

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

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

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

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

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

#### ANEXO VII DEL XVII CONVENIO COLECTIVO TRAGSA 2010-2013

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

#### Preámbulo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO I

**Regulación de Cuestiones Generales, de Gestión y Organización**

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

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

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

**Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.***

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

**Artículo 2. *Ámbito territorial.***

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

**Artículo 3. *Vigencia y duración.***

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 5. *Modalidades de contratación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 6. *Sistema de Organización del Trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A.1) Personal operativo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### A.2) Personal no operativo:

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

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

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

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

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

#### B) Campaña de Prevención de Incendios Forestales.

##### B.1) Regulación de la jornada:

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

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

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

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

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

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

En el caso de ser requeridos para realizar una quema controlada y consecuencia de ello superen su jornada ordinaria diaria de trabajo al tener que permanecer en la misma hasta que la empresa determine su control efectivo, los trabajadores podrán solicitar la compensación económica conforme establece el presente Convenio Colectivo, respetándose en todo caso el número máximo de horas extras legalmente establecido, debiendo ser autorizado por la empresa.

El calendario del personal adscrito al Servicio EPRIF, debido a la singularidad del mismo por la necesidad de establecer y acordar visitas con terceros u organizar actividades determinadas, podrá variar respecto de lo indicado en este apartado B1, ajustándose puntualmente a las necesidades del Servicio mediante la aplicación de la flexibilidad para este tipo de actividades, y siempre con el visto bueno de la empresa.

#### B.2) Sistema de Disponibilidad: Disponibilidad y Disponibilidad Activada:

1) Se establece un régimen de especial disponibilidad fuera de la campaña oficial de extinción de incendios forestales (IIFF) conjuntamente con la especial disponibilidad propia de la campaña oficial de extinción de IIFF.

La finalidad de este Sistema de Disponibilidad es garantizar una mayor operatividad para acudir a la extinción de incendios forestales dentro y fuera del periodo oficial de campaña de extinción de IIFF, al haberse constatado que también, fuera de dicho periodo, se producen incendios forestales pudiendo requerir la intervención del dispositivo operativo, sin que el régimen actual de horarios previo a la normativa regulada en este acuerdo, dé respuesta a esta situación (jornada semanal de lunes a viernes con horario continuado de mañana).

Este Sistema tiene en consideración la potencial variación que deberá experimentar el horario ordinario establecido (horario continuado de mañana de lunes a viernes) cuando, en el ámbito geográfico de una Base, exista un riesgo de incendio forestal debido a circunstancias climatológicas u otros factores de riesgo.

Con carácter general, formarán parte de este Sistema de Disponibilidad los trabajadores que ostenten puestos operativos, por ser éstos los que pueden intervenir de manera directa en la extinción de Incendios Forestales.

En el supuesto de que el Servicio lo precisase, los trabajadores con puestos de Auxiliar de Apoyo Logístico podrán estar sujetos al régimen de Disponibilidad recogido en este acuerdo, aplicando en su caso la retribución correspondiente. Estas situaciones se informarán en la Mesa de Segunda Actividad.

Con carácter general, teniendo en cuenta lo anterior, y atendiendo a la finalidad de la Disponibilidad, en aquellas Bases que exista BRIF de Invierno, durante este periodo, no operará el Sistema de Disponibilidad dispuesto en este apartado B2.

2) Para dar respuesta a esta situación, una vez se conozcan de manera definitiva las fechas de la campaña del año siguiente, se planificará un cuadrante para todas las Bases que recoja en cada semana el personal asignado a Disponibilidad. Dicho calendario deberá estar elaborado en la primera semana de trabajo del año. Se trata en definitiva, de determinar qué personal del existente en cada Base pasaría a estar disponible semanalmente. Las cuadrillas de BRIF-B se reestructurarán para aplicar el mismo sistema de disponibilidad a los Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de IIFF BRIF.

El Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF corretornos y el Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF corretornos, a los efectos de concretar sus horarios y semanas de Disponibilidad, serán asignados a una cuadrilla determinada.

No obstante, dada la naturaleza propia del puesto «corretornos», el horario y calendario de Disponibilidad del Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF corretornos y el Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF corretornos podrá modificarse, cuando con motivo de las necesidades del Servicio deban cubrir un puesto de un trabajador de otra cuadrilla, que no es la que tenía preasignada, pasando en esa situación a realizar el horario y calendario de Disponibilidad del trabajador al que sustituye.

La adecuación al calendario de Disponibilidad del trabajador sustituido, no podrá suponer una exigencia de la misma superior al ciclo de 1 semana de cada 6 (excepto para los Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de IIFF BRIF de la BRIF-B).

Igualmente, cuando se produjese este cambio de horarios y calendario de Disponibilidad del personal corretornos respecto del preasignado, la empresa respetará las vacaciones y días de libre disposición que estos trabajadores corretornos tuvieran autorizadas hasta ese momento.

3) La semana de Disponibilidad que por cuadrante corresponda a cada trabajador incluirá todos los días de la semana, incluido el fin de semana.

4) Al personal al que semanalmente le corresponda estar en periodo de Disponibilidad según cuadrante, deberá estar localizable y disponible fuera de la jornada laboral de cara a ser movilizado y deberá incorporarse al punto de encuentro, en un tiempo máximo de 90 minutos a contar desde que se produzca la localización para realizar las tareas de extinción de incendios forestales.

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

5) El aviso por parte de la empresa de movilización o activación, se realizará con la mayor antelación posible.

6) La localización de los trabajadores en la semana de Disponibilidad se realizará a través del dispositivo electrónico que determine la Empresa. Dicho dispositivo electrónico deberá estar activo y en funcionamiento durante esta semana de Disponibilidad.

No obstante, el trabajador de manera voluntaria podrá comunicar a la Empresa que el dispositivo electrónico a utilizar será su teléfono móvil personal, autorizando para ello a la empresa a ser localizado en el mismo. El trabajador que escoja esta opción, deberá comunicarlo a la Empresa, quien deberá autorizarle expresamente. Igualmente, la Empresa podrá anular esta autorización en cualquier momento, en cuyo caso, facilitaría al trabajador el dispositivo electrónico correspondiente.

En caso de ser autorizado el trabajador a utilizar su teléfono móvil personal, éste deberá estar igualmente operativo y en funcionamiento durante la semana de disponibilidad.

En ambos supuestos, el sistema de localización implica la obligación de estar localizable en la semana de Disponibilidad.

Igualmente, los dispositivos electrónicos entregados por la Empresa para la localización en las semanas de Disponibilidad, solo podrán ser utilizados con un fin profesional para el que han sido entregados y dentro de este periodo, cuando no exista autorización expresa de la Empresa en otro sentido.

7) La cuadrilla que se encuentre en la semana de Disponibilidad, mantendrá el horario ordinario que realiza el resto de las cuadrillas (horario continuado de mañana de lunes a viernes) mientras no se active la Disponibilidad, realizando las labores propias de este periodo al igual que el resto de las cuadrillas.

8) Los trabajadores de la cuadrilla que estén en semana de Disponibilidad, podrán ser activados (a instancia del titular del Servicio) por existir un potencial riesgo de incendios forestales, en cuyo caso, se modificará su horario ordinario de trabajo a un «horario de activación», (horario aplicable de lunes a viernes) pasando a realizar el número de horas de la jornada diaria de forma que su finalización coincida aproximadamente con el ocaso. De esta manera, la cuadrilla que esté con la «Disponibilidad activada», tendrá un horario que se adapta a las franjas horarias en las que es más posible la intervención en un incendio forestal. La cuadrilla activada quedará eximida de realizar las labores preventivas ordinarias asignadas y deberá permanecer en la Base por si fuera necesaria su intervención en un IIFF (en el supuesto excepcional de no ser posible permanecer en la Base, la empresa determinará un lugar alternativo donde puedan permanecer los trabajadores).

Durante el fin de semana, la cuadrilla que se encuentre en disponibilidad, podrá ser movilizada para realizar las tareas de extinción de incendios forestales. Cada integrante de la cuadrilla deberá incorporarse al punto de encuentro en un tiempo máximo de 90 minutos a contar desde el momento en que sea requerido para ello.

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

9) La cuadrilla disponible que esté activada, volverá a su horario ordinario de mañana, al día siguiente de la anulación de la activación, continuando con la realización de las labores preventivas ordinarias propias de este periodo, respetando las horas de descanso legalmente establecidas.

10) Todo el personal operativo afectado por el sistema de disponibilidad durante la campaña de prevención, tendrá derecho a un complemento mensual denominado «Complemento de Operatividad Fuera de Campaña de Extinción de II.FF.», conforme se establece en el apartado retributivo.

11) De acuerdo a la organización actual del Servicio, los ciclos de disponibilidad se basarán, para las cuadrillas BRIF-A en 1 semana de cada 6. Para las cuadrillas BRIF-B, para los Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, 1 semana de cada 4 y para los Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de IIFF BRIF 1 semana de cada 6. En todos los casos, se percibirá la retribución de manera proporcional a la Disponibilidad realizada.

La Disponibilidad de los trabajadores incluidos en los puestos del Grupo I, Niveles A y B (Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF), mantiene, con carácter general, un régimen ordinario de 1 semana de cada 4 en virtud de las necesidades actuales del Servicio. En el supuesto de que las mismas varíen, la disponibilidad se adaptará a dicha variación, percibiendo, en todo caso, la retribución proporcional que corresponda a la Disponibilidad realizada. Dicha disponibilidad será como máximo ciclos de 1 semana disponible de cada 4.

La Disponibilidad de los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF cuando estén realizando el Servicio EPRIF, y si el Servicio lo requiere, se adaptará a las necesidades del mismo. Con carácter general, será de 1 semana de cada 4, pudiendo ser inferior (a modo de ejemplo: 1 de cada 5, 1 de cada 6...) y será comunicada a principios de año, de la misma forma que al resto de personal del dispositivo o cuando sea requerida por el titular del Servicio a lo largo del mismo, percibiendo en su caso, la retribución correspondiente mediante el Complemento de Operatividad Fuera de Campaña de Extinción (o su parte proporcional).

Los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF fijos discontinuos que estén realizando un Servicio EPRIF sin régimen de

disponibilidad predeterminado (disponibilidad potencial), podrán tener que cubrir la disponibilidad de otro técnico que sí tenga un régimen de disponibilidad establecido y que, por alguna circunstancia no pueda realizar el Servicio, percibiendo en su caso, la retribución correspondiente del Complemento de Operatividad Fuera de la campaña de extinción de I.I.F.F. La comunicación al trabajador para incorporarse al cuadrante de disponibilidad de una Base BRIF se hará con la mayor antelación posible respetando, en todo caso, los periodos de vacaciones y días de libre disposición que ya tuviera solicitados. En compensación por esta posible disponibilidad y activación en alguna Base, estos trabajadores fijos discontinuos devengarán el Complemento Puesto Técnico EPRIF.

El Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de I.I.F.F. BRIF con disponibilidad que se encuentra realizando voluntariamente un Servicio EPRIF no asociado a la Base BRIF, en el caso de ser activado por una emergencia, deberá incorporarse al punto de encuentro o recogida en un tiempo razonable que permita su incorporación lo antes posible. Este tiempo de incorporación nunca podrá ser superior a tres horas en aquellos EPRIF que estén a menos de 200 km del punto de recogida o punto de encuentro de la Base BRIF en la cual hacen el sistema de disponibilidad, y de cuatro horas si están a menos de 300 km, desde el momento de su localización. No obstante, la empresa podrá acordar tiempos superiores en aquellas situaciones que se estimen oportunas. En estos casos, la empresa deberá proporcionar alojamiento y manutención.

#### 12) Regulación de los cambios de semana de disponibilidad:

Se podrán realizar cambios de semana de disponibilidad entre trabajadores de la misma Base BRIF, que ocupen el mismo puesto y sigan el mismo régimen de ciclos, con las siguientes condiciones:

12.1) Se podrán realizar cambios de semana completa de Disponibilidad (de lunes a domingo) únicamente dos veces durante el año natural.

12.2) Los cambios (la petición y la devolución) se deben realizar dentro del ciclo completo de Disponibilidad que resulte de aplicación al trabajador (ciclo de 6 semanas, de 4 semanas, o el que pudiera resultar de aplicación), no pudiéndose intercambiar entre semanas de distintos ciclos.

12.3) La solicitud deberá formularse por escrito, al menos con cinco días de antelación, salvo causa justificada, haciendo entrega del escrito al Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, en el que se especificarán la semana permutada, los nombres y apellidos de los dos trabajadores implicados, así como sus firmas, para su autorización por parte de la empresa.

12.4) En situaciones extraordinarias de riesgo de incendio justificadas, la empresa podrá modificar los cambios de semana solicitados y autorizados si afectasen a la organización de las mismas.

12.5) Será responsabilidad de los trabajadores implicados, durante la semana permutada, desplazarse con sus propios medios en caso de activación o movilización hasta el punto de encuentro. Podrá incorporarse al punto de recogida para ir al punto de encuentro si el vehículo de la empresa dispone de plazas libres. A tal fin, la Empresa no incrementará el número de vehículos.

#### B.3) Asistencia a Incendios Forestales en Campaña de Prevención:

En Campaña de Prevención, todo el personal que ostente puestos operativos está obligado a asistir a la extinción de incendios si así fuese requerido dentro de su horario de trabajo. La misma obligación recae sobre los puestos AAL si bien, al ser puesto no operativo, no intervendrá de manera directa en la extinción del incendio forestal.

Todo el personal operativo, que estando realizando su jornada, fuese requerido para trabajos de extinción, no podrá realizar trabajos durante más de 12 horas continuadas (o 14 horas en aquellas situaciones excepcionales y justificadas) ni más de 8 horas de trabajo efectivo en extinción de incendios forestales contabilizadas desde el inicio de las labores de extinción asignadas. Se establece un descanso mínimo de diez horas continuadas,

contabilizadas desde la hora de finalización de la jornada de extinción hasta la hora del inicio de la siguiente.

En caso de ser necesario acudir a un incendio forestal y pudiendo asistir tanto la cuadrilla con disponibilidad activada como el resto de cuadrillas de jornada de mañana, será la empresa la que decida por motivos organizativos cuál o cuáles se incorporan a las labores de extinción.

#### B.4) Asistencia a quemas controladas.

Las quemas controladas son tareas ordinarias del periodo de prevención, de obligada asistencia.

Las quemas controladas podrán ser realizadas por cualquier cuadrilla en función de las necesidades operativas (podrá asistir tanto la que está en semana de Disponibilidad como cualquier otra cuadrilla) que no haya sido activada.

En todo caso, los trabajadores que las ejecuten deberán permanecer en las mismas hasta que la empresa determine que la cuadrilla puede retirarse.

En cualquier caso, el trabajador tendrá la posibilidad de solicitar a la empresa para su aprobación, no asistir a una quema controlada, para ello será necesario que exista causa extraordinaria y justificada. Además, deberá existir personal voluntario suficiente que cubra dicha plaza para que se pueda ejecutar la quema con seguridad. El trabajador que habiendo sido autorizado por la empresa se acoja a esta posibilidad, realizará su trabajo en el horario normal de su jornada de labores preventivas, siendo responsabilidad del mismo desplazarse con sus propios medios hasta el tajo, o hasta el punto de encuentro o recogida si el vehículo de la empresa dispone de plazas libres para ir al tajo. A tal fin, la Empresa no incrementará el número de vehículos.

El exceso de jornada ordinaria diaria, será compensado como horas extra, según se determina en el presente artículo.

#### C) Horas Extras.

Tendrán la consideración de horas extras aquellas que se realicen sobrepasando el límite de la jornada de trabajo máxima diaria.

La realización de dichas horas será a solicitud de la empresa y de carácter voluntario para el trabajador, no obstante, la realización de horas extraordinarias con motivo de la extinción de incendios forestales por la naturaleza y circunstancias que concurren en dicha emergencia, tienen carácter obligatorio.

Las horas extras tendrán el límite máximo anual determinado por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (actualmente, 80 horas anuales por trabajador). A los efectos de este límite no computarán aquellas que se compensen por tiempo de descanso.

La compensación en tiempo de descanso se realizará durante los periodos de prevención, a razón de una hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria realizada.

