

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17047 *Resolución de 18 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del XVII Convenio colectivo de Empresa de Transformación Agraria, SA (TRAGSA).*

Visto el texto del Acuerdo parcial de modificación del XVII Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, SA (TRAGSA), que fue publicado en el BOE de 11 de marzo de 2011 (Código de convenio n.º 90005002011981), Acuerdo que ha sido suscrito con fecha 24 de junio de 2025, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la citada empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales CC. OO., UGT y CSIF, en representación de los trabajadores afectados, y al que se acompaña la autorización de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.3 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del acuerdo parcial de modificación del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 18 de agosto de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO I

ANEXO I.1: TABLA SALARIAL BRIF (seu o). 2024 con 2,5%

		SALARIO BASE													
		enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	enero	diciembre
IIFA/COM. ROMERO FORESTAL PYR BRIF	3371	36.332,96 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.732,24 €	48.064,21 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	48.064,21 €
	33710		395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	2.907,68 €	
			132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	1.591,20 €	
	71	29.066,40 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.472,81 €	42.539,01 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	42.539,01 €
	33710		395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	2.907,68 €	
			132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	1.591,20 €	
	71	36.332,96 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.472,81 €	42.539,01 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	42.539,01 €
IIFA/COM. ROMERO FORESTAL PYR BRIF	3371	36.332,96 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.732,24 €	42.541,77 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	42.541,77 €
	33710		395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	2.907,68 €	
			132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	1.591,20 €	
	71	29.066,40 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.472,81 €	42.541,77 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	42.541,77 €
	33710		395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	2.907,68 €	
			132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	1.591,20 €	
	71	36.332,96 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.472,81 €	42.541,77 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	42.541,77 €
TECNICO/A ROMERO FORESTAL PYR BRIF	3371	36.332,96 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.732,24 €	47.201,00 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	47.201,00 €
	33710		395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	2.907,68 €	
			132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	1.591,20 €	
	71	29.066,40 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.472,81 €	41.875,74 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	41.875,74 €
	33710		395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	2.907,68 €	
			132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	1.591,20 €	
	71	36.332,96 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.472,81 €	49.133,90 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	49.133,90 €
TECNICO/A ROMERO FORESTAL PYR BRIF	3371	36.332,96 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.732,24 €	43.008,72 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	43.008,72 €
	33710		395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	2.907,68 €	
			132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	1.591,20 €	
	71	29.066,40 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.472,81 €	43.008,72 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	43.008,72 €
	33710		395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	395,69 €	2.907,68 €	
			132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	132,00 €	1.591,20 €	
	71	36.332,96 €					1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	1.347,07 €	623,44 €			13.472,81 €	43.008,72 €
							346,80 €	346,80 €	346,80 €	346,80 €	173,44 €			1.560,00 €	43.008,72 €

la propuesta de sistema retributivo, y 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 aprobacón de masa salarial.

Sujeto Ley Presupuestos Generales y Régimen Autorizaciones Sector Público

ANEXO I.2: TABLA SALARIAL BRIF (s.e.u.o). 2024 con 2,5%

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

		SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE												SALARIO BASE											
--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sujeto Ley Presupuestos Generales y Régimen Autorizaciones Sector Público

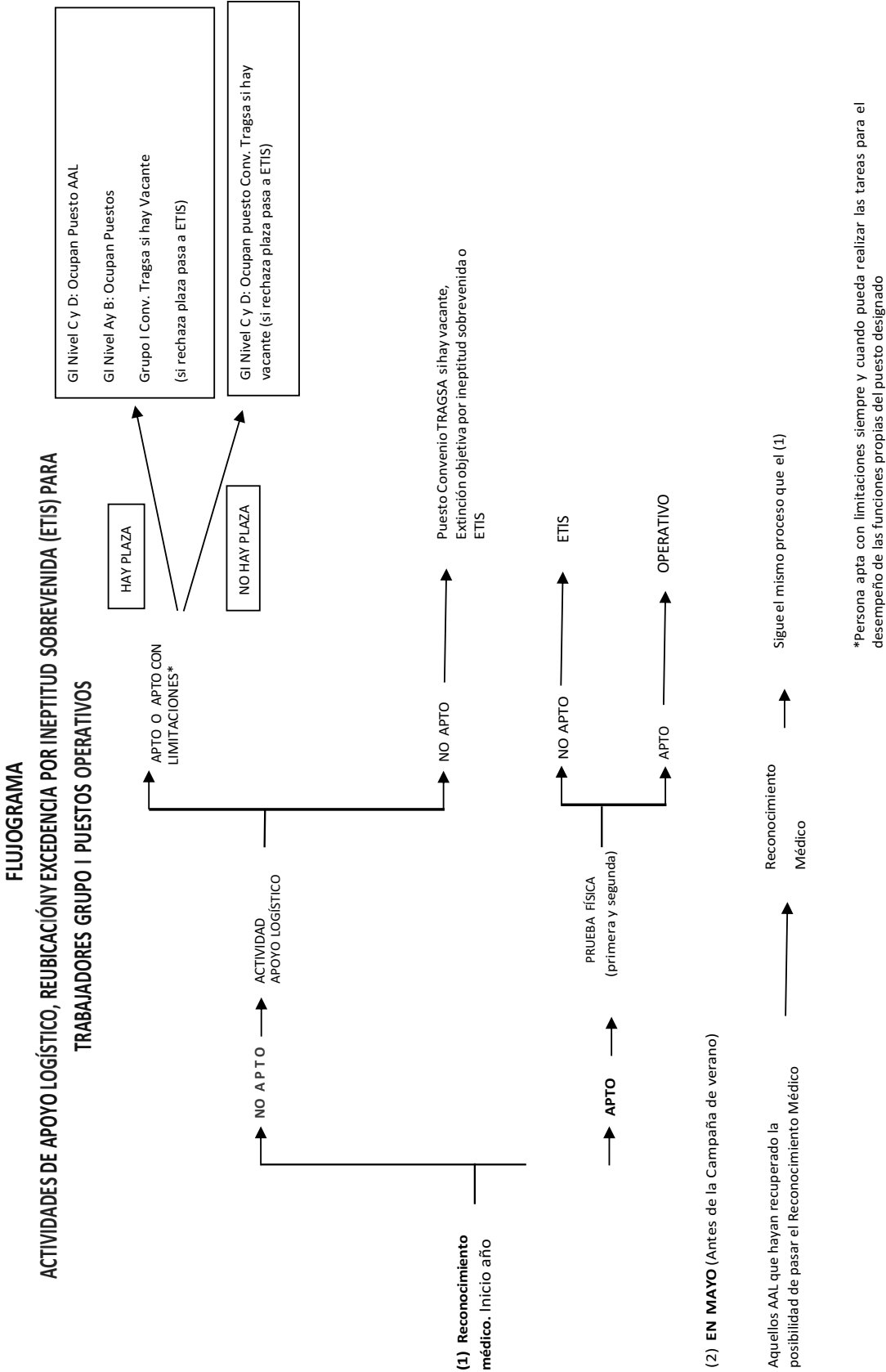
ANEXO I.3: TABLA SALARIAL BRIF C (s.e.u.o). 2024 con 2,5%

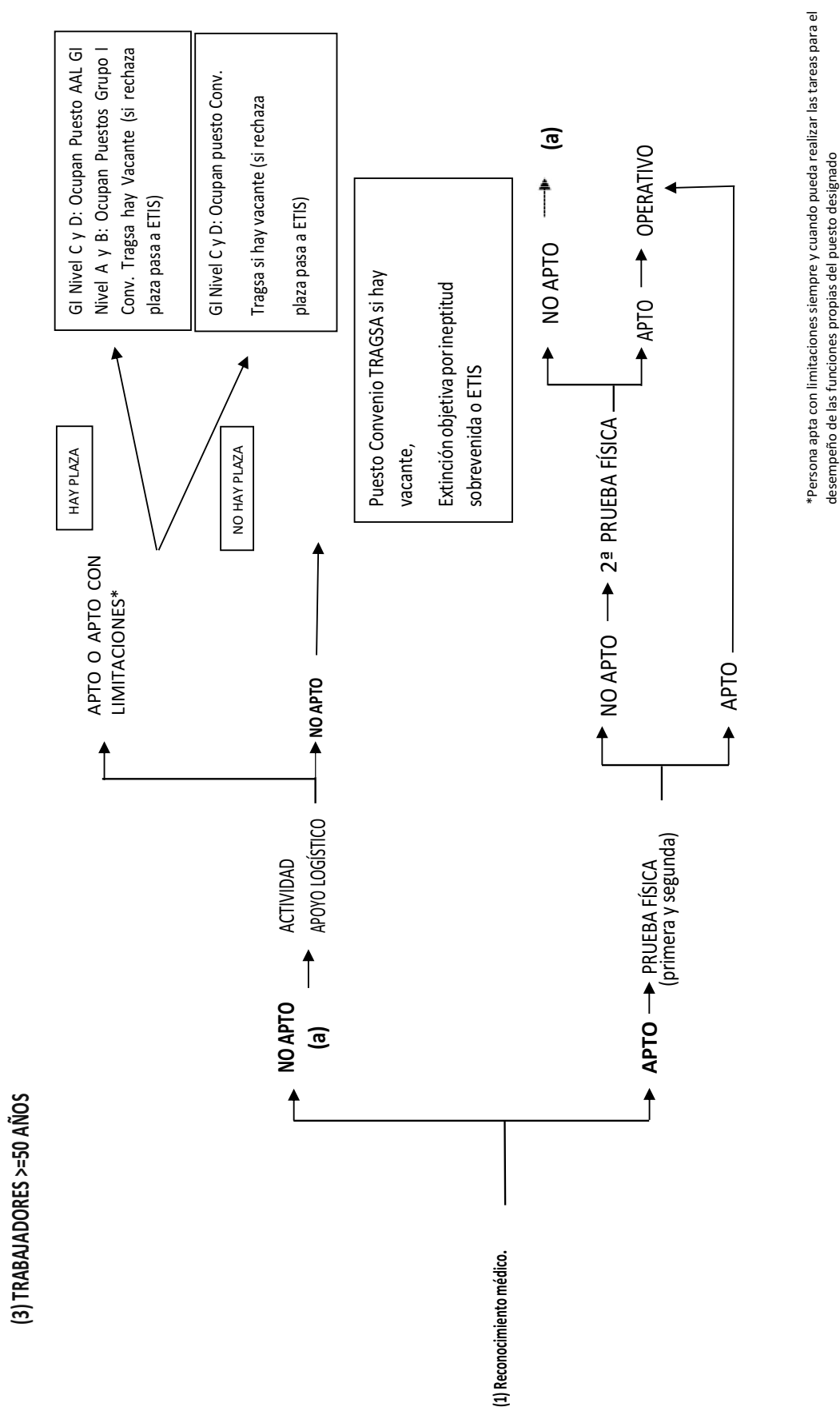
Categoría	Puesto												
		enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
JEFE/A COOR. BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF TITULADO SUPERIOR (para BRIF TIPO C)	70	36.332,96 €											37.924,16 €
	33711	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
		36.332,96 €											37.924,16 €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
JEFE/A COOR. BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF GRADO MEDIO (para BRIF TIPO C)	71	29.066,40 €											32.248,80 €
	33711	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
		29.066,40 €											32.248,80 €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
JEFE/A COOR. BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF TITULADO SUPERIOR (para BRIF TIPO C)	72	36.332,96 €											37.924,16 €
	33721	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
		36.332,96 €											37.924,16 €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
JEFE/A COOR. BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF GRADO MEDIO (para BRIF TIPO C)	73	29.066,40 €											32.248,80 €
	33721	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
		29.066,40 €											32.248,80 €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
CAPATAZ/A BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF (para BRIF TIPO C)	328	22.119,68 €											23.710,88 €
	43841	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
		22.119,68 €											23.710,88 €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
BOMBERO/A BOMBERO FORESTAL DE PYEIF BRIF (para BRIF TIPO C)	435	19.498,56 €											21.089,76 €
	46511	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
		19.498,56 €											21.089,76 €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
TÉCNICO/A PREPARACIÓN FÍSICA (titulación superior) (para BRIF TIPO C)	75	36.332,96 €											36.332,96 €
	Extensión 33741	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
	Promoción 33740	36.332,96 €											36.332,96 €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
		36.332,96 €											36.332,96 €
EMISORISTA ADMINISTRATIVO (para BRIF TIPO C)	436	19.498,56 €											19.498,56 €
	Extensión 43511	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
	Promoción 43510	19.498,56 €											19.498,56 €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
		19.498,56 €											19.498,56 €
AUXILIAR DE APOYO LOGÍSTICO (AAL) (para BRIF TIPO C)	439	19.498,56 €											21.089,76 €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
		19.498,56 €											21.089,76 €
		132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €	132,60 €
		19.498,56 €											21.089,76 €

