



# Convenio Colectivo Servicios Contra Incendios Forestales de Castilla-La Mancha

ÁREA	Castilla-La Mancha	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	77000135012006	ACTUALIZACIÓN	2010/09/24
VIGENCIA	2009/01/01 — 2012/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	DOCM 186		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-servicios-contra-incendios-forestales-de-c-autonoma-de-castilla-la-mancha/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-servicios-contra-incendios-forestales-de-c-autonoma-de-castilla-la-mancha/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Servicios Contra Incendios Forestales. Última actualización a: 24-09-2010 Vigencia de: 01-01-2009 a 31-12-2012. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOCM 186.

## Convenio

### Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOCM Núm. 186, 24 de septiembre de 2010)

**Resolución de 10/09/2010, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del III Convenio Colectivo para el personal de las empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.**

Visto el texto del III Convenio Colectivo para el personal de las Empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, número de Código de Convenio 770013/5 suscrito, de una parte por la representación empresarial por D. Manuel Guirao y D. David J Díaz Breijo (Geacam) y, de otra parte, por la representación sindical por D. José Sánchez de los Silos (CC.OO), D. Manuel Amores González (CC.OO), D. Jesús García Zamora (UGT), D. Jesús Rodríguez Hervás (UGT) D. Isaac Viñas Ruiz (CGT) y Dña. Elisa I, Sánchez Mayor (CGT), firmado el día 25 de agosto de 2010 y presentado en esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 2 de septiembre de 2010, de conformidad con lo establecido en el



artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración,

Resuelve,

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 10 de septiembre de 2010

El Director General de Trabajo e Inmigración

REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

III CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LAS EMPRESAS ADJUDICATARIAS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA

## **CAPÍTULO I.- Disposiciones Generales**

---

### **Artículo 1. - Objeto**

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo del personal de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

### **Artículo 2. - Normas Supletorias**

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las leyes y reglamentos laborales que, en cada momento, resulten aplicables, los cuales tendrán la consideración de normas supletorias.

### **Artículo 3. Ámbitos territorial y personal**

1. El presente Convenio colectivo será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
2. El presente Convenio colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en prevención y extinción de incendios de la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha, dedicados a las labores definidas en el artículo siguiente y con las excepciones siguientes:



- a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2º.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los consejeros mencionados en el artículo 1º.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que los mismos se encuentren vinculados a la empresa mediante una relación laboral.

#### **Artículo 4. - Ámbito funcional**

1. El presente Convenio colectivo será de obligado cumplimiento en las actividades de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, desarrolladas en la Comunidad autónoma de Castilla-La Mancha, incluidas, en los términos previstos en la Disposición Transitoria Primera de este convenio, las que no tengan su propio convenio colectivo específico de sector o de empresa que regule las actividades contempladas en el mismo y las actuaciones que, con motivo de catástrofes o emergencias declaradas diferentes de la extinción de incendios forestales, deban realizarse en la mencionada Comunidad Autónoma, especialmente en su medio rural. Dichas actuaciones incluyen a los trabajadores que prestan su servicio todo el año en la guardia permanente de extinción de incendios (antes llamado 112).

2. En razón de lo prevenido en el número anterior de este artículo, el presente Convenio colectivo resultará de aplicación en los casos de actuaciones en emergencias referidas, y declaradas distintas de la de extinción de incendios forestales, especificadas en el Plan Territorial de Emergencias de Castilla-La Mancha así como en los tipos de emergencias en las que pueda ser activado el operativo de “incendios”, clasificándose el dispositivo como “de emergencias”. En todo caso, dichas actuaciones se realizarán conforme a un plan establecido por la Administración competente en el que se concreten y definan las mismas, se realicen las evaluaciones de los riesgos que comporten cada una de ellas, se imparta la formación precisa y se dote a los trabajadores de los equipamientos adecuados.

#### **Artículo 5. - Organización del dispositivo**

1. La composición u organización del dispositivo será fijada por la Consejería competente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, debiendo las empresas adjudicatarias garantizar el empleo de los trabajadores fijos asignados a la atención del dispositivo e informar o consultar a los representantes de los trabajadores sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores.

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

2. En el caso de la eliminación o reordenación de las torretas de vigilancia, a las personas afectadas se les reubicará en las nuevas plazas de extinción si reúnen las condiciones necesarias, o en otras torretas. Si no reúnen dichas condiciones, pasarán a la segunda actividad, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 del presente Convenio colectivo.

Si como consecuencia de estas reubicaciones y adaptaciones a las nuevas necesidades técnicas se producen desplazamientos superiores a los 15 kilómetros entre el anterior y el nuevo punto de encuentro, los



trabajadores afectados tendrán derecho a la oportuna compensación del mayor tiempo invertido, que consistirá en la retribución de todo el kilometraje recorrido.

3. A los trabajadores que, excepcionalmente, sean reubicados en puestos de trabajo de categoría inferior durante el periodo de extinción, se les respetará su categoría profesional y condiciones salariales, sin perjuicio de las funciones que realicen durante ese tiempo, volviendo a la situación de origen en el periodo de prevención.

## **Artículo 6.- Vigencia y duración**

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012, salvo en las materias en las que se disponga otra diferente.

2. No obstante lo prevenido en el número anterior de este artículo, los incrementos económicos sobre el salario base y la totalidad de los complementos salariales y extrasalariales se aplicarán, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2009, salvo cláusula en contrario enunciada en el presente convenio. Las diferencias y atrasos serán abonados por las empresas, a más tardar, en la segunda nómina a partir de la entrada en vigor de este convenio.

## **Artículo 7.- Denuncia y negociación**

1. El presente Convenio colectivo se entenderá denunciado automáticamente por ambas partes a partir del 30 de septiembre de 2012, debiendo constituirse la comisión negociadora del nuevo convenio dentro del mes siguiente al de la finalización de su vigencia.

2. Hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que lo sustituya, el presente Convenio colectivo continuará aplicándose en todos sus contenidos. Con carácter provisional y hasta la firma de dicho nuevo convenio, los conceptos retributivos se incrementarán en el porcentaje de inflación (IPC) previsto por el Gobierno de la Nación o por la Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el personal del sector público (por todos los conceptos) para el respectivo ejercicio, si fuera superior al IPC previsto.

## **Artículo 8.- Comisión Negociadora**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se reconocen mutuamente la legitimación suficiente para su negociación así como para su firma, produciendo los efectos legalmente previstos.

## **Artículo 9.- Comisión de interpretación y vigilancia.**

1. En el plazo máximo de un mes a partir de su firma, se constituirá una Comisión de interpretación y vigilancia



(CIV) del presente Convenio colectivo, que quedará constituida por un máximo de nueve representantes elegidos, de manera igualitaria, por cada una de las representaciones sindicales y empresariales firmantes. Cada organización firmante podrá designar dos asesores, que participarán en las sesiones de la CIV con voz pero sin voto.

2. La Comisión mencionada en el apartado anterior ejercerá las siguientes funciones:

- a) La interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) El estudio de todas las peticiones o reclamaciones de los trabajadores en las que soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio colectivo y, especialmente, las referentes a clasificación profesional, siempre que no hubiesen sido resueltas favorablemente.
- d) La participación en la elaboración y seguimiento de los planes de formación.
- e) La participación en la elaboración y seguimiento de las actividades tendentes a la prevención de riesgos laborales.
- f) La aplicación efectiva de la estabilidad en el empleo.
- g) El conocimiento y la participación en la creación de los baremos de méritos para la cobertura de las posibles vacantes en la fase de promoción interna.
- h) El conocimiento del estado de todas las instalaciones así como la proposición de su mejora y adecuación con arreglo a la normativa vigente.
- i) El arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo en los supuestos previstos concretamente en su texto.
- j) Cualquiera otra función que le venga atribuida por el presente Convenio colectivo.

3. Las reuniones de la CIV podrán ser ordinarias y extraordinarias. Se celebrarán tres reuniones ordinarias al año.

Las de carácter extraordinario tendrán lugar a petición de cualquiera de las dos partes, dentro de los diez días siguientes, debiendo el Secretario de la misma proceder a la comunicación expresa del orden del día con la suficiente antelación.

4. Los acuerdos de la CIV se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones. Las decisiones que impliquen interpretación o aplicación del contenido del presente Convenio colectivo tendrán el mismo rango y eficacia que el propio convenio, por lo que serán remitidas a la autoridad competente para su depósito, registro y publicación.

Dentro del primer mes a partir de su constitución, la CIV aprobará su reglamento de funcionamiento, que podrá ser reformado en cualquier momento por acuerdo mayoritario de los miembros de cada una de las representaciones.

5. La CIV ejercerá sus funciones dentro del respeto a las competencias de los órganos de representación unitaria, delegados de personal y comités de empresa, a los que no puede sustituir o suplantar.



## **Artículo 10.- Absorción y compensación**

1. Las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

2. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

## **Artículo 11.- Sustitución de condiciones e irrenunciabilidad de derechos**

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

Quedan a salvo las garantías personales establecidas en su artículo 12.

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

## **Artículo 12.- Condiciones más beneficiosas**

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio colectivo, las cuales se mantendrán estrictamente ad personam.

## **Artículo 13.- Vinculación a la totalidad**

1. Ambas partes conviene en que todas y cada una de las condiciones fijadas en este Convenio colectivo serán aplicables en tanto mantengan su vigencia, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a la revisión de las condiciones económicas.

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

En estos supuestos, las partes legitimadas para la negociación se comprometen a reunirse, dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución judicial correspondiente, con el objeto de analizar el problema planteado.



Si no se llegase a un acuerdo en el plazo de treinta días desde la primera reunión, ambas partes se comprometen a fijar un calendario para proceder a la renegociación del convenio colectivo en su totalidad.

## **Artículo 14.- Garantía del puesto de trabajo**

A los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, que formen parte de las actuales plantillas de las empresas, no podrá exigírseles título académico alguno para el desempeño de sus funciones habituales.

## **CAPÍTULO II Clasificación Profesional**

---

### **Artículo 15. - Grupos Profesionales y categorías laborales**

1. Los grupos profesionales así como las categorías laborales existentes en los servicios durante el período de extinción se clasifican del modo siguiente:

- A) Grupo profesional de técnicos
  - a) Titulados
  - b) No Titulados
    - a´) Coordinador de prevención y extinción de Incendios
    - b´) Responsable de retén
    - c´) Responsable de retén helitransportado
- B) Grupo profesional de administración: auxiliar Administrativo
- C) Grupo profesional de operarios
  - a) Vigilante forestal
  - b) Vigilante forestal permanente
  - c) Vigilante forestal móvil
  - d) Ayudante de vigilante forestal móvil
  - e) Especialista forestal
  - f) Especialista forestal helitransportado
  - g) Emisorista central incendios
  - h) Emisorista aeródromo
  - i) Especialista mantenimiento aeródromo
  - j) Conductor vehículo VTT
  - k) Conductor camión autobomba



l) Ayudante camión autobomba

m) Limpiador/a

2. Durante el período de prevención, los trabajadores del grupo profesional de operarios realizarán las funciones de especialista forestal o de conductores de vehículos VTT, según los casos, en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo. Los responsables de retén y de retén helitransportado, pertenecientes al grupo profesional de técnicos no titulados, realizarán las funciones de capataz, en los términos igualmente previstos en este Convenio colectivo.

3. Las anteriores clasificaciones son meramente enunciativas y en modo alguno presuponen la obligación de tener provista la totalidad de las categorías enunciadas, en tanto que la organización del servicio no lo requiera. La definición de las funciones de cada una de ellas se recoge en el Anexo número 1 del presente Convenio colectivo.

4. De precisarse definir una nueva categoría profesional durante la vigencia del presente Convenio colectivo, la CIV del mismo queda facultada para acordar sus funciones y su nivel retributivo.

## **CAPÍTULO III.- Subrogación de empresas**

---

### **Artículo 16.- Subrogación de empresas**

1. Las empresas adjudicatarias de los servicios quedarán obligadas a subrogarse en la contratación de la totalidad de los trabajadores que venían prestándolos hasta el presente y en idénticas condiciones socio-laborales.

2. En estos supuestos, la empresa saliente pondrá a disposición de la nueva adjudicataria y de la representación legal de los trabajadores la siguiente documentación

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en las cuotas de la seguridad social y fotocopia de las nóminas de la última campaña.

b) Fotocopia de los TC/1 y TC/2 de cotización a la seguridad social correspondientes a la última campaña.

c) Relación de trabajadores, sea cual fuere la naturaleza de su contrato, incluidos los que se encuentren con el contrato de trabajo suspendido, en la que habrá de especificarse el domicilio, el número de afiliación a la seguridad social, la categoría profesional, el tipo de contrato (de duración indefinida o de duración determinada) concertado y, tratándose de personal interino, la naturaleza de la interinidad (por sustitución o por vacante) y, en su caso, la identificación de la persona sustituida.

3. Igualmente y de haberse realizado elecciones sindicales en la anterior empresa, aquella que se subroge mantendrá el resultado obtenido y, por tanto, los representantes de los trabajadores que hubiesen sido elegidos seguirán ejerciendo las funciones y disfrutando de los derechos anteriores.