Cada hora extraordinaria se abonará con un recargo del 70% sobre el valor hora de cada nivel profesional:

Puestos (*)	Salario base	Hora ordinaria (HO)	Hora extra (HO*70%) (HE)	Hora extra nocturna (HE*40%)	Hora extra festiva/fs (HO*100%) (HEF)	Hora extra festiva nocturna (HEF*40%)
Grupo I, Niveles A y B (Titulación 1) y Grupo II, Nivel A (Titulación 1).	30.300,00	10,52	17,88	25,03	21,04	29,45
Grupo I, Niveles A y B (Titulación 2) y Grupo II, Nivel A (Titulación 2).	24.240,00	8,41	14,29	20,01	16,82	23,54
Grupo I, Nivel C.	18.446,76 (*)	6,40	10,88	15,23	12,80	17,92
Grupo I, Nivel D y Grupo II, Niveles B, C y D	16.260,96	5,65	9,60	13,44	11,30	15,82

s.e.u.o.

\* En este nuevo salario base del Grupo I Nivel C está incorporado el importe del *ad personam* que se percibía en la nómina de este grupo profesional (capataz BRIF).

Se abonará con un recargo del 100% sobre el valor hora de cada nivel profesional la realización de horas extraordinarias:

- En periodo de prevención: la realización de horas extras en días festivos y fines de semana.
- En periodo de extinción: la realización de horas extras durante los descansos semanales.

En periodo de prevención, las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se compensan con tiempo de descanso. No obstante lo anterior, los trabajadores podrán solicitar la compensación económica, precisándose para ello autorización de la empresa, conforme establece el presente Convenio Colectivo, respetándose en todo caso el número máximo de horas extras legalmente establecido y la normativa presupuestaria.

En periodo de extinción, las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se computan como horas extras compensándose económicamente, respetándose el número máximo legalmente establecido. No obstante lo anterior, los trabajadores podrán solicitar la compensación en tiempo de descanso, pudiendo ser autorizado fuera de campaña de extinción y fuera del periodo de Disponibilidad cuando las condiciones operativas lo permitan.

#### Artículo 7. *Cambio de turnos.*

1. Se permitirá, únicamente en los puestos de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Auxiliar de Apoyo Logístico, un máximo de dos cambios de día de trabajo y de turno al mes solicitados por el interesado y otros dos que le soliciten a él, debiendo ser entre trabajadores de la misma categoría profesional, que pertenezcan a la misma Base.

Dichos cambios no serán acumulables a meses sucesivos y la solicitud de los mismos deberá formularse por escrito, con 2 días de antelación salvo causa justificada, haciendo entrega del escrito al Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, en el que se especifiquen los días permutados, los días trabajados por cada uno y las firmas de los trabajadores implicados en dichos cambios. Los cambios computan a ambos intervinientes, ya que los cambios se producen cuando hay un acuerdo bilateral entre ambos intervinientes.

En ningún caso se podrán acumular más de 4 días libres consecutivos por dichos cambios, incluidos los días de descanso.

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

#### Artículo 8. *Vacaciones y días de libre disposición.*

##### 1. Vacaciones.

El personal afectado por este anexo tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables proporcionales al tiempo de contratación del año que se disfrutarán de conformidad con lo establecido en los siguientes puntos, y tomando en consideración que el Servicio consta de dos periodos de actividad (extinción y prevención) y que el Servicio desarrollado es de carácter discontinuo, por lo que no se desarrolla durante todos los días del año natural:

- 1) Las vacaciones solo se podrán disfrutar en periodo de prevención.
- 2) Las vacaciones podrán disfrutarse en varios periodos, uno establecido por la empresa y el resto, por los trabajadores, siempre fuera de los periodos de extinción de IFFF.
- 3) Las vacaciones no podrán ser disfrutadas en la semana de Disponibilidad.

4) El periodo de elección de la empresa, si decide establecerlo, y para todo el personal a excepción del personal técnico, constará de cinco días laborables de vacaciones en el mes de diciembre y de forma continuada, haciéndolo coincidir con la finalización del Servicio.

5) El resto de días de vacaciones serán a elección del trabajador, debiéndose solicitar con un preaviso mínimo de cinco días naturales de antelación, debiendo ser esas autorizadas por la empresa, pudiendo fraccionar las mismas hasta en 10 periodos de disfrute.

6) Por razones de organización y operatividad, la empresa podrá denegar las solicitudes recibidas. Será competencia de la empresa la modificación puntual de los periodos establecidos por causas justificadas y extraordinarias.

7) En el supuesto que el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales se desarrollase durante el año completo, el periodo elegido por la empresa será de un máximo de diez días laborables coincidentes principalmente con la finalización del año. En este sentido, las partes asumen el compromiso de negociar el número de días a fijar por la Empresa y en el caso de que no se alcance un acuerdo, la Empresa podrá fijar como días de vacaciones al menos, el período comprendido entre el 24 de diciembre y el 5 de enero (ambos inclusive).

## 2. Días de libre disposición.

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

No se podrán disfrutar durante la semana de disponibilidad.

## Artículo 9. *Procedimiento de cobertura de vacantes.*

### 9.1 Procedimiento de cobertura de vacantes en BRIF de verano.

Se entiende por «vacante» la plaza originada por baja vegetativa (bajas voluntarias, jubilación, fallecimiento y excedencia sin reserva de plaza) de personal fijo discontinuo o eventual del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, así como la generada tras el desplazamiento del titular a otra Base por concurso de traslados y que, momentáneamente y hasta el siguiente concurso, es ocupada por un eventual, o bien la generada por selección interna o de nueva creación.

El concepto «vacante» se refiere única y exclusivamente a plazas asociadas al Servicio de la campaña de extinción de incendios forestales de verano. Los puestos necesarios para dotar los Servicios de BRIFi, BLP y EPRIF, no se cubrirán mediante este procedimiento.

La obtención de un puesto de Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF mediante el presente procedimiento significará la asignación del trabajador a una Base BRIF. Si la Base BRIF asignada tiene asociada un Servicio de EPRIF, el trabajador prestará servicios durante el periodo de prevención y extinción en dicha Base.

El Procedimiento de Cobertura de Vacantes se realizará de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo a la normativa que resulte de aplicación por la condición de empresa estatal perteneciente al sector público, constando de los siguientes procesos:

1. Concurso de traslados.
2. Selección interna.
3. Ofrecimiento a personal indefinido.
4. Selección externa.

Los tres primeros procesos se llevarán a cabo en el orden indicado, poniéndose en marcha una vez haya finalizado el anterior. Únicamente el proceso de selección externa podrá ponerse en marcha con anterioridad a la finalización de la selección interna, pero deberá tenerse en cuenta el resultado de esta a la hora de contratar al personal necesario.

El procedimiento de cobertura de vacantes se llevará a cabo siempre en periodo de prevención de manera que el dispositivo esté completo al inicio de la campaña de extinción de verano.

En caso de necesidad de cobertura de puestos en periodo de extinción se podrán realizar las contrataciones bajo la modalidad de contrato eventual que se precisen para mantener la operatividad del Servicio o proceder a su cobertura provisional mediante la asignación de trabajos de diferente puesto.

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

Las vacantes originadas desde la puesta en marcha del proceso de cobertura de vacantes del año, junto con los puestos libres generados, serán objeto del procedimiento de cobertura de vacantes del año siguiente.

#### 1. Concurso de traslados.

Podrá participar en el proceso de concurso de traslados personal fijo discontinuo, optando únicamente a puestos de su misma categoría. Asimismo, podrán participar trabajadores en excedencia con reserva de puesto.

El proceso constará de las siguientes fases:

- Publicación de vacantes.
- Presentación de solicitudes.
- Resolución provisional de concurso de traslados.
- Resolución definitiva de concurso de traslados.

El proceso de selección podrá tener como criterios objetivos de valoración, entre otros, el número de campañas de extinción BRIF verano completas, antigüedad y la formación relacionada con el Servicio. Estos requisitos podrán ser modificados en atención a las características del Servicio.

El personal que tras obtener plaza por concurso de traslados renunciase a ella, no podrá optar al procedimiento de cobertura de vacantes en los dos años siguientes, salvo si la renuncia fuese debidamente justificada o por causa de fuerza mayor.

Si una vez finalizado el proceso de concurso de traslados quedasen vacantes no cubiertas, se pondrá en marcha el proceso de selección interna.

#### 2. Selección interna.

Con el fin de cubrir las vacantes desiertas en el proceso anterior se pondrá en marcha el proceso de selección interna de las categorías necesarias: Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Técnico de Preparación Física, y Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF. Podrá participar el personal fijo discontinuo que cumpla los requisitos establecidos tanto en el pliego de la encomienda como en el presente documento. El proceso constará de las siguientes fases:

- Publicación de vacantes.
- Presentación de solicitudes.
- Resolución provisional de selección interna.
- Resolución definitiva de selección interna.

El proceso de selección interna de Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Técnico de Preparación Física y Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, podrá tener

como criterios objetivos de valoración, entre otros, el número de campañas de extinción de verano completas, superación de pruebas de conocimientos, superación de pruebas psicotécnicas, evaluación competencial, así como la entrevista personal y exposición y valoración de curriculum vitae.

A los efectos de esta fase de selección interna y con el objeto de valorar la experiencia en el puesto, se tendrán en cuenta las campañas de extinción desarrolladas en el puesto solicitado a través de movilidad funcional ascendente (trabajos de puesto superior).

En todo caso, los criterios de valoración serán acordes con el puesto objeto del proceso de selección.

Igualmente, la Empresa podrá incorporar o abrir un procedimiento de selección interna para cubrir vacantes de Emisorista-Administrativo. A estos puestos sólo podrá presentarse personal que esté ocupando un puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico.

El personal que tras obtener plaza por selección interna renunciase a ella, no podrá optar al procedimiento de cobertura de vacantes en los dos años siguientes, salvo si la renuncia fuese debidamente justificada o por causa de fuerza mayor.

Asimismo, podrán participar trabajadores en excedencia con reserva de puesto de acuerdo al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### 3. Ofrecimiento a personal indefinido.

Las plazas no cubiertas por concurso de traslados y la selección interna serán ofrecidas a personal indefinido, siempre que cumpla los requisitos de aptitud necesarios para el desarrollo de las funciones.

### 4. Selección externa.

Si una vez finalizado el proceso de ofrecimiento a personal indefinido, quedasen vacantes no cubiertas, se cubrirían mediante la contratación de personal procedente de selección externa.

Se procurará que el Procedimiento de Cobertura de Vacantes esté concluido antes del 15 de mayo de cada año, de forma que se puedan realizar los desplazamientos, modificaciones de categoría y contrataciones con tiempo suficiente para contar con las cuadrillas completas a inicio de campaña y operativas lo antes posible.

### 9.2 Procedimiento de cobertura de vacantes en BRIF de Invierno.

Durante la campaña de invierno de extinción de incendios forestales las Bases BRIF que se activen para su funcionamiento cubrirán sus puestos según se expone a continuación.

La cobertura de los puestos de Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF para las Bases BRIF de Invierno, se realizará a través de un sistema de turnos rotativos obligatorios entre todos los trabajadores de la Base (Bomberos Forestales y Capataces de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF), salvo la concurrencia de circunstancias personales y familiares excepcionales. Se entiende por tal, la enfermedad grave y sobrevenida de familiar de consanguinidad o por afinidad de primer grado. A tal efecto y siempre que exista un sustituto del trabajador solicitante en la misma Base, la Empresa dispensará de participar en la BRIF de Invierno al trabajador que lo solicite por esa causa.

El Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF correturnos y los Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF correturnos que estén realizando tareas preventivas, cubrirán las posibles ausencias que se puedan generar, retornando a sus respectivos puestos cuando se reincorpore el trabajador de BRIF de Invierno sustituido.

En el supuesto de necesitar más personal para cubrir las posibles ausencias que puedan generarse en la BRIF de Invierno, la empresa solicitará voluntarios, de no existir suficientes voluntarios para cubrir este Servicio, la empresa asignará los trabajadores de la propia Base que ocuparán estos puestos.

El puesto de Emisorista-Administrativo, será cubierto por los Emisoristas Administrativos de la propia Base.

El Técnico Preparador Físico simultaneará el entrenamiento de las brigadas que se encuentra realizando tratamientos preventivos y las brigadas que se encuentren en BRIF de Invierno.

La empresa en función de sus necesidades organizativas establecerá el calendario y turnos con el Jefe Coordinador y los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF de la propia Base.

### 9.3 BRIF Invierno Riente.

Los puestos de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF (incluida la modalidad de correturnos) y Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF (incluida la modalidad de correturnos) necesarios para el Servicio de la BRIF de Invierno de Riente, se cubrirán de acuerdo a lo establecido a continuación:

1. El Servicio de la BRIF Invierno de Riente se realizará al menos, por el siguiente personal fijo discontinuo voluntario procedente de las Bases donde no exista Servicio de BRIF de Invierno:

- 1 Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF.
- 7 Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de IIFF BRIF.
- 1 Bombero Forestal correturnos de Prevención y Extinción de IIFF BRIF.

No cubriéndose el total necesario, la empresa valorará las alternativas de cobertura con el resto de trabajadores del colectivo o de fuera del mismo.

La empresa podrá rechazar la incorporación de trabajadores a la BRIF Invierno Riente si con la misma se pudiese ver afectada la Disponibilidad de la Base a la que pertenece el trabajador/es.

Para personal fijo discontinuo la asignación de plazas podrá tener como criterios objetivos de valoración, entre otros:

- Valoración del n.º de campañas BRIF Invierno de Riente.
- Criterios operativos y organizativos de la empresa entre los que podrá valorarse el nº de campañas BRIF verano.

2. No obstante lo anterior, si el Ministerio encomendante exige que el Servicio BLP, en las Bases que no tienen BRIF de Invierno, esté funcionando con la totalidad del personal que recoge la encomienda, entonces la Empresa organizará el Servicio de la BRIF de Invierno de Riente, acorde a sus necesidades, informando a la representación legal de los trabajadores de dicha comunicación.

3. En todo caso los puestos de Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Técnico de Preparación Física y Emisorista-Administrativo serán cubiertos por la empresa en función de sus necesidades organizativas.

## Artículo 10. *Movilidad geográfica y permutas.*

### 1. Movilidad geográfica.

Considerando que la movilidad en la prestación del Servicio es una característica intrínseca de la actividad regulada en este Anexo, por necesidades de extinción de incendios forestales, existirá disponibilidad absoluta del personal operativo de todo el territorio nacional para desplazarse a cualquier punto o destino, ya sea nacional o internacional, de conformidad con las instrucciones del Titular del Servicio.

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

Además el trabajador percibirá el «Plus de pernocta fuera de Base», recogido en la tabla salarial anexa con motivo de la mayor onerosidad que supone el pernoctar en el área

del incendio al que han sido desplazados por razones de operatividad del Servicio sin poder regresar a su Base.

## 2. Permutas.

La Empresa, en su caso tendrá la potestad de autorizar la permuta definitiva o temporal por campaña de extinción de verano o de invierno completa o por año natural completo, de los puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo y nivel profesional, de dos trabajadores de Bases BRIF diferentes y que reúnan la condición de fijos-discontinuos.

### Artículo 11. *Relativo a Centro de trabajo.*

Con el fin de determinar el lugar de prestación de servicios, el centro de trabajo del personal fijo-discontinuo será a todos los efectos la Base BRIF (no EPRIF) de la Gerencia de Zona en la que viene prestando sus servicios en la campaña de extinción de incendios forestales de verano.

En este sentido, el trabajador, continuará prestando sus servicios en esa misma Base durante la campaña de prevención salvo:

- Personal técnico que no tenga posibilidad de continuar en su respectiva Base por motivos del Servicio. En este sentido, la empresa valorará las solicitudes para prestar servicios voluntariamente en otros destinos.
- Trabajadores que opten voluntariamente a los puestos de la BRIF de Invierno de Ruento, durante el tiempo que dure este Servicio.

### Artículo 12. *Puntos de recogida y punto de encuentro.*

#### 1) Punto de encuentro.

De manera general el punto de encuentro, tanto en extinción como en prevención, será la Base BRIF.

De manera excepcional a lo indicado en el párrafo anterior, durante la campaña de prevención, la empresa podrá modificar temporalmente el punto de encuentro cuando el lugar de los trabajos a realizar (tajo) tenga una ubicación más cercana al punto de recogida que a la Base, y por tanto no sea necesario pasar por la Base para acceder al tajo.

