

Conselleria d'Economia, I ndústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 26 de gener de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i publicació del text del VI Conveni Col·lectiu del Personal de l'Empresa TRAGSA, adscrit al Servei de Brigades d'Emergència (Codi 80000352012007). [2015/657]

Vist el text del VI Conveni Col·lectiu del Personal de l'Empresa TRAGSA, adscrit al Servei de Brigades d'Emergència, subscrit, d'una part, per representants de l'empresa, i de l'altra, pels sindicats UGT-MCA i CGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resolc:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 26 de gener de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

VI CONVENI COL·LECTIU BRIGADES D'EMERGÈNCIA

ÍNDEX

- Preàmbul
- Article 1. Àmbit funcional
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit territorial
- Article 4. Àmbit temporal
- Article 5. Vinculació a la totalitat
- Article 6. Organització del servei
- Article 7. Període de prova
- Article 8. Incapacitat temporal
- Article 9. Vacacions
- Article 10. Excedències
- Article 11. Assegurança d'accidents
- Article 12. Assistència jurídica
- Article 13. Indemnització per mort
- Article 14. Formació professional
- Article 15. Prevenció de riscos i salut laboral
- Article 16. Permisos i llicències
- Article 17. Comissió de Seguiment del Conveni
- Article 18. Representació dels treballadors
- Article 19. Adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals
- Article 20. Faltes i sancions
- Article 21. Incrementos salarials
- Article 22. Brigades d'emergència i brigades de reforç
- Article 23. Estabilitat en l'ocupació
- Article 24. Crida
- Article 25. Modificacions del servei
- Article 26. Cobertura de vacants
- Article 27. Vigilància de la salut i aptitud per al treball

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del texto del VI Convenio Colectivo del Personal de la Empresa TRAGSA adscrito al Servicio de Brigadas de Emergencia (Código 80000352012007). [2015/657]

Visto el texto del VI Convenio Colectivo del Personal de la Empresa TRAGSA adscrito al Servicio de Brigadas de Emergencia, suscrito, de una parte, por representantes de la empresa, y de la otra, por los sindicatos UGT-MCA y CGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resolc:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 26 de enero de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

VI CONVENIO COLECTIVO BRIGADAS DE EMERGENCIA

ÍNDICE

- Preámbulo
- Artículo 1. Ámbito funcional
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito territorial
- Artículo 4. Ámbito temporal
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad
- Artículo 6. Organización del servicio
- Artículo 7. Periodo de prueba
- Artículo 8. Incapacidad temporal
- Artículo 9. Vacaciones
- Artículo 10. Excedencias
- Artículo 11. Seguro de accidentes
- Artículo 12. Asistencia jurídica
- Artículo 13. Indemnización por muerte
- Artículo 14. Formación profesional
- Artículo 15. Prevención de riesgos y salud laboral
- Artículo 16. Permisos y licencias
- Artículo 17. Comisión de Seguimiento del Convenio
- Artículo 18. Representación de los trabajadores
- Artículo 19. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales
- Artículo 20. Faltas y sanciones
- Artículo 21. Incrementos salariales
- Artículo 22. Brigadas de emergencia y brigadas de refuerzo
- Artículo 23. Estabilidad en el empleo
- Artículo 24. Llamamiento
- Artículo 25. Modificaciones del servicio
- Artículo 26. Cobertura de vacantes
- Artículo 27. Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo

Article 28. Incorporació al treball
Article 29. Cobertura provisional de les situacions d'incapacitat temporal
Article 30. Jornada laboral
Article 31. Hores extraordinàries
Article 32. Canvis de torn
Article 33. Permutes
Article 34. Calendari laboral
Article 35. Règim retributiu
Article 36. Complement professional del servei
Article 37. Complement de localització
Article 38. Complement de major dedicació
Article 39. Complement per antiguitat
Article 40. Complement destinació corretorns
Article 41. Pagues extraordinàries
Article 42. Plusos de transport i menjar
Article 43. Garanties del personal que conduïx al servei de l'empresa
Article 44. Permanència en actuacions d'emergència
Article 45. Jubilació
Article 46. Indemnitzacions
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES
DISPOSICIONS FINALS
Annex 1. Faltes i sancions
Annex 2. Proves d'aptitud física
Annex 3. Règim retributiu
Annex 4. Equip de protecció individual
Annex 5. Justificació permisos i llicències
Annex 6. Grups professionals
Annex 7. Mèrits
Annex 8. Sol·licituds per a participar en concursos de trasllats, anul·lar destinacions i sol·licitud de vacants
Annex 9. Barems per al desenrotllament de la promoció interna
Annex 10. Notificació de canvi de torn

PRÈAMBUL

Les parts firmants del present Conveni Col·lectiu es reconeixen mútuament la legitimació suficient per a negociar el seu contingut.

Article 1. Àmbit funcional

El present Conveni Col·lectiu serà de compliment obligatori en les activitats vinculades al personal adscrit al Servei de Brigades d'Emergència dependent de la Direcció General de Prevenció, Extinció d'Incendis i Emergències de la Conselleria de Governació i Justícia de la Generalitat i en les actuacions que, amb motiu de catàstrofes o emergències de qualsevol tipus, TRAGSA haja de realitzar en la dita Comunitat i especialment en el seu medi rural, amb la salvaguarda arrellegada en la disposició transitòria primera.

Article 2. Àmbit personal

El contingut del present Conveni serà aplicable als treballadors de TRAGSA que, davall relació jurídicolaboral, realitzen les activitats assenyalades en l'article anterior.

Article 3. Àmbit territorial

El present Conveni és d'exclusiva aplicació a l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana.

Article 4. Àmbit temporal

El present Conveni tindrà una vigència de set anys, des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2018, excepte en aquelles matèries per a les quals es definisca expressament un termini de vigència distint.

La seua denúncia es produirà automàticament el 31 de desembre de 2018. No obstant això, quedarà prorrogat com a dret positiu durant un any, sense perjudici de les possibles prorroques de la seua ultraactivitat, si és el cas, en virtut de la normativa vigent en el moment de produir-se la seua denúncia.

Artículo 28. Incorporación al trabajo
Artículo 29. Cobertura provisional de las situaciones de incapacidad temporal
Artículo 30. Jornada laboral
Artículo 31. Horas extraordinarias
Artículo 32. Cambios de turno
Artículo 33. Permutas
Artículo 34. Calendario laboral
Artículo 35. Régimen retributivo
Artículo 36. Complemento profesional del servicio
Artículo 37. Complemento de localización
Artículo 38. Complemento de mayor dedicación
Artículo 39. Complemento por antigüedad
Artículo 40. Complemento destino corretornos
Artículo 41. Pagas extraordinarias
Artículo 42. Plusos de transporte y comida
Artículo 43. Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa
Artículo 44. Permanencia en actuaciones de emergencia
Artículo 45. Jubilación
Artículo 46. Indemnizaciones
Disposiciones transitorias
Disposiciones finales
Anexo 1. Faltas y sanciones
Anexo 2. Pruebas de aptitud física
Anexo 3. Régimen retributivo
Anexo 4. Equipo de protección individual
Anexo 5. Justificación permisos y licencias
Anexo 6. Grupos profesionales
Anexo 7. Méritos
Anexo 8. Solicitudes para participar en concursos de traslados, anular destinos y solicitud de vacantes
Anexo 9. Baremos para el desarrollo de la promoción interna
Anexo 10. Notificación de cambio de turno

PRÉAMBULO

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se reconocen mutuamente la legitimación suficiente para negociar el contenido del mismo.

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento en las actividades vinculadas al personal adscrito al Servicio de Brigadas de Emergencia dependiente de la Dirección General de Prevención, Extinción de Incendios y Emergencias de la Conselleria de Gobernación y Justicia de la Generalitat y en las actuaciones que, con motivo de catástrofes o emergencias de cualquier tipo, TRAGSA deba realizar en dicha Comunidad y especialmente en su medio rural, con la salvaguarda recogida en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 2. Ámbito personal

El contenido del presente Convenio será de aplicación a los trabajadores de TRAGSA que, bajo relación jurídico-laboral, realicen las actividades señaladas en el artículo anterior.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio es de exclusiva aplicación al ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de siete años, desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2018, excepto en aquellas materias para las que se defina expresamente un plazo de vigencia distinto.

Su denuncia se producirá automáticamente el 31 de diciembre de 2018. No obstante quedará prorrogado como derecho positivo durante un año, sin perjuicio de las posibles prórrogas de su ultraactividad, en su caso, en virtud de la normativa vigente en el momento de producirse su denuncia.

Article 5. Vinculació a la totalitat

En el cas que l'autoritat o òrgan competent en la matèria declaren nul·la alguna de les parts contingudes en el present Conveni haurà de ser reconsiderat només el seu contingut, bé parcialment o en la seua totalitat, per la Comissió Negociadora.

En estos supòsits, les parts signatàries del Conveni es comprometen a reunir-se, dins dels deu dies següents al de la firma de la resolució corresponent, a fi d'estudiar el problema plantejat. Si no s'arriba a un acord en el termini de trenta dies des de la primera reunió, ambdós parts es comprometen a fixar un calendari per a tornar-lo a negociar.

Article 6. Organització del servei

L'organització del servei és competència exclusiva de l'organisme que se cita a continuació, tot això sense detriment del que establixen les disposicions legals vigents en matèria laboral i en el present Conveni Col·lectiu:

- Servei de Brigades d'Emergència:
 - Direcció General de Prevenció, Extinció d'incendis i Emergències de la Conselleria de Governació i Justícia de la Generalitat.

Article 7. Període de prova

S'establix un període de prova per a aquells treballadors que siguen contractats per primera vegada, durant el qual tindran els drets i obligacions corresponents al seu lloc de treball, excepte els derivats de la resolució del contracte que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les dos parts sense dret a cap indemnització.

La duració del període de prova serà:

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| • Personal no titulat | 40 dies naturals |
| • Personal titulat o assimilat | 90 dies naturals |

Article 8. Incapacitat temporal

Tot el personal afectat pel present Conveni, en els supòsits d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, percebrà un complement per part de l'empresa que garantisca el 100 % de les seues retribucions, incloent-hi els plusos de menjar i transport, des de l'endemà de la baixa mèdica.

La mateixa garantia s'establirà en el cas que la dita incapacitat es produïska per malaltia comuna o accident no laboral i siga necessària l'hospitalització en planta del treballador.

En el cas que la incapacitat temporal amb baixa es produïska per malaltia comuna o accident no laboral, i no siga necessària l'hospitalització en planta del treballador, tindrà dret a percebre:

1. Durant els tres primers dies d'incapacitat temporal de cada any, el cent per cent de les seues retribucions.
2. Un complement que cobrisca el 75 % de les seues retribucions a partir del quart dia, incloent en les dites retribucions el plus de menjar i el plus de transport.
3. Un complement que cobrisca el 100 % de les seues retribucions a partir del dia 180, incloent en les dites retribucions el plus de menjar i el plus de transport.

En estes situacions les pagues extraordinàries es percebran íntegres en el moment del seu abonament.

Article 9. Vacacions

Tot el personal gaudirà d'un període de vacances de 39 dies naturals durant tota la vigència del conveni o de la part proporcional que corresponga al temps treballat.

Amb tres mesos d'antelació, l'empresa sol·licitarà al conjunt de treballadors que formen part de cada unitat la proposta de calendari per a gaudi de vacances. Per a això prèviament l'empresa indicarà els períodes en què està previst que cada unitat desenvollop jornada nocturna, a fi que els treballadors puguin compatibilitzar els dits períodes amb les dates d'inici i finalització de les seues vacances.

Cada treballador coneixerà amb dos mesos d'antelació el període per al seu gaudi.

El conjunt de treballadors d'una unitat farà entrega a la direcció d'actuació de la proposta de vacances, la qual procedirà a la seua revisió i vist i plau sempre que en l'esmentada proposta es complisquen, per al conjunt de treballadors, les condicions relatives a períodes de duració de vacances establits, períodes de descans setmanal estipulats i la continuïtat dels períodes de vacances, de manera que no hi haja

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente en la materia declarasen nula alguna de las partes contenidas en el presente Convenio deberá ser reconsiderado solamente su contenido, bien parcialmente o en su totalidad, por la Comisión Negociadora.

En estos supuestos, las partes signatarias del Convenio se comprometen a reunirse, dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de estudiar 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 su renegociación.

Artículo 6. Organización del servicio

La organización del servicio es competencia exclusiva del organismo que se cita a continuación, todo ello sin menoscabo de lo establecido en las disposiciones legales vigentes en materia laboral y en el presente Convenio Colectivo:

- Servicio de Brigadas de Emergencia:
 - Dirección General de Prevención, Extinción de incendios y Emergencias de la Conselleria de Gobernación y Justicia de la Generalitat.

Artículo 7. Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba para aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez, durante el cual ostentarán los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, excepto los derivados de la resolución del contrato que podrá producirse a instancias de cualquiera de las dos partes sin derecho a indemnización alguna.

La duración del periodo de prueba será:

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| • Personal no titulado | 40 días naturales |
| • Personal titulado o asimilado | 90 días naturales |

Artículo 8. Incapacidad temporal

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento por parte de la empresa que garantice el 100 % de sus retribuciones, incluyendo en las mismas los plusos de comida y transporte, desde el día siguiente a la baja médica.

La misma garantía se establecerá en el supuesto de que dicha incapacidad se produzca por enfermedad común o accidente no laboral y sea precisa la hospitalización en planta del trabajador.

En el caso de que la incapacidad temporal con baja se produzca por enfermedad común o accidente no laboral, y no sea precisa la hospitalización en planta del trabajador, tendrá derecho a percibir:

1. Durante los tres primeros días de incapacidad temporal de cada año, el cien por cien de sus retribuciones.
2. Un complemento que cubra el 75 % de sus retribuciones a partir del cuarto día, incluyendo en dichas retribuciones el plus de comida y el plus de transporte.
3. Un complemento que cubra el 100 % de sus retribuciones a partir del día 180, incluyendo en dichas retribuciones el plus de comida y el plus de transporte.

En estas situaciones las pagas extraordinarias se percibirán íntegras en el momento de su abono.

Artículo 9. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de un periodo de vacaciones de 39 días naturales durante toda la vigencia del convenio o de la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Con tres meses de antelación, la empresa solicitará al conjunto de trabajadores que forman parte de cada unidad la propuesta de calendario para disfrute de vacaciones. Para ello previamente la Empresa indicará los periodos en los que está previsto que cada unidad desarrolle jornada nocturna, al objeto de que los trabajadores puedan compatibilizar dichos periodos con las fechas de inicio y finalización de sus vacaciones.

Cada trabajador conocerá con dos meses de antelación el periodo para el disfrute de las mismas.

El conjunto de trabajadores de una unidad hará entrega a la jefatura de actuación de la propuesta de vacaciones, la cual procederá a su revisión y visto bueno siempre que en dicha propuesta se cumplan, para el conjunto de trabajadores, las condiciones relativas a periodos de duración de vacaciones establecidos, periodos de descanso semanal estipulados y la continuidad de los periodos de vacaciones, de modo

cap interval de temps en què algun membre de la unitat no gaudisca de vacances. Excepte acceptació voluntària per part del treballador, l'inici del període de vacances no coincidirà amb un període de torn nocturn de la seua brigada.

El treballador tindrà dret a canviar el seu torn de vacances anual amb un altre company del mateix torn de treball i de la seua mateixa unitat, sempre que ho comuniqui a la direcció d'actuació amb 30 dies d'antelació al gaudi del primer dels períodes el canvi del qual se sol·licita i sempre que estos siguen de la mateixa duració.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es referix el paràgraf anterior, coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball, previst en l'article 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per aplicació de l'esmentat precepte, li corresponga, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponga.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita el treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de diu mesos del final de l'any en què s'hagen originat.

Quan un treballador es trobe en situació d'incapacitat temporal abans d'iniciar el període de vacances assignat, este podrà optar entre gaudir el temps que ha romàs en IT dins de vacances en un altre període que acorde amb l'empresa.

Dos treballadors d'una Brigada d'Emergència podran gaudir d'un període vacacional durant els mesos de juny, juliol, agost, setembre i octubre, garantint la contractació continuada dels substituïts de vacances.

Article 10. Excedències

Les excedències podran ser forçoses, voluntàries, per motius familiars o excedències especials.

1. Excedència forçosa

Donarà dret a la conservació del lloc de treball, a ser convocats als cursos de formació i al còmput de l'antiguitat durant la seua vigència. Es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència forçosa els treballadors que ostenten càrrecs electius a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives. Mentre dure l'exercici del seu càrrec tindran dret a la reserva del seu lloc de treball, a ser convocats a cursos de formació i al còmput de l'antiguitat, havent de reincorporar-se al dit lloc dins del mes següent a la data del cessament.

Els treballadors en situació d'excedència forçosa seran inclosos en els censos que s'elaboren amb motiu d'eleccions a representants dels treballadors.

2. Excedència voluntària

El treballador amb almenys una antiguitat de 12 mesos en el servei, tindrà dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

El treballador podrà prorrogar per períodes mínims de dotze mesos la seua excedència voluntària fins a un màxim de 5 anys, prèvia notificació a l'empresa amb un mes d'antelació a la finalització del dit període d'excedència.

El treballador que decidisca reincorporar-se haurà de sol·licitar-ho per escrit a la direcció d'actuació amb 30 dies d'antelació a la data de finalització de l'excedència, i no podrà participar en els processos de cobertura de vacants fins a haver finalitzat completament el període d'excedència.

Quan es produïska una vacant de característiques semblants al lloc deixat se li oferirà a l'esmentat treballador i, en cas de no acceptar-la, causarà baixa definitiva en l'empresa.

que no exista ningún intervalo de tiempo en el que algún miembro de la unidad no disfrute de vacaciones. Salvo aceptación voluntaria por parte del trabajador, el inicio del período de vacaciones no coincidirá con un período de turno nocturno de su brigada.

El trabajador tendrá derecho a cambiar su turno de vacaciones anual con otro compañero del mismo turno de trabajo y de su misma unidad, siempre que lo comuniqui a la jefatura de actuación con 30 días de antelación al disfrute del primero de los períodos cuyo cambio se solicita y siempre que estos sean de la misma duración.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa a que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal antes de iniciar el período de vacaciones asignado, este podrá optar entre disfrutar el tiempo que ha permanecido en IT dentro de vacaciones en otro período que acuerde con la Empresa.

Dos trabajadores de una Brigada de Emergencia podrán disfrutar de un período vacacional durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre, garantizando la contratación continuada de los sustitutos de vacaciones.

Artículo 10. Excedencias

Las excedencias podrán ser forzosas, voluntarias, por motivos familiares o excedencias especiales.

1. Excedencia forzosa

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, a ser convocados a los cursos de formación y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas. Mientras dure el ejercicio de su cargo tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, a ser convocados a cursos de formación y al cómputo de la antigüedad, debiendo reincorporarse a dicho puesto dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Los trabajadores en situación de excedencia forzosa serán incluidos en los censos que se elaboran con motivo de elecciones a representantes de los trabajadores.

2. Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad de 12 meses en el Servicio, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador podrá prorrogar por períodos mínimos de doce meses su excedencia voluntaria hasta un máximo de 5 años, previa notificación a la Empresa con un mes de antelación a la finalización de dicho período de excedencia.

El trabajador que decida reincorporarse deberá solicitarlo por escrito a la Jefatura de actuación con 30 días de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, no pudiendo participar en los procesos de cobertura de vacantes hasta haber finalizado completamente el período de excedencia.

Cuando se produzca una vacante de características similares al puesto dejado se le ofertará a dicho trabajador y, en caso de no aceptar la misma, causarà baja definitiva en la Empresa.

3. Excedència voluntària amb reserva de lloc.

Els treballadors podran gaudir d'una excedència voluntària amb reserva de lloc de treball amb les següents característiques:

a. Per als treballadors amb contracte indefinit a temps complet la duració d'esta excedència serà obligatòriament d'una campanya (des de l'1 de gener fins al 31 de desembre).

b. Per als treballadors amb contracte indefinit a temps parcial (fixos discontinus) la duració d'esta excedència serà obligatòriament d'una campanya (el període ordinari de contractació de la unitat en què estiguen assignats).