## **CAPÍTULO IV.- Ingreso, provisión de vacantes y promoción interna**

---

### **Artículo 17.- Principios Generales.**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo manifiestan:

- a) su clara y decidida voluntad por la estabilidad y la calidad del trabajo en el sector de aplicación. Ambas partes son conscientes de la importancia del sector como demandante de empleo, fundamentalmente, en las áreas rurales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, y de la utilidad pública e incuestionable del sector al ser fundamental para la supervivencia del medio natural del territorio frente, entre otros, al riesgo de incendios forestales y a la necesidad de conservación del medio natural.
- b) la necesidad de que la contratación de los trabajadores por parte de las empresas se realice de forma ágil y teniendo en cuenta criterios tales como la formación de los trabajadores, sus méritos y la experiencia profesional habida en el ejercicio de las funciones definidoras del sector.

### **Artículo 18. Provisión de vacantes: marco general de regulación**

1. El sistema de provisión de cada puesto de trabajo será, para cada categoría profesional, el determinado en el presente Convenio colectivo.
2. Los puestos de trabajo vacantes cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos elaborada por las empresas, se proveerán preferentemente con arreglo a los siguientes procedimientos:
  - a) Concurso
  - b) Promoción profesional.
  - c) Convocatoria libre.

Los puestos de trabajo vacantes también podrán cubrirse mediante redistribución o por reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de empleo, que se someterá a negociación entre la representación de los trabajadores y la empresa.

3. Sea cual fuere su procedimiento, las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo se regirán por las bases generales que hubieren sido objeto de negociación por las empresas con la representación de los trabajadores.

Dichas bases fijarán anualmente, en todo caso, los requisitos exigidos, especificando las pruebas a realizar que, en el caso de los concursos, tendrán carácter excepcional.

Las convocatorias se publicarán en la página web de las empresas, en las delegaciones provinciales de las mismas y en todos los centros de trabajo, indicándose el centro u oficina pública donde se expondrán las sucesivas comunicaciones.



4. Los puestos de trabajo de igual o inferior categoría y especialidad o de categoría profesional equivalente se proveerán con carácter general mediante el procedimiento de concurso, que será el sistema normal de provisión. El procedimiento de concurso será el aplicable para el reingreso de los trabajadores en situación de excedencia.

Dado el carácter voluntario del traslado, el trabajador percibirá en su nuevo destino las retribuciones asignadas al nuevo puesto de trabajo, incluso en el supuesto de que tuviera consolidado superior salario a título individual. Serán también las demás condiciones del nuevo puesto (jornada, horario, etcétera) las que regirán una vez producido el traslado.

5. Con la finalidad de incrementar la capacidad de trabajo y los niveles de motivación e integración de los trabajadores, las empresas fomentarán la promoción interna del personal de plantilla a su servicio para el acceso a categorías profesionales superiores.

Podrán tomar parte en estos procesos de promoción interna todos los trabajadores fijos de categoría o grupo profesional inferior, que cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, los cuales podrán ser sustituidos por un tiempo de experiencia en la categoría inmediatamente inferior que, en ningún caso, podrá ser menor a cinco años.

6. Una vez concluida la provisión de los puestos de trabajo mediante los procedimientos de concurso y, en su caso, de promoción interna, las vacantes que permanecieran serán cubiertas, de manera sucesiva, por los siguientes procedimientos:

a) Por llamamiento entre los trabajadores que integran las dos bolsas de aspirantes, la principal y la subsidiaria, formada por quienes hubieren superado, en convocatorias anteriores, las pruebas de selección.

b) Por convocatoria en turno libre

7. Temporalmente, los puestos de trabajo vacantes podrán ser cubiertos, en los términos previstos en el artículo 33 del presente Convenio colectivo, mediante comisión de servicios.

## **Artículo 19.- Pruebas de selección: comisiones y criterios de valoración**

1. Las pruebas que deban realizarse para la provisión de los correspondientes puestos de trabajo serán enjuiciadas y resueltas por tribunales de selección, en los que participarán representantes de los trabajadores.

2. En los sistemas de provisión de puestos de trabajo mediante promoción interna y convocatoria libre se celebrarán pruebas teórico-prácticas de conocimientos y valoración de méritos.

Los méritos estarán orientados a evaluar la carrera profesional del candidato y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias del puesto de trabajo, valorándose la experiencia y antigüedad en el dispositivo, así como la formación específica recibida.

3. A la hora de la adjudicación de plazas, las comisiones de valoración habrán de tener en cuenta los criterios siguientes:

a) En los procedimientos de concurso, tendrán una preferencia absoluta, sobre los demás candidatos, los



reubicados.

A igualdad de méritos, tendrán preferencia, por el orden aquí señalado, los concursantes que:

1º) ostenten la misma o superior categoría profesional o una categoría profesional equivalente a la de las funciones requeridas para desempeñar el puesto. A estos efectos, se considerarán categorías profesionales equivalentes las enunciadas en el Anexo núm. 2

2º) cuenten con la mayor antigüedad en el dispositivo. En caso de tener la misma antigüedad, las preferencias aplicables se basarán, sucesivamente, en el género y en la mayor edad.

b) En los procedimientos de promoción interna y, una vez que los trabajadores hayan sido declarados aptos de conformidad con los criterios establecidos en el Anexo 3, tendrán preferencia, a igualdad de méritos, los trabajadores que acrediten una mayor antigüedad en el dispositivo.

Para los trabajadores integrantes de la Bolsa de aspirantes a la que se refiere el artículo 18.6.a) del presente Convenio colectivo, la antigüedad se computará desde la fecha de celebración del primer contrato como interino en el dispositivo. Si en el período de contratación se hubiere producido, de manera voluntaria, una renuncia a un llamamiento, la fecha de antigüedad computable quedará automáticamente interrumpida, lo que acontecerá igualmente en caso de que el interino no hubiere trabajado un solo día a lo largo de una campaña determinada.

A idéntica antigüedad, se aplicarán de manera sucesiva, tanto para los trabajadores fijos como para los interinos, los criterios de género y de la mayor edad.

c) En los procedimientos de convocatoria libre y, una vez que los trabajadores hayan sido declarados aptos tras la celebración de las pruebas correspondientes y, en su caso, del oportuno test psicotécnico, se aplicará la puntuación siguiente:

- Prueba teórica, un máximo de 2,5 puntos,
- Prueba práctica, un máximo de 2,5 puntos,
- Titulación forestal, un máximo de 1,5 puntos,
- Experiencia en los períodos de incendios, 0,75 puntos por período hasta un máximo de 3 puntos, y
- Cursos de formación en el sector forestal, 0,10 por cada 30 horas de formación hasta un máximo de 0,5 puntos

## **CAPÍTULO V.- Derechos y deberes de los trabajadores**

---

### **Artículo 20.- Vigilancia de la salud**

1. Todos los trabajadores adscritos al Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha deberán realizar, obligatoriamente y con periodicidad anual, los correspondientes reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física que determinen su idoneidad para el



desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

El trabajador debe someterse igualmente a los controles y reconocimientos médicos que, por razones de prevención de riesgos y seguridad laboral, y previa comunicación al Comité de seguridad y salud, determine la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Los trabajadores efectuarán dichos reconocimientos y pruebas de aptitud física dentro del período de trabajos preventivos.

En el supuesto de que de las mismas se desprendiese la falta de aptitud de estos trabajadores para realizar las funciones propias de su categoría profesional, en primera línea de extinción con garantías de seguridad, se procederá a realizarles un reconocimiento específico en un período de quince días naturales desde la fecha en que se hubiesen realizado los primeros.

Los servicios de prevención de las empresas contrastarán los informes médicos que al efecto emitan los facultativos especialistas de la Seguridad social.

De continuarse detectando la falta de aptitud en esta segunda ocasión, el trabajador no podrá incorporarse a su puesto de trabajo durante el período de extinción de ese año, debiendo las empresas adjudicatarias ofertarle aquellos otros puestos vacantes, si los hubiese, para los que no se requiera la mencionada aptitud, todo ello siempre que el trabajador tuviese la correspondiente cualificación profesional para desempeñarlo.

3. En el supuesto de que no existiesen vacantes o que el trabajador careciese de la cualificación profesional suficiente para ocuparlas, se pasará al trabajador a segunda actividad, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 del presente Convenio colectivo. En tanto no entre en vigor, en fecha 1 de enero de 2011, dicho artículo, se seguirá aplicando lo dispuesto en el convenio colectivo anterior, teniendo no obstante las empresas la obligación de reubicar al trabajador afectado en otro puesto (del dispositivo de incendios o no), si lo hubiese.

4. Los trabajadores de nuevo ingreso deberán realizar los reconocimientos y pruebas de aptitud física con anterioridad a su incorporación al servicio, siendo necesaria la superación de los mismos para formalizar el contrato de trabajo.

Con el fin de mejorar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se sustituirán las pruebas físicas que se vienen celebrando para el personal de nuevo ingreso por el Pack Test, las pruebas del Plan INFOCA o cualquier otra que determine el cumplimiento efectivo de las condiciones físicas o psíquicas mínimas que marque la empresa para el trabajo en primera línea de extinción.

A principios de año y, en todo caso, con una antelación mínima de tres meses al inicio del período de extinción, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores el tipo de prueba que va a requerir, que habrá de ser el mismo para todas las convocatorias de ese año 5. Los reconocimientos médicos y pruebas de aptitud deberán realizarse por entidades debidamente acreditadas en la materia y el coste de los mismos será a cargo de las empresas adjudicatarias, incluyendo los gastos de desplazamiento de los trabajadores fijos, y temporales del año anterior, que hubieren debido utilizar vehículo propio para realizar dichas pruebas. En el caso de estos trabajadores, los reconocimientos se realizarán en horario laboral.



## **Artículo 21.- Período de prueba**

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

- Personal operario y similar: quince días laborables.
- Personal administrativo e informático, no técnico: cuarenta y cinco naturales.
- Personal técnico titulado o asimilado: tres meses.

## **Artículo 22.- Cómputo de antigüedad**

1. Con carácter permanente, adquirirán la condición de fijos los trabajadores que acrediten tener una plaza en propiedad.

En ningún caso será de aplicación el anterior criterio al personal que preste sus servicios mediante contrato de interinidad.

2. A los trabajadores interinos que alcancen la condición de fijos se les computarán, en el momento de tener una plaza en propiedad, los años que hubieren trabajado mediante contrato de interinidad. Esta antigüedad les será reconocida, en el caso de haber prestado servicios en los dos años inmediatamente anteriores, desde el mismo momento de obtener la plaza en propiedad.

## **Artículo 23.- Adaptación del puesto de trabajo para las personas con discapacidad**

1. En el supuesto de existir puestos de trabajo vacantes en las torretas de vigilancia, emisoras de los centros de comunicaciones (emisoras centrales o emisoras de aeródromo) o en las oficinas administrativas de los servicios, tendrán preferencia para desempeñarlos aquellos trabajadores discapacitados, con al menos un 33 por 100 de minusvalía acreditada, que hubiesen concursado a dichos puestos.

2. Las empresas estarán obligadas, respecto del personal que por cualquier motivo viera su capacidad disminuida, a reubicarlo en otro puesto de trabajo, dentro de la Empresa, que se adapte a la capacidad del mismo.

## **Artículo 24.- Cese y finiquito**

1. Los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa, deberán ponerlo en conocimiento de la misma, mediante escrito que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar la empresa con el enterado, con una antelación mínima de diez días si se trata de personal no cualificado y de quince días si es personal cualificado.

El trabajador que no preavise su marcha en los plazos previstos, perderá el derecho a la cantidad equivalente al



salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido, deduciéndose de la liquidación final.

2. Toda comunicación de cese o preaviso de cese, salvo los derivados de finalización de campaña o baja voluntaria, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito según modelo oficial, y serán notificados a la representación legal de los trabajadores.

El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

## **CAPÍTULO VI.- Tiempo de trabajo**

---

### **Artículo 25.- Jornada y horario de trabajo: período de extinción**

1. Durante el periodo de extinción, la jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

2. El horario de trabajo se acomodará a las exigencias del servicio, de acuerdo con los niveles de riesgo y la duración en cómputo semanal de la jornada, con las siguientes limitaciones:

a) Ningún trabajador realizará trabajos de extinción de incendios durante más de doce horas continuadas, contabilizadas desde la incorporación al lugar del incendio hasta la retirada del mismo

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

c) A los efectos de evitar cargas de trabajo excesivas, se movilizará preferentemente a aquellas unidades que se encuentren de servicio.

d) La jornada de trabajo de los equipos de extinción de incendios (retenes, autobombas y vigilantes móviles) se iniciará y terminará en el punto de encuentro establecido para cada unidad de extinción, coincidiendo éste con los lugares habituales de población en los que estén adscritos esos equipos.

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

Para el resto del personal del dispositivo de extinción, la jornada se iniciará y finalizará en el lugar de trabajo.

e) Durante el período de extinción no se realizarán trabajos silvícolas, planificándose la jornada laboral con el desarrollo de actividades de vigilancia, formación teórico-práctica y preparación física.

### **Artículo 26.- Jornada y horario de trabajo: período de prevención**

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

a) La duración será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, computándose como tiempo efectivo el



empleado en salir desde y llegar al punto de encuentro.

No obstante y si en el trayecto desde el punto de encuentro hasta el lugar de trabajo se pasara por el lugar habitual de residencia de los trabajadores, éste sería el lugar de recogida para ellos, sin que las empresas puedan obligarles a asistir al punto de encuentro habitual para pasar posteriormente por donde se encontraban con anterioridad.

b) En razón a la posibilidad de programación de los trabajos, la jornada laboral será continuada, y en horario comprendido entre las 8:00 y las 15:00 horas, de lunes a viernes.

d) En cada provincia, la representación de los trabajadores acordará con las empresas el calendario semanal y la distribución, si procede, de la jornada irregular, para cumplir con los requerimientos objetivos establecidos para el período de prevención.