Para que la empresa pueda proceder al cambio temporal del punto de encuentro (Base BRIF), deben producirse las siguientes circunstancias conjuntamente:

1. Los trabajos en el nuevo «tajo» deben tener una duración mínima de 5 días laborables.
2. Debe producirse, al menos, un ahorro de distancia de 10 km de ida y 10 km de vuelta, en el trayecto «punto de recogida-nuevo punto de encuentro-tajo», si se compara respecto a hacer el trayecto «punto de recogida-punto de encuentro (Base BRIF)-tajo».
3. El tiempo empleado en desplazarse desde el punto de recogida al «nuevo punto de encuentro temporal», no puede ser superior, al tiempo empleado desde ese mismo punto de recogida hasta el punto de encuentro (Base BRIF).

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

En el supuesto que se den las circunstancias anteriores, la empresa podrá determinar como «nuevo punto de encuentro temporal» el pueblo más cercano al tajo u otros lugares que reúnan las condiciones exigidas en la normativa legal de prevención vigente sobre seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo a lo indicado en párrafos anteriores.

Una vez finalizado el tajo o cuando la climatología no permita trabajar, el punto de encuentro volverá a ser la Base BRIF.

Finalmente, como excepción a lo anterior, en campaña de prevención podrá modificarse el punto de encuentro (Base BRIF) si existe acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

## 2) Punto de recogida:

Para aquellas Bases que así lo tuviesen establecido a la entrada en vigor del presente anexo, la Empresa mantendrá los puntos actuales de recogida del personal para su traslado hasta el punto de encuentro pudiéndose crear nuevos puntos de recogida o modificarse los existentes por acuerdo entre la Empresa y los Comités de Centro de Trabajo, siendo necesario para ello, en todo caso, que la eventual propuesta de modificación cumpla con las siguientes premisas:

- Acuerdo con vigencia de un periodo de extinción o periodo de prevención.
- Que los nuevos puntos de recogida no superen de forma general los 40 km de distancia al punto de encuentro (40 km en cada trayecto).
- El vehículo o vehículos que recorran estas nuevas rutas deberán transportar al menos a cuatro personas.
- Para poder realizar la solicitud a la Empresa de la modificación de los puntos de recogida, deberá existir un acuerdo entre los trabajadores afectados de al menos dos tercios de los mismos.

Si se dan todas las circunstancias indicadas anteriormente y habiendo alcanzado el consenso de los trabajadores requerido, podrá plantearse la solicitud a la Empresa para su valoración y aprobación así como su traslado al respectivo comité de centro de trabajo.

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

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

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

En situaciones de excepcionalidad y de manera temporal, la empresa podrá suspender el Servicio de recogida de los trabajadores en el punto de recogida. En estos casos, la Empresa abonará a cada trabajador el importe de los kilómetros realizados en su vehículo desde su punto de recogida al punto de encuentro.

Tragsa procurará en la medida de lo posible distribuir los tajos acorde a las rutas establecidas para los vehículos con el fin de optimizar los tiempos y los recursos.

## Artículo 13. *Trabajos de puesto superior.*

Por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior al que viene desempeñando, percibiendo durante el tiempo de prestación de tales servicios la retribución del puesto al que circunstancialmente haya quedado adscrito. La dirección de la empresa dará la orden de trabajo de puesto superior por escrito y fechada, no pudiendo permanecer en esta situación un tiempo superior al indicado a continuación:

- Durante el Servicio de extinción de IIFF de verano por un período superior a la campaña de extinción de incendios forestales del ejercicio.
- Durante el Servicio de prevención de IIFF, por un periodo superior a cinco meses.

Al cabo de estos periodos de tiempo, el trabajador regresará a las funciones de su anterior puesto o será ascendido automáticamente al puesto superior.

En el supuesto de que la realización de dichos trabajos sea por tiempo superior a la campaña de extinción de incendios forestales de un ejercicio, así como en el caso de ascenso automático referido en el párrafo anterior, se procederá a dar conocimiento previo de los mismos al Comité correspondiente.

Para la realización de trabajos de puesto inferior, se estará a lo establecido en el artículo que en materia de movilidad funcional contiene el XVII convenio Tragsa.

Artículo 14. *Excedencia voluntaria para adquisición de experiencia en incendios forestales.*

Los trabajadores fijos discontinuos del Grupo I Niveles C y D (Capataz Bombero Forestal de Prevención y extinción de incendios forestales BRIF y Bombero Forestal de Prevención y extinción de incendios forestales BRIF), con al menos cinco años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la posibilidad de situarse en excedencia para adquirir la experiencia necesaria en el ámbito de la extinción de incendios forestales que les permita cumplir los requisitos de acceso a un puesto de superior nivel al que ostenta en el momento de solicitarla.

La duración máxima de esta excedencia será de dos años, pudiendo ser solicitada por un tiempo inferior y prorrogada hasta el máximo de los referidos dos años.

Durante el tiempo que dure la excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El periodo de excedencia no computa a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá solicitarla con al menos 30 días de antelación a la fecha de inicio, debiendo proceder la Empresa a su contestación en el plazo de una semana. La concesión de esta excedencia es potestad de la Empresa, con la finalidad específica de obtener la experiencia necesaria para poder llegar a optar a un supuesto operativo superior y que en algunas situaciones además es requisito imprescindible para poder ocupar dicho puesto superior, en todo caso, el Servicio no debe verse afectado.

Con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización del plazo concedido, el trabajador deberá comunicar a la Empresa si desea prorrogar la excedencia (en cuyo caso deberá aportar la información que le sea requerida para acreditar que está adquiriendo la experiencia objeto de esta excedencia, para su valoración por parte de la empresa) o reincorporarse a su puesto. No realizar esta petición en el plazo indicado, supondrá la extinción total de la relación laboral entre el trabajador y la empresa.

Tomando en consideración el beneficio que supone la presente la excedencia voluntaria para la adquisición de experiencia en la extinción de incendios forestales, en cuanto que supone una reserva de puesto de trabajo durante el tiempo que se conceda (máximo dos años) y tomando en consideración el esfuerzo y la inversión que en materia de formación y experiencia la Empresa ha empleado con los trabajadores del Servicio, se acuerda un pacto de permanencia tras la misma en los siguientes términos:

- Tras la finalización de esta excedencia, el trabajador excedente se incorporará en el puesto que ocupaba en el momento de concesión de la misma, debiendo permanecer en la empresa al menos dos años tras la incorporación.

- En el caso de incumplirse el periodo de permanencia anterior, y el trabajador prestara servicios en otra empresa dedicada al mismo sector de actividad de prevención y extinción de incendios forestales, deberá indemnizar a la empresa en concepto de daños y perjuicios, con la cantidad de salario bruto que restase hasta el cumplimiento de los veinticuatro meses de permanencia, con el límite de la cantidad del salario bruto correspondiente a nueve meses.

- Finalmente, en el supuesto que el trabajador excedente no llegase a incorporarse a la Empresa tras la excedencia voluntaria para la adquisición de experiencia en la extinción de incendios forestales por prestar servicios en otra empresa dedicada al mismo sector de actividad de prevención y extinción de incendios forestales, el mismo deberá indemnizar a la empresa en concepto de daños y perjuicios, con la cantidad del salario bruto correspondiente a nueve meses.

Artículo 15. *Faltas y sanciones.*

1. Se incorpora en el artículo 68, como falta leve:

p) La utilización de ropa de trabajo proporcionada por la empresa fuera de la jornada y lugar de trabajo sin contar con la autorización de la empresa, con la salvedad de los desplazamientos *in itinere* o con motivo de la prestación laboral.

2. Se incorporan en el artículo 69, como faltas graves:
  - q) La reincidencia de la falta leve contemplada en el artículo 68, apartado p), dentro de un periodo de doce meses, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
  - r) La utilización de los EPIS, proporcionados por la empresa fuera de la jornada y lugar de trabajo sin contar con la autorización de la empresa, con la salvedad de los desplazamientos *in itinere* o con motivo de la prestación laboral.
  - s) La negativa a ser desplazado en los medios de transporte aéreo en los casos en que sea necesario para la normal realización del Servicio, cuando haya realizado curso de formación al respecto.
  - t) El no estar localizable y /o no atender a la movilización, de acuerdo a lo establecido en el presente Anexo.

## CAPÍTULO II

### Segunda actividad

Artículo 16. *Condiciones médico-físicas indispensables para el desempeño de la actividad propia del Servicio.*

Todos los trabajadores adscritos a este Servicio, deberán realizar obligatoriamente y con periodicidad anual las pruebas de aptitud médicas (Reconocimiento Médico –RM–) que el protocolo médico del Servicio de Prevención de la empresa determine, y aquellos trabajadores operativos para incendios forestales (IIFF) deberán pasar adicionalmente, con carácter obligatorio y con periodicidad anual, las pruebas de aptitud físicas, para determinar su idoneidad para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo según se describe a continuación:

1. Los trabajadores efectuarán el reconocimiento médico y las pruebas físicas determinantes de la aptitud a principios de año. Por razones organizativas y justificadas, la empresa podrá determinar otra fecha.
2. En el caso de los trabajadores de nueva incorporación, entendiéndose por estos también aquellos trabajadores que ya prestaron Servicio en campañas anteriores mediante un contrato temporal, la superación tanto del reconocimiento médico como de las pruebas de aptitud física será requisito imprescindible para la formalización del contrato de trabajo.
3. Si en la fecha acordada para realizar las pruebas médico-físicas un trabajador, fijo o fijo-discontinuo, se encontrase en situación de incapacidad temporal, éste conservará su derecho al puesto de trabajo mientras dure la situación de incapacidad, período durante el cual su puesto podrá ser cubierto de manera temporal. Una vez que el trabajador se encuentre en situación de alta médica deberá comunicarlo a la Empresa en los plazos establecidos legalmente, quedando obligada la misma a citar al trabajador para la realización de las pertinentes pruebas de aptitud en el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta.
4. Aquellos trabajadores operativos para IIFF (Grupo I Puestos Operativos) que resulten aptos en el reconocimiento médico pasarán a realizar las pruebas físicas de aptitud.
5. La no superación del reconocimiento médico por trabajadores operativos para IIFF (Grupo I) tendrá como efecto la activación del protocolo de Segunda Actividad que se describe en el siguiente artículo.
6. Los trabajadores que no superen las pruebas físicas, en primera instancia, podrán repetirlas transcurridos al menos 15 días desde la realización de las primeras.
7. Los trabajadores fijos o fijos discontinuos operativos para IIFF que no superen las pruebas de aptitud física, pasarán a situación de segunda actividad o excedencia temporal por ineptitud sobrevenida, según se establece en los apartados siguientes. En el caso de que esté constituido un sistema de aseguramiento de la contingencia de ineptitud sobrevenida, se estará a lo establecido en el mismo.

En la Mesa de Segunda Actividad del presente Anexo se analizarán y valorarán planes de cobertura de la contingencia de ineptitud sobrevenida, dentro de las limitaciones que establece la normativa presupuestaria de aplicación a empresas públicas.

Artículo 17 . *Segunda Actividad y Excedencia Temporal por Ineptitud Sobrevenida (ETIS).*

1. Definición de Segunda Actividad.

La Segunda Actividad es una situación del colectivo operativo incluido dentro del ámbito de aplicación del Anexo VII del XVII Convenio Colectivo de Tragsa, cuyo objeto es garantizar una adecuada aptitud médico-física para el desempeño de la actividad profesional correspondiente, que evite situaciones de riesgo para la seguridad y la salud de este personal y/o de terceras personas y, asimismo, asegure una prestación eficaz del Servicio. Para ello, las partes consideran positivo que en las Bases existan unos puestos de trabajo que den apoyo al personal operativo, caracterizados por funciones de carácter auxiliar y de apoyo logístico de todo tipo.

Para poder acceder a un puesto de segunda actividad, es requisito necesario reunir la condición de trabajador fijo o fijo-discontinuo.

Por lo tanto, la segunda actividad es la situación en que se encuentran aquellos trabajadores fijos o fijos discontinuos que, por condicionantes médicos sobrevenidos, siempre que no comporten la declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez resulten no aptos para realizar labores directas de extinción de incendios forestales.

No será impedimento para el pase a la segunda actividad que el trabajador tenga reconocida una Incapacidad Permanente Parcial, siempre que sea apto para el puesto de segunda actividad.

De conformidad con lo indicado en el apartado 4 del presente artículo, la Mesa de Segunda Actividad podrá estudiar la posibilidad de un plan de aseguramiento y cobertura de contingencias para el colectivo, analizando los sistemas de prestaciones que mejor se adapten al mismo y que a su vez sean compatibles con la legislación vigente que atañe a las empresas públicas.

2. Segunda Actividad para el personal operativo no técnico (Grupo I Niveles C y D).

El puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico (AAL), es un puesto no operativo para IIFF que se incorpora en el actual Convenio Colectivo de TRAGSA, limitado a un número máximo de efectivos, orientado a la reubicación de aquel personal que siendo Operativo para incendios forestales, pierda dicha operatividad.

Podrán ocupar un puesto AAL los trabajadores de los Niveles C y D del Grupo I de puestos operativos según recoge el artículo relativo a clasificación profesional.

a) La no superación del reconocimiento médico, tendrá como efecto que el trabajador podrá incorporarse, a un puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico, dentro del cupo establecido, debiendo resultar apto para el desempeño de las funciones propias del puesto AAL que se detallan en el presente Anexo. Si el trabajador no reuniera la aptitud para la realización de las funciones propias del puesto AAL pasará a la situación de excedencia temporal por ineptitud sobrevenida (ETIS) según determina el apartado 5 del presente documento.

b) En los supuestos que de acuerdo a lo establecido en el presente Anexo correspondiese ocupar un puesto de AAL y no hubiese vacantes de puestos de AAL, el trabajador pasará a la situación de ETIS según determina el apartado 5 del presente artículo.

c) El trabajador que siendo apto para un puesto AAL, tanto si lo está ocupando como si permanece en situación de ETIS por no existir vacante de puestos AAL y aporte, un mes antes del inicio oficial de la campaña de extinción de IIFF de verano, un informe médico emitido por un facultativo de la Seguridad Social, que indique la idoneidad para someterse nuevamente al Reconocimiento Médico (RM) realizado por la Empresa, con el objeto de

evaluar su aptitud, se le volverá a realizar el RM. Este RM se realizará antes de la campaña oficial de extinción de IIFF de verano:

c.1) Si resulta apto en este segundo RM: deberá realizar la prueba de aptitud física. Los trabajadores que no superen las pruebas físicas en primera instancia, podrán repetirlas transcurridos al menos 15 días desde la realización de las primeras:

c1.1) La superación de estas pruebas físicas, tendrá como efecto retornar al puesto operativo que venía ocupando. En el caso de que ese puesto esté cubierto, ocupará un puesto de su mismo nivel y grupo profesional en su Base, si no existiera puesto en su Base, podrá optar voluntariamente por incorporarse de manera definitiva a un puesto operativo vacante de su mismo nivel y grupo profesional existente en otra Base. No siendo posible ninguna de las opciones anteriores, el trabajador permanecerá en el puesto AAL hasta el inicio del año siguiente donde nuevamente se le realizarán las pruebas de aptitud médico físicas.

c.1.2) La no superación de las pruebas físicas (en los dos intentos), realizadas tras este segundo RM, tendrá como efecto que el trabajador pasará a situación de ETIS según determina el apartado quinto.

c.2) Si resulta no apto en este segundo RM, tendrá como efecto que el trabajador continuará ocupando la plaza de AAL hasta el inicio del año siguiente donde nuevamente se le realizarán las pruebas de aptitud médico-físicas.

c.3) Los puestos AAL que se liberen por la recuperación de la operatividad de algún trabajador, serán analizados por la Mesa de Segunda Actividad para la adjudicación, si procede a aquellos trabajadores que se encuentren ETIS que de acuerdo a lo establecido en el presente Anexo les correspondiese ocupar un puesto de AAL y no hubiese vacantes de los mismos (apartado b) del presente artículo).

## 2.1 Número de puestos de AAL.

La implantación de los puestos AAL se realizará de manera progresiva en un periodo de tres años hasta un máximo de 50 puestos AAL, conforme a la siguiente escala:

- 20 puestos en 2018.
- 30 puestos en 2019.
- 50 puestos en 2020.

La distribución de los puestos señalados en la escala anterior será como máximo:

- Año 2018: 2 puestos por cada Base BRIF A y 2 puestos en la Base BRIF B (total 20 puestos).
- Año 2019: 3 puestos por cada Base BRIF A y 3 puestos en la Base BRIF B (total 30 puestos).
- Año 2020: 5 puestos por cada Base BRIF A hasta un máximo de 47 en su conjunto y 3 puestos en la Base BRIF B (total 50 puestos).