En ambdós casos, la sol·licitud haurà de cursar-se per escrit amb 2 mesos d'antelació a l'inici de la campanya durant la qual es pretén gaudir l'excedència. El reingrés haurà de ser sol·licitat per escrit amb un mes d'antelació a la finalització del període d'excedència.

Este tipus d'excedència no podrà ser sol·licitat pel mateix treballador fins que no hagen transcorregut quatre campanyes des del final de l'anterior excedència.

La cobertura de les places provisionals que es generen com a conseqüència d'este tipus d'excedència es realitzarà per mitjà de corretorns o amb els integrants del llistat de personal, en funció de les necessitats del servei.

4. Excedència per motius familiars

A) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per l'atenció de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que estos siguen provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, des de la de la resolució judicial o administrativa. Este tipus d'excedència comporta la reserva del lloc de treball.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix este apartat, serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

B) També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys i en les mateixes condicions que les detallades en el paràgraf anterior, els treballadors per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en els dos apartats anteriors, el període de duració de la qual podrà gaudir-se de manera fraccionada, constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donara dret a un nou període d'excedència, el seu inici donarà fi a la que, si és el cas, es gaudia.

5. Excedències especials

A) Quan a conseqüència de les modificacions del servei previstes en l'article 25 del present Conveni, no siga possible assignar al treballador el seu lloc de treball durant una determinada campanya, este passarà a la situació d'excedència especial amb dret preferent al seu reingrés en la primera vacante de la mateixa categoria que es produïska, segons la fase que corresponga de l'article 26, Cobertura de vacants.

B) Quan a conseqüència de no haver superat les proves d'aptitud física i/o reconeixements mèdics previstos en l'article 27 del present Conveni, no siga possible que el treballador s'incorpore al seu lloc de treball durant una determinada campanya, este passarà a la situació d'excedència especial i mantindrà el dret a la crida en la següent campanya als efectes de constatar novament l'aptitud requerida per a exercir el seu lloc de treball.

Si no s'acredita esta aptitud, finalitzarà la situació d'excedència especial i causarà baixa en el servei amb la indemnització prevista en el mencionat article.

C) Quan el treballador s'incorpore a llocs de treball en organismes de la Generalitat Valenciana o consorcis provincials de bombers d'esta, relacionats amb el Servei Essencial de Brigades d'Emergència. La duració d'esta excedència serà pel temps que subsistisca la situació que l'ha originat, sense que puga superar el màxim de dos campanyes; el

3. Excedencia voluntaria con reserva de puesto.

Los trabajadores podrán disfrutar de una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo con las siguientes características:

a. Para los trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo la duración de esta excedencia será obligatoriamente de una campaña (desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre).

b. Para los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial (fijos discontinuos) la duración de esta excedencia será obligatoriamente de una campaña (el período ordinario de contratación de la unidad en la que estén asignados).

En ambos casos, la solicitud deberá cursarse por escrito con 2 meses de antelación al inicio de la campaña durante la que se pretende disfrutar la excedencia. El reingreso deberá ser solicitado por escrito con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia.

Este tipo de excedencia no podrá ser solicitado por el mismo trabajador hasta que no hayan transcurrido cuatro campañas desde el final de la anterior excedencia.

La cobertura de las plazas provisionales que se generen como consecuencia de este tipo de excedencia se realizará mediante corretornos o con los integrantes del Listado de personal, en función de las necesidades del servicio.

4. Excedencia por motivos familiares

A) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la de la resolución judicial o administrativa. Este tipo de excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

B) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años y en las mismas condiciones que las detalladas en el párrafo anterior, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los dos apartados anteriores, cuyo período de duración podrá disfrutarse de manera fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

5. Excedencias especiales

A) Cuando a consecuencia de las modificaciones del servicio previstas en el artículo 25 del presente Convenio, no sea posible asignar al trabajador su puesto de trabajo durante una determinada campaña, este pasará a la situación de excedencia especial con derecho preferente a su reingreso en la primera vacante de la misma categoría que se produzca, según la fase que corresponda del artículo 26, Cobertura de vacantes.

B) Cuando a consecuencia de no haber superado las pruebas de aptitud física y/o reconocimientos médicos previstos en el artículo 27 del presente Convenio, no sea posible que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo durante una determinada campaña, este pasará a la situación de excedencia especial manteniendo el derecho al llamamiento en la siguiente campaña a los efectos de constatar nuevamente la aptitud requerida para desempeñar su puesto de trabajo.

De no acreditarse dicha aptitud, finalizaría la situación de excedencia especial causando baja en el servicio con la indemnización prevista en el mencionado artículo.

C) Cuando el trabajador se incorpore a puestos de trabajo en organismos de la Generalitat Valenciana o consorcios provinciales de bomberos de la misma, relacionados con el Servicio Esencial de Brigadas de Emergencia. La duración de esta excedencia será por el tiempo que subsista la situación que la ha originado, sin que pueda superar el máxi-

treballador haurà de reincorporar-se al servei dins del mes següent al de la seua finalització. Durant este temps, el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball consignat en la RP corresponent, i no li serà computat als efectes d'antiguitat. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Article 11. Assegurança d'accidents

1. Com a millora de les prestacions de la Seguretat Social s'establirà una assegurança que cobrisca els riscos de mort o incapacitat quan es derive d'accident.

2. Esta assegurança consistirà en l'abonament, durant els anys de vigència del conveni, de 46.686,10 euros per al cas de mort i de 93.372,16 euros per al cas d'incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa. (Actualitzacions conforme al Conveni Col·lectiu de TRAGSA).

En els casos d'incapacitat permanent parcial, per a la seua graduació i la quantitat que a ella correspon, s'ajustarà al que establix la pòlissa que l'empresa té subscrita amb la corresponent entitat asseguradora, de la qual tindrà coneixement la Comissió de Seguiment.

3. Tindran dret a esta assegurança els treballadors inclosos en l'àmbit personal d'este Conveni que presten servicis en l'empresa en el moment de produir-se el fet causant.

Esta assegurança atorga cobertura per a accidents durant les 24 hores del dia, i afecta els accidents laborals i no laborals que produïsquen les situacions definides anteriorment.

Article 12. Assistència jurídica

L'empresa garantirà l'assistència jurídica, la representació processal, les costes de l'enjudiciament i l'avanç de les fiances que necessiten els treballadors quan, per l'exercici de les seues funcions i en compliment de les ordes dels seus caps, es vegen immersos en reclamacions judicials formulades per tercers perjudicats, sense perjudici de l'exigibilitat de la seua devolució a l'hora de l'existència de sentència ferma condemnària el treballador per comissió de delictes dolós.

No es prestarà l'esmentada assistència jurídica quan es tracte de qüestions o conflictes suscitats entre el treballador i l'empresa o l'administració pública titular del servei.

Igualment, l'empresa haurà de tindre subscrita una pòlissa que cobrisca la responsabilitat civil enfront de tercers en què poguera incórrer-se pel desenrotllament de la seua activitat professional.

Així mateix l'empresa garantirà, als treballadors que circulen amb vehicles del servei, la defensa jurídica per reclamació de danys personals, en cas d'accident de trànsit.

Article 13. Indemnització per mort

1. L'empresa abonarà al cònjuge o parella de fet legalment reconeguda del treballador que morira per causa diferent d'accident, les quantitats següents:

Viuda o viudo	4.008,64 euros
Per cada ascendent o fill a càrrec seu	668,11 euros

Per a la resta d'anys de vigència del present conveni els imports seran actualitzats conforme els imports que estableixca el Conveni Col·lectiu de TRAGSA.

2. En cas de defunció per qualsevol causa, s'abonarà al mateix beneficiari l'import d'una paga extraordinària.

Article 14. Formació professional

De conformitat amb el que preveu l'Estatut dels Treballadors i a fi de facilitar la seua capacitat i promoció professional, l'empresa, amb la participació dels organismes oficials i dels representants dels treballadors, elaborarà un Pla de Formació anual d'acord amb les necessitats actuals i futures que demane el servei, contribuint amb això a l'estabilitat en l'ocupació.

La formació s'orientarà entorn dels principis següents:

- Definició del perfil de cada lloc de treball.

mo de dos campanyes; debiendo el trabajador reincorporarse al servicio dentro del mes siguiente al de la finalización de la misma. Durante dicho tiempo, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo consignado en la RP correspondiente, no siéndole computado a efectos de antigüedad. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 11. Seguro de accidentes

1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social se establece un seguro que cubra los riesgos de muerte o incapacidad cuando se derive de accidente.

2. Tal seguro consistirá en el abono, durante los años de vigencia del convenio, de 46.686,10 euros para el caso de muerte y de 93.372,16 euros para el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. (actualizaciones conforme al Convenio Colectivo de TRAGSA).

En los casos de incapacidad permanente parcial, para su graduación y la cantidad que a ella corresponde, se estará en lo establecido en la póliza que la Empresa tiene suscrita con la correspondiente Entidad Aseguradora, de la cual tendrá conocimiento la Comisión de Seguimiento.

3. Tendrán derecho a este seguro los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que presten servicios en la empresa en el momento de producirse el hecho causante.

Dicho seguro otorga cobertura para accidentes durante las 24 horas del día, afectando a los accidentes laborales y no laborales que produzcan las situaciones definidas anteriormente.

Artículo 12. Asistencia jurídica

La empresa garantizará la asistencia jurídica, la representación procesal, las costas del enjuiciamiento y el adelanto de las fianzas que precisen los trabajadores cuando, por el desempeño de sus funciones y en cumplimiento de las órdenes de sus mandos, se viesen inmersos en reclamaciones judiciales formuladas por terceros perjudicados, sin perjuicio de la exigibilidad de la devolución de las mismas al tiempo de la existencia de sentencia firme condenatoria al trabajador por comisión de delito doloso.

No se prestará dicha asistencia jurídica cuando se trate de cuestiones o conflictos suscitados entre el trabajador y la empresa o la administración pública titular del servicio.

Igualmente, la empresa deberá tener suscrita una póliza que cubra la responsabilidad civil frente a terceros en que pudiera incurrirse por el desarrollo de su actividad profesional.

Asimismo la empresa garantizará, a los trabajadores que circulen con vehículos del servicio, la defensa jurídica por reclamación de daños personales, en caso de accidente de tráfico.

Artículo 13. Indemnización por muerte

1. La empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida del trabajador que falleciese por causa distinta a accidente, las siguientes cantidades:

Viuda o viudo	4.008,64 euros
Por cada ascendiente o hijo a su cargo	668,11 euros

Para los restantes años de vigencia del presente convenio los importes serán actualizados conforme los importes que establezca el Convenio Colectivo de TRAGSA.

2. En caso de fallecimiento por cualquier causa, se abonará al mismo beneficiario el importe de una paga extraordinaria.

Artículo 14. Formación profesional

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y con el fin de facilitar su capacitación y promoción profesional, la empresa, con la participación de los organismos oficiales y de los representantes de los trabajadores, elaborará un Plan de Formación anual acorde con las necesidades actuales y futuras que demande el Servicio, contribuyendo con ello a la estabilidad en el empleo.

La formación se orientará en torno a los siguientes principios:

- Definición del perfil de cada puesto de trabajo.

- Determinació del nivell de competència professional de cada treballador.

- Nivell d'adequació de cada treballador al perfil del seu lloc de treball.

- Formació específica a rebre per cada treballador.

El desenrotllament dels anteriors principis es realitzarà per la Comissió de Seguiment del present Conveni en els termes que determinen les seues normes d'actuació.

En el supòsit que l'empresa no desenrotlle un Pla de Formació propi o no es puga acordar un pla de formació conjunt amb les organitzacions sindicals, els treballadors afectats que així ho desitgen podran assistir, durant un màxim d'una jornada o la part proporcional que corresponga al seu període de contractació, als cursos de formació que a este efecte desenrotllen les mencionades organitzacions. Per a això hauran de notificar i acreditar la seua assistència a l'empresa i l'objecte de la formació haurà d'estar relacionat amb les funcions i comeses que desenrotllen en els seus llocs de treball.

La dita jornada o la seua part proporcional es computarà com a temps de treball efectiu.

Article 15. Prevenció de Riscos i Salut Laboral

L'empresa s'obliga a complir i fer complir les normes vigents en matèria de seguretat i salut en el treball, d'acord amb el que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals i les disposicions que despleguen ambdós.

Amb este propòsit, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'empresa, amb la col·laboració de la Comissió de Seguiment, elaborarà un programa d'activitats preventives tendents a garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

Este programa haurà de preveure les distintes actuacions referents a:

- Determinació i avaluació dels factors de risc que pugen afectar la seguretat i la salut dels treballadors.

- Assenyalament de les prioritats en l'adopció de mesures preventives adequades i la vigilància de la seua eficàcia.

- Informació i formació dels treballadors.

- Prestació de primers auxilis i plans d'emergència.

- Vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.

Tots els treballadors estaran dotats dels equips de protecció individual adequats a les activitats i tasques a realitzar, d'acord amb el que estableix respecte d'això l'annex núm. 4.

Article 16. Permisos i llicències

Els treballadors, amb la justificació prèvia adequada segons s'estableix en l'annex núm. 5, tindran dret a sol·licitar llicències retribuïdes per les causes i temps següents:

a) Dihuit dies naturals en cas de matrimoni, el seu gaudi es podrà avançar fins a una setmana abans de la data del fet causant.

b) Dos dies de treball efectiu consecutius en cas de naixement o adopció de fill. Quan per eixe motiu el treballador necessite traslladar-se a localitat diferent de la del seu domicili habitual, el termini serà tres dies de treball efectiu consecutius, equivalents almenys a cinc dies naturals.

c) Dos dies de treball efectiu consecutius per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite traslladar-se a localitat diferent de la del seu domicili habitual, el termini serà de tres dies de treball efectiu consecutius equivalents almenys a cinc dies naturals.

En cas de defunció la llicència s'estén fins a familiars de 3r grau de consanguinitat o afinitat.

d) Dos dies per trasllat de domicili habitual (independentment si este es realitza dins de la mateixa localitat o entre localitats distintes).

e) Un dia per matrimoni de fills o pares. Quan l'esmentat esdeveniment obligue a realitzar un desplaçament superior a 150 km, la llicència serà de dos dies continuats.

- Determinación del nivel de competencia profesional de cada trabajador.

- Nivel de adecuación de cada trabajador al perfil de su puesto de trabajo.

- Formación específica a recibir por cada trabajador.

El desarrollo de los anteriores principios se realizará por la Comisión de Seguimiento del presente Convenio en los términos que determinen sus normas de actuación.

En el supuesto que la empresa no desarrolle un Plan de Formación propio o no se pueda acordar un plan de formación conjunto con las organizaciones sindicales, los trabajadores afectados que así lo deseen podrán asistir, durante un máximo de una jornada o la parte proporcional que corresponda a su período de contratación, a los cursos de formación que a tal efecto desarrollen las mencionadas Organizaciones. Para ello deberán notificar y acreditar su asistencia a la empresa y el objeto de la formación tendrá que estar relacionado con las funciones y cometidos que desarrollen en sus puestos de trabajo.

Dicha jornada o su parte proporcional se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15. Prevención de Riesgos y Salud Laboral

La empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y las disposiciones que desarrollen ambas.

Con este propósito, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, con la colaboración de la Comisión de Seguimiento, elaborará un programa de actividades preventivas tendentes a garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Dicho programa deberá contemplar las distintas actuaciones referentes a:

- Determinación y evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Señalamiento de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

- Información y formación de los trabajadores.

- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Todos los trabajadores estarán dotados de los equipos de protección Individual adecuados a las actividades y tareas a realizar, conforme a lo establecido al respecto en el anexo núm. 4.

Artículo 16. Permisos y licencias

Los trabajadores, previa justificación adecuada según se establece en el anexo núm. 5, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por las causas y tiempos siguientes:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio, pudiendo adelantarse su disfrute hasta una semana antes de la fecha del hecho causante.

b) Dos días de trabajo efectivo consecutivos en caso de nacimiento o adopción de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite trasladarse a localitat distinta de la de su domicilio habitual, el plazo será tres días de trabajo efectivo consecutivos, equivalentes al menos a cinco días naturales.

c) Dos días de trabajo efectivo consecutivos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite trasladarse a localitat distinta de la de su domicilio habitual, el plazo será de tres días de trabajo efectivo consecutivos equivalentes al menos a cinco días naturales.

En caso de fallecimiento la licencia se extiende hasta familiares de 3er grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual (independentemente si el mismo se realiza dentro de la misma localitat o entre localidades distintas).

e) Un día por matrimonio de hijos o padres. Cuando dicho acontecimiento obligue a realizar un desplazamiento superior a 150 km, la licencia será de dos días continuados.

f) Per a concórrer a exàmens finals, alliberadors o altres proves definitives d'aptitud i avaluació de centres oficials de formació durant els dies de la seua realització, no excedirà en el seu conjunt de quinze dies anuals i haurà de presentar les certificacions corresponents de les dites assistències.

g) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència forçosa.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà el seu import del salari a què tinga dret en l'empresa.

h) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits en el present Conveni.

i) Vint hores anuals de llicència per a l'assistència a consultes mèdiques o acompanyar familiars a estes, incloent-hi les visites el fi de les quals siga la tramitació de receptes mèdiques.

j) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

k) Amb l'objecte de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, les treballadores, a continuació del període de baixa per maternitat podran gaudir de 4 setmanes més de descans, sense perjudici de la possibilitat que les treballadores puguem optar pel permís de lactància arreglat en l'Estatut dels Treballadors. Ambdós alternatives són excloents entre si. Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen per compte d'altri.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'este permís caldrà ajustar-se al que preveu el paràgraf últim d'este article.

l) Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella. Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de la reducció de jornada, previst en els apartats *k* i *l*, correspondrà al treballador, dins de la seua jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

m) Pel temps indispensable per a la concurrència a exàmens que tinguen per objecte l'obtenció dels permisos de conduir arreglats en els requisits establits en les llocs de treball del servici.

n) Amb la finalitat que els treballadors del Servici Brigades d'Emergència puguem concórrer a les convocatòries per a l'accés al Llistat de personal (Fase 3 B) s'establix el següent:

- Els treballadors que hagen d'acudir a les convocatòries per a l'accés durant el seu torn de treball ho faran pel temps imprescindible i finalitzada la prova s'incorporaran al seu lloc de treball.

- Aquells treballadors que hagen d'acudir a les convocatòries per a l'accés l'endemà d'una jornada de torn nocturn gaudiran de llicència durant la referida jornada.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios o demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de quince días anuales y debiendo presentar las certificaciones correspondientes de dichas asistencias.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio.

i) Veinte horas anuales de licencia para la asistencia a consultas médicas o acompañar a familiares a las mismas, incluyendo las visitas cuyo fin sea la tramitación de recetas médicas.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las trabajadoras, a continuación del período de baja por maternidad podrán disfrutar de 4 semanas más de descanso, sin perjuicio de la posibilidad de que las trabajadoras puedan optar por el permiso de lactancia recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Ambas alternativas son excluyentes entre sí. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el párrafo último de este artículo.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, previsto en los apartados *k* y *l*, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

m) Por el tiempo indispensable para la concurrència a exámenes que tengan por objeto la obtención de los permisos de conducir recogidos en los requisitos establecidos en las puestos de trabajo del servicio.

n) Al objeto de que los trabajadores del Servicio Brigadas de Emergencia puedan concurrir a las convocatorias para el acceso al listado de personal (Fase 3 B) se establece lo siguiente:

- Los trabajadores que tengan que acudir a las convocatorias para el acceso durante su turno de trabajo lo harán por el tiempo imprescindible y finalizada la prueba se incorporarán a su puesto de trabajo.

- Aquellos trabajadores que tengan que acudir a las convocatorias para el acceso el día siguiente a una jornada de turno nocturno disfrutará de licencia durante la referida jornada.

o) En casos degudament acreditats, l'empresa podrà concedir llicències pel temps que siga necessari, sense dret a remuneració.

Tots els permisos i llicències establits en el present Conveni seran aplicables a la parella de fet legalment reconeguda.

Article 17. Comissió de Seguiment del Conveni

Dins dels quinze dies següents a la data de publicació del present Conveni en el DOCV es constituirà una Comissió de Seguiment del Conveni, composta per dotze membres designats, per mitat, per la representació de l'empresa i per la de la part social. Els membres d'esta última part seran delegats adscrits al servei regulat pel present Conveni i seran designats pel Comitè Autòmic.