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

ANEXO II

Flujograma Segunda Actividad y ETIS

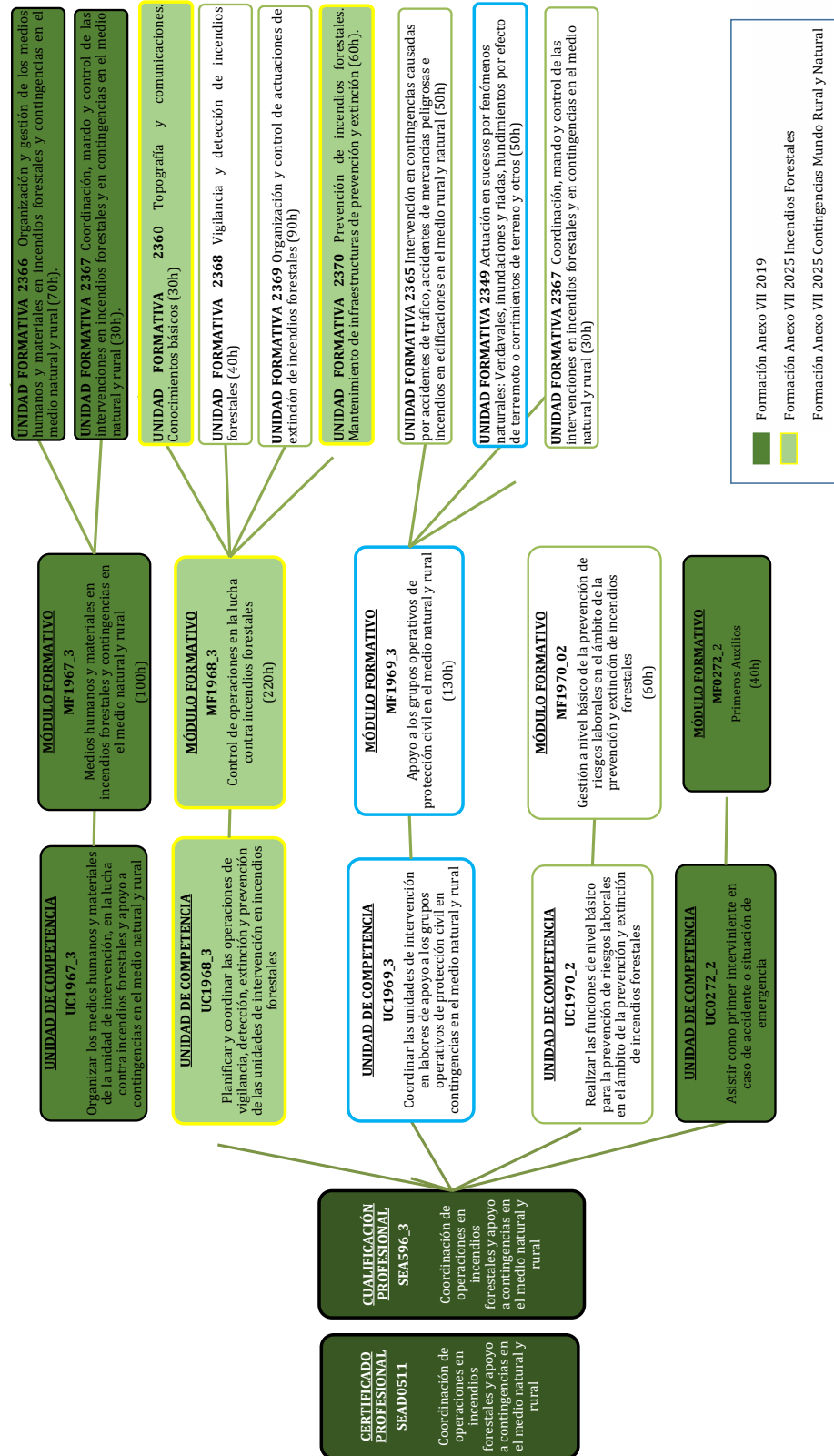




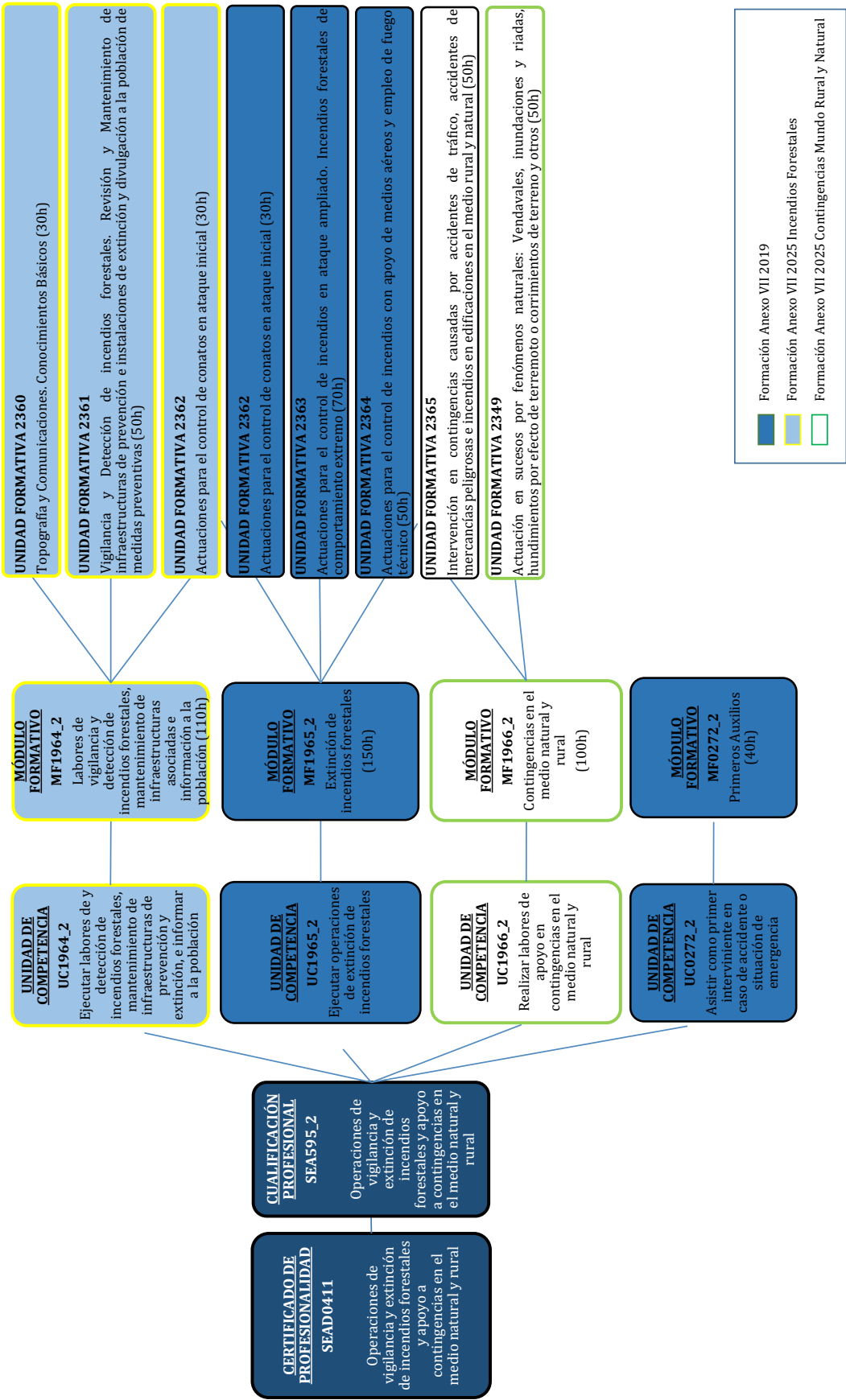
ANEXO III

Flujograma de Formación

Certificado de Profesionalidad SEAD0511 - COORDINACIÓN DE OPERACIONES EN INCENDIOS FORESTALES Y APOYO A CONTINGENCIAS EN EL MEDIO NATURAL Y RURAL. Capataz bombero forestal.



Certificado de Profesionalidad SEAD0411 - OPERACIONES DE VIGILANCIA Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES Y APOYO A CONTINGENCIAS EN EL MEDIO NATURAL Y RURAL. Bombero forestal.



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 para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), 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 MITECO 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 las personas trabajadoras 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 doce 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.

Se mantienen 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 las personas trabajadoras a los requerimientos del Servicio del que es titular el MITECO. En ese sentido, se incorpora atender las solicitudes que recibe de distintas administraciones y de colectivos profesionales y/o sociales que reclaman la capacidad de actuación de las BRIF en emergencias ambientales y en el medio rural con carácter excepcional y puntual. A su vez, cumplir con los compromisos asumidos por España en el ámbito internacional, también de manera puntual, a emergencias de incendios forestales. Se establece el mecanismo para prestar mayor operatividad en campaña de extinción, permitiendo cubrir de forma inmediata la emergencia, en base al nuevo articulado de del turno de especial disponibilidad con unidades que de otra forma no estarían operativas por estar fuera de turno y medidas tendentes a la mejora de la conciliación.

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.

ÍNDICE

Capítulo I. Regulación de cuestiones generales, de gestión y organización.

- Artículo 1. Ámbito funcional y personal.
- Artículo 2. Ámbito Territorial.
- Artículo 3. Vigencia y duración.
- Artículo 4. Condición más beneficiosa y Compensación y Absorción.
- Artículo 5. Modalidades de contratación.
- Artículo 6. Sistema de Organización del Trabajo.

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

- A.1) Personal operativo.
- A.2) Personal no operativo.

B) Campaña de Prevención de Incendios Forestales.

- B.1) Regulación de la jornada.
- B.2) Sistema de Disponibilidad: Disponibilidad y Disponibilidad Activada.
- B.3) Asistencia a Incendios Forestales en Campaña de Prevención.
- B.4) Asistencia a quemas controladas.

- C) Asistencia contingencias en el Mundo Rural y Natural.
- D) Horas Extra.

Artículo 7. Disfrute de días durante la campaña de extinción.

Artículo 8. Vacaciones y días de libre disposición.

Artículo 9. Sistema de cobertura de vacantes.

1. Procedimiento 1: Reorganización interna.
2. Procedimiento 2. Cobertura de puestos mediante promoción y/o movilidad interna.
3. Procedimiento 3. Selección externa temporal.
4. Proceso de selección para la promoción y/o movilidad interna en los puestos nuevas bases BRIF o modificación de las actuales.
5. Procedimiento de cobertura de vacantes en BRIF de invierno.

Artículo 10. Movilidad geográfica y permutas.

Artículo 11. Relativo a centro de trabajo.

Artículo 12. Puntos de recogida y puntos de encuentro.

Artículo 13. Trabajos de puesto superior.

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

Artículo 15. Faltas graves.

Artículo 16. Misiones Internacionales.

Capítulo II. Cuestiones relacionadas con las Condiciones Médico Físicas indispensables para el desempeño de la actividad.

Artículo 17. Condiciones Médico Físicas indispensables para el desempeño de la actividad propia del Servicio.

Artículo 18. Segunda Actividad y Excedencia Temporal por Ineptitud sobrevenida (ETIS).

1. Definición segunda actividad.
2. Segunda actividad para el Personal Operativo No Técnico (Grupo I Niveles C y D).
3. Segunda actividad para el Personal Operativo Técnico (Grupo I Niveles A y B).
4. Mesa de Actividades de Apoyo Logístico (MSAAL).
5. Situación de excedencia temporal por ineptitud sobrevenida (ETIS).
6. Personas trabajadoras con edad igual o mayor a 50 años.

Capítulo III. Formación.

Artículo 19. Formación.

1. Formación relacionada con Certificados de Profesionalidad.
2. Registro de horas de formación, extinción de incendios forestales y quemas controladas.

Capítulo IV. Sistema de clasificación profesional.

Artículo 20. Sistema de clasificación profesional.

Artículo 21. Definición, requisitos y funciones de los puestos:

- Puesto de Jefe/a Coordinador/a Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
- Puesto de Técnico/a Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
- Puesto de Técnico/a de Preparación Física.
- Puesto de Capataz/a Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
- Puesto de Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.
- Puesto de Emisorista- Administrativo/a BRIF.
- Puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico (AAL).