La asignación de los puestos sobrantes entre la escala anual y la distribución expuesta en el punto anterior será competencia de la Mesa de Segunda Actividad que deberá incluir los mismos en el Reglamento que a tal efecto se cree, tal y como se recoge en el apartado siguiente.

Si los puestos asignados anualmente para cada una de las Bases no se cubrieran, podrán ser asignados a otras Bases, con la limitación, en todo caso, del número máximo de puestos establecido en la Base del trabajador afectado para el año siguiente. Esta posibilidad implica exclusivamente la variación del cupo máximo por Base, no así el cambio de Base de los trabajadores.

A la finalización del período descrito se revisarán las funciones y, en su caso, el número de puestos AAL.

## 2.2 Retribución.

El trabajador que pase a ocupar un puesto AAL percibirá la retribución acorde al nuevo puesto y según lo dispuesto en la tabla salarial anexa al presente documento.

Atendiendo a la carrera profesional desarrollada en el Servicio y en reconocimiento a la misma, además, aquellos trabajadores que acrediten en la empresa 15 o más campañas completas de extinción de incendios forestales de verano en el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, percibirán un complemento fijo denominado «Plus de Consolidación» que persigue garantizar un porcentaje sobre el Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF.

No computa a efectos de cálculo, el complemento de operatividad en campaña de extinción de incendios forestales en BRIF Invierno.

El «Plus de Consolidación», de acuerdo a lo anteriormente expuesto, es un complemento fijo, que se calcula una sola vez, en el momento en el que se pasa al puesto AAL y se percibe prorrateado en doce meses.

Su importe será un porcentaje del Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF del Servicio de verano según la tabla salarial aplicable en el momento en que se pase a ocupar el puesto AAL. El Plus se determina en función de las campañas de extinción de IIFF de verano realizadas en la empresa hasta el momento en el que el trabajador pasa a desempeñar el puesto AAL. El trabajador percibirá el mismo importe durante todo el tiempo que permanezca en el puesto AAL (salvo las actualizaciones salariales anuales):

Campañas completas de extinción <sup>(1)</sup>	Plus consolidación <sup>(2)</sup> - Porcentaje
15	25
16	27
17	29
18	31
19	33
20	35
21	40
22	45
23	50
24	55
25	60
26	66
27	72
28	78
29	84
30 o más	90

<sup>(1)</sup> Campañas completas de extinción de incendios forestales de verano en el Servicio de Prevención y Extinción de IIFF BRIF en la empresa realizadas en el momento de pasar a ocupar el puesto AAL.

<sup>(2)</sup> Porcentaje que se consolida del Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF del Servicio de verano según la tabla salarial del momento que se pase a ocupar el puesto AAL.

## 3. Segunda Actividad para el Personal Operativo Técnico (Grupo I Niveles A y B).

Teniendo en cuenta la potencialidad de perder la aptitud física de este colectivo de personal titulado, se desarrollará una política activa de recolocación, reubicación y reciclaje ofreciendo un número limitado de puestos fuera del Anexo VII, dentro de la empresa,

orientado a la reubicación definitiva de aquel personal que siendo Operativo para IIFF, pierda dicha operatividad.

Aquellos trabajadores de los Niveles A y B del Grupo I de puestos operativos que no superen el reconocimiento médico, podrán incorporarse al puesto del Grupo I del sistema de clasificación profesional del Convenio Tragsa (nivel I o II en función de la titulación por la que mantiene su vinculación laboral) existente, con carácter preferente en su ámbito territorial, si lo hubiese.

El trabajador deberá resultar apto para el desempeño de las funciones propias del puesto que se le designe, quedándole reconocida la retribución correspondiente al nuevo puesto.

Será decisión del trabajador la aceptación del puesto ofertado para su incorporación de manera voluntaria, sin que tenga por ello, la consideración de un traslado forzoso. Si el puesto ofertado no estuviese en la misma provincia y hubiese una distancia significativa, el trabajador tendrá derecho a una compensación por gastos de mudanza y desplazamiento tanto propios como de familiares a su cargo.

En el caso de rechazarse el puesto, el trabajador pasará a situación de excedencia temporal por ineptitud sobrevenida según determina el apartado 5.

La decisión de aceptar el puesto ofertado supone la adscripción definitiva del trabajador a dicho puesto, sin que quepa su incorporación nuevamente al colectivo BRIF, si recuperase la aptitud.

### 3.1 Segundo reconocimiento médico.

El trabajador que no habiendo superado el reconocimiento médico de principios de año hubiere pasado a situación de ETIS, por no existir un puesto fuera del Anexo VII que permita su reubicación (no el que hubiera rechazado el puesto ofrecido), y presente un mes antes del inicio oficial de la campaña de extinción de IIFF de verano, un informe médico emitido por un facultativo de la Seguridad Social, que indique la idoneidad para someterse nuevamente al Reconocimiento Médico (RM) realizado por la Empresa, con el objeto de evaluar su aptitud, se le volverá a realizar el RM. Este RM se realizará antes de la campaña oficial de extinción de IIFF de verano:

A) Si resulta apto en este segundo RM deberá realizar la prueba de aptitud física.

Los trabajadores que no superen las pruebas físicas en primera instancia, podrán repetirlas transcurridos al menos 15 días desde la realización de las primeras:

A.1) La superación de estas pruebas físicas, tendrá como efecto retornar al puesto operativo que venía ocupando. En el caso de que ese puesto esté cubierto, ocupará un puesto de su mismo nivel y grupo profesional en su Base, si no existiera puesto en su Base, podrá optar voluntariamente por incorporarse de manera definitiva a un puesto operativo de su mismo nivel y grupo profesional existente en otra Base. No siendo posible ninguna de las opciones anteriores, el trabajador permanecerá en ETIS hasta el inicio del año siguiente donde nuevamente se le realizarán las pruebas de aptitud médico físicas.

A.2) La no superación de las pruebas físicas (en los dos intentos), realizadas tras este segundo RM, tendrá como efecto que el trabajador continuará a situación de ETIS según determina el apartado quinto.

B) Si resulta no apto en este segundo RM, tendrá como efecto que el trabajador continuará en situación de ETIS hasta el inicio del año siguiente donde nuevamente se le realizarán las pruebas de aptitud médico-físicas.

### 3.2 Número de puestos de Segunda Actividad para el Personal Operativo Técnico.

La implantación de estos puestos de Segunda Actividad para el Personal Operativo Técnico se realizará de manera progresiva en un periodo de tres años hasta un máximo de 2 puestos fuera del Anexo VII, conforme a la siguiente escala:

- 1 puesto en 2019.
- 1 puesto en 2020.

#### 4. Mesa de Segunda Actividad (MSA).

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria denominada «Mesa de Segunda Actividad» (MSA) con cuatro miembros Representantes de los Trabajadores cuya representación será proporcional a la representatividad del Comité Intercentros. Asimismo, estará constituida por cuatro miembros representantes de la Dirección de la Empresa. El objetivo será velar por la correcta cobertura de los puestos AAL según el Reglamento que a tal efecto se elabore que regulará entre otras, permanencia, prioridades y criterios para la cobertura de puestos.

La MSA mantendrá al menos una reunión ordinaria obligatoria tras realizarse el ciclo completo de pruebas físicas y médicas anuales en todas las Bases. Adicionalmente, se convocará por cualquiera de las partes las reuniones necesarias ante la existencia de causa justificada.

La MSA realizará el estudio de nuevas alternativas, que permitan a través de la formación y adquisición de nuevas competencias y aptitudes profesionales, la reubicación del personal que ha perdido la operatividad en otros puestos de la empresa, siempre que ello sea posible. En este sentido, la empresa informará periódicamente a la MSA de los puestos que vayan produciéndose y sean susceptibles de cobertura por este personal.

Para el desempeño del puesto de trabajo AAL, es requisito estar en posesión del carnet de conducir B, en este sentido, en el supuesto de que un trabajador quiera pasar a desempeñar un puesto de AAL sin que disponga del citado permiso, el trabajador pasará a ETIS hasta que acredite la obtención del mismo (sin que pueda sobrepasar el límite de duración de la ETIS contemplado en este capítulo). La MSA, deberá proponer a la Dirección de la Empresa para su aprobación, acciones que faciliten al trabajador la obtención del permiso de conducir a la mayor brevedad, sin que las mismas conlleven subvención de abono o pago alguno. La aprobación de las medidas propuestas por la MSA quedará supeditada, en todo caso, a las necesidades del Servicio.

Atendiendo a la necesaria preparación física para la actividad de extinción de incendios forestales, la MSA estudiará, con el asesoramiento, en su caso, de empresas especializadas en la materia, el establecimiento de un sistema de aseguramiento que pueda dar cobertura, a partir de una determinada edad, a las situaciones de pérdida de aptitud para intervenir en la extinción de incendios forestales por ineptitud sobrevenida. En este sentido, la MSA podrá negociar las propuestas que puedan ser objeto de análisis y valoración en esta materia.

Así mismo, dentro del marco de la MSA se constituirá una comisión de trabajo con el fin de identificar el instrumento más apropiado para la concreción de un plan de cobertura de contingencias, que analice los sistemas de prestaciones que mejor se adapten al colectivo y que a su vez sean compatibles con la legislación vigente que atañe a las empresas públicas. Dicha Comisión mantendrá reuniones periódicas, pudiendo participar asesores externos, para definir un sistema de aseguramiento de la contingencia por ineptitud sobrevenida, derivada de resultar no apto para la extinción directa de incendios forestales, estableciendo los supuestos, régimen y coberturas. En todo caso se estará a los límites y exigencias de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### 5. Situación de excedencia temporal por ineptitud sobrevenida (ETIS).

Se trata de la situación excepcional de excedencia temporal motivada por la ineptitud sobrevenida de un trabajador que resulte no apto para su puesto operativo.

La ETIS se ofrece como una alternativa a la extinción de la relación laboral por concurrir la causa legal objetiva de ineptitud sobrevenida.

El inicio de la ETIS será opcional u obligatoria en función de los supuestos que se recogen en el presente apartado.

##### 5.1 Supuestos.

5.1)1. Los trabajadores que resulten no aptos para prestar servicios en sus respectivos puestos operativos por la no superación de las pruebas físicas (inicial y segunda oportunidad), pasarán a ETIS.

5.1)2. Los trabajadores de los Niveles C y D del Grupo I de puestos operativos, que siendo no aptos para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico:

5.1)2.1) Que resulten a su vez no aptos para cubrir un puesto AAL, tendrá la opción de pasar a ETIS.

5.1)2.2) Que no puedan incorporarse a un puesto de segunda actividad AAL por haber sido todos cubiertos, tendrá la opción de pasar a ETIS.

En ambos supuestos de este apartado 5.1.2), en caso de no optar por pasar a ETIS se extinguirá la relación laboral por ineptitud sobrevenida con la indemnización legal vigente.

5.1)3. El trabajador de los Niveles A y B del Grupo I de puestos operativos que siendo no apto para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico:

5.1.)3.1) Siendo apto para un puesto de segunda actividad rechace incorporarse al mismo pasará a ETIS.

5.1.)3.2) No pueda incorporarse a un puesto de segunda actividad por resultar no apto para el mismo o por haber sido todos cubiertos tendrá la opción de pasar a ETIS. (En caso de no optar por pasar a ETIS se extinguirá la relación laboral por ineptitud sobrevenida con la indemnización legal vigente).

## 5.2 Duración de la ETIS:

La ETIS se inicia cuando el trabajador no supera las pruebas médico-físicas. El trabajador podrá permanecer en ETIS hasta que una vez iniciada la misma, no supere de manera consecutiva, las dos siguientes pruebas de aptitud médico-físicas de inicio de año.

La excedencia temporal por ineptitud sobrevenida da derecho al trabajador a la reserva del puesto operativo de trabajo del que es titular.

El trabajador que se encuentre en ETIS será convocado a la realización de las pruebas médico-físicas correspondientes.

## 5.3 Causas de extinción de la relación laboral:

La relación laboral se extinguirá por concurrir causa legal de ineptitud sobrevenida abonando al trabajador la indemnización legalmente prevista para estos casos en los siguientes supuestos:

5.3.1 Extinción por cumplimiento de plazo ETIS: Cumplido el plazo indicado en el apartado 5.2 es decir, estando en ETIS y no habiendo superado de manera consecutiva las dos siguientes pruebas de aptitud médico-físicas de inicio de año, se procederá de conformidad con la normativa legal, a la extinción del contrato de trabajo abonando las indemnizaciones legales previstas.

5.3.2 Extinción de la relación laboral por encontrarse en los supuestos en los que el trabajador no haya ejercido la opción de pasar a ETIS según recogen los apartados, 5.1.2).1), 5.1.2).2) y 5.1.3).2) que se reproducen a continuación:

- El trabajador que siendo no apto para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico:

- Resulte a su vez no apto para cubrir un puesto AAL (apartado 5.1.2).1)).
- No pueda incorporarse a un puesto de segunda actividad AAL por haber sido todos cubiertos (apartado 5.1.2).2)).

- El trabajador de los Niveles A y B del Grupo I de puestos operativos que siendo no apto para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico no pueda incorporarse a un puesto de segunda actividad por haber sido todos cubiertos (apartado 5.1.3).2)).

6. Trabajadores con edad igual o mayor a 50 años:

La segunda actividad para los trabajadores fijos o fijos discontinuos cuya edad sea igual o superior a 50 años que resulten no aptos para cubrir su puesto operativo se registrará por lo contenido en los apartados anteriores con las siguientes particularidades:

6.1) Podrán acceder a un puesto de segunda actividad por no superar el reconocimiento médico.

6.2) Podrán acceder a un puesto de segunda actividad por no superar las pruebas físicas (en primera y segunda oportunidad) siempre que hayan prestado servicio efectivo como mínimo en 10 campañas de extinción de incendios forestales de BRIF de verano en la empresa, siendo además necesario que haya prestado servicios en al menos las dos últimas. No se exigirá haber prestado servicio en las dos últimas campañas si el trabajador ha permanecido ese tiempo en situación de ETIS.

6.3) La excedencia temporal por ineptitud sobrevenida da derecho al trabajador a la reserva del puesto operativo de trabajo del que es titular, hasta que, una vez iniciada la excedencia temporal, no supere de manera consecutiva, las dos siguientes pruebas de aptitud médico-físicas de inicio de año.

6.4) No habiendo superado las pruebas médico-físicas necesarias para ocupar un puesto operativo o un puesto de segunda actividad, la relación laboral se extinguirá por ineptitud sobrevenida del trabajador abonándole una indemnización de 25 días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, siempre que el trabajador mismo no opte por acogerse a la situación de ETIS. (El abono de la indemnización contemplada en este apartado es incompatible con el pase a ETIS).

6.5) Cumplido el periodo máximo de ETIS definido en el apartado 5.2., y no habiendo optado el trabajador por la extinción, se procederá de conformidad con la normativa legal, a la extinción del contrato de trabajo abonando la indemnización establecida en la legislación laboral vigente.

6.6) De manera excepcional, la MSA podrá proponer a la Dirección de la Empresa el estudio y valoración situaciones extraordinarias de trabajadores menores de 50 años, al efecto de poder aplicarse la segunda actividad recogida en el presente acuerdo para los trabajadores con edad igual o mayor a 50 años.

### CAPÍTULO III

#### Formación

Artículo 18. *Formación.*

La Dirección de la Empresa siempre ha considerado de gran importancia la formación y capacitación técnica de los integrantes del Servicio adscritos al presente Anexo, prueba de ello son el permanente esfuerzo de formación continua realizado en las mismas con miles de horas de formación cuyo resultado es una alta valoración de las capacidades del colectivo por parte de las diferentes Administraciones Públicas.

Por ello se resalta que lo recogido en la parte general del XVII Convenio Colectivo de Tragsa respecto a la formación, resulta de aplicación en su totalidad, con la particularidad de que para este colectivo hay determinada formación que es de carácter obligatorio. En este sentido, la empresa se compromete a impartir la formación que pudiera resultar legalmente obligatoria en cada momento para el correcto desarrollo de las funciones inherentes a los respectivos puestos.

En consecuencia, en el marco de los trabajos realizados en la Comisión de Formación de Tragsa en relación al establecimiento de Itinerarios Formativos de carácter técnico profesional (No PRL) para el conjunto de los Grupos y Niveles profesionales recogidos en el XVII Convenio Colectivo, se abordarán las propuestas que en esta materia se realicen para los colectivos que se establecen en el presente Anexo VII.