Serán funciones específicas d'esta Comissió les següents:

- Interpretació, desenvolupament, estudi i vigilància del compliment del present Conveni.

- Participació en l'elaboració i seguiment del Pla de Formació.

- Participació en l'elaboració i seguiment de les activitats tendents a la prevenció de riscos laborals.

- Participació en les elaboracions de les RP i llistat del personal destinades a fer efectiva l'estabilitat en l'ocupació.

- Conèixer i informar de les reclamacions individuals i/o col·lectives en matèria d'aplicació del present Conveni i, especialment, les referents a classificació professional, sempre que no hagueren sigut resoltes favorablement per als interessats.

- Participar en l'elaboració dels barems de mèrits i proves per a la cobertura els diferents llocs de treball.

- Totes aquelles funcions que expressament li atribueix el present Conveni.

Les decisions de la Comissió de Seguiment, s'adoptaran per acord entre la representació de l'empresa i la majoria dels membres de la representació social i aquelles que impliquen interpretació o aplicació del contingut del present Conveni, tindran el seu mateix rang i eficàcia.

La Comissió es reunirà en el termini màxim de set dies a petició de qualsevol de les dos parts i, en tot cas, amb caràcter ordinari una vegada al trimestre. En la sol·licitud de reunió, la part sol·licitant haurà de comunicar a l'altra l'orde del dia.

Una vegada constituïda, la Comissió es reserva la facultat de redactar un reglament per a regular el seu funcionament i en el qual es desenvoluparan els procediments i les actuacions encomanades, sense perjudici que amb anterioritat a la seua elaboració puga prendre decisions en les matèries que té atribuïdes.

Article 18. Representació dels treballadors

El present Conveni ha sigut negociat amb l'empresa pels representants dels treballadors designats pel Comitè Autòmic entre els delegats procedents del servei; són així mateix delegats procedents del servei afectats pel present Conveni els que negocien en el futur les seues modificacions, amb mandat previ del Comitè Autòmic.

Estos delegats de personal gaudiran dels drets i garanties reconeguts en l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors i en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, podran acumular els crèdits horaris establits en les referides disposicions en un o més delegats prèvia comunicació a l'empresa.

En el cas que un delegat de personal o membre del Comitè d'Empresa es trobe en excedència forçosa podrà ceder, igualment, el seu crèdit d'hores sindicals a la resta dels representants de la mateixa organització sindical.

A fi de concórrer a processos d'eleccions sindicals com a candidats a delegats de personal o membres de comitè d'empresa, l'antiguitat mínima exigida serà de 3 mesos.

Les reunions a què siguen convocats per l'empresa, tant de la Comissió de Seguiment com del Comitè Intercentres, així com l'establida amb caràcter ordinari trimestral en l'article 17 del present Conveni, no aniran a càrrec dels mencionats crèdits.

L'empresa compensarà els gastos en què, per desplaçaments i manutenció, incorreguen els delegats en els supòsits mencionats en el paràgraf anterior, així com en la reunió mensual del Comitè Autòmic, d'acord amb allò que s'ha establert per a estos conceptes en l'article 35.

o) En casos debidamente acreditados, la empresa podrá conceder licencias por el tiempo que sea necesario, sin derecho a remuneración.

Todos los permisos y licencias establecidos en el presente Convenio serán de aplicación a la pareja de hecho legalmente reconocida.

Artículo 17. Comisión de Seguimiento del Convenio

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el DOCV se constituirá una Comisión de Seguimiento del mismo, compuesta por doce miembros designados, por mitad, por la representación de la Empresa y por la de la Parte Social. Los miembros de esta última parte serán delegados adscritos al Servicio regulado por el presente Convenio y serán designados por el Comité Autómico.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación, desarrollo, estudio y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

- Participación en la elaboración y seguimiento del Plan de Formación.

- Participación en la elaboración y seguimiento de las actividades tendentes a la prevención de riesgos laborales.

- Participación en las elaboraciones de las RP y listado del personal destinadas a hacer efectiva la estabilidad en el empleo.

- Conocer e informar de las reclamaciones individuales y/o colectivas en materia de aplicación del presente Convenio y, especialmente, las referentes a clasificación profesional, siempre que no hubiesen sido resueltas favorablemente para los interesados.

- Participar en la elaboración de los baremos de méritos y pruebas para la cobertura los diferentes puestos de trabajo.

- Todas aquellas funciones que expresamente le atribuye el presente Convenio.

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento, se adoptarán por acuerdo entre la representación de la empresa y la mayoría de los miembros de la representación social y aquellas que impliquen interpretación o aplicación del contenido del presente Convenio, tendrán su mismo rango y eficacia.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de siete días a petición de cualquiera de las dos partes y, en cualquier caso, con carácter ordinario una vez al trimestre. En la solicitud de reunión, la parte solicitante deberá comunicar a la otra el orden del día.

Una vez constituida, la Comisión se reserva la facultad de redactar un reglamento para regular el funcionamiento de la misma y en el que se desarrollarán los procedimientos y actuaciones encomendadas, sin perjuicio de que con anterioridad a su elaboración pueda tomar decisiones en las materias que tiene atribuidas.

Artículo 18. Representación de los trabajadores

El presente Convenio ha sido negociado con la empresa por los representantes de los trabajadores designados por el Comité Autómico entre los delegados procedentes del servicio; siendo asimismo delegados procedentes del servicio afectados por el presente Convenio los que negocien en el futuro sus modificaciones, previo mandato del Comité Autómico.

Dichos delegados de personal gozarán de los derechos y garantías reconocidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, pudiendo acumular los créditos horarios establecidos en las referidas disposiciones en uno o varios delegados previa comunicación a la empresa.

En caso de que un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa se encuentre en excedencia forzosa podrá ceder, igualmente, su crédito de horas sindicales al resto de los representantes de la misma organización sindical.

Al objeto de concurrir a procesos de elecciones sindicales como candidatos a delegados de personal o miembros de comité de empresa, la antigüedad mínima exigida será de 3 meses.

Las reuniones a las que sean convocados por la empresa, tanto de la Comisión de Seguimiento como del Comité Intercentros, así como la establecida con carácter ordinario trimestral en el artículo 17 del presente Convenio, no irán a cargo de los mencionados créditos.

La empresa compensará los gastos que, por desplazamientos y manutención, incurran los Delegados en los supuestos mencionados en el párrafo anterior, así como en la reunión mensual del Comité Autómico, conforme a lo establecido para estos conceptos en el artículo 35.

De conformitat amb el que estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i als efectes que cada organització sindical puga constituir seccions sindicals, es considerarà com a centre de treball el conjunt dels servicis afectats pel present Conveni en cada una de les províncies de Castelló, València i Alacant.

Sempre que en casos d'emergència es mantinga cobert el servici, el personal adscrit a cada unitat podrà realitzar assemblees en la zona habitual on es realitze el descans per a l'entrepà o per al menjar.

Article 19. Adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals

Les parts firmants del present Conveni Col·lectiu subscriuen la seua adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals, així com al seu Reglament d'Aplicació.

Article 20. Faltes i sancions

Els treballadors adscrits al servici inclosos en el present Conveni podran ser sancionats per l'empresa com a conseqüència dels seus incompliments laborals i d'acord amb la tipificació i graduació de les faltes establides en l'annex núm. 1.

Article 21. Revisions salarials

A l'inici de cada un dels exercicis de vigència del present Conveni Col·lectiu, a requeriment de qualsevol de les parts que la componen, es reunirà la Comissió Negociadora del Conveni a fi de procedir a la revisió de les taules salarials annexes.

A este efecte, la referència serà la revisió aplicada a les retribucions dels empleats públics de la Generalitat Valenciana en tot allò que no siga incompatible amb les previsions que sobre la matèria pogueren establir-se en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat o en qualsevol altra norma que poguera resultar d'aplicació a les societats mercantils públiques.

L'increment s'aplicarà sobre salari base i pagues extraordinàries.

En cada un dels anys de vigència del present Conveni l'import de «Manutenció per Desplaçament» s'incrementarà en el mateix percentatge que s'acorde en els esmentats anys per als empleats públics de la Generalitat Valenciana. Així mateix l'import del «quilometratge per desplaçament en vehicle propi» s'actualitzarà conforme al valor que s'establisca per a l'esmentat concepte en el Conveni Col·lectiu de TRAGSA. Tot això sense perjudi del que estableix el paràgraf segon del present article.

Article 22. Brigades d'Emergència i Brigades de Reforç

S'entén per Brigades d'Emergència totes aquelles unitats adscrites al Servici Brigades d'Emergència el període operatiu de les quals siga de 12 mesos al llarg de cada campanya, coincidents amb l'any natural.

S'entén per Brigades de Reforç totes aquelles unitats adscrites al Servici Brigades d'Emergència el període operatiu de les quals siga inferior a 12 mesos al llarg de cada campanya.

Article 23. Estabilitat en l'ocupació

Sense perjudi del que en cada moment s'establisca sobre esta matèria en la normativa de referència per al personal al servici del sector públic, la transformació dels contractes eventuais de treball en indefinits, es realitzarà d'acord amb les normes següents:

BRIGADES D'EMERGÈNCIA

A.1) Treballadors que hagen treballat un mínim de dos campanyes en Brigades d'Emergència (un mínim de 18 mesos), consecutivament i immediatament anteriors. Es procedirà a la conversió dels seus contractes de treball en indefinits a temps complet.

A.2) Treballadors que, a 31 de desembre es troben destinats en una Brigada d'Emergència sense haver completat el mínim de dos campanyes completes i consecutives, però havent realitzat alguna campanya completa en Brigada d'Emergència i alguna campanya de reforç en anys anteriors. Es procedirà a la conversió dels seus actuals contractes de treball en indefinits a temps complet amb efectes de la referida data.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y a los efectos de que cada organización sindical pueda constituir secciones sindicales, se considerará como centro de trabajo el conjunto de los servicios afectados por el presente Convenio en cada una de las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

Siempre que en casos de emergencia se mantenga cubierto el servicio, el personal adscrito a cada unidad podrá celebrar asambleas en la zona habitual donde se realice el descanso para el bocadillo o para la comida.

Artículo 19. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación.

Artículo 20. Faltas y sanciones

Los trabajadores adscritos al servicio incluidos en el presente Convenio podrán ser sancionados por la empresa como consecuencia de sus incumplimientos laborales y de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el anexo núm. 1.

Artículo 21. Revisiones salariales

Al inicio de cada uno de los ejercicios de vigencia del presente Convenio Colectivo, a requerimiento de cualquiera de las partes que la componen, se reunirá la Comisión Negociadora del mismo con el fin de proceder a la revisión de las tablas salariales anexas.

A tal efecto, la referencia será la revisión aplicada a las retribuciones de los empleados públicos de la Generalitat Valenciana en todo lo que no sea incompatible con las previsions que sobre la materia pudieran establecerse en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o en cualquier otra norma que pudiera resultar de aplicación a las Sociedades Mercantiles Públicas.

El incremento se aplicará sobre salario base y pagas extraordinarias.

En cada uno de los años de vigencia del presente Convenio el importe de «Manutención por Desplazamiento» se incrementará en el mismo porcentaje que se acuerde en dichos años para los empleados públicos de la Generalitat Valenciana. Asimismo el importe del «kilometraje por desplazamiento en vehículo propio» se actualizará conforme al valor que se establezca para dicho concepto en el Convenio Colectivo de TRAGSA. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo del presente artículo.

Artículo 22. Brigadas de Emergencia y Brigadas de Refuerzo

Se entiende por Brigadas de Emergencia todas aquellas unidades adscritas al Servicio Brigadas de Emergencia cuyo periodo operativo sea de 12 meses a lo largo de cada campaña, coincidentes con el año natural.

Se entiende por Brigadas de Refuerzo todas aquellas unidades adscritas al Servicio Brigadas de Emergencia cuyo periodo operativo sea inferior a 12 meses a lo largo de cada campaña.

Artículo 23. Estabilidad en el empleo

Sin perjuicio de lo que en cada momento se establezca sobre esta materia en la normativa de referencia para el personal al servicio del sector público, la transformación de los contratos eventuales de trabajo en indefinidos, se realizará con arreglo a las siguientes normas:

BRIGADAS DE EMERGENCIA

A.1) Trabajadores que hayan trabajado un mínimo de dos campañas en Brigadas de Emergencia (un mínimo de 18 meses), consecutivas e inmediatamente anteriores. Se procederá a la conversión de sus contratos de trabajo en indefinidos a tiempo completo.

A.2) Trabajadores que, a 31 de diciembre se encuentren destinados en una Brigada de Emergencia sin haber completado el mínimo de dos campañas completas y consecutivas, pero habiendo realizado alguna campaña completa en Brigada de Emergencia y alguna campaña de refuerzo en años anteriores. Se procederá a la conversión de sus actuales contratos de trabajo en indefinidos a tiempo completo con efectos de la referida fecha.

BRIGADES DE REFORÇ

Adquiriran la condició de treballadors amb contracte de fix discontinu d'acord amb el que estableix l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 24. Crida

La crida únicament serà obligatòria per al personal amb contracte fix discontinu integrant de les Brigades de Reforç i es realitzarà per correu certificat amb justificant de recepció o per mitjà d'un escrit en mà amb justificant de recepció. En l'escrit de crida s'informarà al treballador de la destinació i el lloc de treball que li correspon en funció de les RP de l'any anterior i de les modificacions del servei.

Al treballador que no es presente per a realitzar les proves en el Servei de Prevenció Alié, se li comunicarà per escrit, via correu certificat amb justificant de recepció o per mitjà d'un escrit en mà amb justificant de recepció, que indique per escrit els motius de la seua absència i l'empresa aportarà a la Comissió de Seguiment l'esmentat procés per a ratificar-lo.

Article 25. Modificacions del servei

Quan es tinga coneixement que es produirà alguna modificació del servei es reunirà la Comissió de Seguiment. En l'esmentada reunió s'estudiarà l'aplicació de les directrius del titular del servei:

A) Brigades d'Emergència

A.1) Increment del servei

S'entén per increment del servei en Brigades d'Emergència alguna de les situacions següents:

- La creació d'una nova unitat (brigada, autobomba, etc.) i l'operativitat de la qual s'estenga al llarg de tot un any.
- L'increment del nre. de components d'una unitat (brigada, autobomba, etc.).
- L'increment del període d'activitat d'una unitat de reforç (brigada, autobomba, etc.), passant a estar operativa al llarg de tot un any.

Els llocs de treball generats en estos casos s'oferiran segons el que disposa l'article 26, Cobertura de vacants en Brigades d'Emergència

A.2) Canvi d'ubicació d'unitats

Quan es produïska una modificació en la ubicació d'alguna unitat, els seus llocs de treball s'assignaran als treballadors que els venien exercint, i es mantindrà la resta del personal en les mateixes destinacions de la campanya anterior.

Si com a conseqüència de l'assignació de la nova ubicació de la unitat es produïx la renúncia d'alguns dels treballadors afectats, els llocs de treball resultants de la dita renúncia s'oferiran d'acord amb el que disposa l'article 26, Cobertura de vacants.

A.3) Reducció del servei

En el cas que desaparega alguna unitat en una província, que es reduïska el nombre de components d'alguna unitat o que es reduïska el període de contractació, els llocs de treball que subsistisquen s'assignaran als treballadors de la manera següent:

- Les RP, una vegada ordenades per lloc de treball i antiguitat, es contrastaran amb la nova relació de llocs de treball sorgida de la reducció del servei.
- Hauran de quedar sense assignació i en excedència especial, un nombre de treballadors per lloc de treball igual al nombre de llocs de treball reduïts. Estos treballadors seran els que, posseïsquen una menor antiguitat en la RP de cada lloc de treball.
- Començarà llavors l'assignació dels treballadors que originàriament estiguen destinats a una de les unitats desaparegudes. Esta assignació es farà per lloc de treball i major antiguitat, el primer a la totalitat de les destinacions sobrants, el segon a la totalitat excepte la triada pel primer i així successivament fins l'últim, que només podrà triar l'última destinació sobrant. La renúncia voluntària d'alguns d'estos treballadors als llocs de treball que se'ls ofereixen suposaria la baixa en la RP. La comunicació de les destinacions que s'oferixen a estos treballadors es farà per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, llevat que la Comissió de Seguiment convocada a este efecte crega oportú emprar un altre tipus de comunicació per a accelerar el procés d'assignació.

BRIGADAS DE REFUERZO

Adquirirán la condición de trabajadores con contrato de fijo-discontinuo con arreglo a lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Llamamiento

El llamamiento únicamente será obligatorio para el personal con contrato fijo-discontinuo integrante de las Brigadas de Refuerzo y se realizará por correo certificado con acuse de recibo o mediante escrito en mano con acuse de recibo. En el escrito de llamamiento se informará al trabajador del destino y el puesto de trabajo que le corresponde en función de las RP del año anterior y de las modificaciones del servicio.

Al trabajador que no se presente para realizar las pruebas en el Servicio de Prevención Ajeno, se le comunicará por escrito, vía correo certificado con acuse de recibo o mediante escrito en mano con acuse de recibo, que indique por escrito los motivos de su ausencia y la empresa aportará a la Comisión de Seguimiento dicho proceso para ratificarlo.

Artículo 25. Modificaciones del Servicio

Cuando se tenga conocimiento de que se va a producir alguna modificación del Servicio se reunirá la Comisión de Seguimiento. En dicha reunión se estudiará la aplicación de las directrices del titular del servicio:

A) Brigadas de Emergencia

A.1) Incremento del servicio

Se entiende por incremento del servicio en Brigadas de Emergencia alguna de las siguientes situaciones:

- La creación de una nueva unidad (brigada, autobomba, etc.,...) cuya operatividad se extienda a lo largo de todo un año.
- El incremento del núm. de componentes de una unidad (brigada, autobomba, etc.,...).
- El incremento del periodo de actividad de una unidad de refuerzo (brigada, autobomba, etc.,...) pasando a estar operativa a lo largo de todo un año.

Los puestos de trabajo generados en estos casos se ofertarán según lo dispuesto en el artículo 26, Cobertura de vacantes en Brigadas de Emergencia

A.2) Cambio de ubicación de unidades

Cuando se produzca una modificación en la ubicación de alguna unidad, sus puestos de trabajo se asignarán a los trabajadores que los venían desempeñando, manteniendo al resto del personal en los mismos destinos de la campaña anterior.

Si como consecuencia de la asignación de la nueva ubicación de la Unidad se produjese la renuncia de alguno de los trabajadores afectados, los puestos de trabajo resultantes de dicha renuncia se ofrecerán conforme a lo dispuesto en el artículo 26, Cobertura de vacantes.

A.3) Reducción del servicio

En el supuesto de que desaparezca alguna Unidad en una provincia, que se reduzca el número de componentes de alguna Unidad o que se reduzca el periodo de contratación, los puestos de trabajo que subsistan se asignarán a los trabajadores de la siguiente manera:

- Las RP, una vez ordenadas por puesto de trabajo y antigüedad, se contrastarán con la nueva relación de puestos de trabajo surgida de la reducción del servicio.
- Deberán quedar sin asignación y en excedencia especial, un número de trabajadores por puesto de trabajo igual al número de puestos de trabajo reducidos. Estos trabajadores serán los que, posean una menor antigüedad en la RP de cada puesto de trabajo.
- Comenzará entonces la asignación de los trabajadores que originalmente estuviesen destinados a una/s de la/s unidad/es desaparecida/s. Esta asignación se hará por puesto de trabajo y mayor antigüedad, pudiendo optar el primero a la totalidad de los destinos sobrantes, el segundo a la totalidad salvo el elegido por el primero y así sucesivamente hasta el último, que solo podrá elegir el último destino sobranante. La renuncia voluntaria de alguno de estos trabajadores a los puestos de trabajo que se le ofrecen supondría la baja en la RP. La comunicación de los destinos que se ofertan a estos trabajadores se hará mediante correo certificado con acuse de recibo, salvo que la Comisión de Seguimiento convocada al efecto estime oportuno emplear otro tipo de comunicación para acelerar el proceso de asignación.

El procés anterior haurà de tindre una duració no superior a quinze dies excepte causa de força major.

Als treballadors de Brigades d'Emergència que s'hagen quedat sense lloc de treball per aplicació del procediment anteriorment descrit, se'ls oferirà la possibilitat de ser assignats provisionalment a les unitats de Brigades de Reforç, i es mantindran en situació d'excedència especial en Brigades d'Emergència.

