAS / R-326 UÑA	R-323 POYATOS / R-324 VEGA
R345/346 TALAYUELAS	R-315/316 VALDEGANGA
R-317/318 VILLAR DEL HUMO	
AUTOBOMBA RETÉN PROVINCIA CUENCA	AUTOBOMBA RETÉN PROVINCIA CUENCA
D-321 CAÑAMARES	D-323 ALCANTUD
D-351 ALMARCHA	D-341 HENAREJOS
D-311 MONTEAGUDO	D-342 LANDETE
AUTOBOMBA PROVINCIA CUENCA	AUTOBOMBA PROVINCIA CUENCA
A-322 BETETA	A-331 ALMODOVAR
A-341 CAÑETE	A-311 CAÑADA
A-321 CUENCA	N-31 CARDENETE
A-332 ENGUIDANOS	A-351 HUETE
A-323 UÑA	A-343 MIRA
A-344 TALAYUELAS	A-313 VALDEGANGA
A-314 VILLAR DEL HUMO	A-321 VILLALBA
BIFOR PROVINCIA CUENCA	BIFOR PROVINCIA CUENCA
B-31 ALBENDEA	B-33 CAMPILLOS
PATRULLAS PROVINCIA CUENCA	PATRULLAS PROVINCIA CUENCA
P-352 HUETE	P-321 BETETA
P-333 MOTILLA	P-341 CAÑETE
P-344 SANTA CRUZ	P-342 LA LAGUNA
P-353 TARANCÓN	P-332 MINGLANILLA
P-331 NOCTURNA CUENCA	P-334 SAN CLEMENTE
	P-322 VILLALBA

Puedes descargar
el archivo de turnos
para imprimir aquí:



ANEXO VI CUADRANTES DE TRABAJO UNIDADES

ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
NARANJA	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	
AZUL	A	A	B	B	B	A	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	A	A	B	B	A	A	B
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
NARANJA	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B				
AZUL	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	A	B	B	A	A	B			
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
NARANJA	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	
AZUL	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	A	B	B	A	A	B	B	A	
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
NARANJA	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	B	B			
AZUL	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B		
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
NARANJA	A	A	B	B	B	A	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B
AZUL	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	B	B	A
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
NARANJA	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B			
AZUL	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
NARANJA	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	
AZUL	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
NARANJA	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	A	
AZUL	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
NARANJA	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B		
AZUL	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	A	
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
NARANJA	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	
AZUL	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
NARANJA	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B		
AZUL	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	A	A	
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
NARANJA	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	A	B	B	A	A	B	B	A	A	
AZUL	B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A	A	B	B	A	A	A	B	B	A

ANEXO VII . PLUS TIEMPO INVERTIDO Y/O DESPLAZAMIENTO

Plus desplazamiento	Plus tiempo invertido	Provincia	Torre	T.M.
A	A	AB	Mingamao	Nerpio
A	D	AB	El Bañadero	Paterna del Madera
B	B	AB	La Marmota	Albacete
D	C	AB	Piedra de las Grajas	Alcaraz
C	C	AB	Cabeza del Moro	Almansa
C	C	AB	Santa Bárbara	Almansa
A	A	AB	Cerro de la Pared	Balsa de Ves
B	B	AB	El Padrón	Bienservida
D	D	AB	El Padrastro	Bogarra
D	A	AB	Cañadillas (Aeródromo)	Cañadillas
A	A	AB	Aeródromo Carcelén	Carcelén
D	B	AB	Hoya de Martínmanso	Férez
D	C	AB	Lomas de Gamonal	Hellín
C	B	AB	Majada Hueca	Hellín
C	C	AB	El Molatón	Carcelén
D	B	AB	Pozo de Reolid	Letur
D	C	AB	Sierra del Tobar	Letur
D	B	AB	Pico Trifillas	Lietor
A	A	AB	Ontur	Ontur
D	C	AB	Cerro Helechar	Molinicos
D	B	AB	Peña Bolomba	Molinicos
B	B	AB	La Coronilla	Peñascosa
D	D	AB	La Serralba	Peñascosa
C	B	AB	El Padroncillo	Riopar
A	A	AB	Los Poyales	Villatoya
D	D	AB	Peña del Cambrón	Villaverde del Guadalimar
D	C	AB	Molejón de Paules	Yeste
C	C	AB	Las Fresnedas	Yeste
A	B	CR	Riofrío	Puebla de Don Rodrigo
A	B	CR	Sierra Morena	Calzada
A	B	CR	Morro Rodrigo	Alcoba
A	B	CR	Cerro San Sebastian	Puertollano
A	B	CR	Santa María	Miguelturra
D	B	CR	El Morrón	Solana del Pino
B	B	CR	El Rondal (Sacenuela
B	B	CR	Valderuco	Aldea del Rey
D	B	CR	Puerto Niefla	Brazatortas
D	C	CR	Peñas Negrillas	Almuradiel
B	B	CR	La Atalaya (Aeródromo)	Calzada de Calatrava
C	C	CR	San Enrique	Abenójar
C	C	CR	Gargantón	Piedrabuena
C	C	CR	Hontanar	Viso del Marqués
D	C	CR	Valles del Término	Puebla
D	C	CR	Las Magalonas	Fuencaliente
C	C	CR	Cabeza Buey	Torre Juan Abad
B	C	CR	Ruidera	Ruidera
D	D	CR	La Torrecilla	Solana del Pino
A	A	CR	Alcoba (Aeródromo)	Alcoba de los Montes
0	0	CR	Villahermosa (Aeródromo)	Villahermosa
D	D	CR	Morro del Aguila	Almadén
A	A	CU	Almodovar	Almodovar del Pinar
B	A	CU	Monteagudo	Valdeolivas
B	A	CU	El Ardal	

Distancia IV (KMS)	Tiempo trayecto total	Observaciones
18	28	3 km finales mal y pendiente
32	90	Bueno
64	58	Bueno
46	70	Bueno, 200 metros a pie+-
32	65	Bueno
58	68	Bueno 60%
14	26	2 km finales mal
20	38	Bueno 70%, final arcillas
30	102	Bueno en 90%
18	22	Bueno
14	18	Bueno
32	50	Bueno
60	62	Bueno un , 100%
34	48	Bueno
78	84	Bueno
24	48	Bueno
44	80	
42	50	Bueno,30 metros a pie
4,6	6	
48	65	Bueno, 100 metros a pie
24	50	
20	40	50% Bueno 50% mal
50	90	Bueno
22	45	Bueno en 90%
18	26	Bueno
26	114	60% bueno, 30 % mal, 10% a pie
38	60	Bueno 70 %
34	65	Bueno al 80%, tramo final malo
28	32	todo carretera. P.e. Puebla
12,4	34	2,2 km de camino (buen estado). P.e. Calzada de Cva
8,6	36	2,3 km de camino (estado regular). P.e. Alcoba
6	38	1 km de camino en vehículo en mal estado y 500 m andando. P.e. Puertollano
22	40	2 km en camino (buen estado). P.e. Picón
15	40	1 km en vehículo (en buen estado) y 0,5 km andando aprox.P.e. Solana del Pino
27	42	3,5 km en camino (buen estado)P.e. Saceruela
34	42	2 km en camino (buen estado). P.e. Aldea del Rey
45	44	todo asfaltado. P.e. Brazatortas
36	50	8 km en camino (actualmente en buen estado) P.e. Almuradiel
20	55	todo camino (buen estado). P.e. Calzada
24	60	3 km en camino (actualmente en buen estado). P.e. Abenojar
31	60	4,5 km en camino (actualmente en buen estado). P.e. Piedrabuena
40	60	8 km en camino (actualmente en buen estado). P.e. Viso del Marques
33	60	16 km en camino (actualmente buen estado) P.e. Puebla
28	60	5 km camino (actualmente en buen estado) P.e. Fuencaliente
34	78	6,2 km en camino (en estado regular). P.e. Torre Juan Abad
37	86	6,5 km en camino (buen estado). P.e. Ruidera
44	90	5 km camino (actualmente en mal estado) P.e. Solana del Pino
3,2	6	todo en carretera. P.e. Alcoba de los Montes
0	0	Punto encuentro Base Villahermosa
52	100	12 km camino (actualmente en buen estado) P.e. Almadén
8	6	Asfaltado. N-320
5	10	Camino bueno
6	10	

ANEXO VII . PLUS TIEMPO INVERTIDO Y/O DESPLAZAMIENTO

A	A	CU	La Tórdiga	Villar del Saz de Arcas
D	A	CU	San Pedro Martir	Graja de Campalbo
B	A	CU	Valdeganga	Valdeganga
B	A	CU	Alarcón	Alarcón
C	A	CU	Caracenia	Caracenia (huede)
C	A	CU	Salvacafete	Salvacafete
C	A	CU	Paracuellos	Paracuellos de la Vega
C	A	CU	Tinajas	Tinajas
A	A	CU	El Pozuelo	El Pozuelo
A	A	CU	San Cristóbal	Cuenca
B	A	CU	Cardenete	Cardenete
B	A	CU	El Tobar	El Tobar(Beteta)
B	A	CU	Masegosa	Masegosa
C	A	CU	Vertientes	Cañada de Mira(Mira)
C	B	CU	Talayuelas	Talayuelas
C	C	CU	La Modorra	Uña
D	A	CU	Henarejos	Henarejos
D	A	CU	Campillo Paravientos (Aeródromo)	Campillos Paravientos
B	A	CU	Cueva Santilla	Enguidanos
B	A	CU	Argusuelas	Carboneras de Gauadazaón
D	A	CU	Buenache de la Sierra (Aeródromo)	Buenache de la Sierra
C	B	CU	Cabeza de Don Pedro	Cañete
D	B	CU	Sotos	Sotos
C	B	CU	Cerro Sancho	Vega del Codorno
C	B	CU	Cerro Gordo	Las Majadas
D	B	CU	Aliaguilla	Aliaguilla
D	B	CU	El Rodenal	Priego
D	B	CU	Cabeza Boniches	Boniches
D	C	CU	La Mogorrita	Tragacete
D	B	CU	Palancares	Cuenca
D	C	CU	Valdemeca	Valdemeca
D	C	CU	La Bandera	Tragacete
B	B	CU	El Herrumblar	El Herrumblar
A	A	CU	Abia	Abia dela Obispalia
D	C	CU	Zafrilla	Zafrilla
0	0	GU	Corduente (Aeródromo)	Corduente
A	B	GU	Peñalén	Peñalén
A	A	GU	Atienza	Atienza
C	A	GU	Albalate	Albalate de Zorita
0	0	GU	Las Minas (Aeródromo)	Hieldelaencina
B	B	GU	Aragoncillo	Aragoncillo
C	B	GU	Arbeteta	Arbeteta
C	B	GU	Selas	Selas
A	B	GU	Taracena	Guadalajara
C	A	GU	Alcoroches	Alcoroches
C	C	GU	Hontanillas (Torronteras)	Alique
B	C	GU	Pálmaces	Pálmaces de Jadraque
D	B	GU	Zaorejas	Zaorejas
B	B	GU	Auñón	Auñón
B	A	GU	Sigüenza	Sigüenza
C	B	GU	La Riba	Riba de Saélices
C	B	GU	Torre Minaria	Galve de Sorbe
D	C	GU	El Cuerno	Chequilla
D	D	GU	Tortuero	Tortuero
B	B	GU	Corduente	Corduente
B	B	GU	Molina	Rillo de Gallo
D	C	GU	La Vihuela (cabeza el viejo)	Colmenar de la Sierra
A	A	GU	Solanillos	Cifuentes
C	C	GU	Cabeza Bétera (Hombrados)	El Pobo de Dueñas
D	B	GU	Mojón Cimero (Aldeanueva de Atienza)	Condempios de Arriba

6	10	Nueva Creación
6	12	
7	15	Camino bueno
10	15	
6	15	
6	15	
8	15	
10	15	
12	16	Asfaltado. CUV-9201
8	20	Bueno. Últimos 2km muy mal
10	20	Camino bueno. ÚltimoS 50 metros a pie
10	20	Camino medio
12	20	
12	20	
14	40	
14	20	
7	20	
10	20	
18	25	Asfaltado. CUV-5014
14	25	Camino bueno
20	25	
13	30	
14	30	
20	40	
24	40	
20	40	
16	40	
14	40	
30	60	Cambiado plus, del B A L C tras comprobación
40	50	
35	60	
40	60	
9	40	
14	20	
16	60	Previsión de recuperar
2,3	9,2	Bien
3,2	12,8	Regular (se pone en mal estado cuando llueve)
6,8	13,5	Regular (regueros y gravas)
8,8	14	Bien
7	14	Bien (último tramo a pie 25 metros)
7,4	15	Bien
8	18	Bien
9,4	20	Regular (mal peraltes y resbala)
10	20	Bien (último kilómetro regular)
9	20	Bien
6,6	22	Mal (mucha piedra suelta)
11	22	Bien (algún bache)
9,6	24	Bien
9,6	24	Bien-Regular (se repasó hace un par de años y la cuadrilla lo repasa durante la campaña)
16	24	Bien (algo de piedra suelta)
10	24	Muy mal, hay partes en los cuáles no hay ni pista, se atasca hasta con todoterreno
12	24	Regular (blandones)
54	26,5	Regular (regueros)
14	28	Bien
14	28	Regular (mucha piedra)
66	29,8	Regular (algún punto peligroso)
12,2	30	Regular (último tramo malo)
16	32	Regular (piedra sueltas)
17	40	Regular (regueros)

ANEXO VII . PLUS TIEMPO INVERTIDO Y/O DESPLAZAMIENTO

D	C	GU	Santotís	Muriel
D	C	GU	Almiruete	Tamajón
D	D	GU	Sierra Molina (Checa)	Orea
A	B	GU	Peralveche (Aeródromo)	Peralveche
0	0	TO	Robledo del Buey (Base Helitransportada)	Los Navalucillos
0	0	TO	Talavera (Base Helitransportada)	Talavera de la Reina
A	B	TO	Almorox	Almorox
B	B	TO	Dehesa Boyal (Navahermosa)	Los Navalmorales
C	B	TO	La Estrella (La Estrella)	La Estrella
C	B	TO	Los Algibes (Robledillo)	Los Navalucillos
B	B	TO	El Piélago	Navamorcuende
B	B	TO	San Pablo (San Pablo)	San Pablo de los Montes
D	C	TO	El Castillazo	Robledo del Mazo
0	0	TO	Quinto de Don Pedro (Aeródromo)	Los Yébenes
D	C	TO	Hontanar	Hontanar
D	C	TO	Calderina (Urda)	Urda
D	C	TO	Nava de Don Diego (Aeródromo)	Los Navalucillos

Precio Hora Extra				
	Trayecto de ida y vuelta	Rango horario (minutos)	Compensación por horas por desplazamiento	Compensación por horas mensual
11,89				
A	0-29 minutos (0-0.5 h)	15	2,97 €	44,59 €
B	30-59 minutos (0.5-1 h)	45	8,92 €	133,76 €
C	60-89 minutos (1-1.5 h)	75	14,86 €	222,94 €
D	90-119 minutos (1.5-2 h)	105	20,81 €	312,11 €
E	120-149 minutos (2-2.5 h)	135	26,75 €	401,29 €
F	150-179 minutos (2.5-3 h)	165	32,70 €	490,46 €

24	45	Mal (piedras, regueros)
28	80	Regular
42	84	Regular (algún tramo de piedra)
		Transitable
		Transitable
16,2	30	Transitable
18	30	Mejorable
10	36	Mejorable
16,2	38	Transitable
27	44	Transitable
20	50	Transitable
26,2	60	Transitable
		Transitable
18	70	Mejorable
36,8	72	Majorable
29,8	78	Transitable

Nº de torres/bases	COSTE TOTAL MENSUAL	COSTE TOTAL 4 MESES
38	1.694,33 €	6.777,30 €
49	6.554,36 €	26.217,45 €
29	6.465,19 €	25.860,75 €
7	2.184,79 €	8.739,15 €
Coste total mensual	16.898,66 €	67.594,65 €

ANEXO VIII.