– Puesto de Cocinero/a.

Capítulo V. Sistema Retributivo.

Artículo 22. Sistema Retributivo.

A. Definición del sistema retributivo.

a) Complemento de Operatividad.

a.bis) Complemento de operatividad revalorizado (singularidad).

b) Complemento Turno con Especial Disponibilidad (TED).

c) Complemento de Activación.

d) Complementos de Puesto.

d.1) Complemento Puesto Técnico Preparación Física.

d.2) Complemento Puesto Emisorista Administrativo.

d.3) Complemento Puesto Técnico EPRIF.

e) Complemento de Técnico.

f) Otros complementos:

f.1) Plus Pernocta Fuera de Base.

f.2) Plus de Utilización Maquinaria.

f.3) Plus Conducción.

f.4) Plus Consolidación AAL.

B. Concreción, validación y vigencia.

1. Régimen de aplicación.

2. Autorización y supervisión.

Capítulo VI. Prevención, seguridad y salud.

Artículo 23. Prevención Riesgos Laborales.

Artículo 24. Absentismo.

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera.

Disposición adicional cuarta.

Disposición final.

Anexos.

Anexo I. Tabla Salarial.

Anexo II. Flujograma Segunda Actividad y ETIS.

Anexo III. Flujograma Formación.

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 al encargo requerido 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 las personas trabajadoras 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, SA (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 las personas trabajadoras afectadas 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». Una vez publicado, el complemento de operatividad revalorizado (singularidad), tendrá efectos desde el 1 de enero de 2025.

Dado que el Servicio del colectivo al que resulta de aplicación este anexo, tiene su origen en un encargo 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 un nuevo encargo, 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 las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora 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.*

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

1.º El contrato fijo a tiempo completo 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. En base a ello, adquirirán el carácter de fijo las personas trabajadoras de este servicio que lleven a cabo las tareas estables, propias de la actividad de la empresa en un mismo lugar y centro de trabajo, conforme a la jurisprudencia y normativa vigente.

2.º El contrato fijo discontinuo es el concertado para la realización de tareas 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 las personas trabajadoras de este servicio que lleven a cabo las tareas de naturaleza estacional o vinculadas a actividades productivas de temporada o desarrollo de aquellas que no tengan dicha naturaleza, pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El llamamiento de las personas trabajadoras se desarrollará según se expone:

A) Relaciones laborales fijas discontinuas: deberán ser llamadas las personas con esa tipología contractual cada vez que vayan a iniciar las actividades para las que fueron contratadas, 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.

Desde la fecha de recepción de dicha notificación, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 comunicación 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 el nuevo encargo del Servicio realizado por la Administración.

En el supuesto de que el encargo del Servicio contemplase modificaciones en la ubicación de algún puesto de trabajo con respecto a la campaña anterior, las personas trabajadoras fijas-discontinuas de esa Base tendrán preferencia para mantenerse en su destino anterior o para elegir entre los de nueva ubicación.

D) Para constancia de la persona trabajadora, 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 personas trabajadoras fijas discontinuas para que se pueda comprobar que se respeta el orden de antigüedad a que se hizo referencia.

3.º El personal que no tenga carácter de fijo, se incorporará según determina la normativa laboral, siempre que reúna los requisitos necesarios para cubrir el puesto.

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, estructurándose de manera 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.

Este dispositivo podría, de forma excepcional, realizar labores relacionadas con la asistencia a contingencias en el mundo rural y natural. Su regulación se establece en el apartado C).

El Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF, y 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.

Anualmente o durante los periodos que determine la empresa, los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF de las bases integrales BRIF, fuera de campaña de extinción, de acuerdo a las necesidades organizativas, podrán rotar entre los Servicios BLP o EPRIF.

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 veinte minutos de descanso.

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

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

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

A. Campaña de Extinción de Incendios Forestales, Regulación de la jornada.

Las tareas ordinarias durante este periodo serán las propias de las labores de extinción, control y liquidación, así como formación, entrenamiento físico y específico (líneas de defensa y marchas por el monte equipados con el EPI de incendios,), simulacros y mantenimiento de base.

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

A.1) Personal operativo:

Turno de trabajo en campaña de extinción de verano (3/3/3).

Para la campaña de extinción de verano, TRAGSA organizará a su personal en turnos de trabajo sucesivos de 9 días (3,3,3), que permitan prestar el servicio encargado. El turno se segmenta en periodos de 3 días consecutivos dispuestos en:

- 3 días con jornada de 11 horas en régimen de presencia en base (TP).
- 3 días con jornada de 5 horas en turno con especial disponibilidad (TED).
- 3 días en régimen de descanso (L).

1) El horario y carga horaria de cada turno, deberá ser compatible con la jornada aplicable a la empresa por pertenecer al sector público empresarial. La jornada laboral del colectivo es de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal (actualmente de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual 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.

2) El Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF corretornos 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 un mínimo de 24 horas de antelación.

3) Los/as Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales corretornos se asignarán a una brigada y tendrán el cuadrante 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 un mínimo de 24 horas de antelación.

4) Ninguna persona trabajadora 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.

5) A efectos del cómputo de los tiempos máximos de trabajo efectivo (ocho horas, de extinción de incendios, según lo indicado en el párrafo anterior) no se tendrán en cuenta los periodos de descanso que se deberán realizar para avituallamiento y reposición de la persona trabajadora, así como los desplazamientos en vehículos o aeronaves necesarios para realizar las tareas de extinción en el entorno del incendio, para regreso a base o lugar de pernocta.

6) Se establece un descanso de doce horas continuadas, excepcionalmente diez horas, compensándose esta diferencia según Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de Bomberos forestales y el RD 1561/1995 21 septiembre, contabilizadas desde la hora de finalización de la jornada hasta la hora del inicio de la siguiente.

7) Las personas trabajadoras 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 en BLP. Esta compensación cubre la onerosidad de la prestación efectuada en festivo y la compensación del día trabajado.

8) 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. Para ello la unidad podrá ser movilizada a su base, esperando a recibir la instrucción oportuna.

9) Dentro de la campaña de extinción, se establece la obligación de que todas las personas trabajadoras del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales que no se encuentren en su periodo de descanso semanal, podrán ser movilizadas para realizar las tareas de extinción de incendios forestales, en caso de que sean requeridas para ello con motivo de una emergencia por incendio forestal.

En el supuesto de movilización, inmediata, deberá incorporarse al punto de encuentro, según lo dispuesto en el artículo 12 y disposición adicional segunda del presente anexo, en un tiempo no superior a 90 minutos a contar desde el momento que sean requeridos para ello.

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

10) A efectos del cómputo de la jornada de trabajo de extinción (12 horas con un máximo de 14) la misma se iniciará y finalizará en el punto de encuentro según lo dispuesto en el artículo 12 y disposición adicional segunda del presente anexo, o en el lugar de pernocta designado por la empresa en caso de que las personas trabajadoras se encuentren desplazados.

A efectos del cómputo de la jornada:

- Para movilizaciones que no requieran incorporación inmediata (más de dos horas desde el aviso), el cómputo de la jornada empezará a contar desde la incorporación a base.

- Para movilizaciones que requieran incorporación inmediata, el cómputo de la jornada empezará a contar desde la localización de la persona trabajadora.

11) Fuera de la dinámica del incendio se podrá adelantar la entrada del TP aproximadamente al orto, con aviso previo el día anterior antes de finalizar la jornada respetando el descanso mínimo establecido entre jornadas de 12 horas, excepcionalmente 10 horas, compensándose esta diferencia según Ley 5/2024, de 8 de noviembre, Básica de Bomberos Forestales y el RD 1561/1995 21 septiembre.

Conllevará el tratamiento de hora extra (de la tipología que corresponda), cualquier hora que se realice fuera del horario ordinario establecido.

12) Dinámica de incendio conllevará: cambio de horario debido a estar trabajando en incendio forestal o con objeto de respetar los descansos mínimos establecidos o necesidades operativas del incendio. Como habitualmente se viene haciendo, adelantar o retrasar el horario del turno no genera horas extras. Estas solo se generan cuando se supera la duración de la jornada ordinaria.

Los horarios de los turnos podrán ser modificados por la dinámica del incendio en el que la actuación se prolongue durante más de un día y los horarios sean condicionados por los periodos de descanso y las instrucciones de la Dirección del Servicio. La hora de inicio de la jornada será la establecida cada día (habitualmente la hora de salida del hotel

o el punto de encuentro) y se computarán como horas extra todas las que excedan de la duración de la jornada ordinaria de cada periodo establecido para el turno operativo.

Turno con Especial Disponibilidad (TED):

Localización:

Las personas trabajadoras están obligadas a estar localizables y disponibles durante el turno de especial disponibilidad (TED) por si tuviesen que incorporarse a una emergencia de incendios forestales o ser prealertados en base por motivo de un incendio forestal.

En la franja horaria de 22.00 a 08.00 no estarán localizables, por ello, si como consecuencia de un IIFF fuese necesario su movilización en esta franja horaria, se les deberá haber preavisado con anterioridad.

La localización de las personas trabajadoras en Especial Disponibilidad TED se realizará a través del dispositivo electrónico que determine la Empresa. Dicho dispositivo electrónico deberá estar activo y en funcionamiento durante el turno de Especial Disponibilidad.

Los dispositivos electrónicos entregados por la Empresa para la localización en turno de Especial 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.

No obstante, la persona trabajadora 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. La persona trabajadora 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 la persona trabajadora a utilizar su teléfono móvil personal, éste deberá estar operativo y en funcionamiento durante el turno de Especial Disponibilidad.

Operatividad:

Los días del turno TED en los que no se movilice a las personas, no será considerado tiempo efectivo de trabajo si bien se descontará 5 horas por cada jornada TED del cómputo anual de horas.

Si se produce la localización para incorporarse a una emergencia de incendios forestales, las personas trabajadoras deberán personarse en el punto de encuentro, en el menor tiempo posible y éste siempre 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 a la persona o personas trabajadoras afectadas por esta excepción), la incorporación indicada podrá realizarse en un tiempo no superior a 120 minutos.

La jornada efectiva y su registro se inicia a partir de la localización en el supuesto de incorporarse a una emergencia de incendios forestales o a partir de la llegada al punto de encuentro por haber sido prealertados en base con motivo de un incendio forestal. En ambos supuestos, las 5 primeras horas computarán como jornada ordinaria del TED. El resto como hora extra de la tipología que corresponda.

En caso de incorporarse a una emergencia de incendios forestales o ser prealertados en base, con motivo de un incendio forestal se respetarán los descansos obligatorios entre jornadas de trabajo.

A.2) Personal no operativo:

A los Técnicos de Preparación Física y Emisoristas-Administrativos: les será de aplicación el punto 1) del apartado anterior en lo relativo a la jornada laboral en cómputo semanal; el punto 4) excepto en lo que respecta a las horas de trabajo efectivo en extinción de incendios forestales, al ser personal no operativo y no participar directamente en la extinción de IIFF. Igualmente, les serán de aplicación los puntos 6) y 7) salvo referencia a la Ley 5/2024 de 8 de noviembre, básica de Bomberos forestales.

A los Auxiliares de Apoyo Logístico: les serán de aplicación los puntos 1) y 4) del apartado anterior excepto en lo que respecta a las horas de trabajo efectivo en extinción de incendios forestales, al ser personal no operativo y no participar directamente en la extinción de IIFF. Igualmente, les serán de aplicación los puntos 6) a 12) del apartado anterior.

Los Cocineros se registrarán por un cuadrante específico, siendo de aplicación el punto 1) del apartado anterior en lo relativo a la jornada laboral en cómputo semanal y, en caso de que así se requiera, lo contemplado en el punto 8).

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, las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora.

De manera excepcional, en determinados casos acreditados y concretos dentro de una Base (la Empresa informará expresamente a la persona trabajadora afectada 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, las personas trabajadoras 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 y requerir la activación e intervención del dispositivo operativo, sin que el régimen actual previo a la normativa regulada en este acuerdo, de horarios 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 las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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 Actividades de Apoyo Logístico.

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 de la persona trabajadora al que sustituye, procurando que dicha modificación sea comunicada dentro de su jornada laboral y con un mínimo de 24 horas de antelación.

La adecuación al calendario de Disponibilidad de la persona trabajadora sustituida, no podrá suponer una exigencia del mismo 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 estas personas trabajadoras corretornos tuvieran autorizadas hasta ese momento.