B) Brigades de Reforç

B.1) Increment del servici

S'entén per Increment del servici en Brigades de Reforç alguna de les situacions següents:

□ La creació d'una nova unitat (brigada, autobomba, etc.,) l'operativitat de la qual siga inferior a un any.

□ L'increment del nombre de components d'una unitat (brigada, autobomba, etc.,).

□ L'increment del període d'activitat d'una unitat de reforç (brigada, autobomba, etc.,) sempre que el nou període d'activitat siga inferior a un any.

Els llocs de treball generats en estos casos s'oferiran segons el que disposa l'article 26, Cobertura de vacants en Brigades de Reforç, excepte els que ja estiguen coberts per personal amb contracte fix discontinu.

B.2) Canvi d'ubicació d'unitats

Quan es produïska una modificació en la ubicació d'alguna unitat, els seus llocs de treball s'assignaran als treballadors fixos discontinus que els venien exercint.

Si com a conseqüència de l'assignació de la nova ubicació de la unitat es produïx la renúncia d'algun dels treballadors afectats, els llocs de treball resultants de la dita renúncia s'oferiran d'acord amb el que disposa l'article 26, Cobertura de vacants.

B.3) Reducció del servici

S'aplicarà el mateix procediment que en l'apartat A.3 únicament per al personal amb contracte fix discontinu.

Els treballadors amb contracte fix discontinu que, pels motius previstos en els apartats A.3 i B.3 del present article, queden sense lloc de treball durant la campanya, continuaran en el seu corresponent RP amb l'antiguitat que tinguen consolidada i passaran a situació d'excedència especial.

Article 26. Cobertura de vacants

A la finalització de cada campanya i amb l'únic fi de permetre els processos de cobertura de vacants, s'elaboraran per la Comissió de Seguiment les Relacions de Personal (RP) basant-se en les llistes d'assistència, els contractes de treball i les RP de la campanya anterior.

Es confeccionarà una única RP per a tota la Comunitat Valenciana, en la qual figuraran tots els treballadors del servici Brigades d'Emergència amb contracte indefinit a temps complet, amb contracte d'obra o servici determinat i el personal amb contracte fix discontinu de Brigades de Reforç, per lloc de treball i en l'orde de prelación que determine la seua experiència, constatada en raó al nombre de mesos de treball computat des de l'1 de gener de 1994.

El personal que entre nou en RP, començarà a sumar antiguitat a partir de la publicació en tauler de la seua adjudicació de vacante si està realitzant una cobertura provisional i es manté treballant de manera ininterromput fins que prenga possessió de la seua vacante definitiva, inclòs aquelles cobertures d'excedència amb reserva de lloc de treball. El personal que haja realitzat campanyes anteriors en Reforç només les sumarà si constava en les RP de l'any 2009.

Cobertura de vacants en Brigades d'Emergència

La cobertura de vacants es desenrotllarà dins de l'àmbit autonòmic.

El procediment de cobertura de places vacants que sorgisquen en unitats el període operatiu del qual s'estén al llarg de tot l'any constarà de les fases següents:

El proceso anterior deberá tener una duración no superior a quince días salvo causa de fuerza mayor.

A los trabajadores de Brigadas de Emergencia que se hubiesen quedado sin puesto de trabajo por aplicación del procedimiento anteriormente descrito, se les ofertará la posibilidad de ser asignados provisionalmente a las Unidades de Brigadas de Refuerzo, manteniéndose en situación de excedencia especial en Brigadas de Emergencia.

B) Brigadas de Refuerzo

B.1) Incremento del Servicio

Se entiende por Incremento del Servicio en Brigadas de Refuerzo alguna de las siguientes situaciones:

□ La creación de una nueva unidad (brigada, autobomba, etc.,...) cuya operatividad sea inferior a un año.

□ El incremento del número de componentes de una unidad (brigada, autobomba, etc.,...).

□ El incremento del periodo de actividad de una unidad de refuerzo (brigada, autobomba, etc.,...) siempre y cuando el nuevo periodo de actividad sea inferior a un año.

Los puestos de trabajo generados en estos casos se ofertarán según lo dispuesto en el artículo 26, Cobertura de vacantes en Brigadas de Refuerzo, salvo los que ya estén cubiertos por personal con contrato fijo discontinuo.

B.2) Cambio de ubicación de unidades

Cuando se produzca una modificación en la ubicación de alguna Unidad, sus puestos de trabajo se asignarán a los trabajadores fijos discontinuos que los venían desempeñando.

Si como consecuencia de la asignación de la nueva ubicación de la Unidad se produjese la renuncia de alguno de los trabajadores afectados, los puestos de trabajo resultantes de dicha renuncia se ofrecerán conforme a lo dispuesto en el artículo 26, Cobertura de vacantes.

B.3) Reducción del servicio

Se aplicará el mismo procedimiento que en el apartado A.3 únicamente para el personal con contrato fijo discontinuo.

Los trabajadores con contrato fijo discontinuo que, por los motivos contemplados en los apartados A.3 y B.3 del presente artículo, queden sin puesto de trabajo durante la campaña, continuarán en su correspondiente RP con la antigüedad que tuviesen consolidada y pasarán a situación de excedencia especial.

Artículo 26. Cobertura de vacantes

A la finalización de cada campaña y con el único fin de permitir los procesos de cobertura de vacantes, se elaborarán por la Comisión de Seguimiento las Relaciones de Personal (RP) en base a las listas de asistencia, a los contratos de trabajo y las RP de la campaña anterior.

Se confeccionará una única RP para toda la Comunidad Valenciana, en la que figurarán todos los trabajadores del Servicio Brigadas de Emergencia con contrato indefinido a tiempo completo, con contrato de obra o servicio determinado y el personal con contrato fijo-discontinuo de Brigadas de Refuerzo, por puesto de trabajo y en el orden de prelación que determine su experiencia, constatada en razón al número de meses de trabajo computado desde el 1 de enero de 1994.

El personal que entre nuevo en RP, comenzará a sumar antigüedad a partir de la publicación en tablón de su adjudicación de vacante si está realizando una cobertura provisional y se mantiene trabajando de modo ininterrompido hasta que tome posesión de su vacante definitiva, incluído aquellas coberturas de excedencia con reserva de puesto de trabajo. El personal que hubiera realizado campañas anteriores en Refuerzo solo las sumará si constaba en las RP del año 2009.

Cobertura de vacantes en Brigadas de Emergencia

La cobertura de vacantes se desarrollará dentro del ámbito autonómico.

El procedimiento de cobertura de plazas vacantes que surjan en Unidades cuyo periodo operativo se extiende a lo largo de todo el año constará de las siguientes fases:

Fase 1:

A) Treballadors que es troben en situació d'excedència especial:

Produïda una vacant d'un lloc de treball determinat, s'oferirà als treballadors que figuren en situació d'excedència especial, és a dir, aquell que figure en la RP amb un lloc de treball i un període de contractació igual al de la vacant produïda que es trobe en eixe moment a l'espera d'assignació de destinació.

La comunicació de l'oferta als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'un escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció. El treballador interessat s'incorporarà provisionalment en la vacant origen del procés de selecció, fins a l'1 de gener de l'any següent, moment en què es produirà l'ocupació de la vacant definitiva. En cas de no estar interessat en cap de les vacants oferides causarà baixa en la RP i en l'empresa.

B) Treballadors que figuren en les RP en el mateix lloc de treball i un període de contractació igual al de la vacant produïda que hagen sol·licitat per escrit participar en el concurs de trasllats:

La plaça referida s'anirà assignant automàticament, en funció de l'orde de preferència manifestada pels treballadors en les seues sol·licituds de participació en concursos de trasllats. Cada assignació generarà una nova plaça que tornarà a ser assignada automàticament pel mateix procés fins que el concurs de trasllats s'esgoti.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que en cas de fer-ho causaria baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

En cas d'existir diversos treballadors del mateix lloc de treball que hagen sol·licitat la mateixa vacant oferida, s'utilitzaran els criteris següents:

- Antiguitat computada des de 1992.
- Nombre de fills dependents de la unitat familiar.
- Proximitat de la residència a la localitat on radica la unitat on s'ha produït la vacant.
- En el cas de vacants per a personal entre les habilitacions del qual estiga la possessió d'algun permís de conduir, disposar d'un de lloc de treball superior a la requerida per a ocupar el lloc de treball. Si coincidix el lloc de treball del permís de conduir, decidirà el temps transcorregut des que es va obtenir el dit permís fins a l'actualitat.

***Sol·licitud, renúncia, baixa i ampliació al concurs de trasllats Brigades d'Emergència:**

Els treballadors interessats a participar en els concursos de trasllats hauran de posar-ho de manifest per mitjà d'un escrit dirigit a l'empresa indicant les places del mateix lloc de treball per a les quals desitgen concursar per orde de preferència i haurà d'entregar-se entre els dies 1 i 15 de gener de cada any per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció.

Els treballadors podran ampliar les sol·licituds de concursos de trasllats, per escrit per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció, entre els dies 1 i 15 de gener de cada any. Una vegada presentada la sol·licitud d'ampliació, la sol·licitud original quedarà anul·lada a tots els efectes.

Els treballadors que hagen sol·licitat participar en els concursos de trasllats, podran renunciar-hi per escrit en qualsevol moment, per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció. Les renúncies podran ser de caràcter parcial, és a dir, que només persequisquen anul·lar alguna de les destinacions consignades inicialment en la sol·licitud original o completa, és a dir, aquella que provoqe la suspensió de la participació del treballador en els concursos de trasllats que es produïsquen en un exercici.

La renúncia completa motivarà l'anul·lació automàtica de la sol·licitud original de concurs de trasllats, sense perjudici que el treballador pugui tornar a sol·licitar participar en nous concursos de trasllats l'any següent.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que en cas de fer-ho causaria baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

Fase 1

A) Trabajadores que se encuentren en situación de excedencia especial:

Producida una vacante de un puesto de trabajo determinado, se ofrecerá a los trabajadores que figuren en situación de excedencia especial, es decir, aquel que figure en la RP con un puesto de trabajo y un período de contratación igual al de la vacante producida que se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino.

La comunicación de la oferta a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo. El trabajador interesado se incorporará provisionalmente en la vacante origen del proceso de selección, hasta el 1 de enero del año siguiente, momento en que se producirá la ocupación de la vacante definitiva. En caso de no estar interesado en ninguna de las vacantes ofertadas causará baja en la RP y en la empresa.

B) Trabajadores que figuren en las RP en el mismo puesto de trabajo y un periodo de contratación igual al de la vacante producida que hayan solicitado por escrito participar en el concurso de traslados:

La plaza referida se irá asignando automáticamente, en función del orden de preferencia manifestada por los trabajadores en sus solicitudes de participación en concursos de traslados. Cada asignación generará una nueva plaza que volverá a ser asignada automáticamente por el mismo proceso hasta que el concurso de traslados se agote.

Una vez producida la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

En caso de existir varios trabajadores del mismo puesto de trabajo que hayan solicitado la misma vacante ofertada, se utilizarán los siguientes criterios:

- Antigüedad computada desde 1992.
- Número de hijos dependientes de la unidad familiar.
- Proximidad de la residencia a la localidad donde radica la unidad donde se ha producido la vacante.
- En el caso de vacantes para personal entre cuyas habilitaciones esté la posesión de algún permiso de conducir, disponer de uno de puesto de trabajo superior a la requerida para ocupar el puesto de trabajo. Si coincidiese la puesto de trabajo del permiso de conducir, decidirá el tiempo que medie desde que se obtuvo dicho permiso hasta la actualidad.

***Solicitud, renuncia, baja y ampliación al concurso de traslados Brigadas de Emergencia:**

Los trabajadores interesados en participar en los concursos de traslados deberán ponerlo de manifiesto mediante escrito dirigido a la empresa indicando las plazas del mismo puesto de trabajo para las que deseen concursar por orden de preferencia y deberá entregarse entre los días 1 y 15 de enero de cada año mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo.

Los trabajadores podrán ampliar las solicitudes de concursos de traslados, por escrito mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo, entre los días 1 y 15 de enero de cada año. Una vez presentada la solicitud de ampliación, la solicitud original quedará anulada a todos los efectos.

Los trabajadores que hayan solicitado participar en los concursos de traslados, podrán renunciar por escrito a los mismos en cualquier momento, mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo. Las renuncias podrán ser de carácter parcial, es decir, que solo persigan anular alguno de los destinos consignados inicialmente en la solicitud original o completa, es decir, aquella que provoqe la suspensión de la participación del trabajador en los concursos de traslados que se produzcan en un ejercicio.

La renuncia completa motivará la anulación automática de la solicitud original de concurso de traslados, sin perjuicio de que el trabajador pueda volver a solicitar participar en nuevos concursos de traslados al año siguiente.

Una vez producida la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la empresa.

Una vegada assignada una plaça a un treballador, la seua sol·licitud de participació en concursos de trasllats quedarà sense efecte, sense perjudici que l'esmentat treballador pugui tornar a sol·licitar participar en nous concursos de trasllats quan s'habilite el període.

* En cas de vacants de nova creació, esta fase haurà de ser publicada en els taulers d'anuncis i es farà arribar al responsable de cada brigada per a la seua publicitat i que en el termini ordinari habilitat (de l'1 a 10 del mes) sol·liciten per escrit les vacants el personal que desitge optar-hi.

C) Personal en situació d'excedència voluntària que haja comunicat, dins del termini i en la forma corresponent, a l'empresa la seua sol·licitud de reincorporació:

Una vegada superada la subfase B, la plaça que subsistisca, s'oferirà al personal en situació d'excedència voluntària amb un lloc de treball i un període de contractació igual al de la vacante produïda, que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servei.

La comunicació de l'oferta als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'un escrit via correu certificat o entrega en mà amb justificant de recepció, incorporant-se provisionalment i fins a l'1 de gener de l'any següent, moment en què es produirà l'ocupació de la vacante definitiva, en la vacante origen del procés de selecció.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que en cas de fer-ho causaria baixa en la RP corresponent i en l'empresa. En cas de no estar interessat en cap de les vacants oferides causarà baixa en la RP i en l'empresa

Fase 2:

Promoció interna: esta fase es compon de les següents subfases:

A) Treballadors que figuren en la RP amb un lloc de treball immediatament inferior, destinats en la mateixa unitat on es produïska la vacante i que complisquen els requisits que s'arreglen anteriorment i els detallats en l'annex núm. 6.

Este procés es repetirà les vegades que siga necessari fins que s'esgoti la promoció interna dins de la unitat en què s'ha produït la vacante.

B) Treballadors que figuren en la RP amb un lloc de treball immediatament inferior, amb destinació diferent d'on s'ha produït la vacante i que complisquen els requisits que s'arreglen anteriorment i els detallats en l'annex núm. 6.

Este procés es repetirà les vegades que siga necessari fins que s'esgoti la promoció interna en el servei.

La fase 2 –Promoció interna– es desenvoluparà a partir de les relacions baremades, on figuraran els treballadors ordenats en funció dels barems que figuren en l'annex núm. 9:

Les esmentades relacions s'elaboraran a 1 de gener de cada any, o arreglaran la baremació per:

- Lloc de treball i antiguitat de les Relacions de Personal (RP),
- Aportació per part dels treballadors del 16 de juny al 15 de desembre, de les certificacions dels cursos de formació i perfeccionament en tot tipus d'emergències inclosa l'extinció d'incendis forestals així com els de prevenció de riscos laborals i seguretat i salut en el treball, i s'actualitzaran, en matèria de formació, amb els certificats dels cursos de formació aportats pels treballadors del 16 de desembre al 15 de juny, al finalitzar el primer semestre de cada campanya.

En el cas que, després de l'elaboració de les relacions abans al·ludides, es produïsquen casos d'igualtat de puntuacions, s'utilitzaran els criteris següents:

- Antiguitat computada des de 1992.
- Nombre de fills dependents de la unitat familiar.
- Proximitat de la residència a la localitat on radica la unitat on s'ha produït la vacante.
- En el cas de vacants per a conductors, estar en possessió d'un permís de conduir de lloc de treball superior a la requerida per a ocupar

Una vez asignada una plaza a un trabajador, su solicitud de participación en concursos de traslados quedará sin efecto, sin perjuicio de que dicho trabajador pueda volver a solicitar participar en nuevos concursos de traslados cuando se habilite el periodo.

* En caso de vacantes de nueva creación, esta fase deberá ser publicada en los tableros de anuncios y se hará llegar al responsable de cada brigada para su publicidad y que en el plazo ordinario habilitado (del 1 a 10 del mes) soliciten por escrito las vacantes el personal que desee optar a las mismas.

C) Personal en situación de excedencia voluntaria que haya comunicado, en tiempo y forma, a la empresa su solicitud de reincorporación:

Una vez superada la subfase B, la plaza que subsista, se ofertará al personal en situación de excedencia voluntaria con un puesto de trabajo y un período de contratación igual al de la vacante producida, que haya manifestado por escrito a la empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio.

La comunicación de la oferta a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito vía correo certificado o entrega en mano con acuse de recibo, incorporándose provisionalmente y hasta el 1 de enero del año siguiente, momento en que se producirá la ocupación de la vacante definitiva, en la vacante origen del proceso de selección.

Una vez producida la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa. En caso de no estar interesado en ninguna de las vacantes ofertadas causará baja en la RP y en la empresa

Fase 2:

Promoción interna: esta fase se compone de las siguientes subfases:

A) Trabajadores que figuren en la RP con un puesto de trabajo inmediatamente inferior, destinados en la misma Unidad donde se produzca la vacante y que cumplan con los requisitos que se recogen anteriormente y los relacionados en el anexo núm. 6.

Este proceso se repetirá las veces que sea necesario hasta que se agote la promoción interna dentro de la unidad en la que se ha producido la vacante.

B) Trabajadores que figuren en la RP con un puesto de trabajo inmediatamente inferior, con destino diferente a donde se ha producido la vacante y que cumplan con los requisitos que se recogen anteriormente y los relacionados en el anexo núm. 6.

Este proceso se repetirá las veces que sea necesario hasta que se agote la promoción interna en el servicio.

La fase 2 –Promoción interna– se desarrollará a partir de las relaciones baremadas, donde figurarán los trabajadores ordenados en función de los baremos que figuran en el anexo núm. 9:

Dichas relaciones se elaborarán a 01 de enero de cada año, recogiendo la baremación por:

- Puesto de trabajo y antigüedad de las Relaciones de Personal (RP),
- Aportación por parte de los trabajadores del 16 de junio al 15 de diciembre, de las certificaciones de los cursos de formación y perfeccionamiento en todo tipo de emergencias incluida la extinción de incendios forestales así como los de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, y se actualizarán, en materia de formación, con los certificados de los Cursos de Formación aportados por los trabajadores del 16 de diciembre al 15 de junio, al finalizar el primer semestre de cada campaña.

En el supuesto de que, tras la elaboración de las relaciones antes aludidas, se produzcan casos de igualdad de puntuaciones, se utilizarán los siguientes criterios:

- Antigüedad computada desde 1992.
- Número de hijos dependientes de la unidad familiar.
- Proximidad de la residencia a la localidad donde radica la unidad donde se ha producido la vacante.
- En el caso de vacantes para conductores, estar en posesión de un permiso de conducir de puesto de trabajo superior a la requerida

el lloc de treball. Si coincidix el lloc de treball del permís de conduir, decidirà el temps transcorregut des que es va obtenir el dit permís fins a l'actualitat.

A continuació es reflectix qui pot participar en la promoció interna en funció de la plaça sol·licitada, sempre que es complisquen els requisits específics per al lloc de treball sol·licitat. En annex núm. 6 es detallen els requisits:

	<i>Lloc de treball:</i>	<i>Pot optar a la promoció interna:</i>
A	Cap de Dotacions Consorci	B i C amb proves segons annex núm. 9
B	Cap d'unitat	C, D, E, F, G
C	Subcap	D, E, F, G amb permís B + BTP
D	Corretorns	E, F, i G amb permís C
E	Substitut vacances	F i G amb permís C
F	Conductor d'autobomba	G amb permís C
G	Brigadista	

Fase3:

Una vegada superada la fase 2, les places que subsistisquen s'agruparan per a oferir a final de l'any natural a:

A) Treballadors interessats a ocupar un lloc de treball inferior, les sol·licituds rebudes s'atendran segons l'orde de prelación de les relacions baremades en vigor (annex núm. 9) i per una sola vegada. El personal que opte per esta opció no podrà participar en promocions internes (fase 2) fins transcorreguts 2 anys.