Los itinerarios Formativos serán estudiados en el ámbito de la Comisión de Formación, con el objetivo de poder ser aprobados a la mayor brevedad desde la entrada en vigor del presente acuerdo e impartidos en un plazo de 4 años desde su aprobación.

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

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

Por último, la empresa se compromete a impartir la formación que pudiera resultar legalmente obligatoria en cada momento para el correcto desarrollo de las funciones inherentes a los respectivos puestos.

#### 1. Formación relacionada con Certificados de Profesionalidad.

La evolución del sistema de cualificación profesional, que a través del INCUAL se ha impulsado de modo que se adecue la formación de los trabajadores y las necesidades de las empresas, ha avanzado especialmente gracias a la determinación de las competencias y capacidades para el desempeño de diferentes funciones.

El establecimiento de módulos formativos y unidades competenciales es uno de los logros del Sistema Nacional de Cualificaciones. Este desglose facilita una mejor diferenciación de las competencias profesionales necesarias en base a las funciones y tareas a desempeñar en cada puesto de trabajo concreto.

Así mismo el modelo de certificación de las competencias obtenidas es otro de los avances del Sistema. Este modelo por el que la certificación de las competencias profesionales se puede lograr de diferentes formas con la misma validez flexibiliza la obtención de las certificaciones ya sea mediante formación profesional reglada, o bien mediante los procesos de acreditación de la experiencia y formación de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Así, el artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, establece en su apartado 2 que la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación tendrá como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se desarrollará siguiendo, en todo caso, criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación, de modo que cuando las competencias profesionales evaluadas no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se reconocerán a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado.

La Dirección de la Empresa, conocedora de la normativa legal en materia de acreditación de las Cualificaciones Profesionales mediante la obtención de Certificados de Profesionalidad, ha realizado un análisis de las Cualificaciones Profesionales y los correspondientes Certificados de Profesionalidad y encuentra fórmulas para facilitar la obtención de dichos Certificados de Profesionalidad, si bien la obtención de los mismos por parte de cada trabajador depende tanto de los organismos competentes, como de la voluntad del trabajador.

En este sentido, con la finalidad de facilitar que los actuales Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF puedan acceder al Certificado de Profesionalidad «Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural» con el código SEAD\_0411, la empresa se compromete a:

a) Reorientar los contenidos y la nomenclatura de la formación propia para dar la formación equivalente a los módulos MF1965\_2: Extinción de Incendios Forestales (150 horas) y MF0272\_2 Primeros Auxilios (40 horas), con medios propios, dentro del sistema de formación de la empresa y en los próximos 4 años.

b) Respecto de los módulos MF1964\_2: Labores de Vigilancia y detección de incendios forestales, mantenimiento de infraestructuras asociadas e información a la población (110h); y MF1966\_2 Contingencias en el medio natural y rural (100h), la empresa facilitará los permisos individuales para la formación (PIF) de hasta 200 horas anuales y siempre fuera del periodo de extinción; también facilitará la gestión administrativa de tales cursos. En su caso se garantizará el Servicio y operatividad.

A pesar de que es requisito para ejercer las funciones de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, poseer la Titulación de Formación Profesional de Capataz Forestal, con la finalidad de facilitar que los actuales Capataces puedan acceder al Certificado de Profesionalidad de «Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural» cuyo código es el SEAD\_0511», la empresa se compromete a:

c) Reorientar los contenidos y la nomenclatura de la formación propia para dar la formación equivalente a los módulos MF1967\_3: Medios humanos y materiales en incendios forestales y contingencias en el medio natural y rural (100h) y MF0272\_2: Primeros auxilios (40h), dentro del sistema de formación de la empresa y en los próximos 4 años.

d) Respecto de los módulos MF1968\_3: Control de operaciones en la lucha contra incendios forestales (220h); MF1969\_3: Tareas de apoyo a los grupos operativos de protección civil en el medio natural y rural (130h); y MF1970\_2: Gestión a nivel básico de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la prevención y extinción de incendios forestales (60h), la empresa facilitará los permisos individuales para la formación (PIF) de hasta 200 horas anuales y siempre fuera del periodo de extinción; también facilitará la gestión administrativa de tales cursos. En su caso se garantizará el Servicio y operatividad.

En el supuesto de que los niveles de los módulos de los certificados de profesionalidad vistos anteriormente se modificasen, la Empresa estudiará la nueva regulación con el objetivo de reorientar los contenidos y nomenclatura de la formación recogida en el presente acuerdo adaptándola a la nueva regulación.

Igualmente, la Empresa se compromete a desarrollar un itinerario formativo en materias específicas sobre incendios de interfaz.

Por último, en relación con la obtención de Certificados de Profesionalidad por parte de los trabajadores de las BRIF, la Empresa se compromete a apoyar la solicitud a los organismos competentes del procedimiento de evaluación y posterior acreditación de las competencias profesionales a través de la experiencia profesional bien a través de las convocatorias que realizan las comunidades autónomas o a través del propio SEPE.

2. Registro de horas de formación, extinción de incendios forestales y quemas controladas.

Con el fin de facilitar la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación en los procesos establecidos para la evaluación por los Organismos competentes, la Empresa se compromete a mantener actualizado el registro de la formación realizada (nombre del curso, fecha de realización, duración y contenidos) por cada trabajador. Así mismo actualizará los sistemas de registro de la actividad de extinción de incendios forestales y de quemas controladas de tal forma que puedan determinarse de manera individualizada número de horas que cada trabajador ha dedicado a la extinción directa de incendios forestales y quemas controladas.

## CAPÍTULO IV

**Sistema de clasificación profesional**Artículo 19. *Sistema de Clasificación profesional.*

A continuación se describe un Sistema de Clasificación Profesional que se adapta a las especiales características y singularidades de los Servicios que presta el colectivo de prevención y extinción de incendios forestales el cual posee la especificidad de ser un Servicio helitransportado de cobertura nacional.

El dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales es un Servicio público cuyo fin primordial es el de atender a emergencias en incendios forestales como apoyo a los dispositivos de las diferentes comunidades autónomas que son las que ejercen las competencias en esta materia, y que este dispositivo tiene la obligación de realizar tareas de prevención de incendios forestales durante los meses no incluidos en las campañas oficiales de extinción, con el fin de dotar al colectivo de una estabilidad y continuidad laboral, y en una mayor profesionalización de los integrantes del dispositivo, evitando la rotación del personal que se venía dando.

Se acuerda la inclusión en el sistema de clasificación profesional, la denominación de Bombero Forestal, a los efectos de lo recogido en el Real Decreto 1591/2010 de 26 de noviembre por el que se aprueba la clasificación nacional de ocupaciones que, supone el reconocimiento de una labor específica y diferente a la de los trabajadores forestales, al menos, a efectos estadísticos y administrativos. Se introduce para los puestos operativos, la denominación convencional de «Bombero Forestal» llevando implícita de manera inescindible e inherente a la misma, la realización de funciones de prevención de incendios forestales, tareas de carácter selvícola y forestal así como el mantenimiento de infraestructuras de prevención y extinción, sin que resulte posible desligar las mismas de las tareas de extinción de incendios forestales, siendo un todo único.

A su vez, se incorporan nuevos puestos, quedando definidos como a continuación se detalla según los puestos reúnan la cualidad de puesto operativo o puesto no operativo:

## Puestos Operativos:

- El puesto de «Jefe BRIF» pasa a denominarse «Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF».
- El puesto de «Subjefe BRIF» pasa a denominarse «Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF».
- El puesto de «Capataz BRIF » pasa a denominarse «Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF» y/o correturnos
- El puesto de «Especialista» adquiere como nueva denominación la de «Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF» y/o correturnos.

## Puestos no Operativos:

- El puesto de Preparador Físico, pasa a denominarse Técnico en Preparación Física.
- El puesto de Emisorista BRIF, pasa a denominarse Emisorista Administrativo.
- Se incorpora el puesto de «Auxiliar de Apoyo Logístico»

## Grupo I: Puestos operativos

Nivel	Puesto de trabajo
A	Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
B	Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
C	Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
D	Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.

## Grupo II: Puestos no operativos

Nivel	Puesto de trabajo
A	Técnico Preparación Física.
B	Emisorista Administrativo.
C	Auxiliar Apoyo Logístico (AAL).
D	Cocinero/a.

Las funciones propias de cada uno de los puestos recogidos en el sistema de clasificación profesional anterior serán las indicadas a continuación.

Artículo 20. *Definición, Requisitos y Funciones de los puestos.*

Puesto de Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF:

Definición:

Titulado universitario que desempeña funciones y trabajos propios de sus conocimientos técnicos y competencia de su titulación profesional, responsable de dirigir la unidad, y establecer las estrategias y tácticas de combate en las labores de extinción de IIFF a fin de que aquella pueda desempeñar su trabajo en solitario, en compañía de otras unidades, con el apoyo maquinaria pesada, medios aéreos vehículos autobomba, etc.

Requisitos:

Titulación 1: Titulación universitaria superior de Ingeniería de Montes o Master habilitante de esa misma especialidad.

Titulación 2: Ingeniero Técnico Forestal o grados actuales asimilables.

Para ambos puestos es exigible:

- Curso básico de incendios forestales, asimilable al impartido anteriormente por los Colegios Profesionales.
- Campañas de actuación en la extinción de incendios forestales de acuerdo a las prescripciones del pliego.
- Carnet de conducir B.

Descripción del puesto:

Puesto de Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

Este puesto será cubierto por la empresa de acuerdo con la normativa laboral vigente, debiendo el trabajador que lo ocupe permanecer en la Base para la que está asignado tanto en periodo de prevención como en periodo de extinción.

Entre las funciones propias de este puesto, se describen las siguientes:

- Coordinar las labores del personal de la Base.
- Responsable de la organización y gestión administrativa de la unidad.
- Responsable del control y transmisión de datos a la empresa, en cuanto a temas relacionados con: bajas, accidentes laborales, horas de vuelo, n.º de descargas, actuaciones de la BRIF, desarrollo del incendio, control de gastos y cualquier otra información necesaria que demande la empresa para el control y gestión de la Unidad.

- Confeccionar y planificar la jornada laboral: trabajos diarios, formación entrenamientos.
- Deberán llevar el control exhaustivo sobre la gestión del personal de la Base.
- Responsable directo de la Unidad, cuidando de que se encuentre operativa una vez establecida la alarma.
- Dirigir la intervención de su Unidad operativa en las tareas de extinción.
- Asumir las funciones de dirección de los trabajos de extinción en el primer ataque, en coordinación con el plan de emergencias de incendios, hasta la llegada al incendio del director de extinción, siempre que proceda de conformidad con la normativa y legislación de aplicación.
- En las misiones de extinción que le sean encomendadas, tendrá presente siempre el mantenimiento de las condiciones de seguridad del personal a su cargo, anteponiendo esta premisa a cualquier otra demanda.
- Compatibilizará con el resto de tareas las sesiones de preparación física.
- Impartir y recibir formación sobre defensa contra incendios forestales y respecto de cualquier otra materia incluida en el ámbito de su competencia.
- Transmitir a los Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, de manera clara y concisa las labores a realizar por el resto del personal, siguiendo las instrucciones de la empresa y controlará personalmente el trabajo desarrollado.
- Responsable de la formación de su Unidad.
- Podrá colaborar, a petición de la Administración Autonómica, en el proceso de investigación y determinación del punto del origen de los incendios producidos en su zona de actuación y colaborará con los Organismos responsables en el procedimiento de determinación de causas.
- Responsable de la planificación de las quemas controladas que se le encarguen, de la dirección de su equipo y participará en la ejecución, si el Servicio lo requiere.
- Asesorará y colaborará con los propietarios rurales o las distintas administraciones, para que las quemas autorizadas por la Comunidad Autónoma se realicen con las condiciones de seguridad correspondientes.
- Será el responsable del asesoramiento y planificación de trabajos de selvicultura preventiva, tales como áreas y fajas cortafuegos, desbroces mecánicos y manuales, eliminación de residuos de cortas y desbroces, caminos de penetración, puntos de agua, etc., que se le soliciten.
- En colaboración con las Comunidades Autónomas, en su caso, será el responsable de los cometidos de transferencia de conocimientos relacionados con la prevención de incendios forestales, ante agricultores, ganaderos propietarios de cotos de caza y selvicultores en la zona de actuación que se le encargue. Si para esta labor se crease un equipo específico, colaborará con este y ambos trabajarán de forma coordinada según establezca la empresa.
- Colaborará con los proyectos de investigación que la empresa desarrolle relacionados en el ámbito de sus competencias.
- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Puesto de Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

El puesto se caracteriza por apoyar al Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF en sus funciones.

Sus funciones son las relacionadas para el puesto de Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF si bien, la función de ser

el responsable de la organización y gestión administrativa de la unidad, la ejercerá única y exclusivamente en ausencia de aquel.

Técnico de Preparación Física:

Definición:

Titulado universitario que desempeña funciones y trabajos propios de sus conocimientos técnicos y competencia de su titulación profesional, responsable de planificar y llevar a cabo el seguimiento y supervisión de las actividades encaminadas a la formación física (teoría, preparación en gimnasio, pruebas físicas de todo tipo, mediciones de esfuerzos y más en tareas básicas del puesto a desempeñar...) acorde a la planificación general que establece la empresa, así como recoger cuanta información e incidencias que se produzcan en este sentido.

Requisitos:

Carnet de conducir B.

Titulación 1: Titulación universitaria superior en ciencias de la educación física o Master Universitario oficial de esa misma especialidad.

Titulación 2: Grado en Ciencias de la actividad física y deporte o asimilable.

De manera excepcional, se establece un régimen transitorio para los trabajadores que a fecha de la firma del presente Anexo estuviesen en posesión de la titulación de «Diplomatura de magisterio en educación física» en los siguientes términos:

Los trabajadores en posesión de esta titulación y que deseen acceder a este régimen transitorio deberán comunicarlo a la empresa en el plazo de dos meses desde la fecha de la firma del presente Acuerdo.

Los trabajadores que informen de esta situación, podrán presentarse a las vacantes de Técnico de Preparación Física que se ofrezcan en los procesos de selección interna que la Empresa realice hasta el 31 de diciembre de 2020, en dicho procesos de selección obtendrán mayor valoración los trabajadores que acrediten tener las titulaciones habilitantes para el puesto descritas en los requisitos de este puesto.

En el supuesto de superar el proceso de selección y obtener la plaza, el trabajador ocupará la misma, si bien no consolidará el puesto de Técnico de Preparación Física hasta que no presente la obtención de alguna de las titulaciones mencionadas como requisitos habilitantes del puesto (Titulación 1 –Titulación universitaria superior en ciencias de la educación física o Master Universitario oficial de esa misma especialidad– o Titulación 2 –Grado en Ciencias de la actividad física y deporte o asimilable–).

El plazo máximo para presentar la obtención de esta titulación será 31 de julio de 2021. En caso de no acreditar en dicha fecha la obtención de la requerida titulación, se procederá a la extinción del contrato de trabajo de trabajador por no acreditar el mismo la aptitud necesaria para el puesto ocupado, abonando la empresa, las indemnizaciones legales previstas.

Descripción del puesto:

Entre las funciones propias de este puesto, se describen las siguientes:

- Realizará las pruebas y ensayos necesarios para la toma de muestras y mediciones de parámetros útiles para el seguimiento y control de los factores biomédicos y ambientales que influyen en las condiciones de trabajo del personal del Servicio. Si para realizar los controles fuese necesario acudir a incendios, durante su permanencia, acatará en todo momento las instrucciones del Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF o Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF. En época de prevención, ejecutará un plan de

entrenamiento para cada brigada, conforme a la planificación general que establece la empresa y acordado con Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF de cada Base compatibilizándose con las labores de prevención encomendadas.

- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Puesto de Capataz Bombero forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales:

Definición:

Titulado responsable de la organización, distribución y control del trabajo de las cuadrillas tanto en las labores de extinción de IIFF como de prevención, así como las encaminadas a la formación práctica y teórica, siguiendo las pautas e instrucciones recibidas por el responsable de la empresa, y transmitiendo las mismas al personal subordinado.

Requisitos:

- Titulación de capataz forestal o equivalente, con al menos 3 campañas de actuación en la extinción de incendios forestales. Al personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se le exigirá titulación para el desempeño de su función.
- Carnet de conducir B.