EQUIPO DE PROTECCIÓN Y MATERIAL DE TRABAJO

- 1.** La empresa facilitará gratuitamente a las personas trabajadoras las medidas de protección adecuadas a los trabajos que realicen. De conformidad, con el Reglamento UE 2016/425, relativo a los equipos de protección individual, y con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de equipos de protección individual, la entrega será al inicio de comenzar la relación laboral en la empresa, con las características, en número y reposición de estas, que determine el Comité de Seguridad y Salud.
- 2.** La determinación de los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, serán los recogidos en la evaluación de riesgo que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales debe tener. Así la empresa velará por su correcta utilización, reposición cuando sea necesario y la información pertinente para su correcto uso.
- 3.** La negociación de las características de la ropa de trabajo, tenga o no la consideración de equipo de protección individual, su número de entrega y su reposición, se llevará a cabo por el Comité Regional de Seguridad y Salud, elaborándose un listado al respecto.
- 4.** No obstante, y respecto del personal de prevención y extinción de incendios, pendiente de actualización, y hasta que se elabore dicho listado, se relacionan los siguientes:

a) Equipos de protección individual en trabajos de extinción de incendios:

- Bota con plantilla anti calórica.
- Buzo, con equipamiento ignífugo.
- Guantes de extinción
- Gafas según norma europea
- Casco de seguridad
- Cubrenuca
- Mascarilla con protección respiratoria
- Filtros mascarillas
- Mascarillas auto filtrantes
- Protectores auditivos, tapones auditivos

b) Material de trabajo en trabajos de extinción de incendios:

- Botiquín individual

Botiquín Primeros Auxilios
Cantimplora y Funda
Camisetas (dos) y pantalón desmontable
Linterna frontal halógena
Mochila-saco
Raciones comida de contingencia
Forro polar
Ropa deporte y zapatillas
Cinturón de campaña
Silbato

c) Equipos de protección individual en trabajos preventivos:

Bota Seguridad motosierra
Bota Seguridad para el resto del personal
Casco Seguridad protección auditiva y pantalla
Gafas de protección montura universal
Guantes motosierra protección dorsal
Pernera motosierra/desbrozadora
Peto desbrozadora
Guantes desbrozadora
Cinturón motoserrista

d) Material trabajos preventivos:

Mono tipo italiano
Camiseta de trabajo

e) Material de trabajo para vigilantes forestales, emisoristas y especialistas aeródromos:

Pantalón desmontable
Cinturón de lona
Camisa manga corta/larga
Camisa algodón
Botas
Gorra
Linterna
Forro Polar

ANEXO IX.**PLAN DE TRABAJO A DISTANCIA EN LA EMPRESA PÚBLICA GESTIÓN AMBIENTAL DE CASTILLA LA MANCHA****ÍNDICE**

1. Introducción
2. Definiciones
3. Objeto
4. Ámbito de aplicación
5. Tiempo de trabajo y distribución de la jornada
6. Plan de trabajo individualizado
7. Procedimiento establecido para la aprobación de la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia
8. Medios
9. Medidas de vigilancia y control
10. Uso de medios digitales, protección de datos y deber de confidencialidad
11. Derecho a la desconexión digital
12. Excepcionalidades aplicables a la modalidad de trabajo a distancia
13. Vigencia
14. Carácter voluntario y reversible
15. Publicación del Plan
16. Anexos

1. INTRODUCCIÓN.

Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (en adelante, Geacam S.A.) es una sociedad mercantil del sector público instrumental de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha constituida mediante Ley 1/2006, de 23 de marzo.

Su actividad principal consiste, entre otras en la prevención, detección y extinción de incendios forestales, así como la elaboración, gestión y ejecución de planes, proyectos, infraestructuras, obras y programas de actuación relacionados, directa o indirectamente, con el medio ambiente. Desde los inicios de la pandemia originada por la Covid-19, Geacam S.A., al igual que otras empresas y entidades, se vio obligada a implementar el trabajo a distancia para parte del personal cuya prestación de servicios así lo permitía, ello en atención a las restricciones de movilidad y de reunión impuestas por las autoridades sanitarias para frenar y reducir el contagio. Así, la preferencia del trabajo a distancia derivada a consecuencia de la Covid-19 ha ido prorrogándose por la distinta normativa hasta septiembre de 2021, momento en el que se promulgó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Dicho Real

Decreto-ley determina en su Disposición Transitoria Tercera que el trabajo a distancia implementado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19, mantendrá exclusivamente su vigencia mientras dichas medidas se mantuvieran.

Asimismo, el pasado 1/06/2021, se aprobó mediante Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por el que se establece un marco general obligatorio que deberán tener presente cada uno de los entes en la implementación de su Plan de Teletrabajo. Aunque el marco normativo anteriormente referido no obliga a Geacam a la formulación del mismo, desde nuestra mercantil se ha decidido suscribir el presente Plan de trabajo a distancia (en adelante el "Plan"), para permitir y establecer -siempre que ello resulte posible- el régimen de alternancia entre la presencialidad y el trabajo a distancia.

Finalmente, el desarrollo del presente Plan persigue garantizar la seguridad y salud de los profesionales, teniendo en consideración la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

2. DEFINICIONES.

A continuación, se detallan las definiciones de los diferentes conceptos que abarca el presente Plan:

- 1) Trabajo a distancia: prestación de la actividad laboral desde el domicilio de la persona trabajadora durante toda su jornada o parte de ella, en uso de medios tecnológicos o sin ellos;
- 2) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por Geacam S.A.

3. OBJETO.

El trabajo a distancia es una forma de realización del trabajo que se fundamenta en la utilización de las nuevas tecnologías y herramientas informáticas que permite que la persona trabajadora, desarrolle sus funciones en su domicilio particular o en el sitio que la misma elija.

La implantación del presente Plan persigue, entre sus objetivos, ofrecer un marco

regulador para aquellos supuestos en los que, por las circunstancias que concurren, tanto Geacam S.A. como la persona trabajadora, estén interesados y manifiesten su voluntad de que la prestación de servicios se desarrolle durante un periodo determinado en régimen de trabajo a distancia.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las disposiciones recogidas en el presente Plan se aplicarán a aquellas personas trabajadoras de Geacam S.A. que, por la naturaleza de los servicios que prestan, éstos sean susceptibles de efectuarse desde su domicilio y sin necesidad de acudir presencialmente al centro de trabajo, no afectándose con ello al correcto funcionamiento y cumplimiento de sus obligaciones.

La prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras.

A) Requisitos para la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia:

Para acceder a la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia el personal de Geacam S.A. deberá reunir los siguientes requisitos:

- a. Estar en situación de servicio activo.
- b. Haber desempeñado el puesto de trabajo por el que se solicita el trabajo a distancia durante un mes inmediatamente anterior al de la presentación de la solicitud.
- c. Que el trabajador se comprometa a que el lugar desde el que se vaya a realizar el trabajo a distancia cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral en Geacam SA, en los términos establecidos en el Anexo III.
- d. Disponer del equipo informático adecuado, a ser posible proporcionado por Geacam S.A.
- e. Disponer de la conectividad a internet y de los sistemas de comunicación suficientes y seguros, de acuerdo con las características que defina el departamento competente en materia de administración digital y de conformidad con cada perfil profesional.
- f. Suscribir un compromiso de cumplimiento de la normativa en materia de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad.
- g. La persona trabajadora deberá contar con los servicios de telecomunicaciones y conectividad necesarios para desempeñar sus funciones en remoto y asumirá los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias y demás gastos de electricidad, agua y calefacción correrán por cuenta de la persona trabajadora.

Quedarán excluidos del ámbito de aplicación del presente Plan los siguientes colectivos:

- a. Personas trabajadoras con contratos formativos, no pudiendo de este modo, prestar servicios en régimen de trabajo a distancia, dado que son colectivos que requieren presencia física para cumplir con la finalidad formativa del contrato.
- b. Personas trabajadoras que ocupen puestos y desarrollen funciones que, por su propia naturaleza y finalidad, exijan su presencia física en las instalaciones de Geacam S.A. o en aquellos lugares donde se desarrolle su actividad. En concreto, todo aquel personal operativo que se lista a continuación (y sin perjuicio de que dicho listado pueda ser adaptado y/o ampliado por la Dirección de Geacam S.A.):
 - Personal adscrito al servicio de extinción de incendios forestales (Servicio de Extinción de Incendios Forestales) excepto aquellas especialidades que por la naturaleza de su trabajo permita la realización del trabajo a distancia.
 - Operario/a.
 - Trabajadores/as contratados/as como monitores/as y peones/as ambientales.
 - Puestos de trabajo que requieran un acceso o uso frecuente de datos o información no digitalizados.
 - Puestos de trabajo que requieran un contacto directo frecuente con el público o con otras personas que resulte incompatible con la prestación de servicios en esta modalidad.
 - Puestos de trabajo cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales en el lugar de trabajo o la atención directa al público.
 - Puestos de trabajo que no posibiliten a distancia, medir objetivos, volumen de trabajo y la calidad del mismo.

B) Duración de la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia:

Los/as trabajadores/as podrán instar solicitud para prestar servicios en la modalidad de trabajo a distancia por un plazo máximo de un año, prorrogable hasta la duración máxima del presente Plan.

De instarse por períodos inferiores al año y ante una hipotética prórroga, se requerirá haber obtenido la evaluación favorable del cumplimiento de los objetivos fijados en el plan de trabajo individualizado del periodo anterior (especificado en el punto nº 6 del presente Plan), por el Responsable de la Unidad a la que esté adscrita la persona trabajadora. En cualquier caso, una vez pasado el periodo establecido de duración del acuerdo individual, el mismo quedará sin efectos a menos que la persona trabajadora solicite una prórroga en los cinco (5) días previos a la fecha de fin de efectos de la solicitud inicial. Sin perjuicio de instar nueva solicitud en los términos reseñados en el presente Plan.

No será posible instar nueva solicitud o prórroga de la misma, en caso de finalización de la autorización anterior, por evaluación desfavorable del cumplimiento de los objetivos o por el incumplimiento grave de la normativa en materia de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad, debiendo transcurrir un mínimo de un año tras la finalización de la anterior solicitud para presentar una nueva.

Igualmente se establecerá para las Personas Trabajadoras, de acuerdo con las directrices que se establezcan por parte de la Dirección de Geacam, S.A. prestar servicios en régimen de trabajo a distancia en casos de necesidad por situaciones excepcionales de salud pública u otros casos de fuerza mayor, así como circunstancias sobrevenidas. Dichas circunstancias deberán acreditarse ante el Responsable del departamento de la persona solicitante. Para tal supuesto específico se requerirá de acuerdo individual con el Responsable del departamento de la persona solicitante, siendo la duración máxima de 1 mes, período tras el cual será valorado de nuevo por ambas partes, pudiendo el mismo ser prorrogado en las mismas condiciones o en otras nuevas que se pudieran pactar.

5. TIEMPO DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

La jornada de trabajo diaria no podrá fraccionarse para su realización mediante trabajo a distancia y servicios presenciales.

Los días concretos de prestación de servicios mediante trabajo a distancia, se fijarán por la persona responsable de la Unidad administrativa o centro de trabajo en el plan de trabajo individualizado, de acuerdo con el empleado o empleada, en función de las necesidades del servicio debidamente motivadas y de la programación de las tareas.

En cualquier caso, se podrá requerir la presencia física ocasional en el centro de trabajo de la persona en trabajo a distancia, por necesidades del servicio debidamente justificadas, tales como, por ejemplo, (i) reuniones, (ii) formaciones de carácter presencial, (iii) u otras situaciones de carácter imprevisto. Geacam S.A. podrá requerir tal presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, mediante comunicación preavisada con antelación mínima de antes de finalización de la jornada laboral inmediatamente anterior..

El porcentaje de jornada semanal en que deban prestarse servicios a través de trabajo a distancia se fijará en la resolución de autorización, sin perjuicio de que por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades del servicio debidamente motivadas, se pueda modificar dicho porcentaje por acuerdo

entre la persona empleada y el responsable de departamento al que esté adscrito para dictar la autorización.

En todo caso, el porcentaje de jornada de trabajo a distancia no podrá exceder de un día a la semana, siendo obligada la asistencia presencial al puesto de trabajo el tiempo restante con cuatro días a la semana de trabajo presencial y un día máximo de trabajo bajo la modalidad a distancia. Si bien podrá acumularse el cómputo mensual de hasta 5 días de trabajo, en la modalidad a distancia, en una semana completa del mismo mes, previo informe favorable en tal sentido por el responsable de la unidad o departamento dónde esté adscrito la persona trabajadora.

Las unidades o departamentos deberán contar con una presencia diaria mínima obligatoria del cincuenta por ciento de sus efectivos. De tal forma que, de existir distintas solicitudes de trabajo a distancia, dentro de una misma unidad/departamento; para garantizar el servicio, y que otras personas adscritas a la misma unidad puedan también acceder al trabajo a distancia, se procederá a un reparto equitativo mediante turnos.

La distribución de la jornada mediante esta modalidad habrá de ser la misma que se realiza mediante la modalidad de trabajo presencial, salvo otras necesidades que requerirán de la autorización del Responsable de la unidad administrativa dónde esté adscrito la persona trabajadora, respetándose los períodos de descanso diario establecidos.

El tiempo de trabajo durante la jornada de trabajo a distancia será objeto de registro diario, para lo que se utilizarán las oportunas aplicaciones informáticas. A efectos de duración de la jornada se computará como máximo siete horas por cada día de trabajo a distancia, correspondiente al promedio diario resultante de las reglas de cálculo de la jornada de trabajo.

La realización de trabajo a distancia no constituye un derecho adquirido y consolidable para la persona trabajadora.

6. PLAN DE TRABAJO INDIVIDUALIZADO.

El trabajo a distancia debe contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. La evaluación del rendimiento en trabajo a distancia se realizará atendiendo al cumplimiento de objetivos o a la consecución de resultados.

Para la identificación de los objetivos y la evaluación de su cumplimiento se formalizará un plan de trabajo individualizado (chequeo), conforme al Anexo V, que será elaborado por la persona responsable de la unidad administrativa o centro de trabajo al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo. Dicho plan de trabajo individualizado consistirá en la asignación de las funciones/tareas a realizar bajo esta modalidad, así como el seguimiento de las mismas.

El plan de trabajo individualizado será el instrumento de evaluación y seguimiento del trabajo a distancia, sin perjuicio del uso de otros medios tecnológicos como herramienta complementaria de verificación del trabajo realizado.

7. PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA LA APROBACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA.

La persona trabajadora deberá completar el modelo de solicitud previsto en el Anexo I del presente Plan, indicando la fecha interesada para iniciar esta modalidad de prestación de servicios.

Con carácter general, deberán mediar al menos diez (10) días de preaviso entre la solicitud de inicio de trabajo en régimen de trabajo a distancia y la fecha de efectos de su efectiva aplicación, salvo los supuestos específicos en el apartado 4 b) del presente Plan, dónde dicho preaviso podrá ser inferior.

La solicitud será valorada por el responsable de la unidad a la que esté adscrito el solicitante, el cual realizará una ponderación de la solicitud de la persona trabajadora y las necesidades de Geacam S.A. y emitirá respuesta motivada en el plazo de cinco (5) días desde la fecha de solicitud.

Como norma general, se aceptará la solicitud de la persona trabajadora en los términos interesados. No obstante, Geacam S.A. podrá ponerse en contacto con la persona trabajadora para informarle de la necesidad de modificar, en atención a circunstancias organizativas, las condiciones detalladas en su solicitud.

El dictamen del responsable de la unidad a la que esté adscrito el solicitante será trasladado a la Dirección de Geacam S.A., la cual emitirá una resolución final al respecto, conforme al Anexo IV.

Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona trabajadora o cuando las

necesidades del servicio lo justifiquen, se podrá modificar el acuerdo para prestar servicios en la modalidad de trabajo a distancia mediante:

I. La redistribución de la jornada de trabajo semanal entre la modalidad presencial y de trabajo a distancia.

II. La suspensión temporal de la prestación de servicios a distancia.

Tal modificación se llevará a cabo mediante acuerdo con la persona trabajadora y el Responsable de la unidad a la que esté adscrito el solicitante. Tal procedimiento será resuelto por la Dirección de Geacam S.A.