B) Llistat de personal del servici compost pel personal amb contracte fix discontinu i personal que haja treballat 6 mesos en el servici de Brigades d'Emergència des de l'1 de gener de 2010, amb la sol·licitud prèvia dels treballadors interessats. Han de complir els requisits annex núm. 6

L'orde de prelación s'obtindrà per la baremació que estableix l'annex núm. 7 i pel resultat de la prova de la disposició transitòria segona.

Les normes de funcionament i gestió del llistat de personal es desenrotllaran per la Comissió de Seguiment.

*Si una vegada realitzades les distintes fases del procés de cobertura d'una vacant esta queda deserta per no haver-hi ningú que l'haja sol·licitat o perquè els sol·licitants no reuneixen els requisits exigits en el conveni, es cobrirà la vacant amb personal del llistat de personal que aparega en la RP en el mateix lloc de treball.

Publicitat i sol·licitud de les vacants

Les vacants es publicaran en els taulers d'anuncis de les delegacions provincials de TRAGSA Comunitat Valenciana, del 20 al 30 de cada mes i es faran arribar al responsable de cada unitat per a la seua publicitat. En la mateixa publicació s'indicarà la vacant i la fase en què es troba el procés de cobertura.

Els interessats hauran de presentar sol·licitud de vacant per mitjà del document que s'arreplega en l'annex núm. 8 per correu certificat amb justificat de recepció, fax o entrega en mà amb justificat de recepció, de l'1 al 10 de cada mes.

La publicació del resultat i l'anunci de la següent fase, es realitzarà en els taulers d'anuncis de les delegacions provincials de TRAGSA Comunitat Valenciana, del 20 al 30 del mes següent. Així mateix, en les actes de la Comissió de Seguiment s'incorporaran els resultats dels distintos processos de cobertura de vacants.

Els distintos processos de cobertura de vacants aniran desenrotllant-se durant tot l'any i els treballadors podran participar-hi d'acord amb els requisits de cada fase i sempre partint de la plaça que conste en la RP en vigor.

Les vacants produïdes en el desenrotllament de cada subfase s'oferiran novament a la fase 1.

La data efectiva d'assignació i ocupació de les vacants serà el dia 1 de gener de l'any següent.

para ocupar el puesto de trabajo. Si coincidiese el puesto de trabajo del permiso de conducir, decidirá el tiempo que medie desde que se obtuvo dicho permiso hasta la actualidad.

A continuación se refleja quién puede participar en la promoción interna en función de la plaza solicitada, siempre que se cumplan los requisitos específicos para el puesto de trabajo solicitado. En anexo núm. 6 se detallan los requisitos:

	<i>Puesto de trabajo:</i>	<i>Puede optar a la promoción interna:</i>
A	Jefe de Dotaciones Consorcio	B y C con pruebas según anexo núm. 9
B	Jefe de unidad	C, D, E, F, G
C	Subjefe	D, E, F, G con permiso B + BTP
D	Corretornos	E, F, y G con permiso C
E	Sustituto vacaciones	F y G con permiso C
F	Conductor de autobomba	G con permiso C
G	Brigadista	

Fase 3:

Una vez superada la fase 2, las plazas que subsistan se agruparán para ofertar a final del año natural a:

A) Trabajadores interesados en ocupar un puesto de trabajo inferior, las solicitudes recibidas se atenderán según el orden de prelación de las relaciones baremadas en vigor (anexo núm. 9) y por una sola vez. El personal que opte por esta opción no podrá participar en promociones internas (fase 2) hasta transcurridos 2 años.

B) Listado de personal del servicio compuesto por el personal con contrato fijo discontinuo y personal que haya trabajado 6 meses en el Servicio de Brigadas de Emergencia desde el 1 de enero de 2010, previa solicitud de los trabajadores interesados. Deben cumplir los requisitos anexo núm. 6

El orden de prelación se obtendrá por la baremación que establece el anexo núm. 7 y por el resultado de la prueba de la disposición transitòria segunda.

Las normas de funcionamiento y gestión del listado de personal se desarrollarán por la Comisión de Seguimiento.

*Si una vez realizadas las distintas fases del proceso de cobertura de una vacante la misma quedara desierta por no haber nadie que la hubiera solicitado o porque los solicitantes no reunieran los requisitos exigidos en el convenio, se cubrirá la vacante con personal del listado de personal que aparezca en la RP en el mismo puesto de trabajo.

Publicidad y solicitud de las vacantes

Las vacantes se publicarán en los tableros de anuncios de las delegaciones provinciales de TRAGSA Comunidad Valenciana, del 20 al 30 de cada mes y se harán llegar al responsable de cada unidad para su publicidad. En la misma publicación se indicará la vacante y la fase en la que se encuentra el proceso de cobertura.

Los interesados deberán presentar solicitud de vacante mediante el documento que se recoge en el anexo núm. 8 por correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo, del 01 al 10 de cada mes.

La publicación del resultado y el anuncio de la siguiente fase, se realizará en los tableros de anuncios de las delegaciones provinciales de TRAGSA Comunidad Valenciana, del 20 al 30 del mes siguiente. Asimismo, en las actas de la Comisión de Seguimiento se incorporarán los resultados de los distintos procesos de cobertura de vacantes.

Los distintos procesos de cobertura de vacantes se irán desarrollando durante todo el año y los trabajadores podrán participar en ellos con arreglo a los requisitos de cada fase y siempre partiendo de la plaza que conste en la RP en vigor.

Las vacantes producidas en el desarrollo de cada subfase se ofertarán nuevamente a la fase 1.

La fecha efectiva de asignación y ocupación de las vacantes será el día 1 de enero del año siguiente.

La cobertura d'una vacant es considerarà consolidada quan l'empresa presente a la Comissió de Seguiment, la documentació que acredite que s'han realitzat els processos abans referits.

Una vegada produïda l'assignació efectiva referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que en cas de fer-ho causaria baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

Cobertura de vacants en Brigades de Reforç

Les vacants que es produïsquen en unitat de Brigades de Reforç no es cobriran de forma immediata, sinó que s'agruparan al llarg de tota una campanya a fi d'oferir-se totes en el seu conjunt, al personal amb contracte fix discontinu, en el moment de la crida de la següent campanya. Per això, les vacants en Brigades de Reforç que per necessitats del servici siga necessari cobrir amb immediatesa es cobriran de forma provisional amb el llistat de personal amb experiència en el servici, i no serà necessari per a això utilitzar les fases següents.

La cobertura de vacants de Brigades de Reforç tindrà caràcter autonòmic. El procediment de cobertura de places vacants constarà de les fases següents:

Fase 1:

A) Personal amb contracte fix discontinu en situació d'excedència especial que figure en la RP amb el mateix lloc de treball, però que com a conseqüència d'una reducció del servici es trobe en eixe moment a l'espera d'assignació de destinació. En cas de no estar interessat en cap de les vacants oferides causarà baixa en la RP i en l'empresa

B) Treballadors amb contracte fix discontinu que figuren en les RP en el mateix lloc de treball i que hagen sol·licitat participar en el concurs de trasllats.

La plaça referida s'anirà assignant automàticament, en funció de l'orde de preferència manifestat pels treballadors en les seues sol·licituds de participació en concursos de trasllats.

Els treballadors interessats a participar en els concursos de trasllats hauran de posar-ho de manifest per mitjà d'un escrit dirigit a l'empresa indicant les places del mateix lloc de treball per a les quals desitgen concursar per orde de preferència i haurà d'entregar-se entre els dies 1 i 31 de gener de cada any per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció.

Els treballadors que hagen sol·licitat participar en els concursos de trasllats, podran renunciar-hi per escrit en qualsevol moment, per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció.

Les renúncies podran ser de caràcter parcial, és a dir, que només persequisquen anul·lar alguna de les destinacions consignades inicialment en la sol·licitud original, o completa, és a dir, aquella que provoqe la suspensió de la participació del treballador en els concursos de trasllats que es produïsquen en un exercici.

La renúncia completa motivarà l'anul·lació automàtica de la sol·licitud original de concurs de trasllats, sense perjudi que el treballador puga tornar a sol·licitar participar en nous concursos de trasllats l'any següent.

Una vegada assignada una plaça a un treballador, la seua sol·licitud de participació en concursos de trasllats quedarà sense efecte, sense perjudi que dita treballadora puga tornar a sol·licitar participar en nous concursos de trasllats quan s'habilite el període.

C) Personal amb contracte fix discontinu en situació d'excedència voluntària que figure en la RP amb el mateix lloc de treball que haja manifestat per escrit a l'empresa el seu desig de tornar a incorporar-se al servici. En cas de no estar interessat en cap de les vacants oferides causarà baixa en la RP i en l'empresa

Personal amb contracte fix discontinu de lloc de treball inferior que el de la vacant produïda i que complisca els requisits específics per al lloc de treball de l'annex núm. 6.

Quan diversos treballadors estiguen interessats en una mateixa destinació, s'utilitzaran els següents criteris de desempat:

- Antiguitat computada des de 1992.
- Nombre de fills dependents de la unitat familiar.
- Proximitat de la residència a la localitat on radica la unitat on s'ha produït la vacant.

La cobertura de una vacante se considerarà consolidada cuando la Empresa presente a la Comisión de Seguimiento, la documentación que acredite que se han realizado los procesos antes referidos.

Una vez producida la asignación efectiva referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la empresa.

Cobertura de vacantes en Brigadas de Refuerzo

Las vacantes que se produzcan en unidad de Brigadas de Refuerzo no se cubrirán de forma inmediata, sino que se agruparán a lo largo de toda una campaña al objeto de ofertarse todas en su conjunto, al personal con contrato fijo discontinuo, en el momento del llamamiento de la siguiente campaña. Por ello, las vacantes en Brigadas de Refuerzo que por necesidades del servicio sea preciso cubrir con inmediatez se cubrirán de forma provisional con el listado de personal con experiencia en el servicio, no siendo necesario para ello utilizar las fases siguientes.

La cobertura de vacantes de Brigadas de Refuerzo tendrá carácter autonómico. El procedimiento de cobertura de plazas vacantes constará de las siguientes fases:

Fase 1:

A) Personal con contrato fijo discontinuo en situación de excedencia especial que figure en la RP con el mismo puesto de trabajo, pero que como consecuencia de una reducción del servicio se encuentre en ese momento a la espera de asignación de destino. En caso de no estar interesado en ninguna de las vacantes ofertadas causará baja en la RP y en la empresa

B) Trabajadores con contrato fijo discontinuo que figuren en las RP en el mismo puesto de trabajo y que hayan solicitado participar en el concurso de traslados.

La plaza referida se irá asignando automáticamente, en función del orden de preferencia manifestado por los trabajadores en sus solicitudes de participación en concursos de traslados.

Los trabajadores interesados en participar en los concursos de traslados deberán ponerlo de manifiesto mediante escrito dirigido a la empresa indicando las plazas de la misma puesto de trabajo para las que deseen concursar por orden de preferencia y deberá entregarse entre los días 1 y 31 de enero de cada año mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo.

Los trabajadores que hayan solicitado participar en los concursos de traslados, podrán renunciar por escrito a los mismos en cualquier momento, mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo.

Las renuncias podrán ser de carácter parcial, es decir, que solo persigan anular alguno de los destinos consignados inicialmente en la solicitud original, o completa, es decir, aquella que provoque la suspensión de la participación del trabajador en los concursos de traslados que se produzcan en un ejercicio.

La renuncia completa motivará la anulación automática de la solicitud original de concurso de traslados, sin perjuicio de que el trabajador pueda volver a solicitar participar en nuevos concursos de traslados al año siguiente.

Una vez asignada una plaza a un trabajador, su solicitud de participación en concursos de traslados quedará sin efecto, sin perjuicio de que dicho trabajador pueda volver a solicitar participar en nuevos concursos de traslados cuando se habilite el periodo.

C) Personal con contrato fijo discontinuo en situación de excedencia voluntaria que figure en la RP con el mismo puesto de trabajo que haya manifestado por escrito a la Empresa su deseo de volver a incorporarse al servicio. En caso de no estar interesado en ninguna de las vacantes ofertadas causará baja en la RP y en la empresa

Personal con contrato fijo discontinuo de puesto de trabajo inferior que la de la vacante producida y que cumpla los requisitos específicos para el puesto de trabajo del anexo núm. 6.

Cuando varios trabajadores estén interesados en un mismo destino, se utilizarán los siguientes criterios de desempate:

- Antigüedad computada desde 1992.
- Número de hijos dependientes de la unidad familiar.
- Proximidad de la residencia a la localidad donde radica la unidad donde se ha producido la vacante.

• En el cas de vacants per a conductors, estar en possessió d'un permís de conduir de lloc de treball superior a la requerida per a ocupar el lloc de treball. Si coincidix el lloc de treball del permís de conduir, decidirà el temps transcorregut des que es va obtenir l'esmentat permís fins a l'actualitat.

Fase 3: Una vegada superada la fase 2, les places que subsistisquen s'oferiran a:

A) Treballadors interessats a ocupar un lloc de treball inferior, les sol·licituds rebudes s'atendran segons l'orde de prelación de l'apartat anterior i per una sola vegada. El personal que opte per esta opció no podrà participar en promocions internes (fase 2) fins transcorreguts 2 anys.

B) Personal que figure en el Llistat de Personal de les BE, excepte els treballadors amb contracte fix discontinu que ja hagen obtingut plaça en les fases anteriors.

Fase 2:

En totes les fases anteriors: l'oferta, la sol·licitud, la comunicació i l'assignació de vacants es realitzaran segons els criteris següents:

- La comunicació d'oferta als treballadors afectats es realitzarà per mitjà d'un escrit entregat en mà amb justificant de recepció o correu certificat amb justificant de recepció.

- La comunicació de la decisió dels treballadors afectats a l'empresa es realitzarà per mitjà d'un escrit entregat en mà amb justificant de recepció, correu certificat amb justificant de recepció, o fax.

- La comunicació de l'assignació de places als treballadors afectats es realitzarà per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció o escrit entregat en mà amb justificant de recepció.

- Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que en cas de fer-ho causaria baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

* Si una vegada realitzades les distintes fases del procés de cobertura d'una vacant esta queda deserta per no haver-hi ningú que l'haja sol·licitat o perquè els sol·licitants no reunixen els requisits exigits en el Conveni, es cobrirà la vacant amb personal del Llistat de personal que aparega en la RP en el mateix lloc de treball.

Cobertura de vacants – Situacions d'excedència amb reserva de lloc de treball

La cobertura provisional dels llocs de treball pertanyents a treballadors que es troben en situacions d'excedència amb dret a reserva de plaça, es realitzarà a través d'una promoció temporal entre els treballadors d'inferior lloc de treball pertanyents a la mateixa Brigada en què s'ha generat la vacant. Els criteris que regiran en la referida promoció interna seran els establits en l'annex núm. 9.

Atés el caràcter provisional de la vacant, el treballador que realitze la seua cobertura no consolidarà, en cap cas, el lloc de treball que corresponga a les funcions exercides en este període i només tindrà dret a merita durant este les retribucions corresponents al superior lloc de treball.

La vacant residual que resulte del procés de promoció interna descrit es cobrirà, per mitjà de contracte d'interinitat, amb personal pertanyent al Llistat de Personal.

L'esmentat contracte de treball haurà d'identificar al treballador substituït i la causa de la substitució, indicant si el lloc de treball a exercir serà el del mateix treballador substituït o el d'aquell altre que, per mitjà de processos de promoció interna, haja ocupat el referit lloc de treball.

Com que dins del Llistat de Personal hi ha la possibilitat que es trobe personal pertanyent a Brigades de Reforç amb contracte fix discontinu, no serà possible compatibilitzar esta situació amb el contracte d'interinitat. No obstant això, es deixarà oberta la possibilitat que els treballadors amb contracte fix discontinu que formen part del mencionat Llistat de Personal puguin optar a cobrir les dites vacants provisionals, amb l'avertiment que prèviament haurien de renunciar al contracte fix discontinu.

La promoció provisional a treballs de superior lloc així com el contracte d'interinitat finalitzaran amb l'extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball.

• En el caso de vacantes para conductores, estar en posesión de un permiso de conducir de puesto de trabajo superior a la requerida para ocupar el puesto de trabajo. Si coincidiese el puesto de trabajo del permiso de conducir, decidirá el tiempo que medie desde que se obtuvo dicho permiso hasta la actualidad.

Fase 3: Una vez superada la fase 2, las plazas que subsistan se ofrecerán a:

A) Trabajadores interesados en ocupar un puesto de trabajo inferior, las solicitudes recibidas se atenderán según el orden de prelación del apartado anterior y por una sola vez. El personal que opte por esta opción no podrá participar en promociones internas (fase 2) hasta transcurridos 2 años.

B) Personal que figure en el Listado de Personal de las BE, excepto los trabajadores con contrato fijo-discontinuo que ya hayan obtenido plaza en las fases anteriores.

Fase 2:

En todas las fases anteriores: la oferta, solicitud, comunicación y asignación de vacantes se realizarán según los siguientes criterios:

- La comunicación de oferta a los trabajadores afectados se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo o correo certificado con acuse de recibo.

- La comunicación de la decisión de los trabajadores afectados a la Empresa se realizará mediante escrito entregado en mano con acuse de recibo, correo certificado con acuse de recibo, o fax.

- La comunicación de la asignación de plazas a los trabajadores afectados se realizará mediante correo certificado con acuse de recibo o escrito entregado en mano con acuse de recibo.

- Una vez producida la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

* Si una vez realizadas las distintas fases del proceso de cobertura de una vacante la misma quedara desierta por no haber nadie que la hubiera solicitado o porque los solicitantes no reunieran los requisitos exigidos en el Convenio, se cubrirá la vacante con personal del Listado de personal que aparezca en la RP en el mismo puesto de trabajo.

Cobertura de vacantes – Situaciones de excedencia con reserva de puesto de trabajo

La cobertura provisional de los puestos de trabajo pertenecientes a trabajadores que se encuentren en situaciones de excedencia con derecho a reserva de plaza, se realizará a través de una promoción temporal entre los trabajadores de inferior puesto de trabajo pertenecientes a la misma Brigada en la que se ha generado la vacante. Los criterios que regirán en la referida promoción interna serán los establecidos en el anexo núm. 9.

Dado el carácter provisional de la vacante, el trabajador que realice su cobertura no consolidará, en ningún caso, la puesto de trabajo que corresponda a las funciones ejercidas en este periodo y solo tendrá derecho a devengar durante el mismo las retribuciones correspondientes al superior puesto de trabajo.

La vacante residual que resulte del proceso de promoción interna descrito se cubrirá, mediante contrato de interinidad, con personal perteneciente al Listado de Personal.

Dicho contrato de trabajo deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del mismo trabajador sustituido o el de aquel otro que, mediante procesos de promoción interna, hubiese ocupado el referido puesto de trabajo.

Como quiera que dentro del Listado de Personal cabe la posibilidad de que se encuentre personal perteneciente a Brigadas de Refuerzo con contrato fijo-discontinuo, no será posible compatibilizar esta situación con el contrato de interinidad. No obstante lo anterior se dejará abierta la posibilidad de que los trabajadores con contrato fijo discontinuo que formen parte del mencionado Listado de Personal puedan optar a cubrir dichas vacantes provisionales, con la advertencia de que previamente deberían renunciar al contrato fijo-discontinuo.

La promoción provisional a trabajos de superior puesto así como el contrato de interinidad finalizarán con la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

En el cas que el treballador que gaudix de l'excedència amb reserva de lloc de treball decidisca desvincular-se del servei de forma definitiva (baixa voluntària) o de forma transitòria voluntària i com a conseqüència d'això el lloc de treball que ocupava passe a situació de vacant, esta s'oferirà d'acord amb el que estableix l'article 26.