Descripción del puesto:

Entre las funciones propias de este puesto, se describen las siguientes:

- Cumplimentar la documentación de control y gestión relativa a su cuadrilla, entre otros, partes, estadillos y demás documentación que la empresa le requiera y le proporcione.
- Controlar y gestionar que las herramientas, maquinaria, EPI, ropa y equipos de trabajo de los trabajadores que tiene a su cargo, se encuentran en condiciones óptimas de uso, controlando a su vez que el uso se corresponde con el establecido por la empresa.
- Podrá puntualmente hacer uso de herramientas y maquinaria destinada a los Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
- Responsable de trasladar a la cuadrilla en los vehículos todo terreno (VTT), desde el inicio hasta la finalización de la jornada de trabajo, tanto en la campaña de extinción como en la de prevención.
- Velará por la seguridad y salud de los componentes de su unidad, así como por el cumplimiento de las normas de seguridad.
- Controlar que la unidad esté al completo en cuanto a sus componentes.
- Será conocedor de las técnicas de extinción y manejo de unidades en el combate de incendios forestales.
- Supervisará la maniobra de colocar y desplegar el helibalde en el helicóptero,
- Impartir formación en aquellas materias para las que esté cualificado, participar y recibir formación sobre defensa contra incendios forestales y respecto de cualquier otra materia incluida en el ámbito de su competencia.
- Participará en la ejecución de las quemas controladas, bajo la dirección del Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF o Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
- Participará en el asesoramiento y colaboración con los propietarios rurales o las distintas administraciones, para que las quemas controladas autorizadas por la

Comunidad Autónoma se realicen con petición de permiso, bajo control y condiciones de seguridad.

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

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

- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.

- Supervisión de las tareas que desarrolla el personal asignado a su cargo dentro del ámbito de competencias de dicho personal.

- El Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF correturnos se caracteriza por desempeñar las funciones descritas para el puesto de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF en las siguientes circunstancias:

- Su principal función será la de sustituir al Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF en extinción cuando éste no se encuentre por cualquier tipo de circunstancia realizando las funciones descritas para el puesto Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF. En el caso de que el Capataz no precise de ser sustituido, se incorporará a la brigada realizando labores de apoyo al Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.

- En prevención siempre que no le sean encomendadas tareas de apoyo, ejercerá como Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF de cuadrilla.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Puesto de Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales:

Definición:

Trabajador que realiza labores primordialmente con esfuerzo físico, debiendo manejar maquinaria auxiliar de obras forestales, tales como motosierras, motodesbrozadoras, etc., al tiempo que es conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos propios de su categoría y de las herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos, tanto en prevención como en extinción de IIFF.

Requisitos:

Título acreditativo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente. Al personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se le exigirá titulación para el desempeño de su función.

Carnet de conducir B. Al personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se le exigirá este requisito para el desempeño de su función.

Descripción del puesto:

Entre las funciones propias de este puesto, se describen las siguientes:

- Será conocedor de las técnicas y trabajos de extinción de incendios forestales, herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos, así como las diferentes técnicas de extinción a aplicar en el medio. Deberán ser conocedores de la técnica y por tanto podrán colocar el helibalde en el helicóptero.
- Por necesidades del Servicio, podrá conducir los vehículos dispuestos por la empresa siempre que esté en posesión de los permisos necesarios para ello.
- Participará en las labores de mantenimiento ordinario de Base que se dispongan, siempre y cuando tengan la formación suficiente para ello, especialmente en materia de seguridad y salud, e informarán a sus superiores de todos aquellos aspectos relevantes que influyan en el desarrollo de la actividad del Servicio.
- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.
- El Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF Corretornos se caracteriza por desempeñar las funciones descritas para el puesto de Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF en las siguientes circunstancias:
  - En extinción, su principal función será la de sustituir a cualquier Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF de la brigada a la que esté asociado, o en caso de necesidad, de la brigada que lo precise.
  - En el caso de que no sea necesaria una sustitución, realizará las labores propias de su puesto, prestando apoyo al Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, al Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y a los Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Puesto de Emisorista-Administrativo BRIF:

Definición:

Trabajador responsable de las comunicaciones de la Base y unidad así como del mantenimiento de equipos de comunicación y localización, que llevará a cabo en su caso labores administrativas.

Requisitos:

Título acreditativo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente. Al personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se le exigirá titulación para el desempeño de su función.

Carnet de conducir B.

Descripción del puesto:

Entre las funciones propias de este puesto, se describen las siguientes:

- Atender las comunicaciones entre la Base, la Empresa y la Administración empleando los medios y herramientas que la empresa ponga a su disposición.
- Velará por el buen mantenimiento de los equipos de comunicación y localización, debiendo avisar al responsable de la empresa, en el caso de anomalía en los mismos.
- Mantener operativos y en perfecto estado los equipos de comunicación y de localización y todos los que el técnico determine, para las salidas a incendios.

- Trabajar conjuntamente con la tripulación de los medios aéreos y los técnicos, en la recopilación de datos de vuelo y datos atmosféricos, así como todos aquellos que puedan ser útiles a la hora de la extinción de un incendio forestal, entre otros, puntos de agua, coordenadas, rumbos, puntos de repostaje.
- En caso de emergencia y de salidas por incendios forestales, será el responsable de comunicar a los familiares de los trabajadores que así lo indiquen, esta situación.
- Informar al Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, al Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y a los Capataces Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF entrantes en turno, cualquier variación de la planificación como modificaciones de horarios, de composición de cuadrillas, entre otras.
- Realizar los trámites que conforman la gestión administrativa de la Base que le encomiende el responsable de la empresa. Además cumplimentará la documentación y partes necesarios que le sean requeridos para la gestión integral de la Base, de acuerdo a la formación recibida.
- Deberá llevar un libro diario de comunicaciones recibidas y emitidas.
- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.
- Cuando sea requerido para ello, realizar las gestiones que tiene encomendadas conduciendo de los vehículos de la empresa.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico:

Definición:

Trabajador que realiza labores de apoyo y mantenimiento en el Servicio de Extinción y Prevención de Incendios Forestales.

Durante la campaña de prevención, podrá realizar además labores preventivas, forestales, selvícolas y de mantenimiento, en función de las necesidades operativas.

El Auxiliar de Apoyo Logístico no es personal operativo, pudiéndosele incluir en el Sistema de Disponibilidad si se necesitara operativamente, percibiendo en ese caso el Complemento de Operatividad Fuera de Campaña de Extinción correspondiente al tiempo de Disponibilidad que se le requiera y, en su caso, el Complemento de Activación cuando se de el supuesto de hecho para su devengo.

Requisitos:

Superar las pruebas médicas que determine el protocolo del Servicio de Prevención de la empresa para el desarrollo de las funciones del puesto.

Descripción:

Se trata de un puesto no operativo cuya finalidad es la de reubicar a aquellos trabajadores que por motivos de salud o limitaciones de carácter físico no resulten aptos para el desempeño de los puestos operativos de extinción de IIFF que venían ocupando, pasando a desempeñar tareas de carácter auxiliar de apoyo y logístico de todo tipo. A título enunciativo y no limitativo, entre sus funciones se encuentran, las siguientes, pudiendo realizar funciones análogas o complementarias que participen de la naturaleza de este puesto de trabajo:

- Conducir los vehículos de la Empresa (especialmente tipo todo terreno) para el transporte de personal y equipos a tajos, incendios forestales, así como para la recogida de los trabajadores en los puntos de recogida establecidos y su transporte hasta la Base.

- Mantenimiento general de los vehículos, maquinaria y herramienta: Limpieza, estado general, revisión del estado de aceite, líquidos, etc.
- Cuidado, limpieza y vigilancia de las instalaciones de la Base.
- Apoyo al mantenimiento de almacenes.
- Deberá realizar labores forestales y silvícolas preventivas, pudiendo manejar maquinaria auxiliar de obras forestales, tales como motosierras, moto-desbrozadoras, etc.
- Informar a sus mandos (Jefe Coordinador, Técnico o Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF) de todos aquellos aspectos relevantes que influyan en el desarrollo de la actividad del Servicio.
- Participarán en las labores de mantenimiento ordinario de Base que se dispongan, siempre y cuando tengan la formación suficiente para ello, especialmente en materia de seguridad y salud, e informarán a sus superiores de todos aquellos aspectos relevantes que influyan en el desarrollo de la actividad del Servicio.
- Participar activamente en las actividades de formación, entrenamiento y preparación física establecida y en estos dos últimos casos de manera acorde a sus circunstancias específicas.
- Será el responsable del correcto mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su EPI, ropa de trabajo y complementos específicos.

Cualquier otra función de naturaleza análoga o complementaria acorde a las características y finalidad del puesto.

Con carácter general para todos los trabajadores que resulta de aplicación el presente Anexo, las sanciones por infracciones de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan vehículos al servicio de la empresa, serán abonadas por TRAGSA, cuando sea ésta la responsable de la infracción, y por el conductor, cuando la infracción se deba a causas a él imputables. En los casos en que el trabajador considere que no es responsable de la infracción podrá presentar reclamación ante la C.I.V. quién resolverá a la vista de las circunstancias y alegaciones realizadas.

## CAPÍTULO V

### Sistema retributivo

#### Artículo 21. *Sistema retributivo.*

##### A. Definición del Sistema Retributivo.

Este nuevo Sistema Retributivo queda sujeto a los límites y condicionantes establecidos por la vigente Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para 2017, especialmente en lo que se refiere a la materia retributiva, y al régimen de autorizaciones previsto por la normativa específica para las sociedades mercantiles del sector público. Por ello, su efectividad está condicionada a las autorizaciones a las que está sujeta Tragsa como empresa pública y a los incrementos que en materia retributiva se establezcan por la normativa presupuestaria y autoricen los Organismos competentes en la materia.

A tal efecto, como Anexo I al presente Anexo se adjunta la tabla salarial para el personal adscrito a los Servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas de labores preventivas y BRIF.

En las referidas tablas recogidas en el Anexo I, se definen unos complementos retributivos a percibir bien durante la campaña de extinción de incendios forestales, para las tareas de prevención o en función del puesto de trabajo. Todos estos complementos, retribuyen, en todos los aspectos y condiciones, las singulares características, requerimientos y circunstancias de los trabajos del personal que puedan concurrir durante cada uno de los periodos del año, esto es, campaña oficial de extinción de incendios forestales y periodo fuera de la campaña oficial de extinción de incendios forestales. Retribuye a su vez las características propias y que a continuación se definen de cada uno

de los puestos. Se tiene en cuenta la premisa de que, por un lado, el mayor esfuerzo retributivo debe concentrarse en la época de extinción de II.FF. dado que es, precisamente, durante la misma cuando la actividad desarrollada por los trabajadores que ocupan puestos operativos está sujeta a un mayor nivel de esfuerzo, onerosidad y disponibilidad. Adicionalmente a lo anterior, durante la época de prevención de II.FF. se adecúan las retribuciones a percibir por los trabajadores al nuevo sistema de organización del trabajo creado con el fin de dotar al colectivo BRIF de un mayor operatividad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los trabajadores, el régimen retributivo pactado en el presente Anexo VII queda estructurado de la siguiente forma:

- Salario Base.
- Complementos salariales:
  - a) Complemento de Operatividad:
    - Complemento de Operatividad para la Extinción de Incendios Forestales.
    - Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales.
  - b) Complemento de Activación.
  - c) Complemento de Puesto:
    - c.1) Complemento Puesto Técnico de Preparación Física.
    - c.2) Complemento Puesto Emisorista-Administrativo.
    - c.3) Complemento Puesto Técnico EPRIF.
  - d) Complemento de Técnico.
  - e) Otros complementos:
    - e.1) Plus de Pernocta Fuera de Base.
    - e.2) Plus de Utilización de Maquinaria.
    - e.3) Plus de Conducción.
    - e.4) Plus Consolidación AAL.

El Salario Base, constituye la retribución del trabajador de acuerdo con su Grupo y Nivel profesional que figura en la tabla salarial que se une como Anexo I, siendo éste el sistema de retribución aplicable.

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

A continuación se describen los complementos cuyas cuantías se integran en las tablas salariales del Anexo I, así como la forma de devengo de los mismos:

- a) Complemento de Operatividad:

Definición: El Complemento de Operatividad retribuye, en todos los aspectos y condiciones, las singulares características y requerimientos de los trabajos del personal operativo para incendios forestales (Puestos incluidos en el Grupo I - Niveles, A, B, C y D), entre los que se incluye: el régimen de trabajo a turnos, nocturnidad, penosidad, peligrosidad, responsabilidad del puesto, la característica condición del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de utilización del helicóptero como medio habitual de transporte hasta el lugar del incendio y el retorno a la Base tras su extinción dentro de todo el ámbito nacional, durante las campañas oficiales de extinción de II.FF y, particular y principalmente, retribuye con carácter específico, el nuevo sistema de disponibilidad implantado conforme a las características y condiciones acordadas y definidas en el apartado correspondiente.

De igual manera, en el caso de los puestos incluidos en Grupo I, Niveles A y B (Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF), en este complemento queda subsumida la necesidad de realizar, en su caso, horas extraordinarias en labores de extinción por asistir a incendios hasta un límite de 30 horas anuales.

En definitiva, el abono de este complemento tiene en consideración y, subsumido dentro del mismo, todas las funciones, tareas, aspectos, características, condiciones, requerimientos y contenido del puesto de trabajo, tanto durante las campañas oficiales de extinción de IIFF (de verano e invierno), como fuera de ellas, incluyendo las funciones propias de la extinción de II.FF., las selvícolas, forestales, quemas controladas y/o mantenimiento de las instalaciones de las Bases, así como cualquier otra comprendida en sus funciones.

Devengo: el devengo de este complemento se producirá durante la totalidad del período de actividad de los trabajadores, en los importes que se reflejan en la tabla adjunta para los conceptos de Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de II.FF. y Complemento de Operatividad Fuera de la Campaña de Extinción de II.FF. en atención a las particularidades, funciones y responsabilidades a desarrollar dentro o fuera de la campaña oficial de extinción de IIFF. Asimismo, el cálculo de cada uno de esos complementos será el equivalente a dividir entre treinta la cuantía mensual percibiéndose proporcionalmente a los días de cada uno de los Servicios.

Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de II.FF lo percibirán los trabajadores durante el tiempo que realicen campaña oficial de extinción de incendios forestales de invierno o verano.

No obstante, en caso de asistencia a extinción de II.FF. fuera de las campañas oficiales de extinción de incendios forestales dentro de la jornada ordinaria, cada puesto percibirá un importe diario equivalente a dividir entre treinta la cuantía mensual fijada para cada Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de II.FF. (según tabla anexa).

Este devengo resulta incompatible con la percepción del Complemento de Activación definido en el apartado siguiente.

En este sentido, la asistencia a una quema prescrita o controlada, no devenga el complemento de operatividad para la extinción de IIFF.

Durante los periodos fuera de campaña oficial de extinción de incendios forestales, los trabajadores operativos no afectados por el sistema de disponibilidad no devengarán el Complemento de Operatividad Fuera de la Campaña de Extinción de II.FF recogido en las tablas anexas.

#### b) Complemento de Activación:

Definición: este complemento retribuye la situación de los trabajadores que ocupen puestos operativos, fuera de la campaña oficial de II.FF. y durante aquellas semanas de disponibilidad prefijadas en calendario siempre que el trabajador se encuentre activado para la participación en tareas de extinción de II.FF. lo que conlleva la modificación del habitual horario de trabajo fijado para la época fuera de la campaña oficial de II.FF. que lleva consigo la situación de activación.

Este Complemento es incompatible con el Complemento de Operatividad para la extinción de IIFF.

Devengo: por cada uno de los días de activación durante las semanas de disponibilidad prefijadas en calendario en que el trabajador se encuentre efectivamente prestando servicios.

#### c) Complementos de Puesto:

Definición: Los complementos descritos en este punto tienen en consideración y subsumidos dentro de su importe, todas las responsabilidades, competencias y requerimientos en los que se desarrollan las funciones del puesto de trabajo y, en particular:

c.1) Complemento Puesto Técnico Preparación Física: sin perjuicio de todo lo anterior, este complemento viene a retribuir la singularidad del horario a la que están sometidos estos trabajadores en los periodos de prevención y extinción de IIFF y que viene determinada por la necesidad de dar cobertura a los distintos turnos de trabajo diarios de mañana y tarde en los que prestan servicios los trabajadores operativos.

Devengo: con carácter mensual durante el desempeño del puesto, proporcional a los días trabajados en el mes.

c.2) Complemento Puesto Emisorista Administrativo: sin perjuicio de todo lo anterior, este complemento viene a retribuir la particular naturaleza de estos puestos que conlleva la obligación de complementar las funciones de emisorista que se venían realizando hasta la fecha con tareas de carácter administrativo.