Concedida la solicitud, la persona trabajadora no podrá alterarla en los términos inicialmente instados, salvo acuerdo con el responsable del departamento al que esté adscrito.

Finalizada la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia, el primer día hábil siguiente la persona trabajadora deberá volver a prestar sus servicios de forma presencial en los términos y condiciones aplicables en el momento de su incorporación a la modalidad presencial. Cuando varios empleados o empleadas de una misma unidad deseen prestar servicio mediante la modalidad de trabajo a distancia y por cuestiones organizativas debidamente motivadas no fuera posible la concesión de todas las solicitudes, (agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los trabajadores/as afectados/as y el/la Responsable del departamento en cuestión), se valorarán las siguientes circunstancias debidamente acreditadas en orden a la prelación y mejor derecho y concesión de las mismas:

- a) Personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- b) Personal empleado con discapacidad o con una enfermedad que curse por brotes que impidan el normal desenvolvimiento en la realización de las actividades de la vida diaria.
- c) Antigüedad en el puesto de trabajo.

8. MEDIOS.

La persona trabajadora que inste solicitud asumirá los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de la actividad de trabajo a distancia, salvo que ya disponga de ordenador portátil facilitado con carácter previo al presente Plan por Geacam SA.

Asimismo, la persona trabajadora debe contar con los servicios de telecomunicaciones y conectividad necesarios para desempeñar sus funciones en remoto y que los costes

asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias y demás gastos de electricidad, agua y calefacción correrán por cuenta de la persona trabajadora. Geacam S.A. no asumirá gasto o coste alguno.

Entre los instrumentos que podría proporcionar Geacam S.A., en función de la disponibilidad tecnológica, estarían:

a. Un ordenador personal, de uso exclusivo para la realización de la prestación laboral y que será el mismo para su uso indistinto tanto en las jornadas de trabajo a distancia como en las de carácter presencial.

b. Las aplicaciones y herramientas ofimáticas, de trabajo en remoto o de trabajo colaborativo y de ciberseguridad que pueda precisar para el desarrollo de sus funciones.

El uso de los recursos y medios tecnológicos de información y comunicación por las personas en trabajo a distancia se llevará a cabo de conformidad con las directrices establecidas por el departamento competente en materia de administración digital.

9. MEDIDAS DE VIGILANCIA Y CONTROL.

Es facultad del Geacam S.A. realizar las actuaciones necesarias para comprobar que la persona trabajadora que presta servicios en trabajo a distancia cumple con sus obligaciones laborales y con las normas propias de este régimen de trabajo a distancia. En concreto, en cuanto al uso del equipo y las herramientas informáticas, Geacam S.A. se reserva el derecho de monitorizar y revisar, en estricto cumplimiento de los límites que imponga la legislación vigente, los mensajes de correo electrónico enviados, recibidos o creados con la cuenta de correo electrónico corporativa con el fin de comprobar el cumplimiento de las políticas y normativas definidas por Geacam S.A. y prevenir actividades que puedan afectar a Geacam S.A. o hacerle incurrir en responsabilidad.

No obstante, preferentemente, se utilizarán los métodos que sean menos invasivos y protejan el derecho a la intimidad y confidencialidad de la persona trabajadora

10. USO DE MEDIOS DIGITALES, PROTECCIÓN DE DATOS Y DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.

La política firmada por las personas trabajadoras en relación con la protección de datos y uso de medios digitales va a ser directa e igualmente aplicable a aquellas personas que presten sus servicios en régimen de trabajo a distancia.

Las herramientas propiedad de Geacam S.A. que se pudieran poner a disposición de las Personas Trabajadoras para prestar sus servicios deberán utilizarse para un uso meramente profesional, estando estrictamente prohibido su uso para fines personales.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de protección de datos y de uso correcto de los medios tecnológicos y herramientas puestos a su disposición será susceptible de implicar la aplicación de las sanciones disciplinarias (incluido el despido disciplinario), así como cuantas otras acciones legales se estimen oportunas.

11. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

Tanto las personas trabajadoras como Geacam S.A. deberán respetar las siguientes recomendaciones en materia de desconexión digital durante la prestación de los servicios en régimen de trabajo a distancia y en régimen presencial:

- No se podrá exigir a una persona trabajadora que responda a sus correos electrónicos, mensajes y/o llamadas telefónicas de carácter profesional, durante el periodo de descanso por vacaciones, permisos o licencias legalmente establecidos, siempre que se haya seguido los cauces reglamentarios para la solicitud de dicho permiso y haya cumplido con sus responsabilidades laborales.
- Si la ausencia del trabajador tiene una duración igual o inferior a un (1) día, la persona trabajadora deberá activar el sistema automático de notificación de sus herramientas de comunicación, esta notificación contendrá la fecha de salida y la fecha de regreso al trabajo.
- Se recomienda evitar enviar correos electrónicos durante el intervalo de tiempo entre la finalización de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente, ni durante los fines de semana. Si por motivos de organización personal del trabajo se escribieran dichos correos en ese periodo de tiempo, se incentiva la utilización de la función de "programación de envíos de correos", de manera que se programe su envío para primera hora del día siguiente.
- Asimismo, deberán respetarse las medidas y recomendaciones emitidas por el Servicio de Prevención de riesgos laborales para la protección frente a la sobrecarga de información del correo electrónico y el estrés derivado del uso indebido de herramientas digitales profesionales.

12. EXCEPCIONALIDADES APLICABLES A LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA.

En situaciones de excepcionalidad derivada de declaraciones oficiales de crisis sanitarias y contingencias, se adoptarán las medidas oportunas para que la prestación de servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia permita garantizar la seguridad y salud del personal y la prestación efectiva de los servicios.

También se podrá establecer un régimen excepcional de prestación de servicios en modalidad no presencial cuando no sea posible una asistencia presencial al trabajo por motivos de violencia de género o cuando la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia garantice de forma más efectiva la protección de la persona trabajadora víctima de violencia de género.

13. VIGENCIA.

El presente Plan tendrá la vigencia establecida para el I Convenio de empresa de Geacam S.A. Sin perjuicio de lo anterior, dicho Plan podrá ser revisable por períodos anuales con la representación legal de los/as trabajadores/as.

14. CARÁCTER VOLUNTARIO Y REVERSIBLE.

El trabajo a distancia regulado en el presente Plan será, en todo momento, voluntario para las personas trabajadoras y Geacam S.A., siendo necesaria la suscripción de un acuerdo individual de trabajo a distancia por ambas partes atendiendo a las circunstancias específicas de cada persona trabajadora, así como a la normativa legal vigente en el momento de la firma de éste. El acuerdo individual de trabajo a distancia podrá ser reversible tanto a instancias de la persona trabajadora como a instancias de Geacam S.A., siempre y cuando concurren circunstancias excepcionales y sobrevenidas que serán debidamente justificadas por Geacam S.A. (si concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad, etc...).

La reversión deberá notificarse por escrito a la otra parte con un preaviso de quince (15) días a contar desde la notificación y hasta la efectividad del regreso al régimen de trabajo presencial.

15. PUBLICACIÓN DEL PLAN

Será publicado en la página web corporativa, siendo público y accesible a todas las personas trabajadoras de Geacam S.A.

Cualquier modificación que realice Geacam S.A. sobre estas materias, deberá ser publicada por el mismo canal.

1. Anexos

Anexo I			
Solicitud de trabajo a distancia			
1. Datos del/la solicitante:			
Apellidos:		Nombre:	DNI:
Departamento de adscripción:		Puesto:	
2. Temporalización de trabajo a distancia			
Fecha de inicio:		Fecha de fin:	
<ul style="list-style-type: none"> - Día de la semana donde se pretende el trabajo a distancia: - Semana completa en la que se pretende el trabajo a distancia de forma acumulada*: 			
1ª semana completa	2ª semana completa	3ª semana completa	4ª semana completa
Fecha de solicitud:			
Firma:			
El/la solicitante acepta y asume el "Plan de trabajo a distancia" de Geacam, S.A.			

**A tenor de lo establecido en el punto 5 del presente Plan a distancia.*

Anexo II		
Documento de confidencialidad		
1. Datos del/la solicitante:		
Apellidos:	Nombre:	DNI:
Departamento de adscripción:		Puesto:
Fecha:		
Firma:		

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LOPD), referente al "Deber de secreto" y el artículo 89 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, relativo a las "Funciones y obligaciones del personal", se compromete al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso únicamente con los fines para los cuales haya sido exclusivamente autorizado dentro de las funciones de su puesto de trabajo.
2. Cumplir con el debido secreto profesional respecto de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, conforme a lo establecido en el Art. 10 LOPD.
3. Cumplir con las funciones y obligaciones establecidas en el Documento de Seguridad elaborado por la persona responsable del fichero y de obligado cumplimiento para las personas con acceso a los sistemas de información, conforme a lo establecido en el artículo 88 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.
4. Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora se compromete expresamente a no comunicar, divulgar o suministrar a persona física o jurídica alguna fuera de la Empresa, ninguno de los datos, procedimientos e informaciones de la Empresa, de

sus personas trabajadoras, profesionales y órganos directivos, o terceras personas físicas o jurídicas con ellas relacionadas, con excepción de aquellas informaciones que sean necesarias para el cumplimiento de obligaciones legales.

5. La persona trabajadora se compromete a que, dentro del uso de dispositivos personales, ya sean estos ordenadores portátiles, smartphones o tablets, propiedad de la persona empleada, en el ámbito corporativo (Byod (Bring Your Own Device) a cuidar los siguientes aspectos:

* La exposición a redes inseguras en el ámbito personal. Este tipo de conexión podría tener como consecuencia que la información corporativa fuera accesible o pudiera ser interceptada por terceras personas no autorizadas.

** A no instalar aplicaciones que soliciten permisos para acceder a partes del dispositivo donde puede haberse almacenado información sensible, e incluso solicitar la activación de la geolocalización. Y a cuidar las medidas de seguridad en cuanto al almacenamiento de la información.*

* Disponer de herramientas antivirus y de una normativa de actualizaciones adecuada, a fin de evitar posibles ataques y accesos no autorizados.

* Mantener desactivada la opción de recordar y usar contraseñas de forma automatizada para acceder a redes, aplicaciones, sitios web, etc.; de forma que nadie pueda acceder al dispositivo y credenciales de la empresa y acceder a la información de ésta.

* Está totalmente prohibido el uso de dispositivos rooteados o a los que se les haya hecho jailbreak, que permitan la instalación de aplicaciones de repositorios no oficiales.

* No utilizar redes wifi inseguras, es decir, cualquier tipo de red wifi pública o red de la que desconozca su configuración. Es por ello que se debe de optar por la utilización de la red wifi personal o la conexión de datos de su dispositivo móvil 3G/4G/... cuando la anterior no esté disponible.

* El acceso a la red corporativa desde los dispositivos personales a los equipos corporativos ha de realizarse mediante red privada virtual (vpn), que cifrará las comunicaciones.

* Será obligatorio activar el bloqueo programado del dispositivo, para que este se bloquee solo tras un periodo de inactividad.

- * El sistema operativo del dispositivo ha de estar actualizado.
- * La persona empleada no podrá tener las contraseñas anotadas en un post-it, accesible a cualquier persona que pase cerca del mismo, ni pegadas al dispositivo, mucho menos si este se trata de un ordenador portátil.

Dichas obligaciones subsistirán incluso después de extinguida, por cualquier causa, la relación que le une con la Empresa.

Conforme a lo establecido en el Art. 89.2 del Real Decreto 1720/2007, se informa a la persona trabajadora que el incumplimiento de las obligaciones indicadas podrá dar lugar a la imposición de las correspondientes sanciones administrativas por parte de la Agencia Española de Protección de Datos, en concreto las establecidas en el Título VII de la Lpd, así como las responsabilidades establecidas en el Título X del Código Penal vigente en las que incurriera personalmente.

Así mismo, debe autorizarse por parte del trabajador el acceso remoto a dispositivos/equipos del empleado para la instalación de aplicaciones informáticas y soporte por parte de Geacam S.A..

Condiciones de acceso remoto a dispositivos no corporativos.

Por la presente, la persona trabajadora acepta la instalación de la aplicación de soporte remoto de Geacam S.A. (Anydesk) en su dispositivo personal

Al instalar y ejecutar en su dispositivo personal la aplicación informática Anydesk, la persona trabajadora autoriza expresamente a los Servicios Informáticos (internos/externos) de Geacam S.A., a acceder de forma remota al dispositivo, propiedad de la persona empleada y que es utilizado como un recurso personal para la realización de sus funciones laborales en Geacam S.A., a través de una conexión a Internet.

La persona trabajadora puede cancelar este acceso remoto en cualquier momento haciendo clic en el botón "Desconectar". Este acceso autorizado terminará automáticamente en el momento que la persona trabajadora revoque esta autorización, se revoque la autorización de "Byod" otorgada o se produzca la baja laboral en la empresa.

La persona trabajadora deberá autorizar este acceso siempre que desconecte la aplicación informática Anydesk o desinstale la misma de su dispositivo.

Soporte y mantenimiento remoto.

La descarga y ejecución de la aplicación informática Anydesk permite a los Servicios informáticos de Geacam S.A. el acceso remoto al dispositivo personal de la persona trabajadora para facilitarle ayuda y soporte técnico con relación a posibles fallos de funcionamiento del dispositivo, pudiendo tomar el control del citado dispositivo personal de la persona trabajadora a los únicos efectos de prestar dicho soporte técnico.

Instalación de aplicaciones informáticas licenciadas a Geacam.

Geacam S.A., podrá facilitar a la persona trabajadora aplicaciones informáticas que, en caso de autorizarse, serán instaladas de manera remota en su dispositivo personal. Tales acciones, serán ejecutadas mediante conexión segura establecida por el servicio de informática de Geacam S.A. al dispositivo personal.

La persona trabajadora reconoce que, durante el uso de la aplicación informática Anydesk, permitirá que los Servicios Informáticos de Geacam S.A. accedan a su dispositivo para realizar dichas instalaciones, pudiendo en todo momento verificar las actuaciones que se están realizando.

Confidencialidad.

Geacam S.A., a través de sus servicios informáticos, garantiza que en ningún momento se accederá a carpetas de información en las que se pueda almacenar documentos, archivos, imágenes, videos y otros elementos privativos de la persona trabajadora y que se encuentren almacenados en el dispositivo al que se accede remotamente.

Cualquier información o material transmitido o recibido por los Servicios Informáticos de Geacam S.A. en relación con la prestación de los presentes servicios, se considerará no confidencial ni privativo.

Propiedad intelectual.

La instalación y ejecución de la aplicación de acceso remoto Anidesk no otorga a la persona trabajadora ningún derecho de propiedad o licencia sobre las herramientas de software remotas o cualquier otro material que sea puesto a su disposición por Geacam S.A. para la realización de las funciones laborales en su dispositivo personal. La persona trabajadora seguirá en todo caso las instrucciones de Geacam S.A. para la desinstalación de las aplicaciones y programas informáticos una vez finalizada la autorización "Byod" y/o en el momento que cause baja laboral en la empresa .

Responsabilidades.

La persona trabajadora reconoce y acepta que la aplicación informática Anydesk y la instalación remota de aplicaciones informáticas licenciadas a favor de Geacam S.A. solo pueden ser utilizadas mientras se mantenga activa la autorización "Byod" o la pertenencia de la persona trabajadora en la empresa.

La persona trabajadora es informada que la aplicación informática de acceso remoto puede no estar libre de errores.

Limitación de responsabilidad.

En la máxima medida permitida por la ley aplicable, en ningún caso Geacam S.A. o sus otorgantes de licencias, distribuidores o proveedores serán responsables de ningún daño, incluidos, entre otros, cualesquiera daños, gastos, interrupción y conexión, pérdida de información y archivos, que surja de:

-La prestación de servicios por los Servicios Informáticos de Geacam S.A.,

-La modificación de la configuración del dispositivo realizada directamente por la persona trabajadora en su propio dispositivo personal.

Protección de datos.

El derecho de la persona trabajadora a la privacidad es una prioridad para Geacam S.A. Por lo tanto, Geacam S.A. utiliza los datos personales que la persona trabajadora facilita en la medida necesaria para proporcionar los servicios de soporte técnico remoto e instalación de aplicaciones.