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

4) El personal al que semanalmente les 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 a la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora de manera voluntaria podrá comunicar a la Empresa que dispositivo electrónico a utilizar será su teléfono móvil personal, autorizando para ello a la empresa a ser localizado en el mismo. La persona trabajadora que escoja esta opción, deberá comunicarlo a la Empresa, quien deberá autorizarle expresamente. Igualmente, la podrá anular esta autorización en cualquier momento, en cuyo caso, facilitaría al dispositivo electrónico correspondiente.

En caso de ser autorizado la persona trabajadora 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) Las personas trabajadoras de la cuadrilla que estén en semana de Disponibilidad, podrán ser Activadas (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 las personas trabajadoras).

Durante el fin de semana y festivos, 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 a la persona trabajadora 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 IIFF 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 las personas trabajadoras incluidas 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.

Los Técnicos Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF fijas o fijas 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 IIFF. La comunicación a la persona trabajadora 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, estas personas trabajadoras fijas o fijas discontinuos devengarán el Complemento Puesto Técnico EPRIF.

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

Las cuadrillas de la BRIF-C no prestarán disponibilidad en periodo de prevención.

12) Regulación de los cambios de semana de disponibilidad:

Se podrán realizar cambios de semana de disponibilidad entre personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora (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 las dos personas trabajadoras implicadas, 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 las personas trabajadoras implicadas, 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 vehículo.

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 puestos no operativos, no intervendrán 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 12 horas continuadas (10 horas de forma extraordinaria compensándose esta diferencia, según Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de Bomberos forestales y el RD 1561/1995 21 septiembre, 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, las personas trabajadoras que las ejecuten deberán permanecer en las mismas hasta que la empresa determine que la cuadrilla puede retirarse.

En cualquier caso, la persona trabajadora 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. La persona trabajadora 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) Asistencia a Contingencias en el Mundo Rural y Natural.

El personal operativo y los AAL a requerimiento del MITECO podrá ser movilizado con carácter excepcional para colaborar en la mitigación de determinadas contingencias generadas en el mundo rural y natural. Dicha movilización no tendrá carácter obligatorio para la persona trabajadora.

Su ámbito de trabajo quedará circunscrito a las contingencias de origen ambiental tales como vendavales, inundaciones, nevadas, y otros desastres naturales; además de la colaboración en la búsqueda de personas desaparecidas en el entorno rural.

El cómputo de la jornada, así como la organización de los turnos de trabajo se regulará en turno de trabajo en función de las circunstancias de la contingencia, respetándose los descansos legales entre jornadas.

Al personal movilizado, le serán de aplicación las compensaciones de la disposición adicional sexta del XVII Convenio colectivo de Tragsa.

Se aplica exclusivamente en el supuesto de acudir a dichas contingencias y durante los días en que se produce la movilización.

Se proporcionará la formación de la Unidad Formativa 2349, incluida en el Módulo Formativo MF1966_2 Contingencias en el medio natural y rural de Bombero Forestal y Módulo Formativo MF1969_3 Apoyo a los grupos operativos de protección civil en el medio natural y rural de Capataz.

Igualmente, se proporcionarán los equipos de protección individual que sean necesarios para la actividad.

En el supuesto de superarse, 6 actuaciones al año, previa declaración de emergencia por la Administración correspondiente, la Empresa, iniciará los trámites de solicitud de autorización de negociación necesarios como sociedad mercantil estatal.

La fórmula de llamamiento se determinará en el ámbito del Comité Intercentros BRIF.

D) 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 la persona trabajadora, 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, salvo lo contenido en el artículo 7 del presente anexo, y su cálculo, en función de su naturaleza, se realizará con los mismos porcentajes que para su compensación económica.

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 (HO+100 %)	Hora Extra Festiva Nocturna (HEF+40 %)
Grupo I – Niveles A y B (Titulación 1) y Grupo II – Nivel A (Titulación 1).	36.155,68	12,56	21,35	29,89	25,12	35,17
Grupo I – Niveles A y B (Titulación 2) y Grupo II – Nivel A (Titulación 2).	28.924,64	10,04	17,07	23,90	20,08	28,11

Puestos (*)	Salario Base	Hora ordinaria (HO)	Hora Extra (HO+70 %) (HE)	Hora Extra Nocturna (HE+40 %)	Hora extra festiva (HO+100 %)	Hora Extra Festiva Nocturna (HEF+40 %)
Grupo I – Nivel C.	22.011,84	7,63	12,97	18,16	15,26	21,36
Grupo I Nivel D y Grupo II Niveles B, C y D.	19.403,52	6,73	11,44	16,02	13,46	18,84

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 establecidos según cuadrante.

En periodo de prevención, las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se compensan con tiempo de descanso. No obstante, lo anterior las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras podrán solicitar la compensación en tiempo de descanso, según recoge el artículo 7 y 8.

Artículo 7. *Disfrute de días durante la campaña de extinción.*

1) Toda persona trabajadora, con las especificidades que se recogen a continuación puede disponer de hasta un máximo de seis días de permiso en campaña de extinción de IF de verano, de forma que si los solicitara de manera continuada pueda disfrutar de hasta doce días de libranza (3L-3TP-3TED-3L). Para ello, la empresa incrementará durante la campaña de verano el personal con objeto de mantener la operatividad durante este periodo.

Para su disfrute se emplearán los días atendiendo a los siguientes aspectos:

- En primer lugar, con cargo a las horas generadas por compensaciones de tiempo por la realización de horas extras (a solicitud de la persona trabajadora) y/o con cargo a las horas generadas por reducción del periodo de descanso en campaña de extinción.
- En segundo lugar, con cargo a los días de vacaciones.
- En tercer lugar, con cargo a días de libre disposición y/o a las horas generadas atendiendo al criterio de jornada anualizada del sector público.

2) Requisitos y condiciones para poder disfrutar de días de permiso en campaña extinción verano:

- Número de personas trabajadoras que pueden disfrutar a la vez de estos días:

- BFPyEIF: podrán disfrutar de estos días dos personas trabajadoras por Brigada al día en cada turno, ya sea presencial o no. Se podrá autorizar adicionalmente a una tercera persona si en la Brigada permanecen 14 efectivos BFPyEIF.

- Capataces: podrá disfrutar de estos días 1 Capataz por brigada y estará supeditado a la posibilidad de cubrirlo con el Capataz Corretornos anual o el Capataz corretornos de verano. Sólo cuando esto no sea posible se valorará excepcionalmente la posibilidad de trabajar con 1 sólo Capataz por brigada.

- Técnicos BRIF: podrán disfrutar de días de permiso cuando el puesto esté cubierto por el Jefe Coordinador o por el Técnico Corretornos.

- Jefe Coordinador: deberá organizar el disfrute de sus días de permiso en función de las necesidades operativas, tanto desde el punto de vista de cobertura de Técnicos BRIF, como de asistencia a incendios forestales en labores de coordinación.

- Auxiliares de Apoyo Logístico: acordarán con el equipo Técnico y demás Auxiliares de Apoyo Logístico de la base, si los hubiese, el disfrute de los días de permiso.

- Emisorista: Al ser únicamente dos personas trabajadoras y disponer de un turno que así lo permite, podrán realizar modificaciones de cuadrante, cambiando entre ellos día por día. El cambio deberá autorizarse o denegarse por la persona responsable de la base o gerencia en función de las necesidades y operatividad del servicio. En cualquier caso, solo podrán disfrutarse hasta un máximo de siete días de libranza debido a los cuadrantes que tienen establecidos.

- Técnico de Preparación Física: al no ser personal operativo, en su sistema de turnos de trabajo (6 días de trabajo y 3 días de descanso) podrá realizar hasta 2 cambios de turno al mes en campaña de extinción, lo que supone 4 cambios de cuadrante. Dichos cambios no serán acumulables a meses sucesivos. No se podrán acumular más de 4 días libres consecutivos, incluidos los días de descanso, ni se podrá trabajar más de 8 días consecutivos.

La persona trabajadora deberá organizar el disfrute de sus días de permiso en función de las necesidades operativas habiendo dejado organizado el trabajo de preparación física del colectivo para los días que se ausente.

Estos cambios no generarán exceso de jornada o días de compensación por festivo trabajado.

- La empresa hará los máximos esfuerzos para que las personas trabajadoras puedan disfrutar los días solicitados y concedidos por la empresa si bien, al igual que cualquier día de libre disposición, vacaciones o permisos, está supeditado el disfrute a las necesidades del servicio.

- Cuando la presencia en la Brigada se estime pueda ser menor a 12 BFPyEIF (Brigada B 6 BFPyEIF), atendiendo a los criterios de operatividad y la correcta prestación del servicio se podrá denegar la petición y/o la concesión.

3) Criterios organizativos para la solicitud de días de permiso a disfrutar en campaña de extinción verano.

A. Solicitud realizada fuera de la campaña de extinción de verano:

Se establecerán en el ámbito del Comité Intercentros BRIF.

B. Solicitud realizada durante la campaña de extinción de verano:

- Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de tres días para su autorización. Podrá anularse a petición del solicitante con esa misma antelación y ese mismo día se podrá resolver otra petición que se haya recibido, o solicitudes nuevas.

- Su autorización estará supeditada a la operatividad de las unidades, pudiéndose anular excepcionalmente, aquellas solicitudes de días de permiso ya autorizadas cuando por necesidades operativas extraordinarias así se requiera.

- En el supuesto de varias solicitudes por cuadrilla, los criterios organizativos para la autorización de días de permiso, se establecerán en el ámbito del Comité Intercentros BRIF.

- Cuando sea necesario realizar tareas de base, labores de apoyo, etc., la persona trabajadora que debiera entrar en turno, presencial o régimen de especial disponibilidad, y su cuadrilla estuviese desplazada, se incorporará a base para realizar estas funciones. Se podrá requerir su incorporación a incendios cuando sea posible. En cualquiera de

estos casos, si la cuadrilla estuviese desplazada, la persona trabajadora se incorporará a la base por sus medios.

– Cuando la persona trabajadora estuviese desplazada a la extinción de un incendio el día anterior al de disfrute, éste deberá permanecer en la extinción de acuerdo a la operatividad, se anulará su solicitud.

4) En la campaña de extinción de BRIF de invierno 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, un máximo de dos cambios de día de trabajo al mes solicitados por el interesado y la devolución de otros dos que le soliciten a él (total 4 cambios de cuadrante), debiendo ser entre personas trabajadoras de la misma categoría profesional, que pertenezcan a la misma Base.

Dichos cambios no serán acumulables a meses sucesivos y a 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 las personas trabajadoras implicadas 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.

5) 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.

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).

1. Las vacaciones solo se podrán disfrutar en periodo de prevención con la salvedad de los días de permiso en campaña de extinción de IF de verano.

2. Las vacaciones no podrán ser disfrutadas en la semana de Disponibilidad.

3. Los días de vacaciones se deben 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.

4. 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.

2. Días de libre disposición.

El personal disfrutará de tres días laborables, por año completo de prestación de Servicio, de permiso remunerado en periodo de prevención o extinción (según lo establecido en el artículo anterior), sin que ello pueda menoscabar las necesidades del Servicio. Las personas trabajadoras 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.

La persona trabajadora disfrutará de un día de libre disposición adicional por cada 15 años de antigüedad en la empresa.

No se podrán disfrutar durante la semana de disponibilidad.

Artículo 9. *Sistema para la cobertura de vacantes.*

El sistema para la cobertura de los puestos del Servicio BRIF Grupo I (puestos operativos nivel a, b, c y d), Grupo II (puestos no operativos nivel a) y EPRIF, constará de los siguientes procedimientos:

1) Procedimiento 1: Reorganización interna.

En caso de que se produzca una vacante el criterio para la su cobertura será el siguiente:

– El procedimiento 1 podrá desarrollarse durante todo el año incluidos los periodos de extinción garantizándose en todo caso la operatividad del servicio y adecuándose al turno que corresponda a la vacante.

Si la vacante se produce en campaña de extinción y no se cubre en el procedimiento 1 (reorganización interna en la propia base), se cubrirá mediante los candidatos obtenidos mediante el procedimiento 2 o mediante contratación temporal.

– A través de selección externa hasta el fin de la campaña. El mismo criterio se aplicará si se cubre en el procedimiento 1, para la vacante finalmente generada.

– Los puestos vacantes que se produzcan como consecuencia del proceso de reorganización interna (procedimiento 1), o bien de una movilidad y/o promoción interna de su ocupante (procedimiento 2) también se cubrirán en primera instancia por este procedimiento 1.