Devengo: con carácter mensual durante el desempeño del puesto, proporcional a los días trabajados en el mes.

c.3) Complemento Puesto Técnico EPRIF.

Definición: este complemento lo percibirán los trabajadores que realizan un Servicio de EPRIF no asociado a ninguna Base BRIF y siempre que realicen el Servicio de BRIF de verano que desempeñan el puesto de Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF que a la firma del presente anexo vienen realizando el Servicio EPRIF y no están sujetos al régimen de disponibilidad. Con este complemento se retribuyen, en todos los aspectos y condiciones, de manera específica la experiencia y conocimiento en materia de extinción de incendios forestales y especialmente, la posibilidad de cubrir la disponibilidad de alguna Base BRIF, ser activado en caso de emergencia, y necesidad de adaptar sus horarios de manera imprevisible de acuerdo a las necesidades del Servicio.

La empresa, por necesidades del Servicio, podrá valorar establecer este complemento a cualquier Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF no afectado por disponibilidad, siempre que se produzca la necesidad de que el mismo pudiera pasar a tener que cubrir la disponibilidad de alguna Base BRIF.

El devengo de este complemento es incompatible con el devengo del Complemento de Operatividad Fuera de Campaña de Extinción.

Devengo: con carácter mensual durante el desempeño del puesto, en caso de no desempeñarse un mes completo, la parte proporcional.

d) Complemento de Técnico:

Definición: este concepto retribuye la realización de los trabajos propios de los puestos Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF y Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de IIFF BRIF, encuadrados en el actual Grupo I (Puestos Operativos), Niveles A y B, del sistema de clasificación profesional establecido en este Anexo, cuando estén contratados con una titulación de grado medio (Titulación 2).

No se percibirá este complemento cuando la titulación por la que se está contratado sea de grado superior (Titulación 1), debido a que el Salario Base de Tablas recogido en el Anexo I tiene subsumido sus percepciones al mismo.

Devengo: durante el desempeño del puesto correspondiente a Grupo I (Puestos Operativos), Niveles A y B como titulado medio (titulación 2), cuando estén asignados a la realización de campañas de extinción, conforme a lo establecido en las tablas salariales recogidas en el Anexo I.

e) Otros complementos:

e.1) Plus de Pernocta Fuera de Base:

Definición: este plus compensa en toda su extensión la mayor gravosidad originada cuando como consecuencia de la eventual salida al incendio forestal no sea posible regresar a Base en el mismo día.

Devengo: por cada una de las noches que el trabajador deba permanecer sin regresar a su Base de origen, se devengará la cantidad de 15 € brutos.

e.2) Plus de Utilización de Maquinaria:

Definición: este plus retribuye la especialización y el manejo de una motosierra o moto desbrozadora del puesto de en los puestos de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Auxiliar de Apoyo Logístico (AAL).

Devengo: por cada día de utilización efectiva de la maquinaria asignada, tanto durante las campañas de prevención como durante las campañas de extinción de II.FF.

A los efectos de su devengo no se considerará día de utilización efectiva, cuando sea utilizada con carácter excepcional a lo largo de la jornada, con fines formativos, o de forma residual o puntual.

e.3) Plus de Conducción:

Definición: Los trabajadores pertenecientes al Grupo I Nivel D (Bombero Forestal de Prevención y Extinción de II.FF.) y al Grupo II Nivel C (Emisorista Administrativo) según la clasificación profesional percibirán la cantidad de 5 euros brutos diarios como plus de conducción cuando, como consecuencia de una instrucción directa de la empresa, conduzcan un vehículo de la misma:

- Para transportar personal.
- Para realizar las tareas asignadas debiendo conducir fuera de la jornada laboral.

Igualmente, los trabajadores pertenecientes al Grupo II Nivel C (Emisorista-Administrativo) según la clasificación profesional que, como consecuencia de una instrucción directa de la empresa, deban conducir en campaña de extinción de II.FF. un vehículo de la misma para realizar las tareas asignadas, percibirán la cantidad de 5 euros brutos diarios como plus de conducción, sin perjuicio de que corresponde al Auxiliar de Apoyo Logístico la realización de esta función cuando en la Base esté cubierto.

Devengo: por cada día de ejercicio efectivo de la función de conducción a requerimiento de la Empresa, de acuerdo a la definición anterior.

e.4) Plus Consolidación AAL.

Definición: Atendiendo a la carrera profesional desarrollada en el Servicio y en reconocimiento a la misma, el trabajador que pase a ocupar un puesto AAL conforme a lo establecido en el presente Anexo, y que además acredite en la empresa 15 o más campañas completas de extinción de incendios forestales de verano en el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, percibirá un complemento fijo denominado «Plus de Consolidación» que persigue garantizar un porcentaje sobre el Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF.

No computa a efectos de cálculo, el complemento de operatividad en campaña de extinción de incendios forestales en BRIF Invierno.

Devengo: El «Plus de Consolidación», de acuerdo a lo anteriormente expuesto, es un complemento fijo, que se calcula una sola vez, en el momento en el que se pasa al puesto AAL y se percibe prorrateado en doce meses.

Su importe será un porcentaje del Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF del Servicio de verano según la tabla salarial aplicable en el momento en que se pase a ocupar el puesto AAL. El Plus se determina en función de las campañas de extinción de IIFF de verano realizadas en la empresa hasta el momento en el que el trabajador pasa a desempeñar el puesto AAL. El trabajador percibirá el mismo importe durante todo el tiempo que permanezca en el puesto AAL (salvo las actualizaciones salariales anuales):

Campañas completas de extinción <sup>(1)</sup>	Plus consolidación <sup>(2)</sup> – Porcentaje
15	25
16	27
17	29
18	31
19	33
20	35
21	40
22	45
23	50
24	55
25	60
26	66
27	72
28	78
29	84
30 o más	90

<sup>(1)</sup> Campañas completas de extinción de incendios forestales de verano en el Servicio de Prevención y Extinción de IIFF BRIF en la empresa realizadas en el momento de pasar a ocupar el puesto AAL.

<sup>(2)</sup> Porcentaje que se consolida del Complemento de Operatividad en Campaña de Extinción de IIFF del Servicio de verano según la tabla salarial del momento que se pase a ocupar el puesto AAL.

## B. Concreción, validación y vigencia.

### 1. Régimen de aplicación.

Dada la condición de Tragsa de Sociedad Mercantil Pública Estatal y su sujeción a las disposiciones vigentes sobre incrementos de masa salarial en el sector público y, en particular, a lo previsto sobre dicha materia en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada ejercicio, las revisiones salariales que las citadas tablas suponen sobre las retribuciones vigentes, se ajustarán, en cada caso, a las disposiciones legales sobre dicha materia en cada una de las anualidades y, en todo caso, con el límite máximo de las cuantías contempladas en dichas tablas.

### 2. Autorización y supervisión.

Tragsa, en su condición de empresa pública estatal, está sometida en materia de negociación colectiva y gastos de personal a una normativa específica y, de manera muy especial y desde 2012, a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tiene las siguientes consecuencias que afectan de manera directa a la negociación de las condiciones laborales de las BRIF y, en particular a las condiciones retributivas de dicho colectivo:

2.1 Cualquier tipo de pacto o acuerdo que pueda alcanzarse entre la dirección de Tragsa y la representación legal de los trabajadores deberá contar, para su efectiva aplicación y validez, con el informe previo y favorable de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, sin que dicho pacto o acuerdo pueda suponer, en ningún caso, incremento del gasto en costes de personal y/o incremento de retribuciones fuera de las previsiones legales. La obtención del referido informe debe tramitarse a través del accionista mayoritario (SEPI).

«Artículo 34 Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para 2017.– Competencia del Ministerio de Hacienda y Función Pública en materia de costes del personal al servicio del sector público en el ámbito de la negociación colectiva:

Todos los acuerdos, convenios, pactos o cualesquiera otros instrumentos de negociación colectiva similares, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido se refiera a gastos imputables al capítulo de gastos de personal de los presupuestos de los Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias estatales, Entidades públicas empresariales, y demás entes públicos del sector público estatal, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por el sector público estatal requerirán, para su plena efectividad, el informe previo y favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través del titular de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, siendo nulos de pleno derecho los que se alcancen sin dicho informe, sin que de los mismos pueda en ningún caso derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto público en materia de costes de personal y/o incremento de retribuciones por encima del autorizado en el artículo 18 de esta Ley.»

2.2 Tragsa, en su condición de sociedad mercantil estatal, está sometida, además, a las previsiones contenidas en los artículos 18 y 23 la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para 2017 respecto a la cuantía de los incrementos retributivos y de la masa salarial en este ejercicio.

En este sentido el artículo 18.Dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 determina que: «En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.»

En caso de que alguna cláusula o acuerdo no respete la normativa presupuestaria en materia retributiva, devendrá en inaplicable y deberá adaptarse a la misma.

Dicha previsión genérica para los empleados del sector público (entre los que se encuentran los trabajadores de las sociedades mercantiles estatales, a tenor de las previsiones del artículo 18.Uno f) de la citada Ley 3/2017), se concreta en el artículo 23 precitado, conforme al cual:

«Artículo 23 de la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para 2017.–Personal laboral del sector público estatal:

Dos. La masa salarial del personal laboral del sector público estatal no podrá experimentar un crecimiento superior al establecido en el artículo 18.dos de esta Ley (...).»

Si bien destacamos como excepción lo establecido en el apartado dos:

«La masa salarial del personal laboral del sector público estatal no podrá experimentar un crecimiento superior al establecido en el artículo 18.dos de esta Ley, sin perjuicio de lo que pudiera derivarse mediante (...) modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional, previo el informe señalado en el apartado anterior.»

Los importes incorporados en la Tabla Salarial recogida en el Anexo I se adecuan a las retribuciones a percibir por los trabajadores del colectivo, conforme al nuevo sistema de organización y clasificación del trabajo creado, considerándose acorde con la excepción establecida en el apartado dos del artículo 23 de Ley 3/2017, de 27 de junio,

de Presupuestos Generales del Estado para 2017. En caso de recibir las correspondientes autorizaciones para su validez y eficacia, quedaran al margen del incremento salarial general que puedan establecer las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado o cualquier otra norma complementaria que las recoja.

2.3 Las negociaciones están sometidas a los procedimientos y trámites de supervisión y autorización de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que en su reunión de 13 de febrero de 2014, acordó la regulación del funcionamiento de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva en las Empresas Públicas. A tal efecto, entre las competencias otorgadas a la misma por dicho acuerdo, se establece la de «(...) autorizar las principales decisiones con trascendencia económica y social vinculadas con la negociación colectiva, así como los acuerdos colectivos de empresa de las sociedades mercantiles estatales (...)».

A tenor de lo anterior, cualquier consenso en relación con los aspectos objeto de la negociación deberá quedar condicionado al cumplimiento del régimen normativo de supervisión y de autorización anteriormente señalado.

## CAPÍTULO VI

### Prevención, seguridad y salud

#### Artículo 22. *Prevención, seguridad y salud.*

La Prevención de Riesgos Laborales persigue promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo. En este sentido, la empresa, tendrá en cuenta todas las actividades desarrolladas en el Servicio de Prevención y de Extinción de IIFF para adoptar las medidas necesarias que sirvan para evitar o disminuir los riesgos derivados de aquéllas, reparando en el singular carácter de los trabajos desarrollados.

Como consecuencia de lo anterior, resulta de aplicación al presente colectivo el capítulo XIII del XVII Convenio Colectivo Tragsa de «Prevención, Seguridad y Salud» si bien dadas las especiales características del Servicio y del contenido de los puestos de trabajo, se incorpora y completa el mismo incorporando los equipos de protección individual, la ropa de trabajo y uniformidad y los complementos y accesorios referidos a este personal.

Por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se procederá anualmente a estudiar los equipos de protección individual y las prendas de trabajo utilizados por el personal de TRAGSA.

La empresa se encargará de suministrar agua potable a las Bases BRIF con el fin de garantizar que todos los trabajadores tienen acceso a la misma cuando se desplacen a los tajos donde desarrollen su actividad, facilitando a tal efecto los recipientes adecuados.

Con la premisa de que la empresa y los trabajadores, están obligados a cumplir las normas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales, es la empresa la que suministrará a los trabajadores los medios y equipación necesarios para el desarrollo de las funciones propias del puesto ocupado, siendo sustituido cuando se produzca su deterioro, o, en caso de robo o pérdida de los mismos. Asimismo, los trabajadores comunicarán a su responsable directo la pérdida o deterioro de los EPI, ropa de trabajo, uniformidad y complementos, con el fin de suministrarle uno nuevo.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL<sup>1</sup>, ROPA DE TRABAJO/UNIFORMIDAD<sup>2</sup> Y  
COMPLEMENTOS/ACCESORIOS<sup>3</sup>:

Generales	Camiseta de algodón <sup>2</sup> .
	Parka <sup>2</sup> .
	Forro Polar <sup>2</sup> .
	Gafas de protección de montura universal <sup>1,2</sup> .
Trabajos Extinción*	Buzo ignífugo <sup>1,2</sup> .
	Bota de extinción con plantilla anticalórica <sup>1</sup> .
	Guantes de extinción <sup>1</sup> .
	Casco de protección <sup>1,2</sup> .
	Gafas estancas de extinción <sup>1</sup> .
	Mascarilla autofiltrante <sup>1</sup> .
	Protectores auditivos <sup>1</sup> .
	Chaleco Ignífugo Alta Visibilidad <sup>1</sup> .
	Camiseta ignífuga térmica <sup>1</sup> .
	Cubrenucas <sup>3</sup> .
	Braga cubrecuellos <sup>3</sup> .
	Linterna frontal o lateral <sup>3</sup> .
	Botiquín de primeros auxilios <sup>3</sup> .
	Trinchas <sup>3</sup> .
Cantimplora con funda o mochila de hidratación <sup>3</sup> .	
Cinturón.	
Preparación Física	Chandal <sup>2</sup> .
	Pantalón corto de deporte <sup>2</sup> .
	Calzado deportivo <sup>2</sup> .
	Camiseta técnica deportiva <sup>2</sup> .
Motosierra	Gorra <sup>2</sup> .
	Bota seguridad <sup>1</sup> .
	Guantes de protección <sup>1</sup> .
	Pantalón/zahón de seguridad <sup>1</sup> .
Trabajos Preventivos	Casco de protección y accesorios <sup>1</sup> (protectores auditivos, pantalla malla...).
	Mono de trabajo <sup>2</sup> .
	Traje impermeable <sup>1,2</sup> .
	Guantes protección <sup>1</sup> .
	Chaleco de Alta Visibilidad <sup>1</sup> .
Bota de seguridad <sup>1</sup> .	

\* Para los trabajos de extinción en campaña de invierno se entregará Parka ignífuga y Bota de extinción con membrana.

Artículo 23. *Absentismo.*

Tomando como referencia la definición que realiza la Organización Internacional del Trabajo sobre absentismo laboral, considerando el mismo «la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir», con el fin, tanto de mantener una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, como para evitar la negativa incidencia que el mismo supone para la productividad del Servicio, las partes

firmantes del presente acuerdo coinciden en la necesidad de buscar las medidas oportunas para su reducción.

Siendo conscientes de la existencia de una parte del absentismo laboral que resulta inevitable, los trabajadores enferman o suceden causas sobrevenidas recogidas legalmente que justifican su ausencia, el objetivo debe fijarse sobre esa otra parte de absentismo que podría ser evitable, reduciendo en su caso la duración de las ausencias, pero sobre todo tratando de evitar las ausencias falsas o fraudulentas. Estas últimas son especialmente las que repercuten de peor manera en la productividad, pero también afectan muy negativamente en el resto de compañeros.

Se reconoce por las partes la necesidad del tratamiento del problema, entendiendo que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

El absentismo se reduce de manera importante cuando la plantilla se siente motivada y conforme con el trabajo desarrollado, por lo que es recomendable encontrar un equilibrio entre la productividad y el bienestar físico y psíquico de la plantilla.

Por todo ello, a efectos de reducir el absentismo se tendrán en cuenta como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores.

Son las empresas que afrontan el problema e involucran a su personal en el mismo las que mejores resultados obtienen.

Disposición adicional primera.

Al tener Tragsa la condición de empresa pública estatal y estar sometida a la normativa presupuestaria y a un régimen de autorización de acuerdos laborales específico, en el supuesto de que la Autoridad u Órgano competente para aprobar el presente Acuerdo no lo autorizase, en su totalidad o en alguna de sus partes, la Comisión Negociadora deberá reunirse a fin de analizar y revisar el contenido del Acuerdo.