No obstante las anteriores previsiones, el horario de entrada y salida podrá ser modificado por la Administración en función del horario solar, respetando lo establecido en párrafo anterior e informando previamente a la representación de los trabajadores.

2. De originarse algún incendio durante el desarrollo de las actividades de prevención, los trabajadores están obligados a acudir a su extinción.

3. En el supuesto de que los trabajadores se presentasen en el punto de encuentro y, una vez en el mismo, la situación del tiempo no permitiera empezar o proseguir la realización del trabajo, entre otros factores ambientales, por lluvia, nieve o granizo, o, en su caso, por previsible amenaza de dichos factores, las empresas, dentro de un plazo de veinte minutos a partir de la aparición del concreto factor medioambiental, podrán adoptar alguna de las siguientes medidas:

a) El retorno a los lugares de origen, conservando los trabajadores el derecho a la integridad de las retribuciones.

Con anterioridad al retorno y en atención a las previsiones climáticas, los trabajadores podrán esperar, durante una duración máxima de setenta minutos, a la mejoría del tiempo.

b) El desplazamiento a otro tajo, siempre que el mismo se encuentre a una distancia no superior a una hora. El tiempo de desplazamiento al nuevo tajo se computará como tiempo efectivo de trabajo.

c) La organización de una actividad de formación o de preparación física, que habrá de ser impartida en los lugares y con los medios técnicos adecuados así como por el personal de la empresa que tenga reconocida, sea cual fuere su categoría profesional, funciones formativas. Con carácter trimestral, las empresas facilitarán a la representación de los trabajadores información relativa al número de horas de formación, materias objeto de formación e identificación de los días y de los empleados que hubieren impartido y recibido la formación. Anualmente, las empresas informarán sobre los lugares seleccionados para dar la formación a la que se refiere el presente artículo.

4. La opción a la que se refiere el número anterior se ejercerá por las empresas, en cada ocasión, a favor de alguna de las anteriores posibilidades, que habrá de ser utilizada de manera excluyente respecto de las restantes.



En el supuesto de que los trabajadores hubieran ya prestado su trabajo durante media jornada o más en el momento de la aparición del factor medioambiental determinante de la paralización de la actividad laboral, las empresas solamente podrán acordar, en los términos establecidos en el presente artículo, el retorno a los lugares de origen.

5. Antes de la aplicación de las previsiones establecidas en los números inmediatamente anteriores, el capataz, concurriendo los factores ambientales ahí mencionados, podrá decidir la no incorporación al trabajo teniendo derecho los trabajadores a la percepción de la retribución correspondiente.

Esta garantía solo podrá hacerse efectiva durante un día por cada mes trabajado. De no utilizarse en un determinado mes, la referida garantía se acumulará para los siguientes, sin que se pueda disponer de más de cinco días a lo largo del periodo de prevención.

## **Artículo 27.- Duración del período de extinción**

1. La duración del período de extinción vendrá determinada en el pliego de prescripciones técnicas para la ejecución del servicio elaborado por la Junta de la Comunidad de Castilla-La Mancha.
2. El periodo de ejecución de las tareas de prevención y extinción se realizará de manera ininterrumpida.

## **Artículo 28.- Disponibilidad**

1. Dadas las características del trabajo a realizar, el personal adscrito a un turno estará a plena disposición y podrá ser movilizado durante las veinticuatro horas del día que tenga asignado servicio, computándose las mismas de las 0:00 horas de un día hasta las 24:00 horas del mismo día.
2. La movilización de los trabajadores adscritos a un turno que no se encuentre de servicio sólo podrá realizarse cuando ya se hubiese procedido a movilizar al personal que estuviese de servicio ese día. En el supuesto de no respetarse este condicionamiento, las horas trabajadas por este personal serán computadas y abonadas como horas extraordinarias.
3. Previo acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá cambiar el horario de disponibilidad por otro respetando siempre las veinticuatro horas del día efectivo de trabajo.
4. Las empresas dotarán a los responsables de retén, vigilantes forestales móviles, conductores de VTT y de autobomba de los medios más apropiados de localización y comunicación (teléfono-busca)

## **Artículo 29.- Vacaciones**

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a un período de vacaciones de veinticinco días laborables al año o, en su caso, a la parte proporcional, de resultar inferior el período de prestación de servicios. A partir del 1 de enero de 2012, la duración anual de las vacaciones será de veintiséis días laborables.



2. Las vacaciones podrán disfrutarse en dos períodos, elegido uno por la empresa y el segundo por los trabajadores dentro del período de prevención, que podrán fraccionarlo en un máximo de tres tramos. El periodo de la empresa, cuya duración no podrá ser superior a diez días, coincidirá con el periodo navideño, pudiéndose fijar, no obstante y previo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa, otro periodo, en cuyo caso se pactará la oportuna compensación.

3. Los servicios o unidades de las empresas que, por razón de la actividad desarrollada, funcionen de forma continuada todos los días del año, la elección del período de disfrute que corresponda a los trabajadores habrá de efectuarse de manera coordinada por los propios trabajadores de dichos servicios o unidades.

En tales servicios, las empresas confeccionarán con carácter cuatrimestral, en atención a las opciones adoptadas por los trabajadores, un calendario de vacaciones, del que se informará a los trabajadores afectados así como a la representación de los trabajadores.

4. El disfrute de las vacaciones será obligatorio y solo podrá realizarse durante el período de prevención y previa solicitud del trabajador con un mes de antelación. Dadas las características especiales de las actividades realizadas por las empresas y la estacionalidad de las mismas, si no fuese posible su disfrute dentro del período de contratación, se procederá a su abono prorrateándose mensualmente su importe.

5. Cuando el período de vacaciones programado coincida en el tiempo con las situaciones de incapacidad temporal previa al inicio del período de vacaciones, sea cual fuere su causa, baja por embarazo de riesgo o parto o con la suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad o paternidad, los trabajadores afectados tendrán derecho al disfrute de las vacaciones en período distinto, incluso aunque hubiere terminado el año natural al que correspondan.

6. El régimen de vacaciones y el número total de días a disfrutar, establecidos en el presente artículo, será igual para la totalidad de trabajadores de las empresas, sea cual fuere su horario y sistema de trabajo.

## **Artículo 30.- Permisos y licencias**

1. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

b) Tres días en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogida. En el caso de parto, adopción o acogida múltiple, el permiso se incrementara en dos días.

c) Cuatro días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Previa la correspondiente acreditación y tratándose de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, el plazo se aumentará en dos días en caso de que el trabajador necesitare desplazarse fuera de su lugar de residencia. En caso de afectar a parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad, el disfrute de este segundo plazo quedará condicionado a que el desplazamiento deba efectuarse a distinta provincia o a diferente Comunidad autónoma o, dentro de la misma provincia, a un



domicilio distante a más de 100 kilómetros del lugar de residencia.

Cuando el hecho causante acontezca en período de prevención, el trabajador podrá disfrutar los días de permiso, a su elección, de forma discontinua o continuada. Si el hecho causante concurre en período de extinción, el disfrute de los días de permiso habrá de hacerse de forma continuada. En todo caso, el trabajador podrá decidir, tratándose de enfermedad grave u hospitalización, el momento de inicio del permiso, que podrá coincidir o no con el comienzo del hecho causante.

d) Dos días por asuntos propios. El disfrute del presente permiso queda condicionado a la solicitud del trabajador con cinco días laborables de antelación. El permiso se entenderá concedido si la empresa no alega concurrencia de causa organizativa dentro de las cuarenta y ocho horas inmediatamente anteriores al comienzo del plazo de disfrute.

e) Dos días por traslado de domicilio habitual f) Un día por matrimonio de hijo, hermano, padre o madre.

g) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador, con previo aviso y posterior justificación.

h) El tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica del interesado, previo aviso y justificación posterior.

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

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

k) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrán dividir en dos fracciones. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Los días establecidos en el número anterior se entenderán siempre naturales.

## **Artículo 31.- Licencias no retribuidas**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán derecho a una licencia anual no retribuida durante un tiempo máximo de hasta cuatro meses, que solo podrá disfrutarse durante el período de prevención.

La referida licencia, que habrá de solicitarse por escrito con un plazo de antelación de quince días a la fecha de inicio, solo podrá ejercitarse por una vez en cada período de prevención. La empresa podrá denegar la petición por causa organizativa debidamente motivada.

2. Con carácter excepcional y por motivos personales o familiares graves, debidamente justificados, los trabajadores podrán disfrutar licencias no retribuidas por un plazo máximo de siete días naturales consecutivos durante el tiempo de extinción.



Las licencias habrán de solicitarse mediante escrito, en el que deberá acreditarse la concurrencia del motivo, con un plazo de antelación de cuarenta y ocho horas a la fecha de inicio.

## **CAPÍTULO VII.- Vicisitudes del contrato de trabajo**

---

### **Artículo 32.- Cambios de turno**

1. Los cambios de turno se efectuarán siempre en el ámbito provincial entre trabajadores de la misma categoría profesional y con la misma cualificación.

No se podrán enlazar más de dos cambios de turno seguidos en un mes, por lo que entre dos grupos de cambios deberá haber al menos un día de trabajo efectivo.

2. El límite máximo de personas que puede estar disfrutando de un cambio de turno al mismo tiempo, será del 50 por 100 de los que componen la unidad. El número máximo de cambios de turno al mes será de tres, computándose en este número exclusivamente los trabajadores solicitantes del cambio de turno.

3. En caso de emergencia declarada por la Administración autonómica o nacional, quedarán automáticamente anulados todos los cambios de turnos autorizados que no han comenzado a disfrutarse.

4. Los trabajadores cursarán las solicitudes de cambio de turno, al menos, con cuatro días de antelación a la fecha en que fuere a efectuarse el cambio, correspondiendo a la empresa verificar la concurrencia de los oportunos requisitos.

El cambio de turno se entenderá concedido si la empresa no lo desestima dentro del plazo de las cuarenta y ochos horas anteriores al inicio de su materialización.

### **Artículo 33.- Sustitución en comisión de servicios**

1. Las empresas podrán utilizar esta figura para sustituir a los trabajadores con categorías de especial responsabilidad (responsables de reten, emisoristas, conductores de VTT, conductores VTT helitransportada, conductor forestal móvil y conductor autobomba) que causen baja por cualquier circunstancia, dando cuenta a la representación de los trabajadores.

2. El trabajador sustituto tendrá que cumplir la condición de demostrar una experiencia profesional mínima de dos años de antigüedad en el servicio y no perderá la categoría profesional que ostenta.

3. Los periodos trabajados en comisión de servicios no computarán a ningún efecto para la promoción interna.

4. En la primera convocatoria que se celebre, los puestos de trabajo transitoriamente ocupados por comisión de servicios habrán de salir a provisión definitiva por el procedimiento que corresponda, en los términos establecidos en el presente Convenio colectivo.



## **Artículo 34.- Trabajos de superior categoría**

1. Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de tales servicios, la retribución de la categoría a la que esté adscrito.
2. La orden de trabajo de superior categoría será notificada por la empresa por escrito, donde constará la fecha de efecto.
3. Estos trabajos no podrán tener una duración superior a setenta y cinco días ininterrumpidos, quedando el trabajador adscrito automáticamente a esta categoría al superar dicho período, quedando exceptuados los trabajadores que se encuentren en comisión de servicios.

## **Artículo 35.- Trabajos de inferior categoría.**

1. Si por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, las empresas hubieran de destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tenga atribuida, por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, dicho trabajador percibirá la retribución que por su categoría y función le corresponda.
2. A ningún trabajador se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior categoría durante un período superior a veinte días en la campaña, mientras no hayan rotado todos los trabajadores del grupo profesional y de la misma categoría en la realización de esas tareas.

## **Artículo 36.- Desplazamientos**

1. Las empresas proporcionarán, en los supuestos de desplazamientos por razones de servicio, los medios de transporte necesario, así como los costes de manutención y alojamiento, siempre que el trabajador precise pernoctar fuera de su residencia habitual.

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

2. Si no fuese posible facilitar los medios de locomoción y los trabajadores debiesen utilizar el vehículo propio para incorporarse al nuevo lugar de trabajo, las empresas abonarán en concepto de gastos de locomoción 0,295 euros/Km. por carretera y 0,473 euros/Km por camino o pista forestal. Estos valores se aplicarán para 2009, actualizándose los mismos en los años siguientes de vigencia del convenio en los términos establecidos en el artículo 58.
3. El tiempo empleado en el transporte por dicho desplazamiento, se considerará como de trabajo efectivo.
4. La cuantía del plus de desplazamiento para vigilantes de torreta, emisoristas de aeródromo, emisorcitas COP



y COR y especialistas de aeródromo será la fijada en el Anexo 5.

### **Artículo 37.- Movilidad geográfica por violencia de género**

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

### **Artículo 38.- Permutas del puesto de trabajo**

1. Los trabajadores fijos así como los contratados a tiempo completo para obra o servicio determinado podrán permutar de manera definitiva su puesto de trabajo entre sí, siempre que los trabajadores afectados cumplan, ambos, las condiciones exigidas para ocupar el puesto de trabajo, entre las que se exigirá, en todo caso, la pertenencia a una misma categoría profesional o a categorías profesionales equivalentes, considerando como tales las así definidas en el Anexo núm. 2 y, supletoriamente, en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores a los que se refiere el número anterior podrán igualmente permutar con carácter temporal su puesto de trabajo. Dicha permuta tendrá una duración mínima de un mes y máxima de cuatro meses y solo podrá disfrutarse durante dos años, consecutivos o alternos, dentro de un período de cuatro.