– Los puestos vacantes en un puesto fijo de técnicos BRIF se reorganizan entre el resto de técnicos BRIF de la misma base y si no se cubren se ofrecen a excedentes (excedencia voluntaria con derecho preferente) y, si no se cubren, salen a oferta de promoción y/o movilidad interna (procedimiento 2).

– Los puestos vacantes en un puesto fijo operativo de nivel C y D del sistema de clasificación profesional del presente anexo (Capataz Bombero Forestal de PyE de IIFF y Bombero Forestal de PyE de IIFF) siguen los siguientes criterios:

1. Cuando se produzca una vacante (turno ordinario o correturnos) ésta se ofrecerá a los auxiliares de apoyo logístico (AAL) de esa base que hubieran recuperado la aptitud en su puesto de BBFF operativo anterior. Esto implica que el AAL debe pasar y superar las pruebas operativas que se realizan a todo el colectivo a primeros de año.

2. Si el puesto no es ocupado por un AAL, será ofrecido al resto de personal de las distintas cuadrillas de esa base de puesto similar, para facilitar un cambio de cuadrilla. Si esto sucediera, el puesto que se libera se sigue ofertando entre las distintas cuadrillas de la base al personal de puestos similares al liberado hasta que ninguna persona de la misma base lo quiera. Es lo que denominamos una reorganización interna de la base.

En el caso de haber varias solicitudes, la asignación de plazas se realizará de la siguiente manera:

– A aquellos/as personas trabajadoras/as que más campañas BRIF verano presenten, valorándose a razón de 1 punto por campaña completa.

– A igualdad de campañas BRIF verano, se valorará la antigüedad total en la empresa.

Se hace constar que para valorar la «antigüedad total en la Empresa», como segundo criterio a igualdad de n.º de Campañas BRIF verano que figura en esta convocatoria, se tendrá en cuenta la fecha del contrato inicial reconocida en la empresa.

– A igualdad de campañas BRIF verano y antigüedad, se valorarán las horas de formación en cursos relacionados con el Servicio.

3. El puesto vacante pasa a ofertarse entre los distintos correturnos fijos de la base.

4. Si es ocupado por un correturnos, la vacante que éste deja pasa a ser ofertada a los otros correturnos por si quisieran cambiar de cuadrilla. El puesto que se libera se

sigue ofertando por si algún trabajador de la misma categoría quisiera pasar a corretornos.

5. La vacante de corretornos o la generada anteriormente por reorganización interna que no se ocupe, se ofrecerá al personal de la propia base que se encuentra en excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso y, si no hubiese en la propia base, pasa a ofertarse al personal de excedencia con derecho preferente de otras bases.

Sólo operará el derecho preferente referido en el párrafo anterior, en puestos ya existentes y que estén vacantes, no sobre puestos de nueva creación.

6. La vacante finalmente generada, tanto si es la original o la que se ha ido generando, se cubrirá temporalmente, como viene siendo habitual, o en su caso se incorporará a Tasas.

7. En este caso se utilizará la modalidad de contrato eventual que se precise para mantener la operatividad del Servicio o proceder a su cobertura provisional mediante la asignación de trabajos de diferente puesto.

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

9. Ejemplo de Definiciones:

a. a los efectos de este procedimiento, se identifica «puesto» con bombero/a PyEIIFF de una determinada base y «categoría» con Bombero/a PyEIIFF.

b. a los efectos de este procedimiento, el puesto que se ofrece es el de turno ordinario y corretornos que aplica en Bombero PyEIIFF y Capataz PyEIIFF.

2) Procedimiento 2. Cobertura de puestos mediante promoción y/o movilidad interna.

Una vez realizado el procedimiento 1, los puestos que resulten vacantes se cubrirán conforme al presente procedimiento 2 que regula el proceso de selección mediante un proceso de promoción y/o movilidad interna para la cobertura de los puestos de los Servicios BRIF del anexo VII del XVII convenio Colectivo de Tragsa, específicamente de los siguientes puestos:

– Jefe Coordinador BFPYEIF BRIF, Técnico/a BFPYEIF BRIF Capataz/a BFPYEIF BRIF y Bombero/a FPYEIF BRIF (puestos operativos nivel A, B, C y D, recogidos en el artículo 19 grupo I).

– Técnico de Preparación Física (puesto no operativo nivel A recogido en el artículo 19 grupo II).

– Técnico/a BFPYEIF EPRIF y Capataz/a BFPYEIF EPRIF.

Se trata de un procedimiento ágil de cobertura de vacantes definidas y autorizadas por la Subdirección de Organización y Administración de Recursos Humanos (en adelante SOyA). A todos los efectos del proceso se entiende por «vacantes» las generadas en los puestos fijos o fijos-discontinuos que no conlleven reserva de puesto, no incluidas en las convocatorias anuales de tasas de reposición, del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

En dichas convocatorias se ofertarán los puestos fijos y/o fijos discontinuos acumulados pendientes de cubrir mediante promoción y/o movilidad interna.

A través de este procedimiento 2 las «vacantes» que se generan en estos servicios, y previa aplicación del procedimiento de reorganización interna (procedimiento 1), se cubrirán con personas trabajadoras fijas o fijas-discontinuas de puestos de trabajo de categorías inferiores (Promoción interna), o de la misma categoría (movilidad horizontal) dentro de los recogidos en este procedimiento.

2.1 Pasos del Procedimiento 2 para la cobertura mediante promoción y/o movilidad interna en los puestos detallados del servicio BRIF/EPRIF.

La selección de personal para procesos de promoción y/o movilidad interna para la cobertura de puestos recogidos en el presente anexo VII para los puestos operativos nivel A, B, C y D, Grupo I y para el puesto no operativo nivel A Grupo II, ambos recogidos en el artículo 19, seguirá los siguientes pasos:

Con el fin de cumplir el principio de publicidad, se publicará dichas ofertas de carácter fijo a través de la intranet del Grupo Tragsa y en el Tablón de Anuncios del centro de trabajo del puesto ofertado mediante la difusión de las correspondientes convocatorias, con sus respectivas bases específicas.

Previo a la publicación de la convocatoria, las bases se pondrán a disposición de la RLPT.

Desde la Dirección de Recursos Humanos se podrá determinar la contratación de servicios de apoyo con el fin de garantizar la cobertura de los puestos necesarios.

La gestión del proceso se articulará conforme a lo que se establezca en el Sistema de Cobertura de Vacantes tratado en el ámbito del Comité Intercentros Brif, conteniendo el desarrollo de los siguientes apartados:

– Elaboración de unas bases específicas para cada vacante. Las Bases de la convocatoria deberán reflejar los siguientes aspectos:

- Definición del puesto.
- Descripción del puesto.
- Funciones del puesto.
- Requisitos Generales y Específicos.
- Méritos valorables.
- Lugar, fecha de publicación y duración del plazo de inscripción.

– Constitución del Órgano de Selección.

– Fases del proceso Selectivo:

- Comprobación de requisitos de las personas inscritas.
- Fase de valoración de méritos.
- Fase de pruebas, que podrán incluir, según perfil:

- Prueba de conocimientos técnicos.
- Entrevistas: técnica y/o competencial.

– Elaboración del acta final, selección la persona candidata y comunicación del resultado a los/as participantes en el proceso.

– Notificación de la promoción/movilidad interna y finalización del proceso.

3) Procedimiento 3. Selección externa temporal.

Este procedimiento se aplicará para la cobertura, mediante una contratación temporal, de puestos originados por incapacidad laboral transitoria, contrato de sustitución contra tasa, refuerzos y/o sustitución de vacaciones, así como para cubrir aquellos puestos que no se han podido cubrir con el procedimiento 1 y 2.

Con el fin de garantizar la operatividad de las bases BRIF en el inicio de la campaña de extinción de incendios, el procedimiento 3 de selección externa temporal podrá iniciarse antes de la fecha de inicio de la referida campaña de extinción de incendios, con independencia de las fechas de finalización de los procedimientos 1 y 2.

4) Proceso de selección para la promoción y/o movilidad interna en los puestos nuevas bases BRIF o modificación de las actuales.

El presente procedimiento resultará de aplicación para la cobertura de los puestos que puedan surgir como consecuencia de la creación de nuevas bases BRIF o la modificación de las actuales. Las bases reflejarán la descripción de los puestos, las

funciones y los requisitos exigibles en relación con las condiciones que rijan los nuevos servicios. Los procesos para la cobertura de estos puestos de nueva creación se realizarán con el tiempo necesario e independientemente del periodo, para poder asegurar la prestación del servicio. Cubiertos estos servicios, las vacantes que se generen se cubrirán según los apartados anteriores.

5) 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 todas las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 corretornos y los Bomberos Forestales de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF corretornos que estén realizando tareas preventivas, cubrirán las posibles ausencias que se puedan generar, retornando a sus respectivos puestos cuando se reincorpore la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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.

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 la persona trabajadora 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 ha sido desplazada 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 personas trabajadoras de Bases BRIF diferentes y que reúnan la condición de fijas o fijas-discontinuas.

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 o fijo-discontinuo será a todos los efectos la Base BRIF (no EPRIF) de la Gerencia Provincial Autonómica en la que viene prestando sus servicios en la campaña de extinción de incendios forestales de verano.

En este sentido, la persona trabajadora, continuará prestando sus servicios en esa misma Base durante la campaña de prevención salvo el 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.

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 las personas trabajadoras.

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 operativo 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 60 Km de distancia al punto de encuentro. (60 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 las personas trabajadoras afectadas de al menos dos tercios de las mismas.
- Si se dan todas las circunstancias indicadas anteriormente y habiendo alcanzado el consenso de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras se encuentren desplazadas.

En los casos de reducción de jornada, cuando el horario de la persona trabajadora no coincida con el del transporte colectivo dispuesto por la empresa, aquella 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 las personas trabajadoras en el punto de recogida. En estos casos, la Empresa abonará a cada persona trabajadora 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, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto superior al que viene desempeñando, percibiendo durante el tiempo de prestación de tales servicios la retribución del puesto al que circunstancialmente haya quedado adscrita. 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 a seis meses durante un año u ocho durante dos años.

Al finalizar el tiempo estipulado en puesto superior, la persona trabajadora regresará a las funciones de su anterior puesto o será ascendida automáticamente al puesto superior.

En el supuesto de que la realización de dichos trabajos sea por tiempo superior al indicado en el primer párrafo, 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.*

Las personas trabajadoras fijas discontinuas 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. En este sentido, será posible disfrutar de la misma de forma fraccionada, en dos periodos (máximo dos años la suma de ambas), de manera que pueda solicitarse en dos campañas para adquirir dicha experiencia.

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

El periodo de excedencia no computa a efectos de antigüedad.

La persona trabajadora 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 puesto 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras del Servicio, se acuerda un pacto de permanencia tras la misma en los siguientes términos:

- Tras la finalización de esta excedencia, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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, la misma 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.

Artículo 16. *Misiones Internacionales.*

Motivado por la necesidad de la Dirección del Servicio de desplegar parte de su dispositivo a los distintos países que solicitan su apoyo, se exponen las pautas necesarias para llevar a cabo la movilización del personal de TRAGSA que presta el servicio BRIF, tanto desde el punto de vista del llamamiento, condiciones que debe cumplir la persona trabajadora, condiciones laborales de la misión, así como cuestiones operativas y de logística para la intervención.

1. Llamamiento y selección de personal.

La movilización del personal BRIF tendrá carácter no obligatorio. Para ello, TRAGSA dispondrá de una base de datos del personal voluntario del servicio BRIF (solo personal operativo) dispuesto a ser movilizado a este tipo de misiones, actualizada cuatrimestralmente.

Tras la confirmación oficial de la misión y sus plazos, TRAGSA especificará la misión al colectivo y solicitará voluntarios.