Notificación de incidentes y violaciones de seguridad.

En el caso de pérdida o robo de un dispositivo o recursos Byod, o cuando la persona trabajadora crea que ha podido haber un acceso no autorizado al dispositivo Byod por una persona no autorizada, la persona trabajadora debe poner inmediatamente en conocimiento del Servicio Informático de Geacam S.A. y del Delegado de Protección de Datos dicho incidente de seguridad.

Otras aplicaciones.

Además de la aplicación de acceso remoto se procederá a la instalación de las siguientes aplicaciones:

Al firmar el siguiente documento, por la presente, "Autorizo" expresamente a los Servicios Informáticos de Geacam S.A. a acceder de forma remota a mi dispositivo personal para los servicios de soporte e instalación de aplicaciones informáticas licenciadas a Geacam S.A. dentro de la autorización concedida de uso de equipos/dispositivos Byod, así como que ha "Sido informado" de los riesgos que conlleva la utilización de equipos/dispositivos Byod y de las medidas a implementar para reducir los mismos.

Fecha y firma de la persona trabajadora

Anexo II		
Documento de confidencialidad		
1. Datos del/la solicitante:		
Apellidos:	Nombre:	DNI:
Departamento de adscripción:	Puesto:	
Fecha:		
Firma:		

Los puestos de trabajo a distancia serán aquellos puestos que sean asimilables a los de oficina y que implican la utilización de PVD, teclado, ratón, mesa de trabajo, y silla de trabajo.

Al tratarse de un espacio privativo, se deberá evaluar su puesto de trabajo rellenando por parte de la persona trabajadora una lista de chequeo de autoevaluación que se adjunta a continuación:

Lista de chequeo de autoevaluación

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	SI	NO	N.P.
¿Están los caracteres de la pantalla bien definidos y configurados de forma clara, y son de tamaño suficiente para tener una buena legibilidad, diferenciándose todos con facilidad?			
¿La imagen de la pantalla es estable, sin destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad?			
¿Se puede regular el giro y la inclinación de la pantalla?			
¿La pantalla se encuentran al menos a 40 cm respecto de los ojos?			
¿El teclado es independiente de la pantalla?			
¿Hay 10 cm al menos entre el borde la mesa y el teclado para apoyar los brazos?			
¿El espacio debajo de la superficie de trabajo permite a la persona trabajadora adoptar una postura cómoda?			
¿Considera que la superficie de trabajo (mesa) tiene dimensiones suficientes y permite una colocación cómoda de la pantalla, del teclado, de los documentos y del material accesorio?			
¿La silla de trabajo permite a la persona trabajadora tener una posición estable (exenta de desplazamientos involuntarios, balanceos, riesgos de caídas)?			
¿Es regulable la altura del asiento?			
¿Dispone la silla de ruedas? , ¿La silla dispone de cinco puntos de apoyo en el suelo?			
¿Es regulable la altura del asiento?			
¿El asiento permite el apoyo lumbar?			
¿El respaldo es reclinable?			
¿Dispone de suficiente iluminación en el espacio de trabajo a distancia?			
¿El cableado eléctrico y/o la instalación telefónica, queda en medio de las zonas de paso?			
¿Cuándo trabaja delante de la pantalla del ordenador, hace pausas periódicamente? (10 minutos cada hora)			
¿Dispone de reposapiés?			
Observaciones:			
*En caso de que Geacam S.A. entienda que no se ha superado la autoevaluación, no se podrá acceder al trabajo a distancia.			

Si varía alguna de las condiciones descritas en la lista de chequeo debe comunicarlo de manera inmediata a la empresa.

Se exime a Geacam S.A. de cualquier tipo de responsabilidad derivado del incumplimiento de las condiciones descritas en el presente Anexo.

Se entrega un ejemplar/copia del Procedimiento para identificación y evaluación de riesgos laborales en la actividad de trabajo a distancia de la empresa donde figuran las medidas preventivas que todas las personas trabajadoras deben seguir de manera obligatoria.

Fecha y firma de la persona trabajadora

Anexo IV			
Resolución de autorización de trabajo a distancia			
1. Datos del/la solicitante:			
Apellidos:		Nombre:	
		DNI:	
Departamento de adscripción:		Puesto:	
2. Datos del/la Responsable:			
Apellidos:	Nombre:	DNI:	Cargo:
3. Temporalización de trabajo a distancia			
Fecha de inicio:		Fecha de fin:	
Día de la semana donde se autoriza el trabajo a distancia:			
Fecha de la resolución:			
El/la Responsable:			

En referencia a la solicitud de trabajo a distancia planteada en fecha.....,, le comunicamos que por parte de esta dirección no existe inconveniente en acceder a su petición concediéndole el derecho al trabajo a distancia con las siguientes fechas de inicio y fin del mismo: .

La duración del mismo tendrá un plazo máximo de un año, prorrogable hasta la duración máxima del presente Plan de Trabajo a Distancia en la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla La-Mancha, procediendo a su revisión y reevaluación mensualmente y pudiendo ser revocada, previo acuerdo entre las partes.

Anexo V			
Plan de trabajo individualizado			
4. Datos del/la solicitante:			
Apellidos:		Nombre:	DNI:
Departamento de adscripción:		Puesto:	
5. Datos del/la Responsable:			
Apellidos:	Nombre:	DNI:	Cargo:
6. Objetivos generales del puesto			
7. Objetivos específicos del puesto			
8. Funciones y tareas a realizar en el trabajo a distancia			
	Seguimiento conforme: Elija un elemento.	Fecha de evaluación:	Fdo.:
	Seguimiento conforme: Elija un elemento.	Fecha de evaluación:	Fdo.:
	Seguimiento conforme: Elija un elemento.	Fecha de evaluación:	Fdo.:
	Seguimiento conforme: Elija un elemento.	Fecha de evaluación:	Fdo.:
	Seguimiento conforme: Elija un elemento.	Fecha de evaluación:	Fdo.:
9. Conclusión seguimiento y evaluación de trabajo a distancia			
Elija un elemento.			
Fecha y firma de la evaluación final:			

ANEXO X.**ADECUACIÓN FUNCIONAL Y SINGULAR DEL PERSONAL DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y OTRAS CONTINGENCIAS**

A tenor de la Instrucción de la Dirección de Medio Natural y Biodiversidad a la empresa pública "Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." para la adecuación funcional de diferentes especialidades profesionales y adaptación de los turnos de trabajo, de 02/06/2022:

A la adecuación de las nuevas categorías profesionales del Catálogo Nacional de Ocupaciones que el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre mediante el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (denominada en lo sucesivo, CNO-11);

- A la Proposición de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que, en noviembre de 2022, que se ha convertido en anteproyecto de Ley tras ser aprobado por el Consejo de Ministros, lo que se traduce en que en breve plazo el Estatuto Básico del Bombero Forestal y que establecerá un marco común estatal;

- A los nuevos certificados de profesionalidad; creados en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio; por el Real Decreto 1031/2011, de 15 de julio, que viene complementar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y al Real Decreto 624/2013, de 2 de agosto, que establece en ocho los certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y Medioambiente.

- A la aplicación de coeficientes reductores para los bomberos forestales en base al R.D. 1698/2011, coeficientes reductores a los que no podrían acogerse estas personas trabajadoras siendo contratados bajo una categoría y código que no se corresponden con las funciones realmente asignadas;

- Al Plan Especial de Contingencias por Incendios Forestales (Infocam), aprobado por Orden de 23 de abril de 2010, de la Consejería de Administraciones Públicas y Justicia del gobierno de Castilla-La Mancha, que otorga funciones específicas en materia de extinción de incendios forestales al personal del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales contratado por Geacam S.A.

- Igualmente, al Decreto 36/2013, de 4 de julio, por el que se regula la planificación de contingencias en Castilla-La Mancha y se aprueba la revisión del Plan Territorial de Contingencia de Castilla-La Mancha (Platecam), que habilita al personal de Geacam S.A. para actuar en distintas contingencias.

- Y, a la Ley 17/2015, de 9 de Julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, de 10 de enero de 2016.

- Así como a la adaptación de la normativa en vigor y adecuación a la realidad actual; Se hace preciso establecer una reordenación del personal del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales con una adecuación de sus funciones, dotando a este personal de unas mayores competencias, adecuando las mismas a las nuevas contingencias que pudieran acaecer y encomendarse a Geacam S.A, con adaptación de sus turnos de trabajo...etc.

1. Inclusión de la categoría de Bombero Forestal y nuevos certificados de profesionalidad

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Medioambiente. Los futuros cambios legislativos hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro.

Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales y de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las adaptaciones de los operativos contraincendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A."

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de Geacam S.A. integrante del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y en consonancia con la publicación de los Certificados de Profesionalidad de la familia profesional de Seguridad y Medio Ambiente: Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (Nivel 2) y Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3), Cualificaciones establecidas para

las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: Trabajador de retén de incendios forestales, Bombero forestal, Vigilante de incendios forestales, Trabajador de extinción de incendios forestales Brigadista de extinción de incendios forestales, Brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales.

Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio de Extinción de Incendios Forestales (en puestos funcionales y no funcionales como es el caso del bombero forestal especialista aeródromo) como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como primer interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos y enfermedades laborales propias de los trabajos que se realizan.

2. Implicaciones derivadas de la adecuación de funciones de la categoría profesional de Bombero Forestal

La revisión de los antecedentes descritos permite conocer las posibles implicaciones que pudieran derivarse como consecuencia de la inclusión de la categoría profesional de Bombero Forestal, y repercutir en la empresa Geacam S.A., en particular a las personas trabajadoras adscritas al Servicio de Extinción de Incendios Forestales:

* La aprobación de la categoría profesional de Bombero Forestal implica una adecuación de las funciones y competencias de las personas trabajadoras de Geacam S.A. que prestan servicios de prevención y extinción de incendios en Castilla-La Mancha, según lo establecido en el III Convenio colectivo para el Personal de las Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, especialmente en lo referente a otras contingencias. Implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales en el apoyo a las contingencias en

el medio natural y rural. Este hecho se cree necesario para poder disponer de un dispositivo adaptado a las necesidades de actuales.

* Queda explícitamente constatado en la normativa de aplicación que los trabajos relativos a los tratamientos silvícolas preventivos son parte de las funciones y competencias del Bombero Forestal.

* La contratación de personas trabajadoras bajo la categoría de Bombero Forestal se ajusta a las nuevas funciones asignadas para sus puestos de trabajo y se ajusta al cumplimiento de la legislación vigente (Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011).

* Aumentarían las opciones para que se produzca la aprobación del Coeficiente Reductor de Jubilación a los 55 años por parte del Organismo competente, como ya ha ocurrido en la categoría profesional de Policías, Bomberos (excepto forestales), hecho que podría mejorar la condición física general del colectivo al ser este más joven.

* El personal de Geacam S.A. adscrito al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales, recibiría una formación más adecuada a sus nuevas funciones y competencias, conforme queda legislado en los Certificados de Profesionalidad desglosados en el RD 624/2013 de 2 de Agosto, Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (Nivel 2) y Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (Nivel 3), cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: Trabajador de retén de incendios forestales, Bombero forestal, Vigilante de incendios forestales, Trabajador de extinción de incendios forestales Brigadista de extinción de incendios forestales, Brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales.

* Por tanto serían Certificados de Profesionalidad que englobaría las ocupaciones y puestos del personal de Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales adscrito a Geacam, S.A. que llevan a cabo la Vigilancia de incendios forestales y que se encuentran dentro de las Unidades de Intervención del Servicio de Extinción de Incendios Forestales (Vigilante Forestal Día, Vigilante Forestal Móvil, Ayudante de Vigilante Forestal Móvil, Emisorista, Conductor de Autobomba, Conductor vtt, Ayudante Autobomba, Especialista Forestal Día, Especialista Helitransportado, Responsable de Retén y Responsable de Retén Helitransportado).

3. Especialidades profesionales afectadas

Previo a la descripción de los puestos se establece la tabla de todas las categorías del convenio de Geacam S.A. que participan en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales con sus denominaciones nuevas y anteriores y su convenio de procedencia:

Especialidades profesionales actuales	Adecuación funcional especialidad profesional
Telefonista. Recepcionista. Oficial 1ª. Oficios varios y vigilante	Bombero Forestal Coordinador de Prevención y Extinción de Incendios (Logística, Autobombas, Maquinaria Pesada y Almacén)
Jefe de 2ª. Operario de Telecomunicaciones	Bombero Forestal Coordinador de Telecomunicaciones
Oficial 2ª. Auxiliar Medios Aéreos	Bombero Forestal Auxiliar de Coordinación de Medios Aéreos
Responsable Retén Helitransportado	Bombero Forestal Jefe de Unidad Helitransportada
Responsable Retén	Bombero Forestal Jefe de Unidad
Emisorista Central	Bombero Forestal Operador de centros de Coordinación de Urgencias y Emergencias COP/COR
Operador de Consola	Bombero Forestal Operador de Consola
Conductor vtt	Bombero Forestal Conductor
Conductor Autobomba	
Vigilante Forestal Móvil	
Conductor Autobomba + vtt	
Conductor Autobomba Guardia Permanente	
Vigilante Forestal Móvil + vtt	
Especialista Forestal	Bombero Forestal
Especialista Forestal Helitransportado	
Especialista Vigilante Forestal Día/Permanente	Bombero Forestal Vigilante
Operador de Gestión de Aeródromo (emisorista)	Bombero Forestal Operador de Gestión de Aeródromo (emisorista)
Especialista de Aeródromo	Bombero Forestal Especialista de Aeródromo

4.- Competencias y funciones

Competencias: serán las generales del bombero forestal:

- a) Realizar tratamientos silvícolas preventivos de incendios forestales, pudiendo utilizar maquinaria auxiliar tales como motosierras, desbrozadoras, pértigas, así como las técnicas y herramientas (cuñas, palancas, cabestrantes) que se emplean para realizar dichos trabajos de forma eficiente y segura.
- b) Ejecutar labores de intervención con herramientas manuales y mecánicas, para la extinción o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable.
- c) Ejecutar labores de intervención con equipos de impulsión de agua y tendidos de manguera, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable.
- d) Realizar operaciones compartidas con los medios aéreos, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable.
- e) Realizar operaciones de extinción y/o control del fuego, con apoyo de maquinaria pesada, en las tareas encomendadas por el responsable.
- f) Realizar operaciones de extinción mediante el uso de fuego técnico para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable.
- g) Colaborar con los compañeros, en la adopción y aplicación de las medidas preventivas y de protección para la prevención de los riesgos asociados a las tareas de extinción de incendios forestales.
- h) Ejecutar labores de intervención con herramientas manuales y mecánicas, para la extinción o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable.
- i) Ejecutar labores de intervención con equipos de impulsión de agua y tendidos de manguera, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable.
- j) Realizar operaciones compartidas con los medios aéreos, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable.
- k) Realizar operaciones de extinción y/o control del fuego, con apoyo de maquinaria pesada, en las tareas encomendadas por el responsable.

- l) Realizar operaciones de extinción mediante el uso de fuego técnico para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable.
- m) Colaborar con los compañeros, en la adopción y aplicación de las medidas preventivas y de protección para la prevención de los riesgos asociados a las tareas de extinción de incendios forestales.
- n) Realizar labores de vigilancia móvil y control de conatos de incendios forestales, en las zonas definidas por el responsable, detectándolos para su posterior extinción.
- o) Revisar las infraestructuras destinadas a la prevención y/o extinción de incendios, de acuerdo al plan de mantenimiento establecido, para participar en su mantenimiento y comunicar el estado de conservación al responsable.
- p) Realizar labores de información a la población, bajo la supervisión del superior responsable, sobre riesgos de incendios forestales, para promocionar la prevención y autoprotección de los mismos.
- q) Tener disponibilidad para atender a incendios forestales y contingencias en la época de riesgo medio y bajo.
- r) Incendios forestales y contingencias ocasionadas por fenómenos meteorológicos adversos, tales como, inundaciones, nevadas, pedrisco, vendavales y huracanes.
- s) Realizar búsquedas de personas desaparecidas en espacios abiertos y/o atrapadas por desplazamiento de terrenos producidos por terremotos o derrumbes, para su rescate.