Article 27. Vigilància de la salut i aptitud per al treball

A fi de fer efectiva la vigilància de la salut i determinar l'aptitud per al treball dels treballadors adscrits al servei de Brigades d'Emergència, es duran a terme reconeixements mèdics i proves d'aptitud física d'acord amb els criteris següents:

- El personal amb contracte indefinit a temps complet realitzarà amb caràcter obligatori el corresponent reconeixement mèdic anual.
- El personal amb contracte fix discontinu realitzarà, amb caràcter obligatori, abans de l'inici de la campanya, el corresponent reconeixement mèdic i la prova d'aptitud física.
- El personal amb contracte d'obra o servei determinat realitzarà amb caràcter obligatori abans de l'inici de la campanya el corresponent reconeixement mèdic i la prova d'aptitud física.
- El personal que retorne d'una excedència voluntària o d'una incapacitat temporal superior a 12 mesos realitzarà amb caràcter obligatori, el corresponent reconeixement mèdic i la prova d'aptitud física.

Tant el reconeixement mèdic com les proves d'aptitud física seran realitzades pel Servei de Prevenció Alié (SPA).

A fi de garantir el manteniment de l'aptitud física durant l'exercici del treball hauran de realitzar-se, amb caràcter obligatori, exercicis físics adequats i, sempre que siga possible, en les instal·lacions públiques existents en les proximitats de la localitat de la Base de la Unitat, complementats amb altres a efectuar en les zones d'actuació de la dita unitat.

L'empresa gestionarà les autoritzacions necessàries per a la disposició de les esmentades instal·lacions.

El procediment per a constatar l'aptitud per al treball serà el següent:

A) Personal integrant de les Brigades d'Emergència amb contracte indefinit a temps complet.

El personal integrant de les Brigades d'Emergència amb contracte indefinit a temps complet realitzarà anualment un reconeixement mèdic. La seua realització es durà a terme durant la jornada de treball. Si per raons organitzatives les esmentades proves s'han de realitzar fora de la jornada, es procedirà a compensar els treballadors d'acord amb el que estableix l'article 31. Si es donara la circumstància que el treballador ha d'utilitzar, per a acudir a estes proves, el seu vehicle, serà compensat d'acord amb el que estableix el règim retributiu, en concepte d'import per km/desplaçament amb vehicle propi.

Al personal integrant de les Brigades d'Emergència amb contracte indefinit a temps complet que en els reconeixements mèdics periòdics realitzats pel SPA se li detectara alguna malaltia o patologia que recomanara la seua baixa mèdica haurà d'acudir, en el termini màxim de cinc dies, al Servei Valencià de Salut amb l'informe emés per aquells perquè determine allò que siga procedent amb vista a la seua situació laboral.

El treballador haurà d'entregar a l'empresa el document acreditatiu de la seua assistència al Servei Valencià de Salut i de la presentació del referit informe, així com de la decisió del mateix sobre la seua baixa mèdica, l'endemà de la seua data d'emissió.

B) Personal integrant de les Brigades d'Emergència amb contracte d'obra o servei determinat.

El personal integrant de les Brigades d'Emergència amb contracte d'obra o servei determinat realitzarà un reconeixement mèdic i una prova d'aptitud física abans de la seua incorporació i a final d'any.

El personal integrant de les Brigades d'Emergència amb contracte d'obra o servei determinat, que resulte no apte o apte condicionat en els reconeixements mèdics i/o les proves d'aptitud física realitzats pel SPA, haurà d'acudir, en el termini màxim de cinc dies, al Servei Valencià de Salut amb l'informe emés per aquells perquè determine allò que siga procedent amb vista a la seua situació laboral.

En el caso que el trabajador que disfruta de la excedencia con reserva de puesto de trabajo decida desvincularse del servicio de forma definitiva (baja voluntaria) o de forma transitoria voluntaria y como consecuencia de ello el puesto de trabajo que ocupaba pase a situación de vacante, la misma se ofertará conforme a lo establecido en el artículo 26.

Artículo 27. Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo

Al objeto de hacer efectiva la vigilancia de la salud y determinar la aptitud para el trabajo de los trabajadores adscritos al Servicio de Brigadas de Emergencia, se llevarán a cabo reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física conforme a los siguientes criterios:

- El personal con contrato indefinido a tiempo completo realizará con carácter obligatorio el correspondiente reconocimiento médico anual.
- El personal con contrato fijo discontinuo realizará, con carácter obligatorio, antes del inicio de la campaña, el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.
- El personal con contrato de obra o servicio determinado realizará con carácter obligatorio antes del inicio de la campaña el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.
- El personal que retorne de una excedencia voluntaria o de una Incapacidad Temporal superior a 12 meses realizará con carácter obligatorio, el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.

Tanto el reconocimiento médico como las pruebas de aptitud física serán realizadas por el Servicio de Prevención Ajeno (SPA).

Al objeto de garantizar el mantenimiento de la aptitud física durante el desempeño del trabajo deberán realizarse, con carácter obligatorio, ejercicios físicos adecuados y, siempre que sea posible, en las instalaciones públicas existentes en las proximidades de la localidad de la Base de la Unidad, complementados con otros a efectuar en las zonas de actuación de dicha Unidad.

La Empresa gestionará las autorizaciones necesarias para la disposición de dichas instalaciones.

El procedimiento para constatar la aptitud para el trabajo será el siguiente:

A) Personal integrante de las Brigadas de Emergencia con contrato indefinido a tiempo completo.

El personal integrante de las Brigadas de Emergencia con contrato indefinido a tiempo completo realizará anualment un reconocimiento médico. La realización del mismo se llevará a cabo durante la jornada de trabajo. Si por razones organizativas dichas pruebas se tuviesen que realizar fuera de dicha jornada, se procederá a compensar a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 31. Si se diese la circunstancia de que el trabajador tuviese que utilizar, para acudir a estas pruebas, su vehículo, será compensado conforme a lo establecido en el régimen retributivo, en concepto de importe por km/desplazamiento con vehículo propio.

El personal integrante de las Brigadas de Emergencia con contrato indefinido a tiempo completo que en los reconocimientos médicos periódicos realizados por el SPA, se le detectase alguna enfermedad o Patología que recomendase su baja médica deberá acudir, en el plazo máximo de cinco días, al Servicio Valenciano de Salud con el informe emitido por aquellos para que determine lo que proceda en orden a su situación laboral.

El trabajador deberá entregar a la empresa el documento acreditativo de su asistencia al Servicio Valenciano de Salud y de la presentación del referido informe, así como de la decisión del mismo sobre su baja médica, al día siguiente de su fecha de emisión.

B) Personal integrante de las Brigadas de Emergencia con contrato de obra o servicio determinado.

El personal integrante de las Brigadas de Emergencia con contrato de obra o servicio determinado realizará un reconocimiento médico y una prueba de aptitud física antes de su incorporación y a final de año.

El personal integrante de las Brigadas de Emergencia con contrato de obra o servicio determinado, que resultase no apto o apto condicionado en los reconocimientos médicos y/o las pruebas de aptitud física realizados por el SPA, deberá acudir, en el plazo máximo de cinco días, al Servicio Valenciano de Salud con el informe emitido por aquellos para que determine lo que proceda en orden a su situación laboral.

El treballador haurà d'entregar a l'empresa el document acreditatiu de la seua assistència al Servei Valencià de Salut i de la presentació del referit informe, així com de la decisió d'este sobre la seua baixa mèdica, l'endemà de la seua data d'emissió.

Quan un treballador no supere el reconeixement mèdic i no puga acreditar l'aptitud necessària per mitjà de certificació expedida, sota la seua responsabilitat, pel metge de capçalera o especialista del Servei Valencià de Salut, en la qual s'haurà de mencionar expressament el lloc de treball o les funcions, es considerarà que no reuneix l'aptitud necessària per a exercir-les i causarà baixa definitiva en l'empresa.

Atés que, entre la superació de les proves d'aptitud (reconeixement mèdic i capacitat aeròbica) i l'inici de la campanya, els treballadors poden trobar-se en situacions d'incapacitat temporal o aportar certificació oficial del Servei Valencià de Salut d'estar en situació semblant a esta que els impedisquen incorporar-se a la campanya en la data prevista, es procedirà a la reserva del seu lloc en la unitat fins que presenten l'alta mèdica.

En estos supòsits i atenent la gravetat de la malaltia que ha provocat la situació d'incapacitat o assimilada a esta, el reingrés al lloc de treball després de l'alta mèdica es realitzarà atenent els següents condicionants:

a) Reingrés immediat i sense necessitat de realitzar noves proves d'aptitud, quan la malaltia patida siga de caràcter lleu.

b) Superació d'unes noves proves d'aptitud, quan per la gravetat de la malaltia patida siga necessari constatar la possible existència de seqüeles invalidants per al desenrotllament de les comeses pròpies del seu lloc de treball.

1. En cas de superar-les el treballador serà compensat pels dies transcorreguts des de la presentació de l'esmentat comunicat d'alta o certificat oficial del Servei Valencià de Salut d'estar en situació assimilada fins al dia de la seua incorporació, d'acord amb el seu lloc de treball.

2. Si el treballador no supera estes noves proves d'aptitud però és previsible la seua recuperació en el temps, es procedirà d'acord amb el que estableix el paràgraf segon i següents del present apartat.

3. En el supòsit que davant de la notorietat de les seqüeles, el Servei Mèdic d'Empresa estime que estes tenen caràcter permanent i sense possibilitat de recuperació, es procedirà a convocar la Comissió de Seguiment del present Conveni per a acordar la seua baixa definitiva en el servei.

C) Personal de les Brigades de Reforç amb contracte fix discontinu.

El personal integrant de les Brigades de Reforç amb contracte fix discontinu realitzarà un reconeixement mèdic i una prova d'aptitud física abans de l'inici de la campanya, coincidint amb la crida a esta.

En el cas que algun treballador integrant de les Brigades de Reforç amb contracte fix discontinu siga no apte o apte condicionat com a conseqüència de la no superació del reconeixement mèdic i/o la prova d'aptitud física, es procedirà a tramitar la seua alta en la Seguretat Social a l'inici de la campanya, i el treballador haurà d'acudir, en el termini màxim de cinc dies, al Servei Valencià de Salut perquè, a la vista dels informes emesos pel SPA, determine allò que siga procedent amb vista a la seua situació laboral.

El treballador haurà d'entregar a l'empresa el document acreditatiu de la seua assistència al Servei Valencià de Salut i de la presentació del referit informe, així com de la decisió d'este sobre la seua baixa mèdica, l'endemà de la seua data d'emissió.

Quan un treballador no supere el reconeixement mèdic i no puga acreditar l'aptitud necessària per mitjà de certificació expedida, sota la seua responsabilitat, pel metge de capçalera o especialista del Servei Valencià de Salut, en la qual s'haurà de citar expressament el lloc de treball o les funcions, es considerarà que no reuneix l'aptitud necessària per a exercir-les i causarà baixa definitiva en l'empresa.

En l'esmentat supòsit causarà baixa definitiva en l'empresa i tindrà dret a una indemnització de 20 dies del salari real de l'any en curs per cada any complet de treball efectiu, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i comptabilitzant-se els esmentats servicis a partir de l'1 de gener de 1992.

El trabajador deberá entregar a la empresa el documento acreditativo de su asistencia al Servicio Valenciano de Salud y de la presentación del referido informe, así como de la decisión del mismo sobre su baja médica, al día siguiente de su fecha de emisión.

Cuando un trabajador no supere el reconocimiento médico y no pueda acreditar la aptitud necesaria mediante certificación expedida, bajo su responsabilidad, por el médico de cabecera o especialista del Servicio Valenciano de Salud, en la que se deberá citar expresamente el puesto de trabajo o funciones, se considerará que no reúne la aptitud necesaria para el desempeño de las mismas y causará baja definitiva en la Empresa.

Dado que, entre la superación de las pruebas de aptitud (reconocimiento médico y capacidad aeróbica) y el inicio de la campaña, los trabajadores pueden encontrarse en situaciones de incapacidad temporal o aportar certificación oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación similar a la misma que le impidan incorporarse a la campaña en la fecha prevista, se procederá a la reserva de su puesto en la Unidad hasta que presente el alta médica.

En estos supuestos y atendiendo a la gravedad de la dolencia que ha provocado la situación de incapacidad o asimilada a la misma, el reingreso al puesto de trabajo después del alta médica se realizará atendiendo a los siguientes condicionantes:

a) Reingreso inmediato y sin necesidad de realizar nuevas pruebas de aptitud, cuando la dolencia padecida fuese de carácter leve.

b) Superación de unas nuevas pruebas de aptitud, cuando por la gravedad de la dolencia padecida fuese necesario constatar la posible existencia de secuelas invalidantes para el desarrollo de los cometidos propios de su puesto de trabajo.

1. En caso de superarlas el trabajador será compensado por los días transcurridos desde la presentación del citado parte de alta o certificado oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación asimilada hasta el día de su incorporación, conforme a su puesto de trabajo.

2. Si el trabajador no superase estas nuevas pruebas de aptitud pero fuese previsible su recuperación en el tiempo, se procederá conforme a lo establecido en el párrafo segundo y siguientes del presente apartado.

3. En el supuesto de que ante la notoriedad de las secuelas, el Servicio Médico de Empresa estimase que las mismas tienen carácter permanente y sin posibilidad de recuperación, se procederá a convocar a la Comisión de Seguimiento del presente Convenio para acordar su baja definitiva en el Servicio.

C) Personal de las Brigadas de Refuerzo con contrato fijo discontinuo.

El personal integrante de las Brigadas de Refuerzo con contrato fijo discontinuo realizará un reconocimiento médico y una prueba de aptitud física antes del inicio de la campaña, coincidiendo con el llamamiento a la misma.

En el caso de que algún trabajador integrante de las Brigadas de Refuerzo con contrato fijo discontinuo fuese no apto o apto condicionado como consecuencia de la no superación del reconocimiento médico y/o la prueba de aptitud física, se procederá a tramitar su alta en la Seguridad Social al inicio de la campaña, debiendo acudir el trabajador, en el plazo máximo de cinco días, al Servicio Valenciano de Salud para que, a la vista de los informes emitidos por el SPA, determine lo que proceda en orden a su situación laboral.

El trabajador deberá entregar a la empresa el documento acreditativo de su asistencia al Servicio Valenciano de Salud y de la presentación del referido informe, así como de la decisión del mismo sobre su baja médica, al día siguiente de su fecha de emisión.

Cuando un trabajador no supere el reconocimiento médico y no pueda acreditar la aptitud necesaria mediante certificación expedida, bajo su responsabilidad, por el médico de cabecera o especialista del Servicio Valenciano de Salud, en la que se deberá citar expresamente el puesto de trabajo o funciones, se considerará que no reúne la aptitud necesaria para el desempeño de las mismas y causará baja definitiva en la Empresa.

En dicho supuesto causaría baja definitiva en la Empresa teniendo derecho a una indemnización de 20 días del Salario real del año en curso por cada año completo de trabajo efectivo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y contabilizándose dichos servicios a partir del 1 de enero de 1992.

Atés que entre la superació de les proves d'aptitud (reconeixement mèdic i capacitat aeròbica) i l'inici de la campanya els treballadors poden trobar-se en situacions d'incapacitat temporal o aportar certificació oficial del Servei Valencià de Salut d'estar en situació semblant a esta que els impedisquen incorporar-se a la campanya en la data prevista, es procedirà a la reserva del seu lloc en la unitat fins que presenten l'alta mèdica.

En estos supòsits i atenent la gravetat de la malaltia que ha provocat la situació d'incapacitat o assimilada a esta, el reingrés al lloc de treball després de l'alta mèdica es realitzarà atenent els següents condicionants:

a) Reingrés immediat i sense necessitat de realitzar noves proves d'aptitud, quan la malaltia patida siga de caràcter lleu.

b) Superació d'unes noves proves d'aptitud, quan per la gravetat de la malaltia patida siga necessari constatar la possible existència de seqüeles invalidants per al desenrotllament de les comeses pròpies del seu lloc de treball.

1. En cas de superar-les el treballador serà compensat pels dies transcorreguts des de la presentació de l'esmentat comunicat d'alta o certificat oficial del Servei Valencià de Salut d'estar en situació assimilada fins al dia de la seua incorporació, d'acord amb el seu lloc de treball.

2. Si el treballador no superara estes noves proves d'aptitud però és previsible la seua recuperació en el temps, es procedirà d'acord amb el que estableix el paràgraf segon i següents del present apartat.

3. En el supòsit que davant de la notorietat de les seqüeles, el Servei Mèdic d'Empresa estime que estes tenen caràcter permanent i sense possibilitat de recuperació, es procedirà a convocar la Comissió de Seguiment del present Conveni per a acordar la seua baixa definitiva en el servei amb la referida indemnització.

D) Personal de les Brigades de Reforç amb contracte d'obra o servici determinat.

El personal que haja d'incorporar-se a les Brigades de Reforç amb contracte d'obra o servici determinat, realitzarà un reconeixement mèdic i una prova d'aptitud física abans de l'inici de la campanya.

Quan un treballador no supere el reconeixement mèdic i/o la prova d'aptitud, no podrà incorporar-se al servei.

E) Personal que retorne d'una excedència voluntària o d'una incapacitat temporal superior a 12 mesos.

Tot el personal que retorne d'una excedència voluntària o d'una incapacitat temporal superior a 12 mesos realitzarà amb caràcter obligatori, el corresponent reconeixement mèdic i la prova d'aptitud física.

En el cas, que resulte no apte o apte condicionat en els reconeixements mèdics i/o les proves d'aptitud física realitzats pel Departament SPA, haurà d'acudir, en el termini màxim de cinc dies, al Servei Valencià de Salut amb l'informe emés per aquells perquè determine allò que siga procedent amb vista a la seua situació laboral.

El treballador haurà d'entregar a l'empresa el document acreditatiu de la seua assistència al Servei Valencià de Salut i de la presentació del referit informe, així com de la decisió d'este sobre la seua baixa mèdica, l'endemà de la seua data d'emissió.

Quan un treballador no supere el reconeixement mèdic i/o la prova d'aptitud de formació física no puga acreditar l'aptitud necessària per mitjà de certificació expedida, sota la seua responsabilitat, pel metge de capçalera o especialista del Servei Valencià de Salut, en la qual s'haurà de citar expressament el lloc de treball o les funcions, es considerarà que no reuneix l'aptitud necessària per a exercir-les i causarà baixa definitiva en l'empresa amb la corresponent indemnització de 20 dies del salari real de l'any en curs per cada any complet de treball efectiu, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i comptabilitzant-se els esmentats servicis a partir de l'1 de gener de 1992.

En els cinc supòsits anteriors, mentre que un treballador romanga en situació de no aptitud o aptitud condicionada i, fins a la decisió del Servei Valencià de Salut, l'empresa haurà de comunicar per escrit a este les indicacions emeses pel servei mèdic quant a la seua incorporació al lloc de treball i/o al tipus d'activitats que pot realitzar.

Dado que entre la superación de las pruebas de aptitud (reconocimiento médico y capacidad aeróbica) y el inicio de la campaña los trabajadores pueden encontrarse en situaciones de incapacidad temporal o aportar certificación oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación similar a la misma que le impidan incorporarse a la campaña en la fecha prevista, se procederá a la reserva de su puesto en la Unidad hasta que presente el alta médica.

En estos supuestos y atendiendo a la gravedad de la dolencia que ha provocado la situación de incapacidad o asimilada a la misma, el reingreso al puesto de trabajo después del alta médica se realizará atendiendo a los siguientes condicionantes:

a) Reingreso inmediato y sin necesidad de realizar nuevas pruebas de aptitud, cuando la dolencia padecida fuese de carácter leve.

b) Superación de unas nuevas pruebas de aptitud, cuando por la gravedad de la dolencia padecida fuese necesario constatar la posible existencia de secuelas invalidantes para el desarrollo de los cometidos propios de su puesto de trabajo.

1. En caso de superarlas el trabajador será compensado por los días transcurridos desde la presentación del citado parte de alta o certificado oficial del Servicio Valenciano de Salud de estar en situación asimilada hasta el día de su incorporación, conforme a su puesto de trabajo.

2. Si el trabajador no superase estas nuevas pruebas de aptitud pero fuese previsible su recuperación en el tiempo, se procederá conforme a lo establecido en el párrafo segundo y siguientes del presente apartado.

3. En el supuesto de que ante la notoriedad de las secuelas, el Servicio Médico de Empresa estimase que las mismas tienen carácter permanente y sin posibilidad de recuperación, se procederá a convocar la Comisión de Seguimiento del presente Convenio para acordar su baja definitiva en el Servicio con la referida indemnización.