Posteriormente realizará el llamamiento, una vez seleccionadas las personas trabajadoras entre los candidatos en base a las siguientes premisas:

a) Disponer del pasaporte en vigor con fecha de caducidad de al menos 6 meses.

b) Haber superado el Reconocimiento médico (apto médico), realizado en el presente año.

c) Haber superado la Prueba del Pack Test (apto físico) realizada y superada en el presente año. En el caso de no disponer del suficiente personal o si TRAGSA así lo estableciese, de forma excepcional y siempre que se asegure que durante la misión no supere el plazo de trece meses desde que se superó la última prueba de pack test, se permitirá la movilización de las personas candidatas en dicha situación. De la misma forma el personal que hubiese realizado y superado dicha prueba con fecha posterior al día del llamamiento.

d) No tener que prestar el servicio de disponibilidad durante el periodo estimado de misión. La persona trabajadora podrá realizar el cambio de sus semanas de disponibilidad en base a lo establecido en el anexo VII.

e) El personal se seleccionará con el criterio de mantener en lo posible un equilibrio entre el número de componentes movilizados de cada base, siempre teniendo en cuenta las necesidades organizativas y en función de los requerimientos de la misión.

f) En la selección de los Técnicos siempre primarán los criterios organizativos. Con un requerimiento mínimo de al menos una campaña de extinción de incendios BRIF en dicha categoría.

g) Si la misión así lo requiere se demandará el nivel de idiomas acreditado según el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER) en las categorías de Coordinador, Técnico y Capataz. En caso de no tenerlo acreditado no será excluyente, pero TRAGSA se encargará de realizar una prueba de nivel para las misiones donde se requiera un nivel específico en un idioma distinto a la lengua nativa.

h) De ser necesario en base a la prescripción del ministerio de sanidad, el personal desplazado deberá acreditar las diferentes vacunas exigidas para el desplazamiento al país de destino tal y como aparece en la información de dicho ministerio.

i) En las categorías de Capataz y BF en el supuesto de existir más voluntarios de los necesarios, la selección final en cada base se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Tendrán prioridad quienes no hubiesen realizado ninguna misión de este tipo.
- Mayor número de campañas de extinción completas en su categoría.
- Mayor número de campañas de extinción completas.
- A igualdad de campañas, mayor antigüedad en la empresa.
- Al Capataz se requerirá al menos una campaña de extinción de incendios BRIF en la correspondiente categoría.

j) En caso de renuncia no justificada (fuerza mayor) por parte de la persona trabajadora seleccionada, perderá la prioridad para asistir a misiones internacionales durante los dos siguientes años. De igual forma, si la empresa hubiera soportado gastos debidos a esa persona trabajadora que no se puedan recuperar (a modo de por ejemplo billetes que no se pudieran anular etc), el importe del mismo será descontado de la nómina de la persona trabajadora.

k) En cualquier caso, la empresa por razones organizativas y logísticas podrá modificar el listado del personal voluntario que finalmente se movilice con objeto de prestar adecuadamente el servicio en cada una de las bases BRIF.

l) Se informará al Comité Intercentros monográfico BRIF de los datos generales de la misión tales como duración o personas que participan.

2. Gestión y operatividad de los equipos.

Las jornadas de trabajo y periodos de descanso serán las mismas que en las movilizaciones que se realizan en territorio nacional.

En el contexto de una emergencia de ámbito internacional, no se cuenta con información cierta del incendio o incendios en los que se actuará. A consecuencia a ello, no se dispone de un cuadrante predefinido, por lo que, respetando los descansos reglamentarios, el cuadrante se irá adaptando al contexto cambiante de la emergencia con el fin de facilitar el cumplimiento de los objetivos de la misión, así como a la carga de trabajo y al estado físico del personal, cumpliendo, como primera premisa, con los descansos reglamentarios.

TRAGSA podrá tomar como referencia el cuadrante de extinción simétrico consistente en cuatro días de trabajo con carga horaria previsible de 8 horas y dos de descanso (4Trabajo-2Descanso), respetando la jornada laboral del colectivo, de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal (actualmente de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual por imperativo de la Ley 6/2018). En consecuencia, se contabilizarán las horas extras generadas durante la misión.

Los días empleados en los desplazamientos al país de destino, durante (en el país de destino) y el regreso al país de origen se considerarán como jornadas ordinarias de trabajo independientemente de su duración, no generando en ningún caso horas extraordinarias.

En la medida de lo posible, si la persona trabajadora ha realizado con anterioridad a la movilización tres o más jornadas consecutivas, tendrá que descansar al menos un día antes de la movilización con cargo a su cómputo anual de jornada ordinaria.

De cara al cómputo de horas extras, los días festivos incluidos en el calendario en su base de origen, tendrán la misma consideración en el país de destino que los realizados en campaña de extinción en su base de origen.

Durante la misión no se concederán días de vacaciones, días de libre disposición o cualquier otro tipo de licencia, salvo la licencia por muerte de un familiar de primer grado de consanguinidad.

3. Cuestiones logísticas.

Cada persona trabajadora deberá disponer de su EPI en perfecto estado para trasladarlo con él durante la misión, y será responsable de llevar el pasaporte en vigor.

TRAGSA determinará las pautas en cuanto a la uniformidad obligatoria a seguir en los traslados y actos motivados de la participación en misiones internacionales.

El personal que se desplaza deberá ir adecuadamente equipado para cumplir con la máxima de ser lo más autosuficiente posible. Por ello, deberá llevar consigo el EPI y la ropa de trabajo indicada por la empresa.

4. Formación.

Tragsa pondrá a disposición de las personas trabajadoras que estén interesadas, la posibilidad de realizar los cursos de idiomas que el Plan anual de formación contempla.

5. Retribución Económica.

Las necesidades de alojamiento, manutención y avituallamiento serán cubiertas por la empresa, así mismo, resultará de aplicación lo contemplado en el artículo 10 del presente anexo VII así como la regulación de indemnización por gastos ordinarios por manutención contemplados en el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o norma que lo sustituya.

6. Salidas en franja transfronteriza.

Las intervenciones de extinción de incendios forestales que tengan lugar en países limítrofes con España (Portugal, Francia y Andorra) con Protocolos de acuerdo para poder actuar de forma directa entre ambos países en una franja territorial concreta, como el actual Protocolo de Valladolid de 21 de noviembre de 2018 que la establece en 25 km a ambos lados de la frontera luso-española, no tendrán la consideración de misiones internacionales.

Las intervenciones de extinción de incendios forestales que se lleven a cabo más allá de esas franjas, actualmente 25 kilómetros, se considerarán misiones internacionales, con la excepcionalidad de que no se regirán por el procedimiento de llamamiento y selección recogido en el presente artículo, al poderse gestionar desde el punto de vista operativo como un Despacho Automático o Salida BRIF de las bases más cercanas o de cualquiera otra en caso de precisarse relevos o por circunstancias especiales de simultaneidad, operatividad del turno o necesidad de descanso.

CAPÍTULO II

Cuestiones relacionadas con las Condiciones Médico Físicas indispensables para el desempeño de la actividad

Artículo 17. *Condiciones médico-físicas indispensables para el desempeño de la actividad propia del Servicio.*

Todos las personas trabajadoras adscritas 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 aquellas personas trabajadoras operativas 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.

Además de lo indicado en el párrafo anterior, cuando se produzca una ausencia prolongada de larga duración por motivos de salud, tras el alta médica deberán realizarse las pruebas medico físicas indicadas en el párrafo anterior.

En el supuesto de ausencias prolongadas de larga duración por motivos que no son de salud, el RM será voluntario siempre que esté vigente el realizado con anterioridad a su ausencia. La renuncia a realizar el RM deberá ser presentada por escrito. En todo caso, aquellas personas trabajadoras operativas, deberán realizar obligatoriamente la prueba de aptitud física, para determinar su idoneidad para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto.

El procedimiento a seguir será:

1. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras de nueva incorporación, entendiendo por estos también aquellas personas trabajadoras que ya prestaron Servicio en campañas anteriores mediante un contrato temporal, la superación tanto del reconocimiento médico específico y previo, 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 una persona trabajadora, fija o fija-discontinua, se encontrase en situación de incapacidad temporal, ésta 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 la persona trabajadora se encuentre en situación de alta médica deberá comunicarlo a la Empresa en los plazos establecidos legalmente, quedando obligada la misma a citar a la persona trabajadora para la realización de las pertinentes pruebas de aptitud en el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta.

4. Aquellas personas trabajadoras operativas para IIFF (Grupo I Puestos Operativos) que resulten aptas en el reconocimiento médico pasarán a realizar las pruebas físicas de aptitud.

En los supuestos de ausencias prolongadas, operará lo indicado anteriormente respecto al reconocimiento médico.

5. La no superación del reconocimiento médico por personas trabajadoras operativas para IIFF (Grupo I) tendrá como efecto la activación del protocolo de Actividades de Apoyo Logístico que se describe en el siguiente artículo.

6. Las personas trabajadoras que no superen las pruebas físicas, en primera instancia, podrán repetirlas transcurridos al menos 15 días desde la realización de las primeras.

7. Las personas trabajadoras fijas operativas para IIFF que no superen las pruebas de aptitud física, pasarán a situación de Actividades de Apoyo Logístico, reubicación del

puesto, 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.

8. En la Mesa de Actividades de Apoyo Logístico 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 18. Actividades de Apoyo Logístico y Excedencia Temporal por Ineptitud Sobrevenida (ETIS) y Reubicación.

1. Definición de Reubicación y Actividades de Apoyo Logístico.

La Actividad de Apoyo Logístico 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 Actividades de Apoyo Logístico, es requisito necesario reunir la condición de persona trabajadora fija.

Por lo tanto, la Actividad de Apoyo Logístico es la situación en que se encuentran aquellas personas trabajadoras fijas que, por condicionantes médicos sobrevenidos, siempre que no comporten la declaración de Gran Incapacidad por resultar no aptas para realizar labores directas de extinción de incendios forestales.

No será impedimento para el pase a la realización de Actividades de Apoyo Logístico que la persona trabajadora tenga reconocida una Incapacidad Permanente, siempre que sea apta o apta con limitaciones para el desempeño de Actividades de Apoyo Logístico.

De conformidad con lo indicado en el apartado 4 del presente artículo, la Mesa de Actividades de Apoyo Logístico 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.

1. Actividades de Apoyo Logístico 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 limitado a un número máximo de efectivos, orientado a la reubicación de aquel personal que, siendo Operativo para incendios forestales, pierda dicha operatividad.

Ocuparán un puesto AAL las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora se incorporará a un puesto de Auxiliar de Apoyo Logístico, dentro del cupo establecido, debiendo resultar apta o apta con limitaciones siempre y cuando pueda realizar las tareas para el desempeño de las funciones propias del puesto que se le designe. Si la persona trabajadora 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, la persona trabajadora pasará a la situación de ETIS según determina el apartado 5 o podrá acogerse a reubicación de puesto según se refleja en el apartado e) del presente artículo.

c) La persona trabajadora que siendo apta para un puesto AAL, tanto si lo está ocupando como si permanece en situación de ETIS por no existir vacante de puestos AAL y solicite por escrito su voluntad para someterse nuevamente al Reconocimiento Médico (RM) de puesto operativo 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 apta en este segundo RM: deberá realizar la prueba de aptitud física. Las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora pasará a situación de ETIS según determina el apartado quinto.

c.2) Si resulta no apta en este segundo RM, tendrá como efecto que la persona trabajadora 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 alguna persona trabajadora, serán analizados por la Mesa de Actividades de Apoyo Logístico para la adjudicación, si procede a aquellas personas trabajadoras 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).

d) Número de puestos de AAL.

Se establece un máximo de 60 puestos de AAL, 6 por cada Base BRIF.

La asignación será competencia de la Mesa de Actividades de Apoyo Logístico.

e) Reubicación en puestos de convenio Tragsa:

En el caso de que no haya puestos AAL suficientes, teniendo en cuenta la potencialidad de perder la aptitud física de este colectivo, se desarrollará una política activa de recolocación, reubicación y reciclaje ofreciendo al personal fijo o fijo discontinuo 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. Para ello, podrán incorporarse al puesto vacante que se le ofrezca del sistema de clasificación profesional del Convenio Tragsa, con carácter preferente en su ámbito territorial, si lo hubiese.

La persona trabajadora deberá resultar apta o apta con limitaciones, siempre y cuando pueda realizar las tareas para el desempeño de las funciones propias del puesto que se le designe.

La incorporación al nuevo puesto será de manera definitiva, quedando adscrita la persona trabajadora al Convenio colectivo de Tragsa, resultando de aplicación las condiciones específicas del puesto.

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

Será decisión de la persona trabajadora la aceptación del puesto ofertado para su incorporación de manera voluntaria, sin que tenga por ello, la consideración de un traslado forzoso.

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

Los puestos Capataz Eprif al no estar asociados a base BRIF y no disponer de puesto AALL podrán incorporarse al puesto vacante que se le ofrezca del sistema de clasificación profesional del Convenio Tragsa, con carácter preferente en su ámbito territorial, si lo hubiese según las demás condiciones expuestas en los párrafos anteriores.