Nuevas competencias:

- a) Realizar intervenciones en accidentes de tráfico, previas a la llegada de los medios de intervención bajo la supervisión del Centro de Coordinación de Contingencias, para recuperar los vehículos implicados y la zona afectada por el siniestro.
- b) Realizar operaciones bajo la supervisión del Centro de Coordinación de Contingencias, en labores de extinción de incendios de edificaciones en el medio natural y rural, actuaciones con animales peligrosos, vertidos incontrolados y contaminación de aguas, entre otras, para restablecer la contingencia a su estado inicial.

c) Realizar labores de apoyo en contingencias sanitarias.

Funciones: serán las que se recojan y de forma efectiva se desarrollan en cada puesto de trabajo, en las fichas siguientes:

Ficha catalogación y descripción de funciones de:

Bombero forestal coordinador de prevención y extinción de incendios
(almacén, maquinaria pesada)

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Medioambiente. Asimismo, la categoría de Bombero Forestal ha sido reconocida ya en distintos dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en España, como los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia y las Brif del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, recientemente, en noviembre de 2022 el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que se encuentra ya en las Cortes Generales para su tramitación, lo que se traduce en que en breve plazo se establecerá un marco común estatal. Estos cambios hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro. Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales y de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las modificaciones y/o adaptaciones de los operativos contraincendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." (en adelante, Geacam S.A.).

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de Geacam S.A. integrante

del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del sistema nacional de cualificaciones y en consonancia con la publicación de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de seguridad y medio ambiente: operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 2) y coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3), cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: trabajador de retén de incendios forestales, bombero forestal, vigilante de incendios forestales, Trabajador de extinción de incendios forestales Brigadista de extinción de incendios forestales, Brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales.

Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de GeacamvS.A. que presta servicios en el servicio operativo de extinción de incendios forestales como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico o que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos de enfermedades propias de los trabajos que realizan.

Denominación de los puestos		Coordinador de Almacén-Bombero Forestal Coordinador De Prevención Y Extinción De Incendios (Almacén, Maquinaria Pesada)
1. Requerimientos específicos del puesto de trabajo		
1. Formación		
Nivel de titulación mínima exigida	No se requiere	Título de formación profesional
Titulación específica	No se requiere	Técnico de grado superior en trabajos forestales y conservación del medio natural Técnico superior en coordinación de contingencias y protección civil.
Observaciones		
2. Descripción general del puesto		
2.A) Funciones genéricas (1)		
Actuales		Previstas
PERIODO DE PREVENCIÓN		PERIODO DE PREVENCIÓN
- Será el responsable del mantenimiento de los almacenes de la empresa.		- Será el responsable del mantenimiento de los almacenes de la empresa.
- Será el responsable de la recepción y entrega de materiales y equipos de los almacenes. Control documental de los mismos.		- Será el responsable de la custodia, control e inventario de existencias de los almacenes de la empresa.
- Será el responsable de la gestión de pequeños suministros.		-Será el responsable de la recepción y entrega de materiales y equipos de los almacenes. Control documental de los mismos.
- Será el responsable de la recepción y entrega de vehículos. Control documental, a nivel básico, de los mismos.		- Será el responsable de la gestión de pequeños suministros.
- Será el responsable del mantenimiento básico de la red de comunicación, así como la recogida, almacenaje y posterior entrega de emisoras y otros medios de comunicación que se usen por parte de todos los componentes del servicio siempre y cuando estuviera habilitado para ello.		- Será el responsable de la recepción y entrega de vehículos. Control documental, a nivel básico, de los mismos.

Actuales	Previstas
<p>- Será el responsable de las labores de apoyo para la distribución de vehículos y maquinaria.</p>	<p>- Será el responsable del mantenimiento básico de la red de comunicación, así como la recogida, almacenaje y posterior entrega de emisoras y otros medios de comunicación que se usen por parte de todos los componentes del servicio siempre y cuando estuviera habilitado para ello.</p>
<p>- Será el responsable de la conservación y mantenimiento básico de la red de infraestructuras usadas por las unidades de intervención y vigilantes forestales</p>	<p>- Será el responsable de las labores de apoyo para la distribución de vehículos y maquinaria.</p>
<p>• Colaborará activamente con el departamento de PRL haciendo cumplir las medidas de Seguridad que este determine.</p>	<p>- Será el responsable de la conservación y mantenimiento básico de la red de infraestructuras usadas por las unidades de intervención y vigilantes forestales.</p>
<p>• Asumirá las funciones y responsabilidades que en materia de seguridad y salud se establezcan para su puesto de trabajo en el plan de prevención de riesgos laborales, así como en el resto de los documentos que constituyen el sistema de gestión de la actividad preventiva de la empresa (evaluaciones de riesgos laborales, etc.).</p>	<p>- Responsable de gestionar y cargar la información en los programas informáticos de gestión de almacén.</p>
<p>• Será el responsable de incluir la prevención de riesgos laborales en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.</p>	<p>- Utilizar e introducir datos en la aplicación informática para control de personal, presencialidad, pluses, asignación de tareas y rendimientos.</p>
	<p>- Durante el desarrollo de los incendios forestales y siempre que haya sido asignado por su superiores jerárquicos a nivel provincial al equipo de guardias durante el periodo de extinción de incendios forestales, desempeñará las funciones descritas en el smeif para los puestos de unidad de suministros, unidad de apoyo terrestre y como apoyo a la unidad de áreas de espera. No obstante, preferentemente estas funciones serán desempeñadas por el Coordinador de Logística y Personal.</p>

	- Será el responsable de apoyo a otros departamentos de la empresa, en función de las distintas cualificaciones de cada uno de los Coordinadores.
	- Será el responsable de apoyo al mantenimiento de infraestructuras dependientes de la empresa.
	- Será el responsable de apoyo a otras contingencias en función de las distintas cualificaciones de cada uno de los Coordinadores.
	- Cualquier otra tarea relacionada con la actividad de la empresa que esté dentro de sus competencias, bajo la supervisión del Técnico de Apoyo y Logística de Geacam S.A..
	- Colaborará activamente con el departamento de Prt haciendo cumplir las medidas de Seguridad que este determine.
	- Asumirá las funciones y responsabilidades que en materia de seguridad y salud se establezcan para su puesto de trabajo en el plan de prevención de riesgos laborales, así como en el resto de los documentos que constituyen el sistema de gestión de la actividad preventiva de la empresa (evaluaciones de riesgos laborales, etc.).
	- Será el responsable de incluir la prevención de riesgos laborales en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.
	- Organizar los medios humanos y materiales de las Unidades de intervención, en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural.
	- Planificar y coordinar las operaciones de vigilancia, detección, extinción y prevención de las Unidades de intervención en incendios forestales.
	- Realizar operaciones de extinción y/o control del fuego, con apoyo de maquinaria pesada, en las tareas encomendadas por el Jefe de Equipo o Sector.

	- Dirigir y realizar operaciones de extinción mediante el uso de fuego técnico para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el Jefe de Equipo o Sector.
	- Dirigir y realizar labores de vigilancia móvil y control de conatos de incendios forestales, en las zonas definidas por el responsable, detectándolos para su posterior extinción.
	- Revisar las infraestructuras destinadas a la prevención y/o extinción de incendios, de acuerdo al plan de mantenimiento establecido, para participar en su mantenimiento y comunicar el estado de conservación al responsable.
	- Realizar labores de información a la población, bajo la supervisión del superior responsable, sobre riesgos de incendios forestales, para promocionar la prevención y autoprotección de los mismos.
	- Tener disponibilidad para atender a incendios forestales y contingencias en la época de riesgo medio y bajo.
2.b) Actividades específicas (2)	
Actuales	Previstas
- Incendios forestales	-Coordinar las unidades de intervención en labores de apoyo a los grupos operativos de protección civil en contingencias en el medio natural y rural.
	-Dirigir Incendios forestales y contingencias ocasionadas por fenómenos meteorológicos adversos, tales como, inundaciones, nevadas, pedrisco, vendavales y huracanes.
	-Dirigir y realizar búsquedas de personas desaparecidas en espacios abiertos y/o atrapadas por desplazamiento de terrenos producidos por terremotos o derrumbes, para su rescate.

2.c) Actividades accesorias (3)	
Actuales	Previstas
- No existen	- Dirigir y realizar intervenciones en accidentes de tráfico, previas a la llegada de los medios de intervención bajo la supervisión del centro de coordinación de contingencias, para recuperar los vehículos implicados y la zona afectada por el siniestro.
	- Dirigir y realizar operaciones bajo la supervisión del centro de coordinación de contingencias, en labores de extinción de incendios de edificaciones en el medio natural y rural, actuaciones con animales peligrosos, vertidos incontrolados y contaminación de aguas, entre otras, para restablecer la contingencia a su estado inicial.
	- Dirigir y realizar labores de apoyo en contingencias sanitarias.

Ficha catalogación y descripción de funciones de:
Bombero forestal coordinador telecomunicaciones

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del medioambiente. Asimismo, la categoría de bombero forestal ha sido reconocida ya en distintos dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en España, como los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia y las Brif del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, recientemente, en noviembre de 2022 el consejo de ministros ha aprobado el anteproyecto de ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que se encuentra ya en las Cortes Generales para su tramitación, lo que se traduce en que en breve plazo se establecerá un marco común estatal. Estos cambios hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad

existente actualmente y reorientada hacia el futuro.

Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las modificaciones y/o adaptaciones de los operativos contraincendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." (en adelante, Geacam S.A.).

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de Geacam S.A. integrante del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y en consonancia con la publicación de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de seguridad y medio ambiente: operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 2) y coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3), cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: trabajador de retén de incendios forestales, bombero forestal, vigilante de incendios forestales, trabajador de extinción de incendios forestales brigadista de extinción de incendios forestales, brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales.

Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los Servicios Operativos de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos y enfermedades laborales propias de los trabajos que se realizan.

Denominación de los puestos		Operario de Telecomunicaciones Bombero Forestal Coordinador de Telecomunicaciones
3. Requerimientos específicos del puesto de trabajo		
1. Formación		
	Actual	Prevista
Nivel de titulación mínima exigida	No se requiere	Título de formación profesional
Titulación específica	No se requiere	Técnico superior en sistemas de telecomunicaciones e informáticos
Observaciones:		
4. Descripción general del puesto		
2.a) Funciones genéricas (1)		
Actuales	Previstas	
- Diseño y supervisión de instalaciones y equipos de comunicaciones de radio PMR.	- Será el responsable de gestionar y resolver incidencias de nivel 2 de los sistemas de telecomunicaciones según los procedimientos establecidos. También prestará soporte técnico en incidencias de nivel 1 a los Coordinadores Provinciales de Comunicaciones si fuera necesario.	
- Diseño y supervisión de instalaciones y equipos de comunicaciones de radio Tetra.	- Realizará un mantenimiento preventivo de la Red de Radiocomunicaciones (centrales repetidoras e Integradores de comunicaciones) consistente en revisiones periódicas, informes de estado y propuestas de mejora.	
- Diseño y supervisión de instalaciones y equipos de comunicaciones de radio Wimax.	- Llevará a cabo trabajos en altura para realizar la instalación, revisión y mantenimiento de las instalaciones de la red de telecomunicaciones	
- Diseño y supervisión de radioenlace.	- Será el responsable del mantenimiento correctivo de las centrales repetidoras del dispositivo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales realizando las reparaciones e instalaciones necesarias en sistemas radiantes, sistemas de suministro energético (baterías, placas solares, aerogeneradores...) y equipos de radio.	

Actuales	Previstas
- Manejo de integradores de comunicaciones.	- Colaborará con los coordinadores comunicaciones en las provincias en la instalación y reparación de equipos de radio en vehículos, bases y torres de vigilancia, siempre que exista disponibilidad y no afecten a otras labores más prioritarias
	- Será el responsable del mantenimiento, pruebas, reparación, programación de equipos de radio, así como sus accesorios (micrófonos, altavoces, etc.) cuando los Coordinadores Provinciales de Comunicaciones precisen ayuda.
	- Realizará el control e inventario de los equipos de radio del almacén regional bajo la supervisión del Técnico de Telecomunicaciones y velarán por el correcto estado del stock.
	- Prestará asistencia en formaciones, charlas y simulacros en materia de Telecomunicaciones.
	- Será el responsable de realizar el mantenimiento, revisión, reparaciones y mejoras del equipamiento de las Unidades Móviles de Comunicaciones para garantizar su funcionamiento óptimo y disponibilidad para posibles contingencias.
	- Mantendrá un seguimiento del estado de incidencias y trabajos realizados.
	<p>Además de las funciones anteriormente comentadas, realizará las siguientes durante el periodo de extinción:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contará con disponibilidad 24 horas para atender y coordinar la resolución de las incidencias que puedan ir surgiendo en la Red de Radiocomunicaciones, el Sistema Integrador de Comunicaciones y las Unidades Móviles de Comunicaciones. - Cuando haya sido solicitada su presencia, será responsable del correcto funcionamiento del equipamiento de las Unidades Móviles de Comunicaciones y colaborará con el personal que se encuentre en el Pma/Paif para facilitarle todos los medios tecnológicos que estén en su mano en materia de Telecomunicaciones.

	- Tendrá un calendario de guardias para la movilización de las Unidades Móviles de Comunicaciones y también para la resolución de incidencias en la red de radiocomunicaciones.
	- Tener disponibilidad para atender a incendios forestales y contingencias en la época de riesgo medio y bajo.
2.b) Actividades específicas (2)	
Actuales	Previstas
- Incendios forestales	- Coordinar las telecomunicaciones en labores de apoyo a los grupos operativos de protección civil en contingencias en el medio natural y rural.
	- Participar y colaborar en búsquedas de personas desaparecidas en espacios abiertos y/o atrapadas por desplazamiento de terrenos producidos por terremotos o derrumbes, para su rescate. Participar y colaborar en contingencias ocasionadas por fenómenos meteorológicos adversos, tales como, inundaciones, nevadas, pedrisco, vendavales y huracanes.
2.c) Actividades accesorias (3)	
Actuales	Previstas
	- Colaborar con los equipos de telecomunicaciones operaciones bajo la supervisión del Centro de Coordinación de Contingencias, en labores de extinción de incendios de edificaciones en el medio natural y rural, actuaciones con animales peligrosos, vertidos incontrolados y contaminación de aguas, entre otras, para restablecer la contingencia a su estado inicial.
	- Colaborar con los equipos de telecomunicaciones en labores de apoyo en contingencias sanitarias.

Ficha catalogación y descripción de funciones de:

Bombero forestal auxiliar de coordinación de medios aéreos

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Medioambiente. Asimismo, la categoría de Bombero Forestal ha sido reconocida ya en distintos dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en España, como los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia y las Brif del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, recientemente, en noviembre de 2022 el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que se encuentra ya en las Cortes Generales para su tramitación, lo que se traduce en que en breve plazo se establecerá un marco común estatal. Estos cambios hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro.

Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales y de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las modificaciones y/o adaptaciones de los operativos contraincendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." (en adelante, Geacam S.A.).

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de Geacam S.A. integrante del Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del sistema nacional de cualificaciones y en consonancia con la publicación de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de seguridad y medio ambiente: operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 2) y coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3), cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: trabajador de retén de incendios forestales, bombero forestal, vigilante de incendios forestales, trabajador de extinción de incendios forestales brigadista de extinción de incendios forestales, brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales.

Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales en puestos funcionales y no funcionales, como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos y enfermedades laborales propias de los trabajos que se realizan.

Denominación de los puestos		Auxiliar de Coordinación Aérea-Bombero Forestal Auxiliar de Coordinación Aérea
5. Requerimientos específicos del puesto de trabajo		
1. Formación		
	Actual	Prevista
Nivel de titulación mínima exigida	No se requiere	Certificado de profesionalidad
Titulación específica	No se requiere	Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural
Observaciones:		
6. Descripción general del puesto		
2.a) Funciones genéricas		
Actuales	Previstas	
- Será el responsable de la recopilación de datos iniciales. Recopilar toda la información posible antes de la salida al incendio y ponerla a disposición del coa.	- Será el responsable de la recopilación de datos iniciales. Recopilar toda la información posible antes de la salida al incendio y ponerla a disposición del coa.	