3. La permuta, definitiva o temporal, habrá de solicitarse, al menos, con un mes de antelación, pudiendo la empresa desestimarla por causas organizativas debidamente fundadas.

## **CAPÍTULO VIII.- Suspensión y extinción de la relación laboral**

---

### **Artículo 39.- Causas y efectos de la suspensión**

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



## Artículo 40.- Excedencias

1. Los trabajadores, fijos y temporales, afectados por este Convenio colectivo tendrán derecho a situarse en alguna de las tres siguientes modalidades de excedencia: forzosa, voluntaria y especial.
2. La excedencia forzosa se reconocerá por nombramiento de cargo público o por el desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, con reserva de puesto de trabajo y sin limitación temporal. En esta excedencia, computa la antigüedad.
3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa y por un espacio de tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, tienen derecho a solicitar, para atender un interés particular, la excedencia voluntaria. Estos trabajadores tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo durante dos años y, en el resto del tiempo hasta los cinco años, se les reconoce un derecho a reingresar, con motivo de la celebración de un concurso de traslados.

El trabajador podrá solicitar dos prórrogas, hasta el total del tiempo máximo.

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

En esta modalidad de reserva no computa la antigüedad, pudiendo solicitarse un nuevo periodo hasta que no hayan transcurrido al menos cuatro años desde la incorporación a su puesto.

4. La excedencia especial se reconocerá en los casos siguientes:
  - a) Por cuidado de hijo menor de cuatro años, hasta un máximo de tres años, con reserva de puesto de trabajo los dos primeros años. En caso de discapacidad del menor, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durará los tres años.
  - b) Por cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad grave que precise asistencia de una tercera persona, con reserva de puesto de trabajo, durante dos años máximo con reserva de puesto de trabajo y otro más sin reserva.
  - c) Por la realización de tareas de colaboración voluntaria o participación en campañas nacionales o internacionales, a consecuencia de catástrofes producidas por fenómenos naturales o humanos, de uno a cuatro meses, con reserva de puesto de trabajo.
  - d) Por cualesquiera otras causas (como, por ejemplo, por estudios relacionados con el puesto de trabajo), que puedan ser reconocidas por las empresas, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.
5. En todos los supuestos de excedencia especial, se computará la antigüedad, debiendo el trabajador acreditar, mediante el correspondiente informe de vida laboral, que el tiempo concedido no ha sido utilizado para realizar otro trabajo de carácter retribuido.

Previa justificación de la causa, la excedencia especial es renunciable por el trabajador, sin necesidad de agotar



el plazo concedido.

## **Artículo 41.- Causas y efectos de la extinción**

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

## **Artículo 42.- Jubilación obligatoria, jubilación especial a los 64 años y jubilación parcial, con contrato de relevo**

1. Debido a las circunstancias requeridas para la realización de los trabajos previstos en el ámbito del presente Convenio colectivo, que requieren una especial condición, se establece la edad de 65 años como de jubilación obligatoria.

Para ello, y en cumplimiento de la normativa relativa a esta materia, las empresas se comprometen a propiciar la mejora de la estabilidad en el empleo mediante la transformación de contratos temporales y fijos discontinuos durante la vigencia de este convenio.

Para que sea de aplicación efectiva la jubilación a los 65 años, el trabajador afectado deberá tener cubierto el período de carencia y de cotización mínimo exigidos para tener derecho a la prestación contributiva por jubilación.

2. Los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos, tendrán el derecho de acceder a la jubilación especial con 64 años, en los términos previstos en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, o la norma que en su momento resulte de aplicación.

La solicitud podrá presentarse ante la Seguridad social con una antelación de seis meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo, debiendo acompañar a la misma certificación de la empresa acreditativa del compromiso de sustitución, ante la que previamente habrá de haberse solicitado.

Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, con cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente oficina de empleo, en las condiciones exigidas en el citado Real Decreto.

Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, será sustituido en el plazo máximo de quince días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor.

3. Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre, o la norma que sea de aplicación, tendrán el derecho de acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

a) Cada trabajador interesado tendrá que solicitarlo por escrito, además de a la seguridad social, a la dirección



de la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial, los trabajadores con titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.

Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la dirección de la empresa deberá acceder a la petición de jubilación parcial y contratará a otro empleado bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.

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

c) El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente, salvo que empresa y trabajador acuerden un porcentaje inferior.

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

- La jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.

- En cualquier caso, al trabajador jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

4. Dado que los compromisos regulados en la presente cláusula se han adoptado al amparo de la regulación vigente contenida en el Real Decreto 1131/2002, ante cualquier modificación de la citada norma, las partes se comprometen a renegociar la presente cláusula valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

## **CAPÍTULO IX.- Faltas y sanciones**

---

### **Artículo 43.- Faltas leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivos justificados, siempre que el retraso total acumulado por las mismas no supere los 20 minutos.

2) La no comunicación, con 24 horas de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3) El abandono del centro o del puesto de trabajo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo del trabajo habitual.

4) La no personación en el punto de encuentro dentro de los 30 minutos siguientes a ser localizado, sin motivo justificado, cuando se requieran sus servicios por razones de emergencia.

5) El descuido y negligencia en la conservación del material de trabajo.

6) La no tramitación del parte de baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser



que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en herramientas, vehículos y útiles a su cargo. Si de dicha negligencia se derivasen perjuicios notorios para la Empresa o sus trabajadores se consideraría falta grave.

8) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a los compañeros y superiores.

9) La falta de asistencia al trabajo de un día, sin justificación.

## **Artículo 44.- Faltas graves**

Se consideraran faltas graves las siguientes:

1) La comisión de hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado, siempre que el retraso total acumulado por las mismas supere los 20 minutos.

2) La desobediencia a los superiores en las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a seguridad y salud laboral. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio material para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

4) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días al mes.

6) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

7) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8) La utilización en lugares públicos de las prendas de trabajo fuera de la jornada laboral, siempre que las mismas lleven los identificativos de la empresa o del servicio.

9) La reiteración de dos faltas leves en la misma campaña o en dos consecutivas.

10) La negativa del trabajador a someterse a los controles y reconocimientos médicos que por razones de prevención de riesgos y seguridad laboral determine la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o el Servicio de prevención de riesgos laborales.

11) El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

12) La imprudencia del trabajador, cuando implique riesgo de accidente grave para el mismo o sus compañeros.

## **Artículo 45.- Faltas muy graves**

Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

1) La comisión de más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de cuatro meses.

2) La inasistencia al trabajo durante más de dos días al mes sin causa que lo justifique.



- 3) La inasistencia a la llamada de la empresa, para realizar un servicio de urgente necesidad, cuando no exista causa justificada para negarse a ello.
- 4) La producción de desperfectos intencionados en el material utilizado, vehículos, documentación, herramientas de la empresa.
- 5) La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.
- 6) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y subordinados.
- 7) El acoso sexual, máxime cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un o una superiora a personas subordinadas laboralmente.
- 8) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado.
- 9) La solicitud de permisos, licencias o excedencias alegando causas no existentes o la superación del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.
- 10) La reiteración de dos faltas graves en una campaña o en dos consecutivas.
- 11) El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, cuando suponga riesgo grave para su integridad física o la de sus compañeros.
- 12) La imprudencia del trabajador, cuando implique riesgo de accidente muy grave para él mismo, o sus compañeros.

## **Artículo 46.- Sanciones**

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.
- Traslado forzoso.
- Despido.

2. Las sanciones a los trabajadores por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores. También se entregará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia una copia de las sanciones graves y muy graves que se hubiesen impuesto desde la última reunión.

3. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario

contradictorio para que el afectado pueda formular por escrito ante la empresa, en un plazo de cinco días contados a partir del día siguiente al de su notificación, las alegaciones oportunas o aportar la documentación que considere conveniente a su defensa. Además, en el caso de ostentar la condición de representante de los trabajadores, su iniciación se comunicará a los restantes representantes.

4. Con carácter previo a la imposición de sanciones por razón de inasistencias o de retrasos a los llamamientos efectuados y con independencia de lo prevenido en el número anterior, las empresas vendrán obligadas a la apertura de un expediente contradictorio y al nombramiento del oportuno instructor. Dentro del plazo de quince días, éste elevará a la empresa la correspondiente propuesta, previa audiencia del trabajador afectado, al que se concederá el derecho a la práctica de las pruebas pertinentes, del delegado sindical, de estar el trabajador afiliado, así como de un responsable de la empresa.

Las empresas harán pública, dentro de los primeros quince días de cada año natural, la persona o personas encargadas de ejercer, por períodos anuales, la función de instructor de los referidos expedientes contradictorios. Tales personas deberán ser seleccionadas de entre la lista de mediadores y árbitros del Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y, las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

6. El acuerdo de la dirección de la empresa abriendo los expedientes contradictorios, a los que se refieren los números 3 y 4 del presente artículo, interrumpe el plazo de prescripción, volviendo a iniciarse a partir del momento en el que el afectado presenta dicho escrito o haya transcurrido el plazo concedido sin haber hecho uso del derecho.

## **CAPÍTULO X.- Prevención, seguridad y salud en el trabajo**

---

### **Artículo 47.- Obligaciones de las empresas**

1. Las empresas se obligan a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del Marco Formativo en prevención de riesgos laborales y en las demás normas de aplicación.

2. Las empresas dotarán a los trabajadores del equipo de protección individual requerido en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, estando obligadas a informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos a los que estos están expuestos, el uso adecuado de los equipos de protección individual de seguridad (EPIS) y su idoneidad para dichos puestos, y la adecuada conservación de los mismos con el objeto de mantener sus propiedades de protección.

3. Los EPIS deberán estar homologados por un "Organismo Notificado" que acreditará el cumplimiento de las



exigencias requeridas mediante declaración de conformidad y examen CE tipo, según el Real Decreto 1407/1992, sobre condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual que será entregada a la Comisión regional de Seguridad y Salud. En el Anexo núm. 4 se recoge la relación de prendas de trabajo y equipos de protección individual de cada categoría profesional, sin perjuicio del establecimiento y aprobación de las mejoras que sobre las prendas y EPIS apruebe la citada Comisión regional o resulte de la legislación aplicable.

4. Las empresas garantizará que los medios de transporte reúnen las normas de seguridad establecidas según la norma vigente.

5. Igualmente, y al objeto de garantizar el adecuado estado físico de los trabajadores, las empresas facilitarán los medios necesarios para posibilitar su preparación física.

## **Artículo 48.- Obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos**

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.



## **Artículo 49.- Protección a la maternidad**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, las empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Las previsiones enunciadas en los números 1 y 2 de este artículo serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.



5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## **Artículo 50.- Delegados de prevención**

1. A efectos de determinar el número de delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la LPRL.

2. Los delegados de prevención serán designados en cada centro de trabajo entre y por los representantes de los trabajadores en dicho centro.

3. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la legislación vigente será considerado como tiempo de trabajo efectivo. El crédito horario sindical no computará para el desarrollo de las siguientes funciones:

a) Las reuniones de comités de seguridad y salud Laboral.

b) El tiempo en el que acompañan a los técnicos de prevención a realizar las evaluaciones de riesgos, en cuyo caso la empresa facilitará todos los medios necesarios para su realización.

c) Las llamadas para ser informados en materia de prevención y salud.

d) Durante dos semanas en campaña de incendios y otra dos semanas en prevención, que será el tiempo que las empresas adjudicatarias concederán a los delegados de prevención para que visiten por su cuenta los distintos centros de trabajo de la respectiva provincia, para lo cual, la empresa a la que han de rendir cuentas posteriormente, pondrá a su disposición un vehículo todo terreno, teléfono móvil y una relación de los responsables de cada unidad con su número de teléfono. Estas semanas se organizarán de manera escalonada y no solapada en las distintas provincias.

4. La letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en su contenido en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

5. Los delegados de prevención tendrán las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

6. En el ejercicio de las competencias que le son atribuidas, están facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así



como, en los términos previstos en el artículo 40 de la citada Ley 31/1995, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular entre ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma Ley. Cuando la información se encuentre sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por las empresas sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de los mismos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por ésta, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el artículo 21.3 de la LPRL.

## **Artículo 51.- Obligaciones formativas en materia de prevención**

1. Dadas las características del trabajo a realizar dentro del servicio, todos los trabajadores de nuevo ingreso deberán recibir, antes del inicio de la actividad, la formación adecuada sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, cuyo contenido, carga lectiva y horario será el adecuado en cada caso a cada puesto y su evaluación de riesgos.

2. Los gastos originados por esta formación previa serán a cuenta de la empresa.

3. Las empresas estarán obligadas a formar a los delegados de salud laboral y a organizarles un curso de reciclaje cada dos años.



## **CAPÍTULO XI.- Formación profesional**

---

### **Artículo 52.- Formación profesional**

1. Las empresas garantizarán a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio colectivo la formación profesional adecuada y precisa.
2. El plan de formación propuesto por la empresa deberá ser sometido a la consideración de la Comisión Regional de Formación que a tal fin se constituya, cuya composición será de dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del convenio y los correspondientes de la empresa.
3. Los gastos originados por esta formación serán a cuenta de las empresas.
4. El trabajador tendrá derecho a:
  - a) la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.
  - b) la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
5. Los cursos obligatorios para la empresa se realizarán en horario laboral, o se compensará el tiempo empleado.