2. Retribución.

La persona trabajadora 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, aquellas personas trabajadoras 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 la persona trabajadora pasa a desempeñar el puesto AAL. La persona trabajadora percibirá el mismo importe durante todo el tiempo que permanezca en el puesto AAL (salvo las actualizaciones salariales anuales):

Campañas completas de extinción ⁽¹⁾	Plus Consolidación ⁽²⁾ - Porcentaje
15	25
16	27
17	29
18	31
19	33
20	35
21	40
22	45
23	50
24	55
25	60
26	66
27	72

Campañas completas de extinción ⁽¹⁾	Plus Consolidación ⁽²⁾ - Porcentaje
28	78
29	84
30 o más	90

(1) Campañas completas de extinción de incendios forestales de verano en el Servicio de Prevención y Extinción de IIFF BRIF en la empresa realizadas en el momento de pasar a ocupar el puesto AAL. A tal efecto se considerará «campaña completa de extinción», al menos 90 días contratado/a dentro del periodo comprendido entre el 01/06 hasta el 31/10.

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

3. Reubicación del 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 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.

Aquellas personas trabajadoras 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.

La persona trabajadora deberá resultar apta o apta con limitaciones, siempre y cuando pueda realizar las tareas para el desempeño de las funciones propias del puesto que se le designe. La incorporación al nuevo puesto será de manera definitiva, quedando adscrita la persona trabajadora al Convenio colectivo de Tragsa resultando de aplicación las condiciones específicas del puesto.

Será decisión de la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora a dicho puesto, sin que quepa su incorporación nuevamente al colectivo BRIF, si recupera la aptitud.

Segundo reconocimiento médico.

La persona trabajadora 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 solicite por escrito su voluntad para someterse nuevamente al Reconocimiento Médico (RM) realizado por la Empresa, con el objeto de evaluar su aptitud, volverá a realizar el RM. Este RM se realizará antes de la campaña oficial de extinción de IIFF de verano:

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

Las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora continuará a situación de ETIS según determina el apartado quinto.

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

4. Mesa de Actividades de Apoyo Logístico (MSAAL).

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria denominada «Mesa de Actividades de Apoyo Logístico» MSAAL con cuatro miembros Representantes de las personas trabajadoras 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 MSAAL 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 MSAAL 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 MSAAL 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, y no haber sido limitado en el RM a no poder conducir, en este sentido, en el supuesto de que una persona trabajadora quiera pasar a desempeñar un puesto de AAL sin que disponga del citado permiso, la persona trabajadora 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 MSAAL, deberá proponer a la Dirección de la Empresa para su aprobación, acciones que faciliten a la persona trabajadora 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 MSAAL 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 MSAAL 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 MSAAL podrá negociar las propuestas que puedan ser objeto de análisis y valoración en esta materia.

Así mismo, dentro del marco de la MSAAL 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 una persona trabajadora que resulte no apta 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 Las personas trabajadoras que resulten no aptas 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 Las personas trabajadoras de los Niveles C y D del Grupo I de puestos operativos, que siendo no aptas para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico:

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

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

5.1)2.3) Siendo apta para un puesto de reubicación en el sistema de clasificación profesional del Convenio Tragsa rechace incorporarse al mismo, tendrá la opción de pasar a ETIS.

5.1)2.4) No pueda optar a reubicación en un puesto del sistema de clasificación profesional del Convenio Tragsa por resultar no apta para el mismo o por no haber puestos disponibles tendrá la opción de pasar a ETIS.

En los cuatro 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 La persona trabajadora de los Niveles A y B del Grupo I de puestos operativos que siendo no apta para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico:

5.1.)3.1) Siendo apta para un puesto de reubicación del Grupo I del sistema de clasificación profesional del Convenio Tragsa rechace incorporarse al mismo, pasará a ETIS.

5.1.)3.2) No pueda optar a reubicación en un puesto del Grupo I del sistema de clasificación profesional del Convenio Tragsa por resultar no apta para el mismo o por no haber puestos disponibles 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 la persona trabajadora no supera las pruebas médico-físicas. La persona trabajadora 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 a la persona trabajadora a la reserva del puesto operativo de trabajo del que es titular.

La persona trabajadora que se encuentre en ETIS será convocada 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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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:

– La persona trabajadora que siendo no apta para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico:

- Resulte a su vez no apta para cubrir un puesto AAL o apto con limitaciones invalidantes para cubrir el puesto de AAL (apartado 5.1.2).1)).
- No pueda incorporarse a un puesto de AAL por haber sido todos cubiertos (apartado 5.1.2).2)).

– La persona trabajadora de los Niveles A y B del Grupo I de puestos operativos que siendo no apta para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico no pueda incorporarse a un puesto del Grupo I del sistema de clasificación profesional del Convenio Tragsa (apartado 5.1.3).2)).

– La persona trabajadora de los Niveles C y D del Grupo I de puestos operativos que siendo no apta para su puesto operativo por no haber superado el reconocimiento médico no pueda incorporarse a un puesto del sistema de clasificación profesional del Convenio Tragsa (apartado 5.1)2.3) y 5.1)2.4).

6. Personas trabajadoras con edad igual o mayor a 50 años:

Las Actividades de Apoyo Logístico para las personas trabajadoras fijas o fijas discontinuas cuya edad sea igual o superior a 50 años que resulten no aptas para cubrir su puesto operativo se regirá por lo contenido en los apartados anteriores con las siguientes particularidades:

6.1) Accederán a un puesto de Actividades de Apoyo Logístico por no superar el reconocimiento médico.

6.2) Accederán a un puesto de Actividades de Apoyo Logístico 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 la persona trabajadora ha permanecido ese tiempo en situación de ETIS.

Aquellas personas trabajadoras con edad igual o mayor a 50 años, a las que, por el resultado de las pruebas médico físicas, les correspondiese acceder a un puesto de Actividades de Apoyo Logístico podrán solicitar, de manera excepcional, el paso a situación de ETIS, pudiendo permanecer en esta situación únicamente por un año.

6.3) La excedencia temporal por ineptitud sobrevenida da derecho a la persona trabajadora 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 Actividades de Apoyo Logístico, la relación laboral se extinguirá por ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora abonándole una indemnización de 25 días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, siempre que la persona trabajadora misma 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 la persona trabajadora 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.

De manera excepcional, la MSAAL podrá proponer a la Dirección de la Empresa el estudio y valoración situaciones extraordinarias de personas trabajadoras menores de 50 años, al efecto de poder acogerse a los puestos de Actividades de Apoyo Logístico recogidos en el presente acuerdo para las personas trabajadoras con edad igual o mayor a 50 años.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 19. *Formación.*

La Dirección de la Empresa siempre ha considerado de gran importancia la formación y capacitación técnica de las personas integrantes del Servicio adscritas 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 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.

Las personas trabajadoras vendrán obligadas 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 persona trabajadora depende tanto de los organismos competentes, como de la voluntad de la persona trabajadora.

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 ha desarrollado, impartido y registrado en los últimos 4 años un itinerario formativo estructurado cumpliendo con lo establecido en el presente artículo que se ajusta a la oferta formativa modular asociada a las Unidades de Competencia UC1965_2 «Ejecutar operaciones de extinción de incendios forestales» y la UC0272_2 «Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia».

En el marco del desarrollo de un Itinerario formativo que tiene como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, la Dirección de la empresa, con el compromiso de facilitar que los actuales Bomberos forestales puedan acceder al citado Certificado de Profesionalidad SEAD_0411 «Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural», propone que en el ámbito de la Comisión de Formación se estudie continuar con el desarrollo de la formación asociada a las Unidades de Competencia:

– UC1964_2 «Ejecutar labores de vigilancia y detección de incendios forestales, mantenimiento de infraestructuras de prevención y extinción e informar a la población».

- UC1966_2 «Realizar labores de apoyo en contingencias en el medio natural y rural».

En consecuencia, la empresa se compromete a reorientar los contenidos y la nomenclatura de la formación propia para dar la formación equivalente a:

- Módulo Formativo MF1964_2 «Labores de Vigilancia y detección de incendios forestales, mantenimiento de infraestructuras asociadas e información a la población» (110 h).

- Unidad Formativa 2360 «Topografía y Comunicaciones. Conocimientos básicos» (30 h).

- Unidad Formativa 2361 «Vigilancia y detección de IF. Revisión y mantenimiento de infraestructuras de prevención e instalaciones de extinción y divulgación a la población de medidas preventivas» (50 h).

- Unidad Formativa 2362 «Actuaciones para el control de conatos en ataque inicial» (30 h).

Esta última Unidad Formativa es de carácter transversal a otros Módulos Formativos y forma parte también del Módulo Formativo 1965_2 «Extinción de Incendios Forestales» (150 h) impartido ya en su totalidad.

- Módulo Formativo 1966_2 «Contingencias en el medio natural y rural» (100 h).

- Unidad Formativa UF2349 «Actuación en sucesos por fenómenos naturales: Vendavales, inundaciones y riadas, hundimientos por efecto de terremoto o corrimientos de terreno y otros» (50 h).

De manera análoga, respecto al puesto de Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIE, y los requisitos exigidos, la empresa ha desarrollado, impartido y registrado en los últimos 4 años un itinerario formativo estructurado cumpliendo con lo establecido en el presente artículo para 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». Dicho itinerario se ajusta a la oferta formativa modular asociada a las Unidades de Competencia UC1967_3 «Organizar los medios humanos y materiales de la unidad de intervención en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural» y UC0272_2 «Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia».

En el marco del desarrollo de un Itinerario formativo que tiene como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, la Dirección de la empresa, con el compromiso de facilitar que los actuales Capataces Bomberos forestales puedan acceder al citado Certificado de Profesionalidad SEAD_0511 «Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural» propone que en el ámbito de la Comisión de Formación se estudie continuar con el desarrollo de la formación asociada a las Unidades de Competencia:

- UC1968_3 «Planificar y coordinar las operaciones de vigilancia, detección, extinción y prevención de las unidades de intervención en incendios forestales».

- UC1969_3 «Coordinar las unidades de intervención en labores de apoyo a los grupos operativos de protección civil en contingencias en el medio natural y rural».

En consecuencia, la empresa se compromete a reorientar los contenidos y la nomenclatura de la formación propia para dar la formación equivalente a:

- Módulo Formativo MF1968_3 «Control de operaciones en la lucha contra incendios forestales» (220 h).

- Unidad Formativa 2360 «Topografía y comunicaciones. Conocimientos básicos» (30 h).

- Unidad Formativa 2370 «Prevención de incendios forestales. Mantenimiento de infraestructuras de prevención y extinción» (60 h).

- Módulo Formativo 1969_3 «Apoyo a los grupos operativos de protección civil en el medio natural y rural» (130 h).

- Unidad Formativa 2349 «Actuación en sucesos por fenómenos naturales: Vendavales, inundaciones y riadas, hundimientos por efecto de terremoto o corrimientos de terreno y otros» (50 h).

La planificación para el desarrollo de la citada formación para ambas categorías profesionales será de un periodo de 4 años.

Respecto al resto de formación asociada a las Unidades de Competencia que forman el Certificado Profesional, 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.

Por último, en relación con la obtención de Certificados de Profesionalidad por parte de las personas trabajadoras 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 persona trabajadora. 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 persona trabajadora ha dedicado a la extinción directa de incendios forestales y quemas controladas.

CAPÍTULO IV

Sistema de Clasificación profesional

Artículo 20. *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, estando obligados a realizar tareas de prevención de incendios forestales durante los meses no incluidos en las campañas oficiales de extinción.

Se acuerda la inclusión en el sistema de clasificación profesional, la denominación de Bombero Forestal, a los efectos de lo recogido en la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, Básica de Bomberos Forestales que supone el reconocimiento de una labor específica y diferente a la de las personas trabajadoras forestales, al menos, a efectos estadísticos y administrativos. Se mantiene 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 mantienen los puestos, quedando definidos como a continuación se detalla según los puestos reúnan la cualidad de puesto operativo o puesto no operativo:

Puestos Operativos:

- «Jefe/a Coordinador/a Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF».
- «Técnico/a Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF».
- «Capataz/a Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF» y/o correturnos.
- «Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF» y/o correturnos.

Puestos no Operativos:

- Técnico/a en Preparación Física.
- Emisorista Administrativo/a.
- Auxiliar de Apoyo Logístico.

Grupo I: Puestos operativos

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

Grupo II: Puestos no operativos

Nivel	Puesto de trabajo
A	Técnico/a Preparación Física.
B	Emisorista Administrativo/a.
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 21. *Definición, Requisitos y Funciones de los puestos.*

Puesto de Jefe/a Coordinador/a Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF y Técnico/a Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.