Disposición adicional segunda.

La Empresa respetará las condiciones particulares que a fecha de la firma del presente acuerdo se hubieran obtenido mediante sentencia judicial firme, bien a través de un procedimiento judicial individual o a través de un procedimiento de conflicto colectivo.

De acuerdo a lo anterior, específicamente queda reconocido, lo establecido en sentencia de conflicto colectivo relativo al punto de encuentro de la Base BRIF de Cuenca.

Disposición adicional tercera.

Dadas las particularidades del Servicio es necesario guardar el secreto profesional respecto de todas las informaciones relativas al Servicio de extinción de incendios forestales que se conozca con motivo del desempeño de su actividad laboral, respecto de la difusión a terceros o en redes sociales de información, instrucciones internas, documentación, mensajes, imágenes o vídeos, y sin que exista autorización expresa de la empresa.

Asimismo, la particularidad del Servicio y el contenido de la actividad a desarrollar es necesario, informar de manera inmediata al responsable, sobre la pérdida, sustracción o deterioro de los EPIS, herramientas, dispositivos electrónicos, o cualquier otro tipo de instrumento o material entregados al trabajador con motivo de su actividad laboral para garantizar la seguridad del mismo.

El incumplimiento de estas obligaciones será considerado falta grave quedando el comportamiento subsumido concretamente en los apartados 69 k (primer párrafo) y 69 ñ (segundo párrafo).

## Disposición adicional cuarta.

A los trabajadores del Servicio de Prevención y Extinción de IFF (BRIF, EPRIF, BLP), les resulta de aplicación el XVII Convenio Colectivo de Tragsa al que pertenece este Anexo VII y la regulación específica propia para este colectivo establecida en dicho Anexo VII. No obstante, debido a las particularidades del mencionado Servicio, el régimen específico de trabajo y operatividad del mismo, se exceptúan de su aplicación todos los artículos del Convenio Colectivo de Tragsa que tienen una regulación específica en este Anexo. Concretamente, quedan excluidos o sustituidos en su aplicación al colectivo adscrito al Servicio de Prevención y Extinción de IFF los siguientes artículos del Convenio Tragsa:

Artículo 12. Clasificación profesional.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el Capítulo IV del presente Anexo VII de Sistema de Clasificación Profesional
Artículo 13. Estabilidad en el empleo.	Excluido.
Artículo 15. Contrato fijo de obra.	Excluido.
Artículo 19. Jornada de trabajo.	Quedan sustituidos por lo establecido de manera específica en Capítulo I del presente Anexo VII de regulación de Cuestiones Generales, de Gestión y de Organización.
Artículo 20. Tipos de jornada.	
Artículo 21. Turnos.	
Artículo 22. Horario.	
Artículo 24. Vacaciones. Libre disposición. Turno de Navidad.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el artículo 8 del presente Anexo VII.
Artículo 26. Promoción interna.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el artículo 9 del presente Anexo VII.
Artículo 27. Conceptos Retributivos.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el Capítulo V del presente Anexo VII de Sistema Retributivo.
Artículo 28. Salario Base-Convenio. Concepto y Devengo.	
Artículo 31. Salario <i>ad personam</i> .	
Artículo 32. Plus de riesgo.	
Artículo 34. Complemento de Estancia en el Extranjero.	
Artículo 35- Residencia laboral.	
Artículo 37. Dietas.	
Artículo 38. Gastos de manutención.	
Artículo 39. Plus de desplazamiento.	
Artículo 40. Plus de conducción.	
Artículo 42. Plus ayuda comedor.	
Artículo 43. Horas Extraordinarias.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el artículo 6 del presente Anexo VII.
Artículo 45. Trabajos de puesto superior.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el artículo 13 del presente Anexo VII.
Artículo 63. Garantías del personal que conduce al servicio de la Empresa.	Excluido.
Artículo 76. Prendas de trabajo y seguridad.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el artículo 22 del presente Anexo VII.
Disposición Adicional Quinta.	Excluido.
Disposición Adicional Sexta.	Excluido.
Disposición Transitoria Segunda.	Excluido.
Disposición Transitoria Cuarta.	Excluido.

Disposición final.

A partir de la entrada en vigor del presente Anexo VII, queda expresamente derogado el anterior Anexo VII (publicado en el BOE el 29 de abril de 2011), así como cualquier otra norma legal o convencional o pactada que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio hubiera sido de aplicación en el colectivo sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda.

## ANEXO I

**Tabla salarial BRIF (s.e.u.o.). 1 de diciembre de 2017**  
**Sujeto Ley Presupuestos Generales y Régimen Autorización Sector Público**

	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	Total Comp	TOTAL	
<b>JEFE / COORD. BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF TITULADO SUPERIOR</b> Complemento de Oportunidad en campaña de Extinción de Incendios Forestales JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF Complemento de Oportunidad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales JEFE / COORD BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF	30.300,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	330,00 €	330,00 €	4.680,00 €	37.455,00 €	
	<b>SALARIO BASE</b>														
	30.300,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	330,00 €	330,00 €	4.680,00 €	37.455,00 €	
	<b>SALARIO BASE</b>														
	24.240,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	330,00 €	330,00 €	4.680,00 €	32.847,00 €	
	<b>SALARIO BASE</b>														
	24.240,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	330,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	330,00 €	330,00 €	4.680,00 €	32.847,00 €	
	<b>SALARIO BASE</b>														
	30.300,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	330,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	165,00 €	330,00 €	330,00 €	6.760,00 €	38.875,00 €
	<b>SALARIO BASE</b>														
	30.300,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	330,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	165,00 €	330,00 €	330,00 €	6.760,00 €	38.875,00 €
	<b>SALARIO BASE</b>														
24.240,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	330,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	165,00 €	330,00 €	330,00 €	6.760,00 €	34.267,00 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €		
<b>SALARIO BASE</b>															
121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €		
<b>SALARIO BASE</b>															
234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	2.808,00 €	36.735,00 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	2.808,00 €	36.735,00 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	2.808,00 €	32.127,00 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €		
<b>SALARIO BASE</b>															
121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €		
<b>SALARIO BASE</b>															
234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	2.808,00 €	38.347,00 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	2.808,00 €	38.347,00 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €		
<b>SALARIO BASE</b>															
121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €		
<b>SALARIO BASE</b>															
234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	2.808,00 €	33.739,00 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	234,00 €	2.808,00 €	33.739,00 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €		
<b>SALARIO BASE</b>															
121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €		
<b>SALARIO BASE</b>															
185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €	185,00 €	185,00 €	1.800,00 €	21.634,26 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €	185,00 €	185,00 €	1.800,00 €	21.634,26 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €	185,00 €	185,00 €	1.800,00 €	22.328,01 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
277,50 €	277,50 €	277,50 €	277,50 €	277,50 €	277,50 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €	277,50 €	277,50 €	2.084,25 €	22.064,26 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
277,50 €	277,50 €	277,50 €	277,50 €	277,50 €	277,50 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €	277,50 €	277,50 €	2.084,25 €	22.064,26 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €	185,00 €	185,00 €	1.800,00 €	22.664,26 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €	185,00 €	185,00 €	1.800,00 €	22.664,26 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €	185,00 €	185,00 €	1.800,00 €	2.126,42 €	
<b>SALARIO BASE</b>															
185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	185,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	200,00 €	185,00 €	185,00 €	1.800,00 €	2.126,42 €	
<b>SALARIO BASE</b>															

BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF		enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	150,00 €	140,50 €	140,50 €	1.350,00 €	18.664,71 €
	Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	1.053,75 €	
	BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF - / BRIF INVIERNO	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	150,00 €	140,50 €	140,50 €	1.350,00 €	18.983,71 €
	Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales BOVARIO FORESTAL DE PVEIF BRIF	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	150,00 €	140,50 €	140,50 €	1.350,00 €	
BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF SIN BRIF INVIERNO, ni DISPONIBILIDAD durante la BRIF de Invierno	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	150,00 €	140,50 €	140,50 €	1.350,00 €	18.983,71 €	
Complemento de Operatividad para la Extinción de Incendios Forestales BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	140,50 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	150,00 €	140,50 €	140,50 €	1.350,00 €		
Complemento de Operatividad fuera de campaña de Extinción de Incendios Forestales BOMBERO FORESTAL DE PVEIF BRIF	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	1.350,00 €	18.983,71 €
<b>TÉCNICO PREPARACIÓN FÍSICA (titulación superior)</b>															
TÉCNICO PREP. FÍSICA	SALARIO BASE	30.300,00 €	30.300,00 €	30.300,00 €	30.300,00 €	30.300,00 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	495,000 €	30.795,00 €
	Complemento Puesto Técnico Preparación Física	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	495,00 €	
	TÉCNICO PREPARACIÓN FÍSICA (grado)	24.240,00 €	24.240,00 €	24.240,00 €	24.240,00 €	24.240,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	495,00 €	24.735,00 €
	Complemento Puesto Técnico Preparación Física	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	495,00 €	
TÉCNICO PREPARACIÓN FÍSICA (tit. Sup./ con BRIF verano + BRIF invierno)	30.300,00 €	30.300,00 €	30.300,00 €	30.300,00 €	30.300,00 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	555,000 €	30.855,00 €
Complemento Puesto Técnico Preparación Física	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	555,00 €	
TÉCNICO PREPARACIÓN FÍSICA (grado)/ con BRIF verano + BRIF invierno	24.240,00 €	24.240,00 €	24.240,00 €	24.240,00 €	24.240,00 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	555,000 €	24.795,00 €
Complemento Puesto Técnico Preparación Física	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	555,00 €	
<b>EMISORISTA ADMINISTRATIVO</b>															
EMISORISTA ADMINISTRATIVO	SALARIO BASE	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	412,500 €	16.673,46 €
	Complemento Puesto Emisorista Administrativo	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	412,50 €	
	EMISORISTA ADMINISTRATIVO / BRIF INVIERNO	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	462,500 €	16.723,46 €
	Complemento Puesto Emisorista Administrativo	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	462,50 €	
<b>ADJUNTO DE APOYO LOGÍSTICO (AAL)</b>															
ADJUNTO DE APOYO LOGÍSTICO (AAL)	SALARIO BASE	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	462,500 €	16.260,96 €
	Complemento Puesto Emisorista Administrativo	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	462,50 €	
<b>COCINERO</b>															
COCINERO	SALARIO BASE	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	16.260,96 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	462,500 €	16.260,96 €
	Complemento Puesto Emisorista Administrativo	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	462,50 €	

(1) En el salario bruto no se contempla el Plus de Utilización de Maquinaria - Importe bruto 8,66€/ día de utilización de máquina. Importe bruto 5,05 €/ día de conducción de vehículo.

(2) En el salario bruto no se contempla el Plus de Conducción (a excepción del Capataz BF PVEIF BRIF y AAL al ser una de sus funciones principales). Importe bruto 15 €/noche de pernocta fuera de residencia habitual por asistencia a incendio forestal.

(3) En el salario bruto no se contempla el Plus de Pernocta Fuera de Base. Importe bruto 15 €/noche de pernocta fuera de residencia habitual por asistencia a incendio forestal.

(4) En el salario bruto no se contempla el Complemento de Activación, importe bruto por jornada de activación según categorías:

Categoría	Importe Bruto por puesto
Jefe Coordinador Bombero Forestal DE PVEIF BRIF	35,00 € / jornada de Activación
Técnico Bombero Forestal DE PVEIF BRIF	35,00 € / jornada de Activación
Capataz Bombero Forestal DE PVEIF BRIF	35,00 € / jornada de Activación
Bombero Forestal DE PVEIF BRIF	32,00 € / jornada de Activación
Bombero Forestal DE PVEIF BRIF	32,00 € / jornada de Activación

El cálculo se ha efectuado teniendo en cuenta la duración y meses actuales de las campañas de extinción I+D+I. Los datos económicos que aparecen en la tabla no contemplan el incremento del 1% previsto para 2017 por estar en trámite de autorización. Los complementos (2) serán revisables con las actualizaciones que resulten de aplicación tras la entrada en vigor del presente acuerdo.

En el Complemento de Operatividad en extinción de I+D+I para personal Técnico BF PVEIF queda subsumida la realización de 30 horas extras de extinción al año. Superado este número las horas se abonarán según se determina en el XVII Convenio Colectivo TRAGSA.

La propuesta de sistema retributivo, excepto error u omisión, está sometido y condicionado por la normativa legal y las autorizaciones administrativas, muy especialmente a las leyes presupuestarias del Estado, así como a la aprobación de masa salarial.

## PERSONAL QUE REALIZA SERVICIO EPRIF NO ASOCIADO A NINGUNA BASE BRIF, SIN RÉGIMEN DE DISPONIBILIDAD PREDETERMINADO.

	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL Comp	TOTAL
<b>TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO SUPERIOR / EPRIF NO ASOCIADO CON BRIF VERANO.</b>														
Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TÉCNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	100,00 €	100,00 €	4.680,00 €	35.730,00 €
Complemento Puesto Técnico EPRIF													750,00 €	
<b>TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO GRADO MEDIO / EPRIF NO ASOCIADO CON BRIF VERANO.</b>														
Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TÉCNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	100,00 €	100,00 €	4.680,00 €	31.122,00 €
Complemento Puesto Técnico EPRIF	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €	
Complemento de Técnico (PT)														
<b>TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO SUPERIOR / EPRIF NO ASOCIADO / BRIF VERANO + BRIF INVIERNO</b>														
Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales Técnico Brif y jefe Técnico Brif	100,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	100,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	100,00 €	100,00 €	6.760,00 €	37.610,00 €
Complemento Técnico EPRIF													550,00 €	
<b>TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO GRADO MEDIO EPRIF NO ASOCIADO / BRIF INVIERNO.</b>														
Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TÉCNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	100,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	100,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	100,00 €	100,00 €	6.760,00 €	33.002,00 €
Complemento de Técnico (PT)	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €	
Complemento Puesto Técnico EPRIF													550,00 €	
<b>TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO SUPERIOR con EPRIF NO ASOCIADO sin DISPONIBILIDAD SIN BRIF verano ni BRIF invierno</b>														
Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TÉCNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	100,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	100,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	100,00 €	100,00 €	6.760,00 €	30.300,00 €
Complemento de Técnico (PT)	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €	
Complemento Puesto Técnico EPRIF													550,00 €	
<b>TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF TITULADO GRADO MEDIO EPRIF NO ASOCIADO sin DISPONIBILIDAD SIN BRIF verano ni BRIF invierno</b>														
Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales TÉCNICO BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF	100,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	100,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	1.040,00 €	520,00 €	100,00 €	100,00 €	6.760,00 €	30.300,00 €
Complemento de Técnico (PT)	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	121,00 €	1.452,00 €	
Complemento Puesto Técnico EPRIF													550,00 €	
<b>TÉCNICO BOMBERO FORESTAL PYEIF BRIF sin DISPONIBILIDAD ni BRIF de VERANO ni de INVIERNO</b>														
Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €	18.446,76 €
Complemento de Operatividad en campaña de Extinción de Incendios Forestales CAPATAZ BOMBERO FORESTAL DE PYEIF	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	20.246,76 €

En el salario bruto no se contempla el Plus de Utilización de Maquinaria · **Importe bruto 8,56€/ día de utilización de máquina.**

(2) En el salario bruto no se contempla el Plus de Pernocta Fuera de Base. **Importe bruto 15 €/noche de pernocta no regreso a base.**

El cálculo se ha efectuado teniendo en cuenta la duración y meses actuales de las campañas de extinción IIFF. Los datos económicos que aparecen en la tabla no contemplan el incremento del 1% previsto para 2017 por estar en trámite de autorización. Los complementos (2) serán revisables con las actualizaciones que resulten de aplicación tras la entrada en vigor del presente acuerdo.

En el Complemento de Operatividad en campaña de extinción de IIFF para personal Técnico BF PYEIF queda subsimida la realización de 30 horas extras. Superado este número las horas se abonarán según se determina en el XVII Convenio Colectivo TF

La propuesta de sistema retributivo, excepto error u omisión, está sometido y condicionado por la normativa legal y las autorizaciones administrativas, muy especialmente a las leyes presupuestarias del Estado, así como a la aprobación de masa salarial.

## ANEXO II

### FLUJOGRAMA SEGUNDA ACTIVIDAD Y EXCEDENCIA TEMPORAL POR INEPTITUD SOBREVENIDA (ETIS) PARA TRABAJADORES GRUPO I PUESTOS OPERATIVOS