D) Personal de las Brigadas de Refuerzo con contrato de obra o servicio determinado.

El personal que vaya a incorporarse a las Brigadas de Refuerzo con contrato de obra o servicio determinado, realizará un reconocimiento médico y una prueba de aptitud física antes del inicio de la campaña.

Cuando un trabajador no supere el reconocimiento médico y/o la prueba de aptitud, no podrá incorporarse al Servicio.

E) Personal que retorne de una excedencia voluntaria o de una Incapacidad Temporal superior a 12 meses.

Todo el personal que retorne de una excedencia voluntaria o de una Incapacidad Temporal superior a 12 meses realizará con carácter obligatorio, el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.

En el caso, que resultase no apto o apto condicionado en los reconocimientos médicos y/o las pruebas de aptitud física realizados por el Departamento SPA, deberá acudir, en el plazo máximo de cinco días, al Servicio Valenciano de Salud con el informe emitido por aquellos para que determine lo que proceda en orden a su situación laboral.

El trabajador deberá entregar a la empresa el documento acreditativo de su asistencia al Servicio Valenciano de Salud y de la presentación del referido informe, así como de la decisión del mismo sobre su baja médica, al día siguiente de su fecha de emisión.

Cuando un trabajador no supere el reconocimiento médico y/o la prueba de aptitud de formación física no pueda acreditar la aptitud necesaria mediante certificación expedida, bajo su responsabilidad, por el médico de cabecera o especialista del Servicio Valenciano de Salud, en la que se deberá citar expresamente el puesto de trabajo o funciones, se considerará que no reúne la aptitud necesaria para el desempeño de las mismas y causará baja definitiva en la Empresa con la correspondiente indemnización de 20 días del Salario real del año en curso por cada año completo de trabajo efectivo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y contabilizándose dichos servicios a partir del 1 de enero de 1992.

En los cinco supuestos anteriores, mientras que un trabajador permanezca en situación de no aptitud o aptitud condicionada y, hasta la decisión del Servicio Valenciano de Salud, la Empresa deberá comunicar por escrito a este las indicaciones emitidas por el Servicio Médico en lo relativo a su incorporación al puesto de trabajo y/o al tipo de actividades que puede realizar.

En els casos B i C es reserva el lloc de treball mentre es mantinga la situació d'IT o assimilada. Una vegada finalitzada l'esmentada situació i abans de la seua incorporació al treball se sotmetrà el treballador al reconeixement mèdic i si és el cas, la prova d'aptitud física.

El contingut i els barems de la prova d'aptitud física s'arreglen en l'annex núm. 2 del present Conveni.

Article 28. Incorporació al treball

Els treballadors amb contracte fix discontinu del servei de Brigades d'Emergència, que han realitzat el reconeixement mèdic i, si és el cas la prova d'aptitud física, s'incorporaran des de l'inici de la campanya a les unitats a què han quedat adscrits.

Els treballadors amb contracte d'obra o servei determinat que segons l'article 27 estiguen obligats a realitzar el reconeixement mèdic i la prova d'aptitud física i resulten aptes per a l'exercici de les seues funcions, s'incorporaran al treball formalitzant, amb caràcter previ, contracte de treball d'acord amb la modalitat establida en l'article 15.1 apartat a) de l'Estatut dels Treballadors, la duració de la qual s'ajustarà a la de la campanya de què es tracte (12 mesos o inferior).

Article 29. Cobertura provisional de les situacions d'incapacitat temporal

El lloc de treball generat provisionalment per una situació d'incapacitat temporal del seu titular, serà cobert de manera provisional per un treballador amb contracte d'interinitat o per un correternos.

Article 30. Jornada laboral

La jornada de treball efectiu en còmput anual serà de 1630 hores distribuïdes de dilluns a diumenge i amb un descans setmanal de 48 hores continuades. Dins de l'esmentada jornada queda inclòs el temps dedicat a la formació.

Als efectes de l'esmentat còmput, les hores de jornada realitzades en festius tindran la consideració d'ordinàries.

El còmput de la jornada laboral diària, tant per al seu inici com per a la seua finalització, es durà a terme des del lloc de reunió de la unitat i serà de 10 hores.

S'establixen trenta minuts de descans per a l'entrepà, que es computaran com a temps de treball efectiu.

S'establixen seixanta minuts de descans per al menjar, que es computaran com a temps de treball efectiu. Es determinaran uns períodes de descans per a la seua realització que variaran en raó a l'hora d'inici de la jornada diària.

Durant el temps dedicat a l'entrepà així com en l'hora del menjar, haurà de quedar garantida l'operativitat immediata dels treballadors per a atendre les possibles emergències que es produïsquen en eixe període de temps, i este es podrà realitzar en llocs adequats, entenent-se com a tals els establiments d'hostaleria.

Quan per raons meteorològiques, catàstrofes etc., siga impossible la incorporació al treball, no es practicarà cap descompte en les retribucions de la jornada.

Article 31. Hores extraordinàries

Tindrà la consideració d'hora extraordinària tota aquella que sobrepassa la jornada laboral diària establida en el calendari laboral per a cada tipus d'unitat.

Totes les hores extraordinàries es compensaran en temps de descans, llevat que el treballador opte per compensació econòmica.

Els treballadors podran acumular les hores extraordinàries realitzades dins dels quatre mesos següents a la seua generació. En cas de no haver sigut gaudides en l'esmentat període, seran abonades en la nòmina del mes següent.

En el cas que el treballador no reunisca les hores necessàries per a la compensació d'una jornada, s'amplia el període de compensació per damunt dels quatre mesos fins que reunisca les hores necessàries per a la compensació d'una jornada completa, i com a màxim fins al 31 de desembre de l'any en curs. Cada vegada que s'acumulen les hores extraordinàries que donen dret a la compensació d'una jornada comença el còmput dels quatre mesos en què haurà de realitzar el gaudi.

Quan el treballador haja sigut mobilitzat fora de la seua jornada de treball per a atendre situacions d'emergència del servei, a més de les

En los casos B y C se reserva el puesto de trabajo mientras se mantenga la situación de IT o asimilada. Una vez finalizada dicha situación y antes de su incorporación al trabajo se someterá al trabajador al reconocimiento médico y en su caso, la prueba de aptitud física.

El contenido y baremos de la prueba de aptitud física se recoge en el anexo núm. 2 del presente Convenio.

Artículo 28. Incorporación al trabajo

Los trabajadores con contrato fijo discontinuo del Servicio de Brigadas de Emergencia, habiendo realizado el reconocimiento médico y, en su caso la prueba de aptitud física, se incorporarán desde el inicio de la campaña a las Unidades en las que hubiesen quedado adscritos.

Los trabajadores con contrato de obra o servicio determinado que según el artículo 27 estén obligados a realizar el reconocimiento médico y la prueba de aptitud física y resultasen aptos para el ejercicio de sus funciones, se incorporarán al trabajo formalizando, con carácter previo, contrato de trabajo conforme a la modalidad establecida en el artículo 15.1 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración se ajustará a la de la campaña de que se trate (12 meses o inferior).

Artículo 29. Cobertura provisional de las situaciones de incapacidad temporal

El puesto de trabajo generado provisionalmente por una situación de Incapacidad Temporal del titular del mismo, será cubierto de manera provisional por un trabajador con contrato de interinidad o por un correternos.

Artículo 30. Jornada laboral

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1630 horas distribuidas de lunes a domingo y con un descanso semanal de 48 horas continuadas. Dentro de dicha jornada queda incluido el tiempo dedicado a la formación.

A efectos de dicho cómputo, las horas de jornada realizadas en festivos tendrán la consideración de ordinarias.

El cómputo de la jornada laboral diaria, tanto para su inicio como para su finalización, se llevará a cabo desde el lugar de reunión de la Unidad y será de 10 horas.

Se establecen treinta minutos de descanso para el bocadillo, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Se establecen sesenta minutos de descanso para la comida, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. Se determinarán unos periodos de descanso para su realización que variarán en razón a la hora de inicio de la jornada diaria.

Durante el tiempo dedicado al bocadillo así como en la hora de la comida, deberá quedar garantizada la operatividad inmediata de los trabajadores para atender las posibles emergencias que se produzcan en dicho período de tiempo, y la misma se podrá realizar en lugares adecuados, entendiéndose como tales los establecimientos de hostelería.

Cuando por razones meteorológicas, catástrofes etc., fuese imposible la incorporación al trabajo, no se practicará descuento alguno en las retribuciones de dicha jornada.

Artículo 31. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrepase la jornada laboral diaria establecida en el calendario laboral para cada tipo de Unidad.

Todas las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso, salvo que el trabajador opte por compensación económica.

Los trabajadores podrán acumular las Horas extraordinarias realizadas dentro de los cuatro meses siguientes a su generación. En caso de no haber sido disfrutadas en dicho período, serán abonadas en la nómina del mes siguiente.

En el caso de que el trabajador no reúna las horas necesarias para la compensación de una jornada, se amplía el período de compensación por encima de los cuatro meses hasta que reúna las horas necesarias para la compensación de una jornada completa, y como máximo hasta el 31 de diciembre del año en curso. Cada vez que se acumulen las horas extraordinarias que dan derecho a la compensación de una jornada comienza el cómputo de los cuatro meses en los que deberá realizar el disfrute.

Cuando el trabajador hubiese sido movilizado fuera de su jornada de trabajo para atender situaciones de emergencia del Servicio, además de

hores extraordinàries generades durant la intervenció en l'emergència, es computaran com a tals 30 minuts del total de 45 emprats en la constitució de la unitat. Al llarg de la vigència del present Conveni, quan la situació econòmica i la normativa d'aplicació en matèria de massa salarial del sector públic ho permeten, la Comissió de Seguiment valorarà la possibilitat d'estendre la consideració d'hores extraordinàries a la totalitat del temps destinat a la constitució de la unitat en els supòsits de localització. Durant els mesos de juliol, agost i setembre les primeres hores s'amortitzaran a càrrec del Complement de Major dedicació segons l'article 38.

El valor de les hores extraordinàries de cada lloc de treball queda arreglat en l'annex núm. 3.

Per al còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment.

La compensació tindrà lloc a partir de l'acumulació d'hores a compensar en jornades completes de treball. Les jornades de compensació s'hauran de sol·licitar amb un mes d'antelació.

Si hi ha coincidència en les dates de gaudi de les esmentades compensacions entre diversos treballadors d'una mateixa unitat, s'atendran les sol·licituds per l'orde cronològic de la seua presentació, i s'haurà de mantindre i salvaguardar, en tot, cas l'operativitat de la unitat. Per a això únicament es podrà gaudir una llicència de compensació d'hores extraordinàries per dia natural i brigada més autobomba assimilada. El total de llicències de compensació per hores extraordinàries que es podran autoritzar diàriament en cada província serà, com a màxim, el nombre total d'unitats de corretrons contractats per a l'esmentada província.

En funció del moment en què s'hagen realitzat les hores extraordinàries es poden classificar en 2 grups:

- Hores extraordinàries realitzades dins del període de localització.
- Hores extraordinàries realitzades dins del període de descans setmanal.

Basant-se en la classificació anterior, la compensació de les hores extraordinàries es realitzarà d'acord amb el que disposa la taula següent:

	Compensació en temps lliure	Compensació econòmica
Hores extraordinàries realitzades dins del període de localització (Tipus A)	1:2	1:1
Hores extraordinàries realitzades dins del període de descans setmanal (Tipus B)	1:2	1:1,5

- Període de localització, és aquell que va des de:
 - La finalització de la jornada laboral del segon dia del torn anterior fins l'inici de la jornada laboral del primer dia del torn propi.

- La finalització de la jornada laboral del primer dia del torn propi fins a l'inici de la jornada laboral del segon dia del torn propi.

- Període de descans setmanal, és aquell que va des de:
 - La finalització de la jornada laboral del segon dia del torn propi fins a la finalització de la jornada laboral del segon dia del torn següent.

Article 32. Canvis de torn

Canvi de torn temporal (1 dia)

Prèvia notificació a l'empresa, subscrita pels treballadors interessats, podran efectuar-se canvis de torn per un període màxim de tres dies en el mes.

Seràn possibles els canvis de torn entre treballadors que exercisquen els llocs de treballs de Cap d'Unitat, Subcap, Brigadista i Substitut de Vacances dins d'una mateixa unitat, sempre que en l'esmentada unitat quede garantida la presència d'un treballador que puga exercir-ne de responsable (Cap d'Unitat, Subcap i/o Substitut de Vacances). Les absències que tinguen lloc en una unitat i que siguen imputables a situacions (llicències, permisos, incapacitats temporals i compensacions d'hores extraordinàries per temps lliure) no limitaran la capacitat dels treballadors per a poder gaudir dels canvis de torn que corresponguen, i serà responsabilitat de l'empresa garantir la presència del mencionat responsable en la unitat.

Durant cada jornada només podrà produir-se un canvi de torn per unitat.

las horas extraordinarias generadas durante la intervención en la emergencia, se computarán como tales 30 minutos del total de 45 empleados en la constitución de la unidad. A lo largo de la vigencia del presente Convenio, cuando la situación económica y la normativa de aplicación en materia de masa salarial del sector público lo permitan, la Comisión de Seguimiento valorará la posibilidad de extender la consideración de horas extraordinarias a la totalidad del tiempo destinado a la constitución de la Unidad en los supuestos de localización. Durante los meses de julio, agosto y septiembre las primeras horas se amortizarán con cargo al Complemento de Mayor dedicación según artículo 38.

El valor de las horas extraordinarias de cada puesto de trabajo queda recogido en el anexo núm. 3.

Para el cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará mensualmente.

La compensación tendrá lugar a partir de la acumulación de horas a compensar en jornadas completas de trabajo. Las jornadas de compensación se deberán solicitar con un mes de antelación.

De existir coincidencia en las fechas de disfrute de las citadas compensaciones entre varios trabajadores de una misma Unidad, se atenderán las solicitudes por el orden cronológico de su presentación, debiéndose mantener y salvaguardar, en todo caso, la operatividad de la Unidad. Para ello únicamente se podrá disfrutar una licencia de compensación de Horas Extraordinarias por día natural y Brigada más Autobomba asimilada. El total de licencias de compensación por horas extraordinarias que se podrán autorizar diariamente en cada provincia será, como máximo, el número total de unidades de corretrons contratados para dicha provincia.

En función del momento en el que se hayan realizado las horas extraordinarias se pueden clasificar en 2 grupos:

- Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de localización.
- Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de descanso semanal.

En base a la clasificación anterior, la compensación de las horas extraordinarias se realizaría conforme a lo dispuesto en la siguiente tabla:

	Compensación en tiempo libre	Compensación económica
Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de localización (Tipo A)	1:2	1:1
Horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de descanso semanal (Tipo B)	1:2	1:1,5

- Periodo de localización, es aquel que va desde:
 - La finalización de la jornada laboral del segundo día del turno anterior hasta el inicio de la jornada laboral del primer día del turno propio.

- La finalización de la jornada laboral del primer día del turno propio hasta el inicio de la jornada laboral del segundo día del turno propio.

- Periodo de descanso semanal, es aquel que va desde:
 - La finalización de la jornada laboral del segundo día del turno propio hasta la finalización de la jornada laboral del segundo día del turno siguiente.

Artículo 32. Cambios de turno

Cambio de turno temporal (1 día)

Prevía notificación a la empresa, suscrita por los trabajadores interesados, podrán efectuarse cambios de turno por un período máximo de tres días en el mes.

Serán posibles los cambios de turno entre trabajadores que ostenten las puesto de trabajos de Jefe de Unidad, Subjefe, Brigadista y Substituto de Vacaciones dentro de una misma unidad, siempre y cuando en la citada unidad quede garantizada la presencia de un trabajador que pueda ejercer de responsable de la misma (Jefe de Unidad, Subjefe y/o Substituto de Vacaciones). Las ausencias que tengan lugar en una unidad y que sean imputables a situaciones (licencias, permisos, incapacidades temporales y compensaciones de horas extraordinarias por tiempo libre) no limitarán la capacidad de los trabajadores para poder disfrutar de los cambios de turno que correspondan, siendo responsabilidad de la empresa garantizar la presencia del citado responsable en la unidad.

Durante cada jornada solo podrá producirse un cambio de turno por unidad.

Les autobombes es consideraran com a unitats independents de les brigades a què van associades a l'hora de realitzar canvis de torn.

Els substituïts de vacances podran canviar amb els conductors d'autobomba, però en este cas ja hi haurà un canvi en la Brigada d'Emergència no i serà possible cap més. Sempre que els conductors d'autobomba canvien entre si es pot produir un canvi de torn dins de la Brigada d'Emergència.

Cap dels dos treballadors involucrats en el canvi de torn podrà acumular més de tres dies continuats de treball.

Sent el descans mínim setmanal de 48 hores continuades un dret dels treballadors, este podrà ser reduït com a conseqüència dels canvis de torn.

No podran sol·licitar-se canvis de torn per als dies en què la unitat canvia d'horari nocturn a diürn o viceversa.

La notificació de cada canvi de torn per part dels dos treballadors interessats haurà de realitzar-se per escrit, per mitjà de l'imprès que s'adjunta al present conveni.

El temps que hi haja entre la primera data i la segona data que han de figurar en la sol·licitud del canvi de torn haurà de ser igual o inferior a 40 dies naturals.

La primera data (per orde cronològic) de les dos que han de figurar en la sol·licitud del canvi de torn haurà de ser tal que entre esta i la data de comunicació del canvi de torn del responsable de la unitat al Cap de Dotacions TRAGSA hi haja almenys 5 dies naturals.

A tots els efectes un canvi de torn suposa que els treballadors implicats en este han d'assumir, durant les dates en què es produïx, totes les condicions laborals del treballador a qui voluntàriament substituïxen, així com les responsabilitats assignades al mencionat treballador, a excepció d'aquelles que no puguén exercir pel lloc de treball que exercixen.

Amb 5 dies naturals d'antelació a la primera de les dates de realització d'un canvi de torn ja aprovat, els treballadors sol·licitants podran presentar escrit d'anul·lació del canvi de torn, que haurà d'anar firmada per ambdós treballadors.

Totes les notificacions de canvi de torn hauran de ser tramitades a través del responsable d'unitat, per mitjà de l'imprès degudament firmat pels interessats. A partir d'eixe moment el responsable de la unitat donarà la conformitat a la sol·licitud (si és procedent) i es posarà en contacte amb el Cap de Dotacions TRAGSA corresponent a fi que l'empresa conega la sol·licitud en tràmit.

Canvi de torn permanent

Prèvia notificació a l'empresa, seran possibles els canvis de torn permanents entre els treballadors d'una mateixa unitat que exercisquen el mateix lloc de treball i per al període mínim d'un any.

Estos hauran de sol·licitar-se l'any en curs, abans del mes d'octubre, per a la seua efectivitat a partir de gener del següent any.

Canvi de torn de vacances. Segons s'establix en l'article núm. 9.

La denegació del canvi de torn només es donarà en el supòsit de no complir-se els requisits anteriors, i es farà arribar als interessats per escrit.

A fi que els responsables de les Brigades d'Emergència puguén realitzar el control dels canvis de torn en l'annex núm. 10 s'arregla l'imprès per mitjà del qual s'ha de notificar a l'empresa els canvis de torn.

Article 33. Permutes

De mutu acord, els treballadors podran sol·licitar a l'empresa la permuta dels seus llocs de treball sempre que coincidisca lloc i període de contractació.

Els treballadors no podran permutar els seus llocs de treball fins que no haja transcorregut una campanya des de l'ocupació efectiva d'un lloc de treball.

Aquells treballadors que han d'accedir a la jubilació (en qualsevol de les seues modalitats), no podran permutar el seu lloc de treball en els 6 mesos anteriors a la data d'inici de la jubilació.

Els treballadors que es troben en situació d'excedència amb reserva de lloc de treball no podran realitzar permutes.

Las autobombas se considerarán como unidades independientes de las brigadas a las que van asociadas a la hora de realizar cambios de turno.

Los sustitutos de vacaciones podrán cambiar con los conductores de autobomba, pero en este caso ya habrá un cambio en la Brigada de Emergencia no siendo posible ninguno más. Siempre que los conductores de autobomba cambien entre sí se puede producir un cambio de turno dentro de la Brigada de Emergencia.