## **CAPÍTULO XII.- Prestaciones asistenciales**

---

### **Artículo 53.- Accidentes**

1. Como complemento al seguro de accidentes derivados de la lucha contra incendios forestales para el personal adscrito al plan de emergencias por incendios forestales de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y suscrito por dicha Consejería, las empresas adjudicatarias formalizarán unas pólizas de seguros en las que se garanticen:
  - a) En caso de accidente de trabajo, las cantidades siguientes:
    - Invalidez permanente total: 130.000 €
    - Invalidez permanente absoluta: 336.000 €
    - Muerte: 336.000 €
    - Gran Invalidez: 436.000 €
  - b) En caso de accidente no laboral, las cantidades siguientes:
    - Invalidez permanente total: 30.000 €
    - Invalidez permanente absoluta: 33.600 €



- Muerte: 33.600 €
- Gran Invalidez: 43.600 €

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

2. El referido complemento al seguro de accidentes regulado en el presente convenio colectivo entrará en vigor el 24 de marzo de 2011. Hasta esta fecha, seguirán en vigor las previsiones establecidas en el art. 45 del anterior Convenio Colectivo del sector.
3. La cobertura del seguro tendrá efectos desde la fecha del hecho causante, siendo abonado su importe, según los casos, a los beneficiarios o al propio trabajador.

## **Artículo 54.- Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa**

1. El abono de las sanciones por infracciones de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan vehículos de las empresas (o particulares al servicio de las mismas) serán abonadas por éstas, cuando sean ellas las responsables de la infracción y, por el conductor, cuando la infracción se deba a causas a él imputables. En los casos en que el trabajador considere que no es responsable de la infracción, podrá presentar reclamación ante la CIV del presente Convenio colectivo, la cual resolverá a la vista de las circunstancias y alegaciones realizadas.
2. Esta misma vía de reclamaciones podrá utilizarse para los supuestos en los que el trabajador aporte su vehículo al servicio de la empresa, siempre que la infracción se hubiese cometido en el desempeño de funciones ordenadas expresamente por la misma.
3. Salvo que la infracción hubiera sido ocasionada por el consumo de alcohol o por una imprudencia grave del trabajador, que sea temeraria, siempre que lo comunique a la dirección de personal y durante el tiempo que dure la suspensión:
  - a) Las empresas garantizarán al personal cuya categoría profesional sea la de conductor, un puesto de trabajo sin menoscabo de sus retribuciones en el supuesto de que, conduciendo vehículos de la empresa (o particular al servicio de la empresa), se le retirara el permiso de conducir por un período no superior a un año como consecuencia de actuación administrativa o judicial.
  - b) Si la suspensión del carné de conducir fuera superior a un año, la CIV del presente Convenio colectivo propondrá al trabajador la reclasificación en la categoría profesional que considere oportuna.
  - c) En el caso de que la suspensión se produjera como consecuencia de una infracción cometida con un vehículo particular y fuera del horario laboral, si hubiera vacante se le ofrecerá otro puesto, aunque sea de distinta categoría.
4. La empresa no podrá obligar a un trabajador a conducir un vehículo de la empresa, si no se le ha exigido el carné para su puesto de trabajo en su contratación.



## **Artículo 55.- Complemento de Incapacidad Temporal**

1. En los casos de incapacidad temporal debida a accidente, sea o no laboral, y enfermedad, común o profesional, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación a cargo de la entidad gestora del sistema de Seguridad social, garantice el 100 por 100 de las percepciones salariales. Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente a la baja, en los supuestos de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización y a partir del décimo día de baja en los restantes casos de enfermedad común.
2. Durante la primera baja, dentro de los doce últimos meses, por enfermedad común que no comporten hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado en su caso a la prestación a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social, garantice el 70 por 100 de las percepciones salariales.

## **CAPÍTULO XIII.- Representación de los trabajadores en la empresa**

---

### **Artículo 56.- Órganos de representación de los trabajadores de la empresa**

1. Con independencia de lo que dispongan en esta materia los convenios propios de las empresas adjudicatarias, que serán de aplicación a los representantes del personal incluido en el presente convenio, en lo no previsto en los mismos se estará a lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y en las demás normas que se encuentran en cada momento en vigor.
2. Los delegados de personal y miembros de comités de empresa tendrán derecho a disfrutar, para el desempeño de sus funciones, de un crédito horario de cinco horas mensuales, a adionar al que legalmente corresponda.  
Los representantes de los trabajadores habrán de comunicar a las empresas el ejercicio de su crédito horario con una antelación de cuarenta y ocho horas en períodos de extinción, y de veinticuatro horas en períodos de prevención.  
El crédito horario, tanto el legal como el convencional, podrá acumularse, previa comunicación a la dirección de la empresa, de conformidad con las siguientes reglas:
  - a) Habrá de realizarse por y entre los representantes elegidos en una lista electoral promovida por la misma organización sindical, pertenecientes al mismo o a distinto órgano de representación.
  - b) Podrá ejercitarse en los mismos períodos mensuales de maduración o en períodos diferentes, dentro del semestre posterior.
3. En las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo, que realicen su actividad, al menos, en la mayoría de las provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, se constituirán comités Intercentros.



Dichos comités estarán integrados por 13 miembros, designados por y entre los componentes de los distintos comités de empresa, debiendo guardarse en la elección la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El comité Intercentros ejercerá cuantas facultades de información, consulta, vigilancia o interpretación se reconocen legalmente a los comités de empresa respecto de todas aquellas materias cuyo ámbito competencial afecte a la empresa en su conjunto.

Los comités Intercentros aprobarán, dentro de los tres meses a partir de su constitución, su reglamento de funcionamiento, del que se remitirá copia a la dirección de las empresas.

## **Artículo 57.- Secciones Sindicales**

1. Los trabajadores afiliados a sindicatos que cuenten con audiencia electoral en las empresas podrán constituir, de conformidad con las previsiones establecidas en sus respectivos estatutos, secciones sindicales de empresa.

2. Las empresas reconocen el derecho de cada sección sindical con representación en el comité Intercentros a designar dos delegados sindicales, a adionar a los que correspondan legalmente.

A los efectos de lo establecido en el artículo 10.2 de la LOLS, se tomará en consideración, a fin de determinar el número total de delegados sindicales, el conjunto de la empresa a efectos de identificar tanto el número de votos obtenidos por cada sección sindical como el censo de trabajadores.

3. Para el desempeño de sus funciones, los delegados sindicales dispondrán de un crédito horario cuya cuantía y condiciones serán las establecidas en la unidad electoral de procedencia.

## **CAPÍTULO XIV.- Concepto y estructuras de las percepciones económicas**

---

### **Artículo 58.- Estructura retributiva e incrementos económicos**

1. Las tablas salariales y las cuantías de los complementos retributivos para los años de vigencia del presente Convenio, 2009 a 2012, son las que quedan establecidas en los Anexos números 5 y 6.

2. Se establece una estructura retributiva única para todo el personal integrante de los Servicios de Extinción de Incendios Forestales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (JCCM).

El sistema retributivo de los trabajadores del colectivo será el recogido en las tablas salariales que figuran como Anexo 6 del presente Convenio colectivo, en función de cada una de las categorías profesionales.

El trabajador contratado no percibirá retribuciones por debajo de los salarios pactados en este Convenio colectivo.

3. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo se aplicarán los siguientes incrementos económicos:

a) Año 2009: tomando como base las tablas salariales de 2008, conforme a la subida de la Ley de Presupuestos Generales (LGP) de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2009, se procederá a incrementar los



conceptos retributivos existentes en la actualidad en un 2 por 100, más un complemento de calidad que se prorrateará mes a mes en un porcentaje anual del 25 por 100 del valor de las pagas extraordinarias.

b) Año 2010: se incrementará un 0,3 por 100, conforme a la subida de la LPG de la JCCM para 2010 por el concepto indicado anteriormente, más un complemento de calidad que se prorrateará mes a mes en un porcentaje anual del 25 por 100 del valor de las pagas extraordinarias.

c) Año 2011: se incrementará conforme a la subida de la LPG de la JCCM para 2011 por el concepto indicado anteriormente, más un complemento de calidad que se prorrateará mes a mes en un porcentaje anual del 25 por 100 del valor de las pagas extraordinarias.

d) Año 2012: se incrementará conforme a la subida de la LPG de la JCCM para 2012 por el concepto indicado anteriormente, más un complemento de calidad que se prorrateará mes a mes en un porcentaje anual del 25 por 100 del valor de las pagas extraordinarias, completándose este año el 100% de la citada paga.

4. Sobre el cumplimiento de objetivos se estará a lo pactado en otras empresas públicas.

## **Artículo 59.- Anticipos a cuenta**

El pago de la nómina será puntual el último día laborable de cada mes. Las empresas estarán obligadas a anticipar hasta el 90 por 100 del salario al trabajador que lo solicite.

## **Artículo 60.- Plus de nocturnidad**

Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22,00 horas y las 6,00 horas de la mañana percibirán un plus de nocturnidad por importe del 35 por 100 de su salario base, salvo los contratados específicamente para desarrollar su trabajo en dichas horas, a los cuales se les contempla ya un complemento por puesto de trabajo en la tabla salarial.

## **Artículo 61.- Complemento de extinción**

1. Dadas las especiales características que conlleva la prestación del servicio, los trabajadores con participación directa en la extinción percibirán un complemento que retribuye las posibles situaciones de turnicidad, disponibilidad y peligrosidad, y cuya cuantía para 2009 es la fijada en el Anexo núm. 6.

2. El presente complemento se incrementará cada año de vigencia de este Convenio colectivo en los términos previstos en su artículo 58.

## **Artículo 62.- Plus de motosierra y/o desbrozadora**

1. En razón de la mayor especialización que comporta su manejo, los trabajadores que tengan asignada una motosierra o desbrozadora en las tareas de prevención de incendio percibirán un plus cuya cuantía y



condiciones de percepción serán las siguientes

- a) A partir del 1 de enero de 2009 y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, un complemento por día efectivo de trabajo de 7,82 €.
- b) A partir del 1 de enero de 2010 y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, un complemento por día efectivo de trabajo de 7,98 € c) A partir del 1 de enero de 2011 y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, un complemento mensual equivalente a 180 €.
- d) Desde el 1 de enero de 2012 y hasta el vencimiento del presente convenio, un complemento mensual equivalente a 185 €.

2. Los trabajadores de un mismo retén o equipo de trabajo tendrán derecho, siempre que cuenten con la debida capacitación profesional y lo soliciten, a manejar la maquinaria mencionada en el número anterior. En caso de que el número de solicitudes sea superior al de las máquinas a disposición del retén, las empresas garantizarán un manejo rotatorio de la maquinaria entre dichos trabajadores.

La previsión anterior no se aplicará, en ningún caso, a los conductores VTT. A los capataces se les aplicará, siempre que no existan otros trabajadores que reúnan las condiciones para el manejo de la citada maquinaria.

Las empresas podrán adoptar las medidas necesarias para asegurar, en todo caso, el efectivo manejo de la totalidad de la mencionada maquinaria y el desempeño de las correspondientes funciones.

Las empresas notificarán a los órganos de representación de los trabajadores el listado de trabajadores designados.

3. La percepción del presente complemento no comportará el cambio de la categoría profesional ostentada ni la consolidación de dicho complemento durante los períodos de tiempo en que los trabajadores no hicieren uso de esta herramienta, por causa del criterio de designación utilizado.

4. En el supuesto de empleo de la maquinaria a la que se refiere por períodos de tiempo inferior a un mes, los trabajadores percibirán el complemento por día, cuya cuantía, para los años 2011 y 2012, será la fijada en el Anexo núm. 5.

## **Artículo 63.- Complemento de conductores de VTT y capataces**

1. A partir del año 2009, los conductores VTT y los capataces percibirán, durante el período de prevención, un complemento por puesto de trabajo, cuyo importe queda reflejado en el Anexo núm. 5.

En el supuesto de que fuese necesario cubrir más puestos de trabajo de Conductor VTT en los citados períodos y éstos se desempeñasen, mediante turnos rotativos, por vigilantes forestales móviles o los conductores de camión autobomba, el referido complemento se percibirá solamente mientras se realicen las funciones propias de la categoría de conductor VTT.

2. En atención a la formación que puedan impartir en los supuestos previstos en el artículo 32 del presente Convenio colectivo, la cuantía de las retribuciones de los capataces no podrá ser inferior, en ningún caso, a la que perciban los especialistas que usen motosierra y/o desbrozadora.



3. El presente complemento se incrementará cada año de vigencia de este convenio colectivo en los términos previstos en el artículo 58.

## **Artículo 64.- Horas extraordinarias**

1. Los trabajadores que realicen trabajo extraordinario por razones de servicio, que será obligatorio por motivo de incendios, tendrán derecho a percibir, por cada hora extraordinaria prestada, la retribución fijada en el Anexo 5 del presente Convenio colectivo.
2. Las horas extraordinarias realizadas en período de extinción podrán ser compensadas, a elección del trabajador, por descansos durante el período de prevención a razón de dos horas de descanso por hora extraordinaria trabajada.
3. Las horas extraordinarias realizadas en período de prevención podrán ser compensadas, por decisión del trabajador, por descansos durante ese mismo período a razón de 1,75 horas de descanso por hora extraordinaria trabajada.
4. Las horas extraordinarias que se realicen desde las 22,00 horas de un día hasta las 06,00 horas del día siguiente se retribuirán, a elección del trabajador, a razón de 1,75 el valor de la hora extra o por descanso compensatorio, equivalente a dos horas de descanso por hora extraordinaria trabajada.