Actuales	Previstas
<p>- Será el responsable de la gestión de tiempos de los medios aéreos. Usando un cronograma se toman datos de los tiempos de permanencia en incendio de los mmaa presentes y su previsión de salida, además de detectar posibles tiempos en seco, prever los tiempos de futuras incorporaciones, los tiempos de recuperación y repostaje en base, la cadencia de descargas de los aviones de carga en tierra y los tiempos en ferry.</p>	<p>- Será el responsable de la gestión de tiempos de los medios aéreos. Usando un cronograma se toman datos de los tiempos de permanencia en incendio de los mmaa presentes y su previsión de salida, además de detectar posibles tiempos en seco, prever los tiempos de futuras incorporaciones, los tiempos de recuperación y repostaje en base, la cadencia de descargas de los aviones de carga en tierra y los tiempos en ferry.</p>
<p>- Será el responsable del apoyo en comunicaciones y traspaso de información. Consta de informar al Centro Operativo Regional de la posición del Aco (entradas y salidas de base y del incendio del Aco). Recepción de información del Centro Operativo Regional y traspaso al coordinador de medios aéreos (nuevos medios asignados, meteorología, inoperatividades, incidencias, etc.). Traspaso de información y envío de fotografías a los grupos de trabajo a través de la aplicación establecida por el cor. Puede atender las comunicaciones de voz por teléfono móvil por delegación del Centro de Medios Aéreos.</p>	<p>- Será el responsable del apoyo en comunicaciones y traspaso de información. Consta de informar al Centro Operativo Regional de la posición del Aco (entradas y salidas de base y del incendio del Aco). Recepción de información del Centro Operativo Regional y traspaso al coordinador de medios aéreos (nuevos medios asignados, meteorología, inoperatividades, incidencias, etc.). Traspaso de información y envío de fotografías a los grupos de trabajo a través de la aplicación establecida por el cor. Puede atender las comunicaciones de voz por teléfono móvil por delegación del CMA.</p>
<p>- Será el responsable de la mejora de la seguridad de las operaciones. El auxiliar de coordinación está en constante observación del exterior, además de permanecer a la escucha en frecuencia de incendio, para advertir al cma de aspectos tales como: presencia de otras aeronaves; zonas conflictivas o peligrosas (tendidos eléctricos, zonas, etc...); puntos calientes; focos secundarios o reproducciones; puntos de agua cercanos; zonas de toma de helicópteros; zonas de descargas.</p>	<p>- Será el responsable de la mejora de la seguridad de las operaciones. El auxiliar de coordinación está en constante observación del exterior, además de permanecer a la escucha en frecuencia de incendio, para advertir al Centro de Medios Aéreos de aspectos tales como: presencia de otras aeronaves; zonas conflictivas o peligrosas (tendidos eléctricos, zonas, etc...); puntos calientes; focos secundarios o reproducciones; puntos de agua cercanos; zonas de toma de helicópteros; zonas de descargas.</p>

- Será el responsable de la toma de imágenes y videos. Toma de imágenes representativas a la llegada al incendio y envío de dichas imágenes-videos a los grupos de trabajo. Toma de nuevas imágenes según avance el incendio. Posibilidad de grabar videos para su posterior uso en informes, formación, divulgación, etc.	- Será el responsable de la toma de imágenes y videos. Toma de imágenes representativas a la llegada al incendio y envío de dichas imágenes-videos a los grupos de trabajo. Toma de nuevas imágenes según avance el incendio. Posibilidad de grabar videos para su posterior uso en informes, formación, divulgación, etc.
	- Manejo del paquete office
	- Manejo de programas informáticos de gestión de contingencias y personal (Fidias, Firesponse, Gica)
	- Manejo de programas de cartografía (Qgis, Arcgis) para adaptación de las imágenes y los perímetros de incendios a los ortofotomapas.
	- Revisión de la pista de aterrizaje y helisuperficies
	- Realizar labores de información a la población, bajo la supervisión del superior responsable, sobre riesgos de incendios forestales, para promocionar la prevención y autoprotección de los mismos.
2.b) Actividades específicas (2)	
Actuales	Previstas
- Incendios forestales	Incendios forestales y contingencias ocasionadas por fenómenos meteorológicos adversos, tales como, inundaciones, nevadas, pedrisco, vendavales y huracanes.
2.c) Actividades accesorias (3)	
Actuales	Previstas
- No existen	- No existen

Ficha catalogación y descripción de funciones de: Bombero forestal jefe de unidad

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Medioambiente. Asimismo, la categoría de Bombero Forestal ha sido reconocida ya en distintos dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en España, como los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia y las Brif del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, recientemente, en noviembre de 2022 el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que se encuentra ya en las Cortes Generales para su tramitación, lo que se traduce en que en breve plazo se establecerá un marco común estatal. Estos cambios hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro.

Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales y de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las modificaciones y/o adaptaciones de los operativos contra incendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." (en adelante, Geacam S.A.).

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de Geacam s.a. Integrante del Servicio Operativo Extinción de Incendios Forestales dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del sistema nacional de cualificaciones y en consonancia con la publicación de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de seguridad y medio ambiente: operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 2) y coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3), cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: trabajador de retén de incendios forestales, bombero forestal, vigilante de incendios forestales, trabajador de extinción de incendios forestales brigadista de extinción de incendios forestales, brigadista de apoyo

de extinción de incendios forestales.

Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos y enfermedades laborales propias de los trabajos que se realizan.

Denominación de los puestos		Responsable de Retén-Bombero Forestal Jefe de Unidad
7. Requerimientos específicos del puesto de trabajo		
1. Formación		
	Actual	Prevista
Nivel de titulación mínima exigida	No se requiere	Certificado de profesionalidad nivel 3 / Título de Formación Profesional
Titulación específica	No se requiere	Coordinación de Operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3) / Técnico de Grado Medio en trabajos forestales y conservación del medio natural / Técnico de Contingencias y Protección Civil.
Observaciones:		

8. Descripción general del puesto

2.a) Funciones genéricas

Actuales	Previstas
<p>- Durante el período de prevención, realizarán las funciones de capataz aquellos trabajadores que tuviesen la categoría de responsables de retén o retén helitransportado en el período de extinción. Realizará su trabajo según ordenes directas de la empresa, dirigirá personalmente los trabajos del personal y tendrá conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo el responsable del rendimiento y la perfecta ejecución del trabajo y participarán activamente en las tareas de prevención.</p>	<p>- Dirigir la realización de tratamientos selvícolas preventivos de incendios forestales, siendo el responsable del rendimiento y la perfecta ejecución del trabajo.</p> <p>- Dirigir los trabajos garantizando la seguridad de los componentes de la Brigada siendo recurso preventivo de la obra.</p> <p>- Utilizar e introducir datos en la aplicación informática Gica para control de personal, presencialidad, pluses, asignación de tareas y rendimientos.</p> <p>- Llevará personalmente la dirección, atendiendo a las órdenes recibidas de la empresa, de los trabajos del personal, conociendo de las labores que efectúan, participando en las tareas de prevención de forma activa.</p>
<p>1. Es aquella persona que, con los conocimientos suficientes, realiza las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizar, distribuir y organizar el trabajo de los miembros de su Unidad operativa. - Complimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio. - Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar. - Dirigir el retén, siendo el jefe de la extinción hasta la llegada al incendio de algún agente forestal o medioambiental, el cual, tras recibir del responsable la información de la situación del incendio y de las medidas tomadas para su extinción, pasan a ser el jefe de extinción, quedando el responsable de retén como interlocutor entre el agente y los componentes del retén y realizando a partir de ese momento, trabajos de extinción. 	<p>Organizar los medios humanos y materiales de la Unidad de intervención, en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar y coordinar las operaciones de vigilancia, detección, extinción y prevención de las Unidades de intervención en incendios forestales. - Dirigir y ejecutar labores de intervención con herramientas manuales y mecánicas, para la extinción o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable. - Dirigir y ejecutar labores de intervención con equipos de impulsión de agua y tendidos de manguera, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable.

<p>2. El responsable de retén deberá estar en posesión del permiso correspondiente al vehículo utilizado y podrá conducir el mismo en casos puntuales y de manera excepcional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigir y ejecutar labores de intervención con equipos de impulsión de agua y tendidos de manguera, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable. - Realizar operaciones compartidas con los medios aéreos, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el Jefe de Equipo o Sector. - Realizar operaciones de extinción y/o control del fuego, con apoyo de maquinaria pesada, en las tareas encomendadas por el Jefe de Equipo o Sector. - Dirigir y realizar operaciones de extinción mediante el uso de fuego técnico para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el Jefe de Equipo o Sector. - Dirigir y colaborar con su brigada, en la adopción y aplicación de las medidas preventivas y de protección para la prevención de los riesgos asociados a las tareas de extinción de incendios forestales. - Dirigir y realizar labores de vigilancia móvil y control de conatos de incendios forestales, en las zonas definidas por el responsable, detectándolos para su posterior extinción. - Revisar las infraestructuras destinadas a la prevención y/o extinción de incendios, de acuerdo al plan de mantenimiento establecido, para participar en su mantenimiento y comunicar el estado de conservación al responsable. - Realizar labores de información a la población, bajo la supervisión del superior responsable, sobre riesgos de incendios forestales, para promocionar la prevención y autoprotección de los mismos. - Tener disponibilidad para atender a incendios forestales y contingencias en la época de riesgo medio y bajo.
--	---

2.c) Actividades accesorias (3)

Actuales	Previstas
- No existen	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigir y realizar intervenciones en accidentes de tráfico, previas a la llegada de los medios de intervención bajo la supervisión del Centro de Coordinación de Contingencias, para recuperar los vehículos implicados y la zona afectada por el siniestro. - Dirigir y realizar operaciones bajo la supervisión del Centro de Coordinación de Contingencias, en labores de extinción de incendios de edificaciones en el medio natural y rural, actuaciones con animales peligrosos, vertidos incontrolados y contaminación de aguas, entre otras, para restablecer la contingencia a su estado inicial. - Dirigir y realizar labores de apoyo en contingencias sanitarias.

Ficha catalogación y descripción de funciones de:

Bombero forestal operador centros gestión cor/cop

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Medioambiente. Asimismo, la categoría de Bombero Forestal ha sido reconocida ya en distintos dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en España, como los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia y las Brif del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, recientemente, en noviembre de 2022 el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que se encuentra ya en las Cortes Generales para su tramitación, lo que se traduce en que en breve plazo se establecerá un marco común estatal. Estos cambios

hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro.

Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales y de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las modificaciones y/o adaptaciones de los operativos contra incendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." (en adelante, Geacam S.A.).

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de geacam s.a. Integrante del seif dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del sistema nacional de cualificaciones y en consonancia con la publicación de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de seguridad y medio ambiente: operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 2) y coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3), cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: trabajador de retén de incendios forestales, bombero forestal, vigilante de incendios forestales, trabajador de extinción de incendios forestales brigadista de extinción de incendios forestales, brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales. Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales (en puestos funcionales y no funcionales como es el caso de los bomberos forestal Operador de Centros de Gestión Centro Operativo Provincial y Centro Operativo Regional como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los servicios operativos de prevención y

extinción de incendios forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos y enfermedades laborales propias de los trabajos que se realizan.

Denominación de los puestos		Emisorista Central de incendios, Emisorista Aeródromo y Fidiás-Bombero Forestal Operador de Centros de Gestión de Urgencias y Emergencias Centro Operativo Provincial-Centro Operativo Regional, Bombero Operador de Gestión de Aeródromo y Bombero Forestal Operador de Consola
9. Requerimientos específicos del puesto de trabajo		
1. Formación		
	Actual	Prevista
Nivel de titulación mínima exigida	No se requiere	Certificado de profesionalidad
Titulación específica	No se requiere	Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural
Observaciones:		
10. Descripción general del puesto		
2.a) funciones genéricas (1)		
Actuales	Previstas	
- Los emisoristas adscritos a las centrales de operaciones provinciales (Centro Operativo Provincial) y a las centrales de operaciones de las bases de medios aéreos tienen como misión primordial la de atender las emisoras y los teléfonos a fin de garantizar las comunicaciones de la empresa y de la Administración. Así mismo, realizarán las...	- Los operadores de centros de gestión de urgencias y contingencias Centro Operativo Provincial-Centro Operativo Regional tienen como misión primordial la de atender las emisoras y los teléfonos a fin de garantizar las comunicaciones del Centro de Operaciones. Así mismo, realizarán las tareas relacionadas con dicho puesto de trabajo, ...	

<p>...tareas relacionadas con dicho puesto de trabajo, como son las de anotar y comunicar las incidencias, solicitar datos requeridos y anotarlos, anotar los nombres de los componentes de los retenes que se les comunique y pasarlos a la administración, así como las incidencias habidas con respecto al personal. Igualmente pondrán en contacto a los responsables de la campaña (ingenieros, bomberos, retenes, autoridades, etc.) que intervengan o tengan que tener conocimiento de los incendios, e informarán debidamente a los responsables de las empresas adjudicatarias que lo requieran</p>	<p>...como son las de anotar y comunicar las incidencias, solicitar datos requeridos y anotarlos, anotar los nombres de los componentes de los retenes que se les comunique y pasarlos a la administración, así como las incidencias habidas con respecto al personal. Igualmente pondrán en contacto a los responsables de la campaña (ingenieros, bomberos, retenes, autoridades, etc.) que intervengan o tengan que tener conocimiento de los incendios, e informarán debidamente a los responsables de las empresas adjudicatarias que lo requieran.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimentación del libro de incidencias - Realizar labores de información a la población, bajo la supervisión del superior responsable, sobre riesgos de incendios forestales, para promocionar la prevención y autoprotección de los mismos. <p>Los Bomberos Forestales Operadores de Centros de Urgencia y Emergencia y Bomberos Forestales Operadores de Consola podrán realizar funciones de la otra especialidad, de forma excepcional, cuando por razones del servicio y productividad, sean necesarias.</p>
2.b) Actividades específicas (2)	
Actuales	Previstas
<p>- Incendios forestales</p>	<p>- Incendios forestales y contingencias ocasionadas por fenómenos meteorológicos adversos, tales como, inundaciones, nevadas, pedrisco, vendavales y huracanes.</p> <p>- Realizar búsquedas de personas desaparecidas en espacios abiertos y/o atrapadas por desplazamiento de terrenos producidos por terremotos o derrumbes, para su rescate.</p>

2.c) Actividades accesorias (3)

Actuales	Previstas
- No existen	- Realizar labores de apoyo en contingencias sanitarias.

Ficha catalogación y descripción de funciones de: Bombero forestal conductor

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Medioambiente. Asimismo, la categoría de Bombero Forestal ha sido reconocida ya en distintos dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en España, como los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia y las Brif del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, recientemente, en noviembre de 2022 el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que se encuentra ya en las Cortes Generales para su tramitación, lo que se traduce en que en breve plazo se establecerá un marco común estatal. Estos cambios hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro.

Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales y de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las modificaciones y/o adaptaciones de los operativos contraincendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en

el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." (en adelante, Geacam S.A.).

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de Geacam s.a. Integrante del Servicio Operativo Extinción de Incendios Forestales dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del sistema nacional de cualificaciones y en consonancia con la publicación de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de seguridad y medio ambiente: operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 2) y coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3), cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: trabajador de retén de incendios forestales, bombero forestal, vigilante de incendios forestales, trabajador de extinción de incendios forestales brigadista de extinción de incendios forestales, brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales.

Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos y enfermedades laborales propias de los trabajos que se realizan.