Definición: Personal 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 Máster 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/a Coordinador/a Bombero/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales:

Este puesto será cubierto por la empresa de acuerdo con la normativa laboral vigente, debiendo la persona trabajadora que lo ocupe permanecer en la Base para la que está asignada 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 la persona 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 la persona 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 la persona 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/a Bombero/a 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 la persona responsable de la organización y gestión administrativa de la unidad, la ejercerá única y exclusivamente en ausencia de aquél.

Técnico/a de Preparación Física:

Definición: Personal 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.

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 la persona 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/a Bombero/a forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales:

Definición: Personal 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 la persona 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 las personas trabajadoras 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 conocedora de las técnicas de extinción y manejo de unidades en el combate de incendios forestales.

- Supervisará la maniobra de colocar y desplegar el helibalde en el helicóptero.

– Impartir formación en aquellas materias para las que esté cualificado, participar y recibir formación sobre defensa contra incendios forestales y respecto de cualquier otra materia incluida en el ámbito de su competencia.

– Participará en la ejecución de las quemas controladas, bajo la dirección del Jefe Coordinador Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF o Técnico Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF.

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

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

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

– Será la persona 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/la Capataz Bombero Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales BRIF corresponsables 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/a Forestal de Prevención y Extinción de Incendios Forestales:

Definición: Persona trabajadora 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.
- 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.
- Será la persona 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/a BRIF:

Definición:

Persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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:

Persona trabajadora 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 aquellas personas trabajadoras que por motivos de salud o limitaciones de carácter físico no resulten aptas 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 las personas trabajadoras 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 la persona 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 todas las personas trabajadoras que resulta de aplicación el presente anexo, las sanciones por infracciones de tráfico que se impongan a las personas trabajadoras que conduzcan vehículos al servicio de la empresa, serán abonadas por TRAGSA, cuando sea ésta la responsable de la infracción, y por la persona conductora, cuando la infracción se deba a causas a él imputables. En los casos en que la persona trabajadora 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 22. *Sistema retributivo.*

A. Definición del sistema retributivo.

Este nuevo Sistema Retributivo queda sujeto a los límites y condicionantes establecidos por Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en situación de prórroga presupuestaria, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras al nuevo sistema de organización del trabajo creado con el fin de dotar al colectivo BRIF de una 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.
 - a.bis) Complemento de operatividad revalorizado (singularidad).
 - b) Complemento Turno con Especial Disponibilidad (TED).
 - c) Complemento de Activación.
 - d) Complemento de Puesto:
 - d.1) Complemento Puesto Técnico de Preparación Física.
 - d.2) Complemento Puesto Emisorista-Administrativo.
 - d.3) Complemento Puesto Técnico EPRIF.
 - e) Complemento de Técnico.
 - f) Otros complementos:
 - f.1) Plus de Pernocta Fuera de Base.
 - f.2) Plus de Utilización de Maquinaria.
 - f.3) Plus de Conducción.
 - f.4) Plus Consolidación AAL.

El Salario Base, constituye la retribución de la persona trabajadora 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 sistema de disponibilidad en BLP 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 II.FF (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 las personas trabajadoras, 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 II.FF. 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 las personas trabajadoras 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 II.FF.

Durante los periodos fuera de campaña oficial de extinción de incendios forestales, las personas trabajadoras operativas no afectadas 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.

a.bis) Complemento de Operatividad revalorizado (singularidad):

Definición: La revalorización retribuye como singularidades propias de este colectivo el esfuerzo físico, la morbilidad y el riesgo psicofísico por las situaciones de estrés a las que pueden verse involucrados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.1 de la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales.

Devengo: el devengo de este complemento se producirá durante la totalidad del período de actividad de las personas trabajadoras, en los importes que se reflejan en la tabla adjunta en atención a las particularidades, funciones y responsabilidades a desarrollar dentro o fuera de la campaña oficial de extinción de II.FF.

La revalorización de este complemento, conforme a lo indicado en las tablas salariales del anexo I, incluye la singularidad de las tareas del colectivo. Esta

revalorización entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 2025, una vez obtenidas las correspondientes autorizaciones.

b) Complemento Turno con Especial Disponibilidad (TED):

Definición: este plus retribuye, en todos los aspectos y condiciones, las singulares características y requerimientos del personal operativo y personal Auxiliar de Apoyo Logístico (AAL) de incendios forestales por la nueva disponibilidad especial en campaña de extinción de incendios forestales de verano.

Devengo: todo el personal operativo y personal AAL, afectado por el sistema de especial disponibilidad durante la campaña de extinción en verano, tendrá derecho a un complemento mensual denominado «Complemento de Especial disponibilidad para la movilización en campaña de extinción de IIFF.», conforme se establece en el apartado retributivo.

c) Complemento de Activación:

Definición: este complemento retribuye la situación de las personas trabajadoras que ocupen puestos operativos, fuera de la campaña oficial de II.FF. y durante aquellas semanas de disponibilidad prefijadas en calendario siempre que la persona trabajadora se encuentre activada 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 la persona trabajadora se encuentre efectivamente prestando servicios.

d) 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:

d.1) Complemento Puesto Técnico/a Preparación Física: sin perjuicio de todo lo anterior, este complemento viene a retribuir la singularidad del horario a la que están sometidos estas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras operativos.

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

d.2) Complemento Puesto Emisorista Administrativo/a: 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.

d.3) Complemento Puesto Técnico/a EPRIF:

Definición: este complemento lo percibirán las personas trabajadoras 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.

e) Complemento de Técnico/a:

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 personal 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.

f) Otros complementos:

f.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 la persona trabajadora deba permanecer sin regresar a su Base de origen, se devengará la cantidad de 15 euros brutos.

f.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.

f.3) Plus de Conducción:

Definición: Las personas trabajadoras 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, o.
- para realizar las tareas asignadas debiendo conducir fuera de la jornada laboral.

Igualmente, las personas trabajadoras 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.

f.4) Plus Consolidación AAL:

Definición: Atendiendo a la carrera profesional desarrollada en el Servicio y en reconocimiento a la misma, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora pasa a desempeñar el puesto AAL. La persona trabajadora percibirá el mismo importe durante todo el tiempo que permanezca en el puesto AAL (salvo las actualizaciones salariales anuales):

Campañas completas de extinción ⁽¹⁾	Plus Consolidación ⁽²⁾ – Porcentaje
15	25
16	27
17	29
18	31
19	33
20	35
21	40
22	45
23	50
24	55
25	60

Campañas completas de extinción ⁽¹⁾	Plus Consolidación ⁽²⁾ - Porcentaje
26	66
27	72
28	78
29	84
30 o más	90

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

(2) % 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 las personas trabajadoras 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. Competencia del Ministerio de Hacienda y Función Pública en materia de costes y condiciones de trabajo del personal al servicio del sector público estatal en el ámbito de la negociación colectiva.

Dos. Una vez autorizadas las Pautas para la negociación colectiva en el sector público estatal para el ejercicio 2023, con carácter previo al inicio de las negociaciones, las entidades públicas empresariales y demás entes públicos del sector público estatal, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal, consorcios participados mayoritariamente por el sector público estatal y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados deberán recabar informe de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las líneas de negociación y las principales medidas que se

pretenden plantear en la negociación colectiva, previo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre impacto presupuestario.

Una vez emitido dicho informe, se podrá iniciar la negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores. La negociación colectiva deberá ajustarse a la propuesta informada.

Tres. 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 las entidades públicas empresariales, y demás entes públicos del sector público estatal, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal, consorcios participados mayoritariamente por el sector público estatal y mutuas colaboradoras con la Seguridad social y sus centros mancomunados así como a demás condiciones de trabajo, requerirán, para su plena efectividad, de la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre impacto presupuestario, siendo nulos de pleno derecho los que se alcancen sin dicha autorización, 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 19 de esta ley.

En estos supuestos, la Secretaría de Estado de Función Pública informará de las actuaciones realizadas a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

2.2 Tragsa, en su condición de sociedad mercantil estatal, está sometida, además, a las previsiones contenidas en los artículos 19 y 24 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en situación de prórroga presupuestaria, respecto a la cuantía de los incrementos retributivos y de la masa salarial en este ejercicio.

«Artículo 24 de la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para 2023.
Personal laboral del sector público estatal.

La masa salarial del personal laboral del sector público estatal no podrá experimentar un crecimiento superior al establecido en el artículo 19.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 19.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».

Asimismo, el artículo 19 apartado siete establece para el incremento de las retribuciones la siguiente excepción:

«Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo».

Los importes incorporados en la Tabla Salarial recogida en el anexo I se adecuan a las retribuciones a percibir por las personas trabajadoras del colectivo, conforme al

nuevo sistema de organización y clasificación del trabajo creado y las singularidades de la actividad, considerándose acorde con la excepción establecida en el apartado dos del artículo 24 de Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para 2023, en situación de prórroga presupuestaria. 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.

Finalmente destacar la necesidad de la obtención de las autorizaciones y ello en virtud del apartado ocho de ese mismo artículo 19:

Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.

2.3 Las negociaciones están sometidas a los procedimientos y trámites de supervisión y autorización de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos conforme a lo dispuesto en el artículo 34 de la ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y la disposición transitoria primera del Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda, teniendo en cuenta las últimas Pautas para la Negociación Colectiva de las Entidades del Sector Público Estatal.

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 23. *Prevención, seguridad y salud.*

La Prevención de Riesgos Laborales persigue promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la implantación de medidas, normas e instrucciones 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 eviten o disminuyan 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 todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, están obligados a cumplir las normas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales, es la empresa la que suministrará a las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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. Es una obligación de las personas trabajadoras cuidar y mantener los equipos de protección, así como hacer un uso correcto de los mismos.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL¹, ROPA DE TRABAJO/UNIFORMIDAD²
Y COMPLEMENTOS/ACCESORIOS³

GENERALES.	Camiseta de algodón ²
	Parka ²
	Chaqueta softsell ²
	Gafas de protección universal ¹
	Mochila ³
TRABAJO EXTINCIÓN.	Buzo ignífugo ^{1,2}
	Bota de extinción con plantilla anticalórica ^{1,2}
	Guantes de extinción ¹
	Casco de protección ¹
	Gafas estancas de extinción ¹
	Protección respiratoria ¹
	Protectores auditivos ¹
	Chaleco Ignífugo Alta Visibilidad ¹
	Camiseta ignífuga térmica ¹
	Cubrenucas ³
	Braga cubrecuellos ³
	Linterna frontal o lateral ³
	Botiquín de primeros auxilios ³
	Trinchas ³
	Cantimplora con funda o mochila de hidratación ³
PREPARACIÓN FÍSICA.	Parka Ignífuga
	Cinturón ²
	Chándal ²
	Pantalón corto de deporte ²
	Calzado deportivo ²
	Camiseta técnica deportiva ²
	Gorra ²

TRABAJO CON MAQUINARIA AUXILIAR FORESTAL.	Bota seguridad de monte ¹
	Guantes de protección ¹
	Pantalón motoserrista/zahón de seguridad ¹
	Peto desbrozadora ¹ .
	Casco de protección y accesorios ¹
	Mono de trabajo ²
	Traje impermeable ^{1,2}
	Guantes protección ¹
	Chaleco de alta visibilidad ¹
	Bota de seguridad sierra de cadena ¹

* Para los trabajos de extinción en campaña de invierno se entregará Bota de extinción con membrana.

** Cualquier cambio en la Normativa o mejoras que puedan incorporarse al mercado podrá afectar este listado de equipos de protección y ropa de trabajo/uniformidad no exhaustivos.

Artículo 24. *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 las personas trabajadoras, 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, las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras.

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 a la persona responsable, sobre la pérdida, sustracción o deterioro de los EPIS, herramientas, dispositivos electrónicos, o cualquier otro tipo de instrumento o material entregados a la persona trabajadora con motivo de su actividad laboral para garantizar la seguridad de la misma.

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

Artículo 12. Clasificación profesional.	Queda sustituido por lo establecido de manera específica en el capítulo IV del presente anexo VII de Sistema de Clasificación Profesional.
Artículo 13. Estabilidad en el empleo.	Excluido.
Artículo 15. Contrato fijo de obra.	Excluido.
Artículo 19. Jornada de trabajo.	Quedan sustituidos por lo establecido de manera específica en capítulo I del presente anexo VII de regulación de Cuestiones Generales, de Gestión y de Organización.
Artículo 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. 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.	Aplicable únicamente según consta el artículo 6 apartado C del presente anexo VII.
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 19 de julio de 2019), 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.