## **Artículo 65.- Gratificaciones extraordinarias**

El personal afectado por el presente Convenio colectivo percibirá una paga extraordinaria con carácter semestral o, de no haber prestado servicios la integridad del semestre, la parte proporcional que corresponda. Las pagas extraordinarias se abonarán el 15 de julio y el 20 de diciembre de cada año, y su cuantía será la que, para cada categoría, se establece en la tabla salarial del Anexo número 6.

## **Artículo 66.- Plus por festivos no dominicales**

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo percibirán la cantidad anual de 55€, en compensación por el trabajo realizado en festivo no dominical. Dicho importe podrá ser prorrateado mensualmente.
2. En atención al mayor número de días trabajados en festivos no dominicales, los trabajadores del servicio de guardia permanente de extinción de incendios y del COP y COR recibirán un complemento de 500 €uros anuales.

Los trabajadores que, no perteneciendo a estas unidades, presten servicio en las mismas con carácter ocasional en festivos no dominicales percibirán, por cada festivo trabajado, un complemento en cuantía equivalente a 41,67 €uros.



## **Artículo 67.- Incompatibilidades**

Las empresas adjudicatarias y los trabajadores se comprometen al cumplimiento de las normas sobre incompatibilidades que les sean de aplicación dentro del sector público.

## **Artículo 68.- Antigüedad**

Los trabajadores fijos devengarán, con carácter trianual, un complemento por antigüedad cuyo valor, único por categorías, será el establecido en el Anexo núm. 5, que se incrementará cada año de vigencia del convenio conforme a los criterios establecidos en su artículo 58.

## **Artículo 69.- Segunda actividad**

1. Se entiende por segunda actividad la situación en la que se encuentran determinados trabajadores que, por razón de la edad o por condicionantes físicos o psíquicos sobrevenidos, siempre que no comporten la declaración de invalidez permanente o gran invalidez, no pueden realizar labores directas de extinción de fuegos.

Para poder pasar a segunda actividad, el trabajador deberá tener la condición de fijo.

2. La segunda actividad podrá tener un carácter bien voluntario, para los trabajadores mayores de 62 años, bien obligatorio, aplicable a los trabajadores que no superen el reconocimiento médico general o, en su caso, el específico. La segunda actividad voluntaria se entenderá sin perjuicio de la posibilidad que asiste a los trabajadores de acogerse a las fórmulas de la jubilación parcial, en los términos previstos en el art. 42 del presente Convenio Colectivo y en las normas, legales o reglamentarias, de aplicación general.

La segunda actividad de carácter obligatorio tendrá un carácter reversible, debiendo volver el trabajador a la primera actividad si desaparece la causa que motivó su pase a la misma.

3. La situación de segunda actividad entrará en vigor a partir de 1 de enero de 2011, debiendo las empresas en este tiempo organizar las tareas que dentro o fuera del dispositivo serán encomendadas al personal de segunda actividad.

4. Toda situación de segunda actividad estará sujeta a las siguientes reglas:

a) El trabajador será reubicado en otro puesto de trabajo en la provincia de residencia, entre otros, en las torretas de vigilancia, emisoras, tareas de prevención de incendios u otras actividades que tenga encomendadas la empresa, que sean acordes a la cualificación del trabajador.

b) En el caso de que fuera necesario crear equipos de trabajo, el o uno de los trabajadores afectados, además de realizar sus tareas, deberá conducir el vehículo que proporcionará la empresa, aunque cobrará por tal concepto.

c) El tipo de contratación y duración de la misma será el que tuviera el trabajador afectado.

5. Se suprime el carácter excluyente de las pruebas físicas para el personal fijo o fijo discontinuo. No obstante



se celebrarán para trabajadores fijos y eventuales unas pruebas anuales con el fin de hacer un seguimiento efectivo de las condiciones físicas.

Aquellos que no superen dicha prueba ordinaria se someterán a una prueba extraordinaria consistente en un reconocimiento médico específico para determinar su aptitud al trabajo en primera línea de extinción con garantías para su seguridad. En caso de no superarlo, pasará a la segunda actividad con carácter obligatorio de forma bien permanente bien transitoria, en caso de que su situación de incapacidad sea reversible.

6. Con el fin del mejor cumplimiento de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, se sustituirán las pruebas físicas que se vienen celebrando para el personal de nuevo ingreso por el Pack Test, las pruebas del Plan Infoca o cualquier otra que determine el cumplimiento efectivo de las condiciones físicas y psíquicas mínimas que marque la empresa para el trabajo en primera línea de extinción.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

---

PRIMERA.- Medidas de conciliación

1. En aplicación de lo previsto en el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la implantación y puesta en práctica del siguiente Plan de igualdad, de inmediata vigencia en las empresas de más de 250 trabajadores.

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

Las empresas garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres la no discriminación de las personas que ejerzan sus derechos de conciliación.

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

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

4. Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que se cree un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y se ponga en peligro su puesto de trabajo o condicione su carrera profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.

Las empresas y la representación legal de los trabajadores, se comprometen a crear y mantener un entorno



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

Así mismo la trabajadora que sufriera violencia de género, tendrá preferencia en la adjudicación de cualquier vacante a nivel regional.

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

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

Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.

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

8. Se crea una Comisión de seguimiento para analizar los cumplimientos en materia de igualdad.

#### SEGUNDA.- Día festivo del Servicio

1. Las partes convienen en designar como día festivo del Servicio el 2 de mayo.

2. No obstante lo anterior, en el supuesto de que dicho día coincidiese con alguna festividad local, sábado o domingo, se trasladará al día siguiente o anterior no festivo.

#### TERCERA.- Credenciales

Las empresas harán entrega a los trabajadores de una credencial que les permita identificarse dentro del Servicio Cuarta. - Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

1. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto de trabajadores y sus representantes, sindicales y unitarios, así como los representantes de las empresas deben adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, adecuadamente y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.



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

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

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

QUINTA.-Asistencia jurídica Las empresas garantizarán la asistencia jurídica que precisen los trabajadores cuando, por el desempeño de sus funciones y en cumplimiento de las órdenes de sus mandos, se viesen incurso en reclamaciones judiciales formuladas por terceros perjudicados.

#### SEXTA.- Clasificación Profesional

1. Las partes signatarias del presente Convenio colectivo asumen el compromiso de abrir, dentro de los cinco meses siguientes a su firma, un proceso de negociación con vistas a revisar el vigente sistema de clasificación profesional.

Sea cual fuera la fecha del anterior acuerdo, el nuevo sistema de clasificación profesional entrará en vigor el 1 de enero de 2013.

2. No obstante lo prevenido en el número anterior, se reconoce a los trabajadores fijos, a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el derecho a conservar la misma categoría durante los períodos de incendios y de prevención. Este derecho no llevará aparejada compensación alguna, ni económica ni extraeconómica, y se aplicará sin perjuicio de la obligación de los conductores así como de quienes ejerzan funciones específicas de especialistas de ejecutar, en los períodos de prevención, las tareas propias de la categoría profesional de especialistas, tal y como las mismas se definen en el presente convenio colectivo.

En caso de que por resolución judicial se interpretara el anterior derecho en un sentido distinto del aquí convenido y expresamente enunciado, las partes se comprometen, dentro de los quince días posteriores a la notificación de dicha resolución, a renegociar la presente cláusula, quedando la misma en suspenso hasta su revisión.

#### SÉPTIMA.- Fiestas locales

Los festivos locales de la población en la que esté situado el centro de trabajo, que coincidan en período de extinción, se compensarán por el mismo tiempo en período de prevención, a petición del trabajador y de común



acuerdo de todos los integrantes de la cuadrilla, siempre que las necesidades del servicio permitan su compensación en los días elegidos.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

---

PRIMERA.- Ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo

El presente Convenio colectivo será de aplicación para aquellos trabajadores que realizan las actividades descritas en el artículo 3º del mismo y que pertenezcan a unidades no encuadradas en el ámbito del servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (BRIF y Parques Nacionales), siempre que las condiciones laborales de los mismos no se encuentren reguladas por otra norma convencional específica.

SEGUNDA.- Cómputo de la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos

A los efectos de lo prevenido en el artículo 68 del presente Convenio colectivo y en relación con la antigüedad de los trabajadores acreditada con anterioridad a la adquisición de la condición de fijo, cada campaña trabajada computará como un año natural.

TERCERA.- Plus de antigüedad

Sin perjuicio del abono por parte de la empresa de los atrasos en concepto de plus de antigüedad en ejecución del fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de fecha 23 de junio de 2010 (autos 1/10), las partes se comprometen a abrir un proceso de negociación, dentro de los quince días siguientes tras la notificación del recurso de aclaración promovido en relación con dicho fallo, sobre la cuantía del plus de antigüedad, que ha de figurar en el Anexo 5 del presente Convenio Colectivo.

En caso de no alcanzar acuerdo en el plazo de un mes a partir del inicio de la negociación del referido plus, las partes convienen en someter sus divergencias a arbitraje en el marco del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha.

## **DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.**

---

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo asumen el contenido integro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha así como su Reglamento de Aplicación.

## **ANEXO I.- Definición de funciones de las categorías profesionales.**

---

I. En período de extinción

1. Vigilante forestal permanente y vigilante forestal

Los vigilantes fijos tienen como misión primordial la de observar el terreno para detectar cualquier señal de



posible fuego, informando de ello a la Central de Operaciones provincial (COP) a través de la emisora, además de mantenerse a la escucha de la emisora de forma permanente y atenta. Así mismo dichos vigilantes deben indicar y orientar al personal que se desplace al incendio por los caminos más accesibles y rápidos de llegar al lugar del siniestro, sirviendo si fuera preciso de enlace con la central, si las comunicaciones directas no fueran efectivas, y estando informados además de cortes de caminos, accesos, etc.

## 2. Vigilante forestal móvil

Además de la vigilancia mediante patrullaje, sus funciones serán las mismas que las de los componentes de los retenes forestales, con la salvedad de que dichos vigilantes se desplazan en automóviles puestos por la Administración competente o por las empresas adjudicatarias, debiendo conducir el propio vigilante, salvo acuerdo en contrario con el agente medioambiental, estando preparados para una intervención rápida en caso de incendio de poca consideración, avisando a la central de todas sus novedades. Ejercerá funciones, además, de mantenimiento del vehículo y del sistema de extinción del mismo. Deberá estar en posesión del permiso de conducción adecuado.

## 3. Ayudante de vigilante forestal móvil

En los casos en los que el vigilante forestal móvil no vaya acompañado de un agente medioambiental se completará la dotación de la unidad con un ayudante cuyas funciones serán las mismas que las de los componentes de los retenes forestales. Los ayudantes de vigilante forestal móvil se ocuparán de colaborar con el conductor en las tareas que le sean encomendadas, relacionadas con el mantenimiento y puesta a punto del vehículo y su material, prácticas, etc.

Además en el caso de llevar depósito de agua con bomba se encargarán de la punta de lanza.

## 4. Especialista mantenimiento aeródromo.

### 1. Realizará las siguientes funciones:

- Mantenimiento de instalaciones:
- Limpieza de la casa y almacén
- Mantenimiento y/o pequeñas reparaciones del material propio de la base
- Cuidado de que el material y las bombas de carga de los aviones se encuentre operativo. Revisión de la pista de aterrizaje y helisuperficie.
- Operador de emisora en pistas alternativas:
- Mantenimiento de la comunicación de la base
- Atención a las comunicaciones que se desarrollen desde la base.
- Llevanza al día de un libro de incidencias
- Carga de las aeronaves:
- Carga lateral de agua mediante el uso de manguera colocada a la boquilla del aparato
- Tareas relacionadas con los depósitos de agua de las instalaciones: llenado, mezclas con retardantes, etc.



- Manejo de combustible de aviación: repostaje, transporte, etc.

2. En ningún caso realizará las siguientes tareas:

- Carga de agua por la trampilla superior de la aeronave
- Subirse a las aeronaves (cabina o planos)

5. Especialista forestal

1. Es el operario que efectúa su trabajo primordialmente con esfuerzo físico. Además es capaz de manejar maquinaria auxiliar de obras forestales tales como motosierras, motodesbrozadoras, etc, al tiempo que es conocedor de las técnicas y trabajos forestales básicos y de las herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos.

2. Estos trabajadores están agrupados, para el desempeño de sus funciones, en unidades operativas denominadas "retenes forestales", que tienen como misión fundamental la de prevención y extinción de incendios forestales, así como el apoyo en incendios o catástrofes rurales que se produzcan en su provincia, o bien en otras que si se requiriese y se ordenase.

3. También tiene como cometido la participación en tareas de formación y trabajos preventivos que se programen y se encuentren directamente relacionados con la posibilidad de disminuir el número o la intensidad de los incendios forestales como:

- Limpieza de cunetas, montes y bosques
- Limpieza de puntos de agua y demás infraestructura relacionadas con estas y con las labores de extinción
- Labores de conservación de la naturaleza y fauna
- Labores de vigilancia
- Resolución de zonas de emergencias en el monte o zonas rurales - Colaborar en tendidos de manguera y llevar la punta de lanza Las anteriores labores quedarán suspendidas cuando se produzca una situación de alarma o incendios, la cual será prioritaria a cualquier otro requerimiento.