Denominación de los puestos		Conductor vtt / Vigilante Forestal Móvil/ Conductor de Autobomba-Bombero Forestal Conductor
11. Requerimientos específicos del puesto de trabajo		
1. Formación		
	Actual	Prevista
Nivel de titulación mínima exigida	No se requiere	Certificado de profesionalidad
Titulación específica	Deberá estar en posesión del permiso de conducir correspondiente al vehículo utilizado	- Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural - Carnet de conducir tipo C
Observaciones:		
12. Descripción general del puesto		
2.a) Funciones genéricas (1)		
Actuales	Previstas	
1. Durante el período de prevención, realizarán las funciones de conductor aquellos trabajadores que tuviesen la categoría de conductor vtt en el período de extinción. Serán los encargados de trasladar al personal y dedicarán una hora para el mantenimiento y revisar los elementos del vehículo. Realizarán los trabajos preventivos que se le asignen, sin utilizar en los mismos maquinaria auxiliar como motosierra y/o desbrozadora.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar funciones de mantenimiento y revisión de vehículo, para lo que dispondrán de una hora de su jornada, así como la conducción de los vehículos para el traslado del personal de las brigadas a las obras de tratamientos selvícolas, , sin utilizar en los mismos maquinaria auxiliar como motosierra y/o desbrozadora. - Realizar tratamientos selvícolas preventivos de incendios forestales, pudiendo utilizar maquinaria auxiliar tales como motosierras, desbrozadoras, pértigas, así como las técnicas y herramientas (cuñas, palancas, cabestrantes) que se emplean para realizar dichos trabajos de forma eficiente y segura. <p>En las Unidades de extinción que no dispongan de Bombero Forestal Jefe de Unidad, utilizar e introducir datos en la aplicación informática Gica para control de personal, presencialidad, pluses, asignación de tareas.</p>	

	<p>Durante las tareas de prevención, realizarán preferentemente las funciones de conductor aquellos trabajadores que tuviesen la especialidad de bombero forestal conductor en brigadas terrestres y helitransportadas, y, en segundo lugar, el resto de Bomberos Forestales Conductores, que rotarán mensualmente en el desempeño de tales funciones.</p>
<p>2. Es el operario que tiene como misión fundamental la conducción del vehículo todo terreno del retén forestal. Será conocedor de las herramientas e instrumentos que se emplean en los trabajos forestales básicos, realizando labores de limpieza y conservación del vehículo. En caso de incendio, prestará apoyo logístico y será responsable de todo lo concerniente a la carga y descarga del vehículo, utensilios y material de incendios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigir y/o ejecutar labores de intervención con equipos de impulsión de agua y tendidos de manguera, a pie de autobomba o vehículo, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable. - Realizar operaciones compartidas con los medios aéreos, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable. - Realizar operaciones de extinción y/o control del fuego, con apoyo de maquinaria pesada, en las tareas encomendadas por el responsable. - Realizar operaciones de extinción mediante el uso de fuego técnico para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable. - Colaborar con los compañeros, en la adopción y aplicación de las medidas preventivas y de protección para la prevención de los riesgos asociados a las tareas de extinción de incendios forestales.
<p>3. Tiene la función de conducir los camiones autobombas con tracción a las cuatro ruedas, así como el correcto mantenimiento de los mismos. Operará la bomba y vigilará su funcionamiento, igualmente organizará los tendidos de mangueras a pie de autobomba.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar labores de vigilancia móvil y control de conatos de incendios forestales, en las zonas definidas por el responsable, detectándolos para su posterior extinción. - Revisar las infraestructuras destinadas a la prevención y/o extinción de incendios, de acuerdo al plan de mantenimiento establecido, para participar en su mantenimiento y comunicar el estado de conservación al responsable.

Actuales	Previstas
	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar labores de información a la población, bajo la supervisión del superior responsable, sobre riesgos de incendios forestales, para promocionar la prevención y autoprotección de los mismos. - Tener disponibilidad para atender a incendios forestales y contingencias en la época de riesgo medio y bajo.
2.b) Actividades específicas (2)	
Actuales	Previstas
<ul style="list-style-type: none"> - Incendios forestales 	<ul style="list-style-type: none"> - Incendios forestales y contingencias ocasionadas por fenómenos meteorológicos adversos, tales como, inundaciones, nevadas, pedrisco, vendavales y huracanes. - Realizar búsquedas de personas desaparecidas en espacios abiertos y/o atrapadas por desplazamiento de terrenos producidos por terremotos o derrumbes, para su rescate.
2.c) Actividades accesorias (3)	
Actuales	Previstas
<ul style="list-style-type: none"> - No existen 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar intervenciones en accidentes de tráfico, previas a la llegada de los medios de intervención bajo la supervisión del Centro de Coordinación de Contingencias, para recuperar los vehículos implicados y la zona afectada por el siniestro. - Realizar operaciones bajo la supervisión del Centro de Coordinación de Contingencias, en labores de extinción de incendios de edificaciones en el medio natural y rural, actuaciones con animales peligrosos, vertidos incontrolados y contaminación de aguas, entre otras, para restablecer la contingencia a su estado inicial. - Realizar labores de apoyo en contingencias sanitarias.

Ficha catalogación y descripción de funciones de: Bombero forestal

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Medioambiente. Asimismo, la categoría de Bombero Forestal ha sido reconocida ya en distintos dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en España, como los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia y las Brif del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, recientemente, en noviembre de 2022 el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que se encuentra ya en las Cortes Generales para su tramitación, lo que se traduce en que en breve plazo se establecerá un marco común estatal. Estos cambios hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro.

Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales y de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las modificaciones y/o adaptaciones de los operativos contra incendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." (en adelante, Geacam S.A.).

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de Geacam s.a.

Integrante del seif dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del sistema nacional de cualificaciones y en consonancia con la publicación de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de seguridad y medio ambiente: operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 2) y coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3), cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: trabajador de retén de incendios forestales, bombero forestal, vigilante de incendios forestales, trabajador de extinción de incendios forestales brigadista de extinción de incendios forestales, brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales.

Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos y enfermedades laborales propias de los trabajos que se realizan.

Denominación de los puestos		Especialista forestal día-Bombero forestal
13. Requerimientos específicos del puesto de trabajo		
1. Formación		
	Actual	Prevista
Nivel de titulación mínima exigida	No se requiere	Certificado de profesionalidad
Titulación específica	No se requiere	Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural
Observaciones:		
14. Descripción general del puesto		
2.a) Funciones genéricas (1)		
Actuales	Previstas	
<p>1. Es el operario que efectúa su trabajo primordialmente con esfuerzo físico. Además, es capaz de manejar maquinaria auxiliar de obras forestales tales como motosierras, motodesbrozadoras, etc, al tiempo que es conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos y de las herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos.</p>	<p>- Realizar tratamientos selvícolas preventivos de incendios forestales, pudiendo utilizar maquinaria auxiliar tales como motosierras, desbrozadoras, pértigas, así como las técnicas y herramientas (cuñas, palancas, cabestrantes) que se emplean para realizar dichos trabajos de forma eficiente y segura.</p> <p>- el citado trabajo, que se realizará primordialmente con esfuerzo físico, debiendo ser conocedores de las técnicas y trabajos forestales básicos, así como de las herramientas empleadas en los mismos.</p> <p>- las funciones de bombero forestal se realizarán durante el tiempo de prevención por el resto del personal de extinción que no estuviese encuadrado en las especialidades de bombero forestal jefe de unidad y bombero forestal conductor.</p>	

Actuales	Previstas
<p>2. Estos trabajadores están agrupados, para el desempeño de sus funciones, en Unidades operativas denominadas “retenes forestales”, que tienen como misión fundamental la de prevención y extinción de incendios forestales, así como el apoyo en incendios o catástrofes rurales que se produzcan en su provincia, o bien en otras que si se requiriese y se ordenase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar labores de intervención con herramientas manuales y mecánicas, para la extinción o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable. - Ejecutar labores de intervención con equipos de impulsión de agua y tendidos de manguera, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable. - Realizar operaciones compartidas con los medios aéreos, para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable. - Realizar operaciones de extinción y/o control del fuego, con apoyo de maquinaria pesada, en las tareas encomendadas por el responsable. - Realizar operaciones de extinción mediante el uso de fuego técnico para la extinción y/o control del fuego, en las tareas encomendadas por el responsable. - Colaborar con los compañeros, en la adopción y aplicación de las medidas preventivas y de protección para la prevención de los riesgos asociados a las tareas de extinción de incendios forestales.
<p>3. También tiene como cometido la participación en tareas de formación y trabajos preventivos que se programen y se encuentren directamente relacionados con la posibilidad de disminuir el número o la intensidad de los incendios forestales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limpieza de cunetas, montes y bosques - Limpieza de puntos de agua y demás infraestructuras relacionadas con estas y con las labores de extinción - Labores de conservación de la naturaleza y fauna 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar labores de vigilancia móvil y control de conatos de incendios forestales, en las zonas definidas por el responsable, detectándolos para su posterior extinción. - Revisar las infraestructuras destinadas a la prevención y/o extinción de incendios, de acuerdo al plan de mantenimiento establecido, para participar en su mantenimiento y comunicar el estado de conservación al responsable. - Realizar labores de información a la población, bajo la supervisión del superior responsable, sobre riesgos de incendios forestales, para promocionar la prevención y autoprotección de los mismos.

<ul style="list-style-type: none"> - Labores de vigilancia - Resolución de zonas de contingencias en el monte o zonas rurales - Colaborar en tendidos de manguera y llevar la punta de lanza <p>Las anteriores labores quedarán suspendidas cuando se produzca una situación de alarma o incendios, la cual será prioritaria a cualquier otro requerimiento. Estará a las órdenes del responsable del retén.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tener disponibilidad para atender a incendios forestales y contingencias en la época de riesgo medio y bajo.
2.b) Actividades específicas (2)	
Actuales	Previstas
<ul style="list-style-type: none"> - Incendios forestales 	<ul style="list-style-type: none"> - Incendios forestales y contingencias ocasionadas por fenómenos meteorológicos adversos, tales como, inundaciones, nevadas, pedrisco, vendavales y huracanes. - Realizar búsquedas de personas desaparecidas en espacios abiertos y/o atrapadas por desplazamiento de terrenos producidos por terremotos o derrumbes, para su rescate.
2.c) Actividades accesorias (3)	
Actuales	Previstas
	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar intervenciones en accidentes de tráfico, previas a la llegada de los medios de intervención bajo la supervisión del Centro de Coordinación de Contingencias, para recuperar los vehículos implicados y la zona afectada por el siniestro. - Realizar operaciones bajo la supervisión del Centro de Coordinación de Contingencias, en labores de extinción de incendios de edificaciones en el medio natural y rural, actuaciones con animales peligrosos, vertidos incontrolados y contaminación de aguas, entre otras, para restablecer la contingencia a su estado inicial. - Realizar labores de apoyo en contingencias sanitarias.

Ficha catalogación y descripción de funciones de: Bombero forestal vigilante

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Medioambiente. Asimismo, la categoría de Bombero Forestal ha sido reconocida ya en distintos dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en España, como los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia y las Brif del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, recientemente, en noviembre de 2022 el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que se encuentra ya en las Cortes Generales para su tramitación, lo que se traduce en que en breve plazo se establecerá un marco común estatal. Estos cambios hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro.

Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales y de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las modificaciones y/o adaptaciones de los operativos contraincendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." (en adelante, Geacam S.A.).

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de Geacam s.a. integrante del seif dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del sistema nacional de cualificaciones y en consonancia con la publicación de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de seguridad y medio ambiente: operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 2) y coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3), cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: trabajador de retén de incendios forestales, bombero forestal, vigilante de incendios forestales, trabajador de extinción de incendios forestales brigadista de extinción de incendios forestales, brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales.

Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales (en puestos funcionales y no funcionales como es el caso de los Bomberos Vigilantes Forestales) como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos y enfermedades laborales propias de los trabajos que se realizan.

Denominación de los puestos		Vigilante Forestal Día-Bombero Vigilante Forestal
15. Requerimientos específicos del puesto de trabajo		
1. Formación		
	Actual	Prevista
Nivel de titulación mínima exigida	No se requiere	Certificado de profesionalidad
Titulación específica	No se requiere	Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural
Observaciones:		
16. Descripción general del puesto		
2.a) Funciones genéricas (1)		
Actuales	Previstas	
<p>1. Es el operario que efectúa su trabajo primordialmente con esfuerzo físico. Además, es capaz de manejar maquinaria auxiliar de obras forestales tales como motosierras, motodesbrozadoras, etc, al tiempo que es conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos y de las herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos.</p> <p>- Los vigilantes fijos tienen como misión primordial la de observar el terreno para detectar cualquier señal de posible fuego, informando de ello a la Central de Operaciones provincial (Centro Operativo Provincial) a través de la emisora, además de mantenerse a la escucha de la emisora de forma permanente y atenta. Así mismo dichos vigilantes deben indicar y orientar al personal que se desplace al incendio por los caminos más accesibles y rápidos de llegar al lugar del siniestro, sirviendo si fuera preciso de enlace con la central, si las comunicaciones directas no fueran efectivas, y estando informados además de cortes de caminos, accesos, etc.</p>	<p>- Realizar tratamientos selvícolas preventivos de incendios forestales, pudiendo utilizar maquinaria auxiliar tales como motosierras, desbrozadoras, pértigas, así como las técnicas y herramientas (cuñas, palancas, cabestrantes) que se emplean para realizar dichos trabajos de forma eficiente y segura.</p> <p>- Realizar labores de vigilancia desde puntos de observación fijos con gran visibilidad de la zona, para la detección de incendios forestales.</p> <p>- Realizar labores de vigilancia móvil y control de conatos de incendios forestales, en las zonas definidas por el responsable, detectándolos para su posterior extinción.</p> <p>- Revisar las infraestructuras destinadas a la prevención y/o extinción de incendios, de acuerdo al plan de mantenimiento establecido, para participar en su mantenimiento y comunicar el estado de conservación al responsable.</p> <p>- Realizar labores de información a la población, bajo la supervisión del superior responsable, sobre riesgos de incendios forestales, para promocionar la prevención y autoprotección de los mismos.</p>	

2.b) Actividades específicas (2)	
Actuales	Previstas
- Incendios forestales	- Incendios forestales y contingencias ocasionadas por fenómenos meteorológicos adversos, tales como, inundaciones, nevadas, pedrisco, vendavales y huracanes. - Realizar búsquedas de personas desaparecidas en espacios abiertos y/o atrapadas por desplazamiento de terrenos producidos por terremotos o derrumbes, para su rescate.
2.c) Actividades accesorias (3)	
Actuales	Previstas
- No existen	Realizar labores de apoyo en contingencias sanitarias.

Ficha catalogación y descripción de funciones de:
Bombero forestal operador gestión aeródromo

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Medioambiente. Asimismo, la categoría de Bombero Forestal ha sido reconocida ya en distintos dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en España, como los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia y las Brif del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, recientemente, en noviembre de 2022 el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que se encuentra ya en las Cortes Generales para su tramitación, lo que se traduce en que en breve plazo se establecerá un marco común estatal. Estos cambios hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro.

Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales y de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las modificaciones y/o adaptaciones de los operativos contra incendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." (en adelante, Geacam S.A.).

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de Geacam s.a. Integrante del Seif dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del sistema nacional de cualificaciones y en consonancia con la publicación de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de seguridad y medio ambiente: operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 2) y coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (nivel 3), cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: trabajador de retén de incendios forestales, bombero forestal, vigilante de incendios forestales, trabajador de extinción de incendios forestales brigadista de extinción de incendios forestales, brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales.

Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales (en puestos funcionales y no funcionales como es el caso del bombero forestal Operador de Gestión de Aeródromo) como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos y enfermedades laborales propias de los trabajos que se realizan.

Denominación de los puestos		Emisorista Central de Incendios y Emisorista Aeródromo-Bombero Forestal Operador de Gestión de Aeródromo
17. Requerimientos específicos del puesto de trabajo		
1. Formación		
	Actual	Prevista
Nivel de titulación mínima exigida	No se requiere	Certificado de profesionalidad
Titulación específica	No se requiere	Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural
Observaciones:		
18. Descripción general del puesto		
2.a) Funciones genéricas (1)		
Actuales	Previstas	
1. Es el operario que efectúa su trabajo primordialmente con esfuerzo físico. Además, es capaz de manejar maquinaria auxiliar de obras forestales tales como motosierras, motodesbrozadoras, etc, al tiempo que es conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos y de las herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos.	- Realizar tratamientos selvícolas preventivos de incendios forestales, pudiendo utilizar maquinaria auxiliar tales como motosierras, desbrozadoras, pértigas, así como las técnicas y herramientas (cuñas, palancas, cabestrantes) que se emplean para realizar dichos trabajos de forma eficiente y segura.	