Estará a las órdenes del responsable del retén.

6. Emisorista central incendios y emisorista aeródromo

Los emisoristas adscritos a las centrales de operaciones provinciales (COP) y a las centrales de operaciones de las bases de medios aéreos tienen como misión primordial la de atender las emisoras y los teléfonos a fin de garantizar las comunicaciones de la empresa y de la Administración. Así mismo, realizarán las tareas relacionadas con dicho puesto de trabajo, como son las de anotar y comunicar las incidencias, solicitar datos requeridos y anotarlos, anotar los nombres de los componentes de los retenes que se les comunique y pasarlos a la administración, así como las incidencias habidas con respecto al personal. Igualmente pondrán en contacto a los responsables de la campaña (ingenieros, bomberos, retenes, autoridades, etc.) que intervengan o tengan que tener conocimiento de los incendios, e informarán debidamente a los responsables de las empresas adjudicatarias que lo requieran

7. Auxiliar administrativo



Realizará tareas de mecanografía, despacho de correspondencia, cálculo y contabilidad, sencillo manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares, que le sean encomendados por el administrativo. Igualmente, ejecutará labores de introducción de datos en el ordenador, obteniendo productos de gran utilidad para el servicio, de forma que rentabiliza con él óptimamente la gestión de su departamento o entidad a la que pertenece, responsabilizándose completamente tanto de los datos que introduce como de su conservación.

#### 8. Especialista forestal helitransportado

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

Tienen como misión primordial, la prevención y extinción de incendios forestales así como el apoyo en incendios o catástrofes rurales que se produzcan en su provincia, o bien en otras si se le requiriese y ordenase.

Siempre que se efectúe la correspondiente evaluación de riesgos y se imparta la debida formación, deberán colocar el helibalde en el helicóptero.

#### 9. Responsable retén

1. Es aquella persona que, con los conocimientos suficientes, realiza las siguientes funciones:

- Organizar, distribuir y organizar el trabajo de los miembros de su unidad operativa.
- Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio.
- Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.
- Dirigir el retén, siendo el jefe de la extinción hasta la llegada al incendio de algún agente forestal o medioambiental, el cual, tras recibir del responsable la información de la situación del incendio y de las medidas tomadas para su extinción, pasan a ser el jefe de extinción, quedando el responsable de retén como interlocutor entre el agente y los componentes del retén y realizando a partir de ese momento, trabajos de extinción.

2. El responsable de retén deberá estar en posesión del permiso correspondiente al vehículo utilizado y podrá conducir el mismo en casos puntuales y de manera excepcional.

#### 10. Miniretenes

En retenes cuya dotación no sea superior a 5 personas, el Responsable del mismo conducirá el vehículo mientras no participe más de seis horas continuadas en extinción.

#### 11. Conductor vehículo VTT

1. Es el operario que tiene como misión fundamental la conducción del vehículo todo terreno del retén forestal. Será conocedor de las herramientas e instrumentos que se emplean en los trabajos forestales básicos, realizando labores de limpieza y conservación del vehículo. En caso de incendio, prestará apoyo logístico y será responsable de todo lo concerniente a la carga y descarga del vehículo, utensilios y material de incendios.

2. El conductor VTT deberá estar en posesión del permiso de conducción correspondiente al vehículo utilizado.



## 12. Conductor de camión autobomba

1. Tiene la función de conducir los camiones autobombas con tracción a las cuatro ruedas, así como el correcto mantenimiento de los mismos. Operará la bomba y vigilará su funcionamiento, igualmente organizará los tendidos de mangueras a pie de autobomba.
2. Deberá estar en posesión del permiso de conducir correspondiente al vehículo utilizado.

## 13. Ayudante de camión autobomba

Los ayudantes de vehículo autobomba, se ocuparán de colaborar con el conductor en las tareas que le sean encomendadas, relacionadas con el mantenimiento y puesta a punto del vehículo y su material, prácticas de recogida y tendido de mangueras, así como las relativas a llevar la punta de lanza en dichos tendidos.

## 14. Limpiador o limpiadora

Tiene la función de la limpieza de las instalaciones de los aeródromos.

## 15. Responsable de retén helitransportado

En los Retenes Helitransportados donde ya existe un responsable de retén, los cometidos del mismo se concretan:

- La responsabilidad directa de la unidad, cuidando que se encuentre operativa una vez establecida la alarma, del perfecto estado de su equipamiento y su correcto uso, así como de que se cumplan las normas de funcionamiento.
- La movilización inmediata de su "área de despacho automático", una vez establecida la alarma, sin necesidad de orden superior, comunicándolo al centro de operaciones provincial.
- La dirección de la intervención de su unidad operativa en las tareas de extinción.
- La asunción de las funciones de dirección de los trabajos de extinción en el primer ataque hasta la llegada al incendio del jefe de zona - La coordinación comarcal, o, en su caso, del técnico de extinción.
- La colaboración con el coordinador comarcal y con el técnico de extinción en el ataque continuado.

## 16. Coordinador de prevención y extinción de incendios

1. En las Empresas que establezcan esta categoría, las funciones de la misma serán:

- Organizar, distribuir y controlar el trabajo de las cuadrillas de su comarca.
- Complimentar partes, estadillos y demás documentación que la empresa le proporcione.
- Supervisar el adecuado uso del material asignado.
- Repartir y gestionar dicho material - Proporcionar, durante el incendio, avituallamiento a todo el personal que participe en la extinción.
- Apoyar al personal de la administración en extinción.
- Comprobar que los trabajadores realizan tanto los trabajos silvícolas como de extinción.

2. Los trabajadores de esta categoría podrán utilizar motosierras y desbrozadoras, así como manipular los



agentes químicos para los que esté autorizado.

## II. En período de prevención

### 1. Capataz

Durante el período de prevención, realizarán las funciones de capataz aquellos trabajadores que tuviesen la categoría de responsables de retén o retén helitransportado en el período de extinción. Realizará su trabajo según ordenes directas de la empresa, dirigirá personalmente los trabajos del personal y tendrá conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo el responsable del rendimiento y la perfecta ejecución del trabajo y participarán activamente en las tareas de prevención.

### 2. Conductor VTT

1. Durante el período de prevención, realizarán las funciones de conductor aquellos trabajadores que tuviesen la categoría de conductor VTT en el período de extinción. Serán los encargados de trasladar al personal y dedicarán una hora para el mantenimiento y revisar los elementos del vehículo. Realizarán los trabajos preventivos que se le asignen, sin utilizar en los mismos maquinaria auxiliar como motosierra y/o desbrozadora.
2. De ser necesario cubrir más puestos de trabajo de conductor VTT, estos se ofertarán al personal que hubiese ostentado las categorías de vigilante forestal móvil y conductor de camión autobomba, quienes rotarán mensualmente en el desempeño de las referidas funciones.

### 3. Especialista forestal

1. Durante el período de prevención, realizarán las funciones de especialista forestal el resto del personal de extinción que no estuviese encuadrado en las categorías de responsable de retén y conductor VTT.
2. Dichos operarios realizarán su trabajo primordialmente con esfuerzo físico, manejando maquinaria auxiliar de obras forestales tales como motosierra, desbrozadora, etc., siendo conocedores de las técnicas y trabajos forestales básicos y de las herramientas que se emplean en los mismos.

## **ANEXO II.- Equivalencia entre categorías profesionales.**

---

A los efectos de lo previsto en los artículos 19.3.a y 38 del presente Convenio colectivo, se entienden como categorías profesionales equivalentes:

- la del especialista forestal (día o noche), con: el especialista forestal helitransportado, el encargado del mantenimiento aeródromo, el vigilante fijo, el vigilante fijo permanente, el ayudante AA y el ayudante forestal móvil
- la del conductor VTT, con la del vigilante forestal móvil
- la del responsable del retén, con la del responsable retén helitransportado
- la de los emisoristas COP y COR, con el emisorista aeródromo



### ANEXO III.- Obligatoriedad de examen de aptitud en caso de promoción.

		Categoría Final														
		Emisorcitas COP y COR	Emisorista Aeródromo	Conductor AA	Conductor VTT	Ayudante AA	Especialista Forestal Día	Especialista Forestal Noche	Especialista Forestal Helitransportado	Vigilante Forestal Móvil	Ayudante Vigilante Forestal Móvil	Vigilante Forestal Permanente	Vigilante Forestal Día	Especialista Mant Aeródromo	Responsable Retén	Responsable Retén Helitransportado
Categoría Inicial	Emisorcitas COP y COR			X	X					X					X	X
	Emisorcita Aeródromo			X	X					X					X	X
	Conductor AA	X	X												X	X
	Conductor VTT	X	X	X											X	X
	Ayudante AA	X	X	X	X					X					X	X
	Especialista Forestal Día	X	X	X	X					X					X	X
	Especialista Forestal Noche	X	X	X	X					X					X	X
	Especialista Forestal Helitransportado	X	X	X	X					X					X	X
	Vigilante Forestal Móvil	X	X	X											X	X
	Ayudante Vigilante Forestal Móvil	X	X	X	X					X					X	X
	Vigilante Forestal Permanente	X	X	X	X					X					X	X
	Vigilante Forestal Día	X	X	X	X					X					X	X
	Especialista Mantenimiento Aeródromo	X	X	X	X					X					X	X
	Responsable Retén	X	X	X	X					X						
	Responsable Retén Helitransportado	X	X	X	X					X						

En el caso de promoción a responsable de retén, responsable de retén helitransportado, emisoristas COP y COR, conductor VTT, conductor AA y vigilante forestal móvil se realizará, además, un psicotécnico con el resultado de Apto o No apto.

### ANEXO IV.- Equipos de protección y material de trabajo.

1. Equipos de protección individual en trabajos de extinción de incendios

Bota con plantilla anticalórica

Buzo, con equipamiento ignífugo

Guantes de extinción



Gafas según norma europea

Casco de seguridad

Cubrenuca

Mascarilla con protección respiratoria

Filtros mascarillas

Mascarillas autofiltrantes

Protectores Auditivos, Tapones Auditivos

## 2. Material de trabajo en trabajos de extinción de incendios

Botiquín individual

Botiquín Primeros Auxilios

Cantimplora y Funda

Camisetas (dos) y pantalón desmontable

Linterna frontal halógena

Mochila-saco

Raciones comida de emergencia

Forro polar

Ropa deporte y zapatillas

Cinturón de Campaña

Silbato

## 3. Equipos de protección individual en trabajos preventivos

Bota Seguridad motosierra

Bota Seguridad para el resto del personal

Casco Seguridad protección auditiva y pantalla

Gafas de protección montura universal

Guantes motosierra protección dorsal

Pernera motosierra/desbrozadora

Peto desbrozadora

Guantes desbrozadora

Cinturón motoserrista

## 4. Material trabajos preventivos

Mono tipo italiano

Camiseta de trabajo



## 5. Material de trabajo para Vigilantes Forestales y Emisoristas y Especialistas Aeródromos

Pantalón desmontable

Cinturón de lona

Camisa manga corta/larga

Camisa algodón

Botas

Gorra

Linterna

Forro Polar

## **ANEXO V.- Otros complementos salariales.**

---

1.- Plus desplazamiento vigilantes torreta, emisoristas aeródromo y especialistas de aeródromo, emisoristas COP-COR

(2009), según Anexo 7

grupo a = 167,01 €/mes

grupo b = 197,22 €/mes

grupo c = 230,32 €/mes

grupo d = 249,72 €/mes

2.- Kilometraje (2009)

por carretera = 0,295 €/Km.

por camino o pista forestal = 0,473 €/Km.