Actuales	Previstas
<p>- Los emisoristas adscritos a las centrales de operaciones provinciales (Centro Operativo Provincial) y a las centrales de operaciones de las bases de medios aéreos tienen como misión primordial la de atender las emisoras y los teléfonos a fin de garantizar las comunicaciones de la empresa y de la Administración. Así mismo, realizarán las tareas relacionadas con dicho puesto de trabajo, como son las de anotar y comunicar las incidencias, solicitar datos requeridos y anotarlos, anotar los nombres de los componentes de los retenes que se les comunique y pasarlos a la administración, así como las incidencias habidas con respecto al personal. Igualmente pondrán en contacto a los responsables de la campaña (ingenieros, bomberos, retenes, autoridades, etc.) que intervengan o tengan que tener conocimiento de los incendios, e informarán debidamente a los responsables de las empresas adjudicatarias que lo requieran.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar tratamientos selvícolas preventivos de incendios forestales, pudiendo utilizar maquinaria auxiliar tales como motosierras, desbrozadoras, pértigas, así como las técnicas y herramientas (cuñas, palancas, cabestrantes) que se emplean para realizar dichos trabajos de forma eficiente y segura. - Los Operadores de Gestión de Aeródromos adscritos a las bases de medios aéreos tienen como misión primordial la de atender las emisoras y los teléfonos a fin de garantizar las comunicaciones de la base. Así mismo, realizarán las tareas relacionadas con dicho puesto de trabajo, como son las de anotar y comunicar las incidencias, solicitar datos requeridos y anotarlos, anotar los nombres de los componentes de los retenes que se les comunique y pasarlos a la administración, así como las incidencias habidas con respecto al personal. Igualmente pondrán en contacto a los responsables de la campaña (ingenieros, bomberos, retenes, autoridades, etc.) que intervengan o tengan que tener conocimiento de los incendios, e informarán debidamente a los responsables de las empresas adjudicatarias que lo requieran. - Manejo del Paquete Office. - Manejo de programas informáticos de gestión de contingencias y personal (Fidias, Firesponse, Gica) - Mantenimiento de las instalaciones - Limpieza de las instalaciones - Revisión de la pista de aterrizaje y helisuperficies - Mantenimiento y atención a las comunicaciones que se desarrollen en la base - Complimentación del libro de incidencias - Realizar labores de vigilancia desde puntos de observación fijos con gran visibilidad de la zona, para la detección de incendios forestales.

Actuales	Previstas
	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar labores de vigilancia móvil y control de conatos de incendios forestales, en las zonas definidas por el responsable, detectándolos para su posterior extinción. - Revisar las infraestructuras destinadas a la prevención y/o extinción de incendios, de acuerdo al plan de mantenimiento establecido, para participar en su mantenimiento y comunicar el estado de conservación al responsable. - Realizar labores de información a la población, bajo la supervisión del superior responsable, sobre riesgos de incendios forestales, para promover la prevención y autoprotección de los mismos.
2.b) Actividades específicas (2)	
Actuales	Previstas
- Incendios forestales	<ul style="list-style-type: none"> - Incendios forestales y contingencias ocasionadas por fenómenos meteorológicos adversos, tales como, inundaciones, nevadas, pedrisco, vendavales y huracanes. - Realizar búsquedas de personas desaparecidas en espacios abiertos y/o atrapadas por desplazamiento de terrenos producidos por terremotos o derrumbes, para su rescate.
2.c) Actividades accesorias (3)	
Actuales	Previstas
- No existen	- Realizar labores de apoyo en contingencias sanitarias.

Ficha catalogación y descripción de funciones de:

Bombero forestal especialista mantenimiento aeródromo

Durante los últimos años el dispositivo regional de extinción de incendios forestales ha afrontado tareas adicionales y distintas para las que se creó, asumiendo trabajar frente a contingencias de todo tipo como la Covid19, fenómenos meteorológicos como la borrasca Filomena, inundaciones, etc. También durante el transcurso del tiempo, la evolución de la sociedad ha supuesto la aparición de nuevas ocupaciones, entre las que caben destacar las asociadas a los sectores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Medioambiente. Asimismo, la categoría de Bombero Forestal ha sido reconocida ya en distintos dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en España, como los de Andalucía, Extremadura, Comunidad Valenciana, Murcia y las Brif del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Además, recientemente, en noviembre de 2022 el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley del Estatuto Básico de Bomberos Forestales que se encuentra ya en las Cortes Generales para su tramitación, lo que se traduce en que en breve plazo se establecerá un marco común estatal. Estos cambios hacen necesaria una reformulación de las categorías profesionales actuales más acorde a la realidad existente actualmente y reorientada hacia el futuro.

Por otro lado, son cada vez más las Asociaciones Sindicales y de Trabajadores Forestales que reclaman la revisión de las actuales categorías profesionales existentes en los distintos servicios de prevención y extinción de incendios forestales.

A raíz de estos cambios normativos y reivindicaciones sociales se proponen las modificaciones y/o adaptaciones de los operativos contraincendios a las exigencias actuales y en concreto en Castilla-La Mancha, donde la mayor parte del Grupo de Intervención establecido en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales se encuentra dentro de la "Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A." (en adelante, Geacam S.A.).

Por ello se propone la inclusión de todo el personal de Geacam S.A. integrante del Servicio Operativo de Extinción de Incendios

Forestales dentro de la nueva categoría profesional de Bombero Forestal, derivado de los cambios normativos dentro del sistema nacional de cualificaciones y en consonancia con la publicación de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de seguridad y medio ambiente: operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (Nivel 2) y Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural (Nivel 3), Cualificaciones establecidas para las siguientes ocupaciones y puestos relacionados: Trabajador de retén de incendios forestales, Bombero forestal, Vigilante de incendios forestales, Trabajador de extinción de incendios forestales Brigadista de extinción de incendios forestales, Brigadista de apoyo de extinción de incendios forestales.

Estos aspectos implicarían un incremento de las funciones actuales del personal de Geacam S.A. que presta servicios en el Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales (en puestos funcionales y no funcionales como es el caso del bombero forestal Especialista de Aeródromo) como es el apoyo a las contingencias en el medio natural y rural. Esto serviría de ayuda al servicio de prevención y extinción de incendios forestales para evolucionar hacia un dispositivo capaz de afrontar cualquier contingencia en el medio rural mucho más versátil, con personal mejor formado y más cualificado, siendo capaz de asumir las competencias para actuar en contingencias en el medio natural y rural y asistir como interviniente en multitud de situaciones, ofreciendo al ciudadano un servicio público de mejor calidad.

La evolución lógica y el futuro de los servicios operativos de prevención y extinción de incendios forestales, pasa por establecerse como un dispositivo capaz de actuar tanto ante un incendio forestal, como ante cualquier contingencia de carácter meteorológico que tenga lugar en el medio natural y rural. Para esto, parece imprescindible la regulación de la profesión mediante una formación que refleje la realidad de las funciones que se asignan, y que proteja a las personas trabajadoras de prevención y extinción de incendios forestales de los riesgos y enfermedades laborales propias de los trabajos que se realizan.

Denominación de los puestos		Especialista Mantenimiento Aeródromo-Bombero Forestal Especialista de Aeródromo
19. Requerimientos específicos del puesto de trabajo		
1. Formación		
	Actual	Prevista
Nivel de titulación mínima exigida	No se requiere	Certificado de profesionalidad
Titulación específica	No se requiere	Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural
Observaciones:		
20. Descripción general del puesto		
2.a) Funciones genéricas (1)		
Actuales	Previstas	
<p>1. Es el operario que efectúa su trabajo primordialmente con esfuerzo físico. Además, es capaz de manejar maquinaria auxiliar de obras forestales tales como motosierras, motodesbrozadoras, etc., al tiempo que es conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos y de las herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos.</p>	<p>- Realizar tratamientos selvícolas preventivos de incendios forestales, pudiendo utilizar maquinaria auxiliar tales como motosierras, desbrozadoras, pértigas, así como las técnicas y herramientas (cuñas, palancas, cabestrantes) que se emplean para realizar dichos trabajos de forma eficiente y segura.</p>	
<p>2. Realizará las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento de instalaciones: - Limpieza de la casa y almacén - Mantenimiento y/o pequeñas reparaciones del material propio de la base - Cuidado de que el material y las bombas de carga de los aviones se encuentre operativo. Revisión de la pista de aterrizaje y helisuperficie. - Operador de emisora en pistas alternativas: - Mantenimiento de la comunicación de la base - Atención a las comunicaciones que se desarrollen desde la base. - Llevanza al día de un libro de incidencias 	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento de las instalaciones - Limpieza de las instalaciones - Mantenimiento y pequeñas reparaciones de material de la base y de las bombas de carga de los aviones de carga en tierra - Supervisión y puesta a punto del sistema de carga de los aviones - Circulación de retardante para evitar su cristalización - Revisión de la pista de aterrizaje y helisuperficies - Operador de emisora en pistas alternativas - Mantenimiento y atención a las comunicaciones que se desarrollen en la base 	

<ul style="list-style-type: none"> - Carga de las aeronaves: <ul style="list-style-type: none"> • Carga lateral de agua mediante el unos de manguera colocada a la boquilla del aparato • Tareas relacionadas con los depósitos de agua de las instalaciones: llenado, mezclas con retardantes, etc. • Manejo de combustible de aviación: repostaje, transporte, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimentación del libro de incidencias - Carga de aeronaves: <ul style="list-style-type: none"> • Carga lateral de agua o mezcla con retardante mediante el unos de manguera colocada a la boquilla del aparato • Tareas relacionadas con los depósitos de agua de las instalaciones: llenado, mezclas con retardantes, etc. • Manejo de combustible de aviación: repostaje, transporte, etc. - Realizar labores de vigilancia desde puntos de observación fijos con gran visibilidad de la zona, para la detección de incendios forestales. - Realizar labores de vigilancia móvil y control de conatos de incendios forestales, en las zonas definidas por el responsable, detectándolos para su posterior extinción. - Revisar las infraestructuras destinadas a la prevención y/o extinción de incendios, de acuerdo al plan de mantenimiento establecido, para participar en su mantenimiento y comunicar el estado de conservación al responsable. - Realizar labores de información a la población, bajo la supervisión del superior responsable, sobre riesgos de incendios forestales, para promocionar la prevención y autoprotección de los mismos.
2.c) Actividades accesorias (3)	
Actuales	Previstas
- No existen	- Realizar labores de apoyo en contingencias sanitarias.

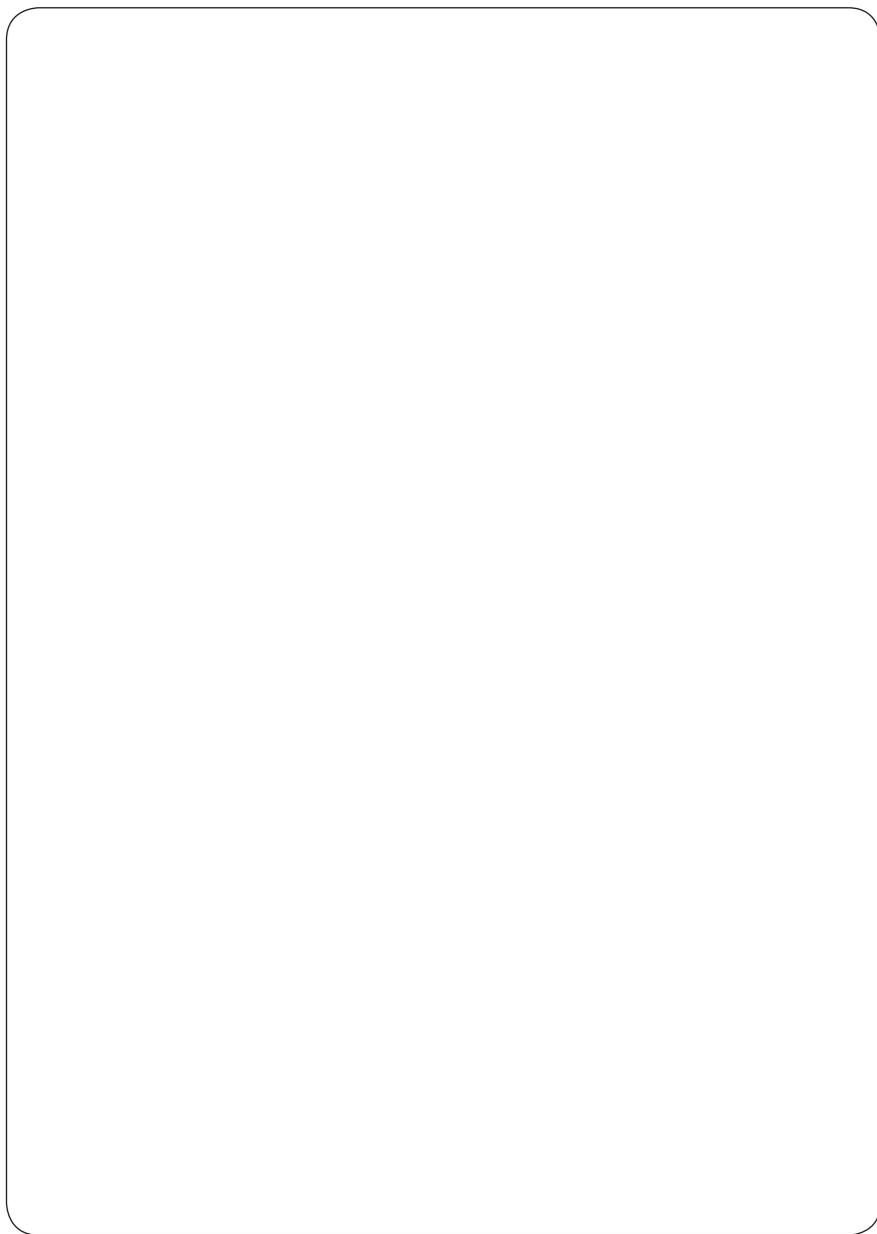
5- Nueva estructura profesional

Servicio Operativo Extinción de Incendios Forestales

Aparte de las adecuaciones funcionales anteriores, que implican nuevas denominaciones en las especialidades profesionales, en las funciones y en las condiciones económicas, se procede con carácter general a una reestructuración de todo el personal, ya sea operativo o no, del Servicio Operativo Extinción de Incendios Forestales, en tanto en cuanto los incrementos retributivos no parten de la única premisa de la adecuación o adición de nuevas funciones, sino de la propia adecuación general de la estructura de todo el personal del dispositivo, buscando una estructura retributiva ajustada a la nueva realidad, eliminando por otro lado situaciones no justificadas, teniendo en consideración que también se actualiza el sistema de trabajo de todo el personal: sistema de turnos, disponibilidad etc.

NOTAS

NOTAS



NOTAS



NUESTRAS SEDES

STAS-CLM ALBACETE

■ 639670171 / 925049124, ext 1
albacete@stas-clm.com
C/ Marqués de Villores, 10 Ent.
02001

STAS-CLM CIUDAD REAL

■ 691341461 / 925049124, ext 2
ciudadreal@stas-clm.com
Avda Alfonso X El Sabio, 1.6.ºD 13001

STAS-CLM CUENCA

■ 685477103 / 925049124, ext 3
cuenca@stas-clm.com
C/ Diego Jiménez, 21_16003

STAS-CLM GUADALAJARA

■ 673382259 / 925049124, ext 4
guadalajara@stas-clm.com
C/ Ingeniero Mariño, 10 bajo
19001

STAS-CLM TOLEDO

■ 925 049 124 ext 6
toledo@stas-clm.com
C/ Dublin, 4 1.º Izda. 45003

STAS-CLM TALAVERA

■ 925 049 124 ext 5
talavera@stas-clm.com
C/ Trinidad, 9 1B_45600

STAS-CLM pertenece a INTERSINDICAL
DE CASTILLA-LA MANCHA.



A nivel estatal a
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL.



**EN DEFENSA
DE LOS SERVICIOS
PÚBLICOS**
GOBIERNE
QUIEN
GOBIERNE