3.- Valor hora extraordinaria (2009)

Diurna = 10,28 €/ hora

Nocturna = 17,99 €/hora

4.- Antigüedad (2009)

25,50 €

5.- Complemento de conductores de VTT y capataces

A) Conductores VTT (art. 63.1)

Año 2011 = hasta complementar 141,66 €/mes

Año 2012 = hasta complementar 144,16 €/mes

B) Capataces (art. 63.2)



Año 2011= hasta complementar 183 €/mes

Año 2012= hasta complementar 185,50 €/mes

#### 6. Complemento por utilización de maquinaria (art. 62.4)

Año 2011= 8,57 €/día

Año 2012= 9,81 €/día

### ANEXO VI.- Tabla para 2009.

	Salario Base	C Calidad	Salario Mensual (S.Base + CC)	Paga Extra 1 (Julio)	Paga Extra 2 (Diciembre)	Complemento Extinción Mes (4 Meses)	Total Bruto Anual	
Auxiliar adm.	1.024,84 €	48,93 €	1.073,77 €	1.062,11 €	1.062,11 €	111,80 €	15.456,66 €	
Emisorista Central	963,56 €	44,33 €	1.007,89 €	1.000,82 €	1.000,82 €	111,80 €	14.543,47 €	
Conductor autobomba	1.075,19 €	46,72 €	1.121,91 €	1.115,00 €	1.115,00 €	111,80 €	16.140,09 € -117	
Conductor vtt	1.136,00 €	48,89 €	1.184,88 €	1.173,26 €	1.173,26 €	111,80 €	17.012,31 €	
Ayudante autobomba	963,63 €	41,70 €	1.005,34 €	1.000,90 €	1.000,90 €	111,80 €	14.513,05 €	
Esp. Forestal día	963,63 €	41,70 €	1.005,34 €	1.000,90 €	1.000,90 €	111,80 €	14.513,05 €	
Esp. Forestal noche	971,93 €	42,05 €	1.013,98 €	1.009,20 €	1.009,20 €	111,80 €	14.633,36 €	
Especialista helitrans.	1.030,79 €	44,50 €	1.075,29 €	1.068,06 €	1.068,06 €	111,80 €	15.486,83 €	
Vigilante forestal móvil	1.059,25 €	45,69 €	1.104,94 €	1.096,51 €	1.096,51 €	111,80 €	15.899,46 €	
Ayudante vig. Forestal móvil	963,63 €	41,70 €	1.005,34 €	1.000,90 €	1.000,90 €	111,80 €	14.513,05 €	
Vigilante forestal perman.	1.001,21 €	41,08 €	1.042,29 €	985,92 €	985,92 €		14.479,32 € 183	
Vigilante forestal día	950,32 €	39,60 €	989,92 €	950,32 €	950,32 €		13.779,68 €	
Espcialista mantenim.aerodromo	972,65 €	40,53 €	1.013,18 €	972,65 €	972,65 €		14.103,45 €	
Emisorista aeródromo	1.014,38 €	42,27 €	1.056,64 €	1.014,38 €	1.014,38 €		14.708,47 €	
Responsable reten	1.116,48 €	49,63 €	1.166,10 €	1.191,01 €	1.191,01 €	223,60 €	17.269,68 €	
Resp. Helitrans	1.155,49 €	51,25 €	1.206,74 €	1.230,02 €	1.230,02 €	223,60 €	17.835,29 €	
Limpiador/ra	944,48 €	39,35 €	983,83 €	944,48 €	944,48 €		13.694,92 €	
Casos Particulares							Compl Conductor Prevención (8 Meses)	
Conductor AA + VTT (Consolidado)	1.083,96 €	46,72 €	1.130,68 €	1.121,23 €	1.121,23 €	111,80 €	134,12 €	17.330,73 €
Vigilante For Móvil + VTT (Consolidado)	1.059,38 €	48,89 €	1.108,26 €	1.096,51 €	1.096,51 €	111,80 €	134,12 €	17.012,32 €
Caso particular cond autobomba 112						Comp Ext	Comp guardia permanente (solo en caso de 12 meses)	
Conductor AA (guardia permanente 12 meses)	1.075,19 €	46,72 €	1.121,91 €	1.115,00 €	1.115,00 €	111,80 €	173,80 €	19.120,09 €



**ANEXO VII.- Plus desplazamiento vigilantes torretas, emisoristas aeródromo y especialistas aeródromo.**

---



Provincia de Albacete	Provincia de Toledo	Provincia de Ciudad Real	Provincia de Cuenca	Provincia de Guadalajara
<p>Grupo A:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Poyales (Villatoya)</li> <li>- Monte Ardal (Yeste)</li> <li>- El Bafiadero (Paterna del Madera)</li> <li>- Cerro de la Pared (Balsa de Ves)</li> <li>- Mingamao (Nerpio)</li> <li>- Carcelén (Aeródromo)</li> </ul>	<p>Grupo A:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Almorox</li> <li>- Robledo del Buey (Aeródromo)</li> </ul>	<p>Grupo A:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cerro San Sebastian (Puertollano)</li> <li>- Baños de Vallanerejo (Navalpio)</li> <li>- Sierra Morena (Calzada)</li> <li>- Morro Rodrigo (Alcoba)</li> <li>- Santa María (Miguelturra)</li> <li>- Riofrío (Puebla de Don Rodrigo)</li> </ul>	<p>Grupo A:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cabrejas</li> <li>- Almodovar</li> <li>- San Cristóbal</li> <li>- El Pozuelo</li> </ul>	<p>Grupo A:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las Minas (Aeródromo)</li> <li>- Corduente (Aeródromo)</li> <li>- Atienza</li> <li>- Ciruelos</li> <li>- Peñalén</li> <li>- Solanillos</li> <li>- Taracena</li> </ul>
<p>Grupo b:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Coronilla (Peñascosa)</li> <li>- Alto del Hornillo (Carcelén)</li> <li>- Alto del Cacho (Almansa)</li> <li>- La Marmota (Tarazona de la Mancha)</li> <li>- El Padrón (Bienservida)</li> </ul>	<p>Grupo B:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dehesa Boyal (Navahermosa)</li> <li>- San Pablo (San Pablo)</li> <li>- El Piélago</li> <li>- Añover</li> </ul>	<p>Grupo B:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caracolleras (Almodovar)</li> <li>- Virgen de la Sierra (Villarrubia)</li> <li>- Ruidera (Ruidera)</li> <li>- El Rondal (Saceruela)</li> <li>- Valderruco (Aldea del Rey)</li> <li>- La Atalaya (Aeródromo)</li> </ul>	<p>Grupo B:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valdeganga</li> <li>- Monteagudo</li> <li>- Cardenete</li> <li>- Cueva Santilla</li> <li>- El Cardozo</li> <li>- Arguisuelas</li> <li>- El Tobar</li> <li>- Alarcón</li> <li>- Masegosa</li> <li>- Cabeza del Hoyo</li> <li>- El Herrumblar</li> <li>- El Ardal</li> </ul>	<p>Grupo B:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auñón</li> <li>- Aragoncillo</li> <li>- Corduente</li> <li>- Iniestola</li> <li>- Molina</li> <li>- Sigüenza</li> <li>- Palmaces</li> <li>- Toremocha</li> <li>- Villanueva</li> </ul>
<p>Grupo C:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las Fresnedas (Yeste)</li> <li>- Majada Atalaya (Ayua)</li> <li>- Cabeza del Moro (Almansa)</li> <li>- El Padroncillo (Riopar)</li> <li>- Majada Hueca (Hellín)</li> </ul>	<p>Grupo C:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Algibes (Robledillo)</li> <li>- La Estrella (La Estrella)</li> <li>- La Iglesiasuela</li> <li>- Quinto de Don Pedro (Aeródromo)</li> </ul>	<p>Grupo C:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- San Enrique (Abenójar)</li> <li>- Gargantón (Piedrabuena)</li> <li>- Hontanar (Viso del Marqués)</li> <li>- Cabeza Buey (Torre Juan Abad)</li> <li>- Riofrío (Aeródromo)</li> </ul>	<p>Grupo C:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pozorrud</li> <li>- Vertientes</li> <li>- Cerro Sancho</li> <li>- Cabeza de Don Pedro</li> <li>- Caracenilla</li> <li>- Salvacañete</li> <li>- Paracuellos</li> <li>- El Tormo</li> <li>- Cerro Gordo</li> <li>- La Modorra</li> <li>- Tinajas</li> <li>- Sotos (Aeródromo)</li> <li>- Beteta (Aeródromo)</li> </ul>	<p>Grupo C:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Albalate</li> <li>- Alcorches</li> <li>- Arbeteta</li> <li>- Hombrados</li> <li>- La Riba</li> <li>- Los Llanos</li> <li>- Veguillas</li> <li>- Orea</li> <li>- Torre Minaria</li> <li>- Torronteras</li> <li>- Poveda</li> <li>- Selas</li> </ul>
<p>Grupo D:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Padraastro (Bogarra)</li> <li>- La Serralba (Peñascosa)</li> <li>- Cerro Helechar (Molinicos)</li> <li>- Cuarto Alarcón (Ayna)</li> <li>- La Celada (Molinicos)</li> <li>- Pico Trifillas (Lietor)</li> <li>- Molejón de Paules (Yeste)</li> <li>- Lomas de Gamonal (Hellín)</li> <li>- Piedra de las Grajas (Alcaraz)</li> <li>- Torcarraya (Paterna del Madera)</li> <li>- Peña del Cambrón (Villaverde del Guadalimar)</li> <li>- Hoya de Martínmanso (Férez)</li> <li>- Pozo de Reolid (Letur)</li> <li>- Cañadillas (Aeródromo)</li> </ul>	<p>Grupo D:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hontanar</li> <li>- Valdeverdeja</li> <li>- El Castellazo</li> <li>- Caldeina (Urda)</li> <li>- Tierras de Talavera (Navalagua)</li> <li>- Nava de Don Diego (Aeródromo)</li> </ul>	<p>Grupo D:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puerto Niefla (Brazatortas)</li> <li>- El Morrón (Solana del Pino)</li> <li>- Peñas Negrillas (Almuradiel)</li> <li>- Valles del Término (Puebla)</li> <li>- Puebla (Puebla)</li> <li>- Las Magalonas (Fuencaliente)</li> <li>- La Torrecilla (Solana del Pino)</li> <li>- La Ribera (Almadén)</li> <li>- La Garganta (Aeródromo)</li> </ul>	<p>Grupo D:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Palancares</li> <li>- San Pedro Martir</li> <li>- Aliaguilla</li> <li>- Rodenal</li> <li>- Sotos</li> <li>- Cabeza Boniches</li> <li>- Zafrilla</li> <li>- Valdemeca</li> <li>- Henarejos</li> <li>- Las Decimadas</li> <li>- La Bandera</li> <li>- La Mogorrita</li> <li>- Cerro Candalar</li> <li>- Valsalobre</li> <li>- Campillo Paravientos (Landete) (Aeródromo)</li> <li>- Buenache (Aeródromo)</li> </ul>	<p>Grupo D:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peralejos</li> <li>- Lebracón</li> <li>- Cabeza Vieja</li> <li>- Tortuero</li> <li>- Almiruete</li> <li>- Checa</li> <li>- Zaorenas</li> </ul>



## REVISIÓN SALARIAL (DOCM Núm. 251 - 29 de diciembre de 2016)

Resolución de 15/12/2016, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, por la que se registra y publica el acuerdo parcial de modificación del III Convenio Colectivo para el personal de las empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Visto el texto del Acta de fecha 23 de junio de 2016, en redacción dada por el Acta de fecha 23 de noviembre de 2016, donde se recoge el acuerdo de modificación del III Convenio colectivo para el personal de las empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (código de convenio núm. 77000135012006), suscrita de una parte, por las personas designadas por la empresa Geacam, SA, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos CC.OO., UGT y USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, Esta Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 15 de diciembre de 2016

EL Director General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral.

EDUARDO DEL VALLE CALZADO.

## ACUERDO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA PÚBLICA GEACAM, SA CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

En Cuenca, a 23 de junio de 2016, reunidas las representaciones de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, SA y de la representación legal de los trabajadores de Geacam, SA, representaciones de CC.OO, UGT y USO, en el ejercicio de las competencias que según la legislación vigente tienen establecidas Manifiestan Dentro del proceso negociador iniciado por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las organizaciones sindicales, con la intención de lograr un Acuerdo para la recuperación de los derechos y mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos para el periodo 2015-2019, así como el compromiso adquirido por el gobierno de Castilla-La Mancha para la recuperación social y económica de Castilla-La Mancha, se hace necesario avanzar en aquellas medidas sobre las que exista un entendimiento y puedan tener una incidencia positiva sobre las condiciones de trabajo del personal, también en atención de las trabajadoras y trabajadores de la empresa pública Geacam, SA.



En virtud de lo anterior, la Dirección de Geacam y las organizaciones sindicales mencionadas, al amparo de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, adoptan el presente Acuerdo.

Primero.- Incremento general de las retribuciones.

Las retribuciones de los empleados de Geacam, SA, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se incrementarán en el porcentaje máximo autorizado por el artículo 34.2 de la Ley 1/2016, de 22 de abril de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2016 ( DOCM 30 de abril de 2016), que establece que « con efectos a partir del 1 de enero de 2016, las retribuciones íntegras de los empleados públicos de los órganos y entidades....., no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015 en términos de homogeneidad».

Y en el mismo sentido, por el artículo 19.2 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, que establece que «en el año 2016 las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015.

Este incremento se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2016.

Asimismo las retribuciones se incrementarán anualmente en lo que establezcan las leyes de presupuestos generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Recuperación de las cantidades pendientes de abono de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012.

Las trabajadoras y trabajadores de Geacam tendrán derecho a la devolución de las cantidades aún no recuperadas de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, correspondientes al mes de diciembre de 2012, por aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio, de acuerdo con los siguientes plazos:

- Se procederá al abono de la retribución correspondiente a 45 días o 24,59%, única cantidad aún pendiente por percibir por los trabajadores, en el mes de octubre de 2016, siempre que la situación económica financiera y presupuestaria de la empresa así lo hagan posible. Excepcionalmente y en el supuesto de que, por las circunstancias indicadas, ello no fuera posible, en todo caso, se procederá al abono de estas cantidades en el mes de enero de 2017.

Tercero.-Recuperación de la disminución retributiva efectuada por la Ley 1/2012 de 21 de febrero.

1.- La Dirección de la empresa se compromete durante el periodo de vigencia del presente acuerdo a la recuperación de la disminución retributiva del 3%, anulándose dicha reducción, efectuada por la Ley1/2012 de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales, de la siguiente forma:

- Incremento del 1,5 %, de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2016, que se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2017.
- Incremento del 1,5 % de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2017, que se hará efectivo a partir



del 1 de enero de 2018.

2.- Las retribuciones de las trabajadoras y trabajadores de la empresa pública Geacam, SA, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se incrementarán en un 0,5% sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018. Este incremento, en concepto de recuperación retributiva, se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2019.

Cuarto.- Vigencia.

El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente a su ratificación por los órganos correspondientes de la Consejería de Agricultura y la Consejería de Hacienda, ello sin perjuicio de las materias sometidas a reserva de ley que sólo podrán ser determinadas definitivamente por las Cortes de Castilla-La Mancha.