Ninguno de los dos trabajadores involucrados en el cambio de turno podrá acumular más de tres días continuados de trabajo.

Siendo el descanso mínimo semanal de 48 horas continuadas un derecho de los trabajadores, el mismo podrá ser reducido como consecuencia de los cambios de turno.

No podrán solicitarse cambios de turno para los días en los que la unidad cambia de horario nocturno a diurno o viceversa.

La notificación de cada cambio de turno por parte de los dos trabajadores interesados deberá realizarse por escrito, mediante el impreso que se adjunta al presente convenio.

El tiempo que medie entre la primera fecha y la segunda fecha que han de figurar en la solicitud del cambio de turno deberá ser igual o inferior a 40 días naturales.

La primera fecha (por orden cronológico) de las dos que han de figurar en la solicitud del cambio de turno deberá ser tal que entre la misma y la fecha de comunicación del cambio de turno del responsable de la unidad al Jefe de dotaciones TRAGSA medien al menos 5 días naturales.

A todos los efectos un cambio de turno supone que los trabajadores implicados en el mismo han de asumir, durante las fechas en las que se produce, todas las condiciones laborales del trabajador al que voluntariamente sustituyen, así como las responsabilidades asignadas al citado trabajador, a excepción de aquellas que no puedan ejercer por el puesto de trabajo que ostenten.

Con 5 días naturales de antelación a la primera de las fechas de realización de un cambio de turno ya aprobado, los trabajadores solicitantes podrán presentar escrito de anulación del cambio de turno, que deberá ir firmada por ambos trabajadores.

Todas las notificaciones de cambio de turno deberán ser tramitadas a través del responsable de unidad, mediante el impreso debidamente firmado por los interesados. A partir de dicho momento el responsable de la unidad dará el conforme a la solicitud (si procede) y se pondrá en contacto con el Jefe de Dotaciones TRAGSA correspondiente al objeto de que la Empresa tenga conocimiento de la solicitud en trámite.

Cambio de turno permanente

Prèvia notificació a la empresa, seran possibles los cambios de turno permanentes entre los trabajadores de una misma unidad que ostenten el mismo puesto de trabajo y para el período mínimo de un año.

Los mismos deberán solicitarse en el año en curso, antes del mes de octubre, para su efectividad a partir de enero del siguiente año.

Cambio de turno de vacaciones. Según se establece en el artículo núm. 9.

La denegación del cambio de turno solo se dará en el supuesto de no cumplirse los requisitos anteriores, haciéndose llegar a los interesados por escrito.

Al objeto de que los responsables de las Brigadas de Emergencia puedan realizar el control de los cambios de turno en el anexo núm. 10 se recoge el impreso mediante el cual se ha de notificar a la empresa los cambios de turno.

Artículo 33. Permutas

De mutuo acuerdo, los trabajadores podrán solicitar a la Empresa la permuta de sus puestos de trabajo siempre que coincida puesto y período de contratación.

Los trabajadores no podrán permutar sus puestos de trabajo hasta que no haya transcurrido una campaña desde la ocupación efectiva de un puesto de trabajo.

Aquellos trabajadores que vayan a acceder a la jubilación (en cualquiera de sus modalidades), no podrán permutar su puesto de trabajo en los 6 meses anteriores a la fecha de inicio de la jubilación.

Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo no podrán realizar permutas.

Article 34. Calendari laboral

El calendari laboral del personal adscrit al servei de Brigades d'Emergència, a realitzar per la direcció de l'empresa, arreglarà els torns de treball així com els períodes vacacionals referents a l'any en curs. El treballador coneixerà el referit calendari abans d'iniciar cada campanya.

Article 35. Règim retributiu

Les percepcions econòmiques dels treballadors del Servei de Brigades d'Emergència hauran d'estar integrades en alguns dels conceptes següents:

A. Percepcions salarials.

1. Salari base.
2. Complementos salarials.
 - 2.1. De lloc de treball.
 - 2.1.1. Complement professional del servei.
 - 2.1.2. Complement de localització.
 - 2.2. Per quantitat o qualitat de treball.
 - 2.2.1. Complement de major dedicació.
 - 2.2.2. Hores extraordinàries tipus A.
 - 2.2.3. Hores extraordinàries tipus B.
 - 2.3. Personals.
 - 2.3.1. Complement per antiguitat.
 - 2.4. De venciment superior al mes.
 - 2.4.1. Pagues extraordinàries.

B. Percepcions extrasalarials.

1. Plus de menjar.
2. Plus de transport.
3. Import km per desplaçament amb vehicle propi. S'abonarà des del domicili habitual.
4. Manutenció per desplaçament.

En l'annex núm. 3 adjunt al present Conveni, s'establixen els valors dels distints conceptes econòmics.

Article 36. Complement professional del servei

Ateses les especials característiques que comporta la prestació del Servei, s'establix un complement professional per lloc de treball que retribueix les situacions següents:

- Nocturnitat i plus de treball per torns: es considera treball nocturn el realitzat entre les 22 hores i les 06 hores de l'endemà.

La jornada de treball en torn de nit no podrà excedir huit hores diàries de mitjana en un període de quinze dies i, en cap cas, el treballador romandrà en el mencionat torn més de dos setmanes consecutives.

- Disponibilitat: declarada una situació d'emergència durant el desenvolupament de la jornada laboral ordinària, el treballador haurà de continuar prestant els seus serveis a la finalització de la mateixa, sempre que persistisca l'esmentada situació d'emergència.

- Responsabilitat i dificultat tècnica: en raó a les peculiaritats i condicions exigides pel lloc de treball.

Article 37. Complement de localització

El complement de localització s'establix a fi de retribuir als treballadors de tots els llocs de treball pel fet que, produïda una situació d'emergència i estant el treballador fora de la jornada laboral, estiga localitzable per l'empresa i s'incorpore a la seua unitat en un termini màxim de quaranta-cinc minuts.

Si el treballador no pot ser localitzat per l'empresa en estos supòsits d'emergència, l'esmentat complement experimentarà una minva semblant a la proporció existent entre les faltes d'incorporació i el total de situacions d'emergència que hagen requerit la seua presència al llarg d'un mes.

Fins que no s'establisquen els torns de guàrdies localitzades per a cada unitat, l'esmentat complement es reduirà en un 25 % per cada falta de localització que es produïska mensualment.

A fi de garantir la localització del personal en el temps abans establert, l'empresa podrà determinar en cada cas el sistema de comunicació que considere oportú, el treballador estarà obligat a utilitzar-lo en els termes que s'establisquen, i l'empresa haurà de garantir l'efectivitat de la dita localització.

Artículo 34. Calendario Laboral

El calendario laboral del personal adscrito al Servicio de Brigadas de Emergencia, a realizar por la dirección de la empresa, recogerá los turnos de trabajo así como los periodos vacacionales referentes al año en curso. El trabajador conocerá el referido calendario antes de iniciar cada campaña.

Artículo 35. Régimen retributivo

Las percepciones económicas de los trabajadores del Servicio de Brigadas de Emergencia habrán de estar integradas en algunos de los siguientes conceptos:

A. Percepciones salariales.

1. Salario base.
2. Complementos salariales.
 - 2.1. De puesto de trabajo.
 - 2.1.1. Complemento profesional del servicio.
 - 2.1.2. Complemento de localización.
 - 2.2. Por cantidad o calidad de trabajo.
 - 2.2.1. Complemento de mayor dedicación.
 - 2.2.2. Horas extraordinarias tipo A.
 - 2.2.3. Horas extraordinarias tipo B.
 - 2.3. Personales.
 - 2.3.1. Complemento por antigüedad.
 - 2.4. De vencimiento superior al mes.
 - 2.4.1. Pagas extraordinarias.

B. Percepciones extrasalariales.

1. Plus de comida.
2. Plus de transporte.
3. Importe km. por desplazamiento con vehículo propio. Se abonará desde el domicilio habitual.
4. Manutención por desplazamiento.

En el anexo núm. 3 adjunto al presente Convenio, se establecen los valores de los distintos conceptos económicos.

Artículo 36. Complemento profesional del servicio

Dadas las especiales características que conlleva la prestación del Servicio, se establece un Complemento Profesional por puesto de trabajo que retribuye las siguientes situaciones:

- Nocturnidad y Turnicidad: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente.

La jornada de trabajo en turno de noche no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un periodo de quince días y, en ningún caso, el trabajador permanecerá en dicho turno más de dos semanas consecutivas.

- Disponibilidad: Declarada una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada laboral ordinaria, el trabajador deberá continuar prestando sus servicios a la finalización de la misma, siempre que persista la citada situación de emergencia.

- Responsabilidad y dificultad técnica: En razón a las peculiaridades y condiciones exigidas por el puesto de trabajo.

Artículo 37. Complemento de localización

El Complemento de localización se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de todas las puestos de trabajo por el hecho de que, producida una situación de emergencia y estando el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su Unidad en un plazo máximo de cuarenta y cinco minutos.

Si el trabajador no pudiera ser localizado por la empresa en tales supuestos de emergencia, dicho complemento sufriría una merma similar a la proporción existente entre las faltas de incorporación y el total de situaciones de emergencia que hayan requerido su presencia a lo largo de un mes.

Hasta tanto no se establezcan los turnos de guardias localizadas para cada Unidad, el citado complemento se reducirá en un 25 % por cada falta de localización que se produzca mensualmente.

Con el fin de garantizar la localización del personal en el tiempo antes establecido, la empresa podrá determinar en cada caso el sistema de comunicación que considere oportuno, estando obligado el trabajador a su utilización en los términos que se establezcan, debiendo la empresa garantizar la efectividad de dicha localización.

Article 38. Complement de major dedicació

El complement per major dedicació, que s'establix durant els mesos de juliol, agost i setembre, implicarà la possible realització d'un nombre d'hores a majors de jornada per mes per a atendre les necessitats del servici i serà d'11 hores. La percepció d'este complement no obliga a la realització efectiva de les hores assenyalades, llevat que ho requerisca el servici.

Estes hores no es podran acumular d'un mes a un altre, i s'extingirà el seu còmput i la seua obligatorietat al finalitzar cada mes, moment en què haurà de procedir-se a la seua liquidació.

Article 39. Complement per antiguitat

Els treballadors percebran un complement per antiguitat en raó als triennis que tinguen consolidats en eixa data des de l'any 1994.

Per a determinar el nombre de triennis es prendrà com a data inicial, exclusivament, la derivada de l'antiguitat que figura en les RP actualitzades a 31 de desembre de 2008, i es computarà un trienni per cada 36 mesos. Esta data d'antiguitat figurarà en el rebut de nòmina del personal amb contracte indefinit a temps complet.

Una vegada calculada la data inicial amb l'antiguitat arrellegada en RP 2008 des de l'1 de gener de 2009, els triennis es calcularan automàticament cada 36 mesos de contractació real.

L'import del trienni es calcularà sobre el salari base mensual vigent en cada moment, i la seua quantia s'establirà en l'1 % del referit salari base.

Este complement es percebrà mensualment durant el període de contractació del treballador i amb efectes del dia 1 del mes en què es consolida.

Article 40. Complement destinació corretorns

El personal amb destinació de corretorns percebrà un complement mensual de 164,76 € en compensació dels gastos originats per la mobilitat geogràfica que implica l'exercici de les funcions de corretorns. Este complement serà actualitzat anualment segons l'increment salarial anual.

Article 41. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebran anualment dos pagues extraordinàries en els mesos de juny i desembre, els imports de les quals s'establixen en l'annex núm. 3 del present Conveni.

Estes pagues extraordinàries es percebran en els mesos indicats o, si és el cas, a la finalització del contracte de treball en la part proporcional que corresponga pel temps treballat.

Així mateix en la nòmina de març, es percebrà en concepte de paga extraordinària gener-març l'import d'un salari base mensual o la part que corresponga en raó del temps treballat entre l'1 de gener i el 31 de març de l'any en curs.

Article 42. Plusos de transport i menjar

A fi de compensar els gastos que han d'efectuar els treballadors com a conseqüència de la seua activitat laboral, s'abonarà mensualment a tots els treballadors un plus de transport i un plus de menjar de caràcter indemnitzatori.

Article 43. Garanties del personal que conduïx al servici de l'empresa

Les infraccions de trànsit i les responsabilitats que se'n deriven seran per compte de l'empresa quan esta siga la responsable de la infracció i per compte de la persona que en eixos moments conduïska el vehicle, quan la infracció es dega a causes imputables a ella.

En el cas que a un treballador li siga retirat el permís de conduir i este figure entre els requisits del seu lloc de treball, l'esmentat treballador ho haurà de comunicar a la Comissió de Seguiment i de l'Empresa amb la suficient antelació a fi que esta estudie les possibilitats de reorganització de la unitat a què pertany el treballador. Si la reorganització és possible, el treballador podrà exercir treballs d'inferior lloc de treball per força de causa major mentres subsistisca la situació referida. Si no és possible la reorganització, el treballador passarà a la situació de suspensió temporal del contracte.

Artículo 38. Complemento de mayor dedicación

El Complemento por Mayor Dedicación, que se establece durante los meses de julio, agosto y septiembre, implicará la posible realización de un número de horas a mayores de jornada por mes para atender las necesidades del Servicio y será de 11 horas. La percepción de este Complemento no obliga a la realización efectiva de las horas señaladas, salvo que lo requiera el Servicio.

Dichas horas no se podrán acumular de un mes a otro, extinguiéndose su cómputo y su obligatoriedad al finalizar cada mes, en cuyo momento deberá procederse a su liquidación.

Artículo 39. Complemento por antigüedad

Los trabajadores percibirán un complemento por antigüedad en razón a los trienios que tuviesen consolidados en esa fecha desde el año 1994.

Para determinar el número de trienios se tomará como fecha inicial, exclusivamente, la derivada de la antigüedad que figurase en las RP actualizadas a 31 de diciembre de 2008, computándose un trienio por cada 36 meses. Esta fecha de antigüedad figurará en el recibo de nómina del personal con contrato indefinido a tiempo completo.

Una vez calculada la fecha inicial con la Antigüedad recogida en RP 2008 desde el 1 de enero de 2009, los trienios se calcularán automáticamente cada 36 meses de contratación real.

El importe del trienio se calculará sobre el Salario Base mensual vigente en cada momento, estableciéndose su cuantía en el 1 % del referido salario base.

Dicho complemento se percibirá mensualmente durante el período de contratación del trabajador y con efectos del día 1 del mes en que se consolida.

Artículo 40. Complemento destino Corretornos

El personal con destino de Corretornos percibirá un Complemento mensual de 164,76 € en compensación de los gastos originados por la movilidad geográfica que implica el desempeño de las funciones de corretornos. Este complemento será actualizado anualmente según el incremento salarial anual.

Artículo 41. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, cuyos importes se establecen en el anexo núm. 3 del presente Convenio.

Dichas pagas extraordinarias se percibirán en los meses indicados o, en su caso, a la finalización del contrato de trabajo en la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado.

Asimismo en la nómina de marzo, se percibirá en concepto de Paga Extraordinaria enero-marzo el importe de un Salario base mensual o la parte que corresponda en razón del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año en curso.

Artículo 42. Pluses de transporte y comida

Al objeto de compensar los gastos que han de efectuar los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral, se abonará mensualmente a todos los trabajadores un Plus de Transporte y un Plus de Comida de carácter indemnizatorio.

Artículo 43. Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa

Las infracciones de tráfico y las responsabilidades derivadas de las mismas serán por cuenta de la empresa cuando esta sea la responsable de la infracción y por cuenta de la persona que en esos momentos conduzca el vehículo, cuando la infracción se deba a causas imputables a ella.

En el supuesto de que a un trabajador le fuese retirado el permiso de conducir y el mismo figurase entre los requisitos de su puesto de trabajo, dicho trabajador lo deberá poner en conocimiento de la Comisión de Seguimiento y de la Empresa con la suficiente antelación con el fin de que la misma estudie las posibilidades de reorganización de la unidad a la que pertenece el trabajador. Si la reorganización fuese posible, el trabajador podrá desempeñar trabajos de inferior puesto de trabajo por fuerza de causa mayor mientras subsista la situación referida. Si no fuese posible dicha reorganización, el trabajador pasará a la situación de suspensión temporal del contrato.

En aquells supòsits de sancions de trànsit per infraccions molt greus, amb responsabilitat del treballador, l'empresa avançarà el seu import i es procedirà a la seua devolució per mitjà de descomptes raonables en la nòmina.

Article 44. Permanència en actuacions d'emergència

La direcció de l'empresa haurà de disposar totes les mesures necessàries tendents a permetre que el temps de permanència dels treballadors en actuacions d'emergència no supere les dotze hores continuades inclòs el temps de desplaçaments, i serà responsabilitat de l'empresa disposar dels mitjans necessaris per a efectuar la retirada d'aquells treballadors que es troben en l'esmentada situació.

Si el treballador és localitzat fora de la seua jornada laboral per a atendre una emergència i esta se solapa amb la següent jornada laboral, la suma entre el temps de jornada laboral i el temps dedicat a atendre l'emergència no superarà les dotze hores.

En el cas que una unitat siga mobilitzada per a atendre una emergència durant la seua jornada laboral ordinària, el temps de treball no podrà superar les 20 hores continuades. S'entendrà per temps de treball la suma de:

- El temps que va des de l'inici de la jornada laboral ordinària fins a la mobilització per a atendre l'emergència.
- El temps de permanència en l'emergència.
- El temps invertit en els desplaçaments.

L'actuació d'un treballador en distintes emergències no superarà les dotze hores en un termini de 24 hores.

L'empresa habilitarà zones de descans i el suport logístic necessari per als treballadors quan estos, inclús havent-se efectuat el seu relleu, per necessitats del servei no puguin abandonar la zona de l'actuació d'emergència.

Així mateix l'empresa procurarà disposar dels mitjans necessaris per a la incorporació a la unitat d'aquells treballadors que, havent complert el seu període de descans setmanal, i trobant-se la seua dotació en una actuació d'emergència, hagen de fer-ho substituint els integrants que comencen eixe dia el seu període de descans setmanal.

En cas que no siga així per qualsevol causa, el treballador que havent acudit al punt de trobada de la seua unitat no s'hi puga incorporar, percebrà els seus conceptes salarials íntegrament.

El que disposen els paràgrafs anteriors s'entén sense perjudici de l'atribució legal de competències en situacions d'emergència, en relació a mobilitzacions i desmobilitzacions, en el Pla Especial enfront del Risc d'Incendis Forestals o qualsevol altra norma.

Article 45. Jubilació

En relació amb l'accés a la jubilació anticipada als 64 anys i a la jubilació parcial dels treballadors adscrits al present Conveni, les parts acorden ampliar, en els seus propis termes, la vigència del contingut dels articles 45.2 i 45.3 del V Conveni Col·lectiu de Brigades d'Emergència de la Comunitat Valenciana, a excepció de les referències legislatives contingudes en este que s'entenen realitzades a la legislació vigent en el moment de la firma del present acord i, en concret, a la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011 i article 8 del Reial Decret Llei 5/2013. Esta ampliació s'estendrà durant tota la vigència del present Conveni d'acord amb allò que s'ha estipulat en l'article 4.

L'esmentada ampliació porta causa del que estableix l'últim paràgraf del mencionat article 45 del V Conveni Col·lectiu de Brigades d'Emergència, així com de les comunicacions a l'Institut Nacional de la Seguretat Social realitzades per l'empresa els dies 10 i 12 d'abril i 15 de maig de 2013 per al registre de la identitat dels treballadors incorporats a un Pla de Jubilació Parcial amb anterioritat a l'1 d'abril de 2013, d'acord amb les previsions de la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost (en la redacció que en fa el Reial Decret Llei 5/2013, de 15 de març) i l'article 4 del Reial Decret 1716/2012, de 28 de desembre (en la redacció que en fa el mencionat Reial Decret Llei 5/2013).

Article 46. Indemnitzacions

A efectes indemnitzatoris, es tindrà en compte el temps de servicis prestat des de l'any 1992.

En aquellos supuestos de sanciones de tráfico por Infracciones Muy Graves, con responsabilidad del trabajador, la Empresa adelantará el importe de las mismas, procediéndose a su devolución mediante descuentos razonables en la nómina.

Artículo 44. Permanencia en actuaciones de emergencia

La Dirección de la Empresa deberá disponer todas las medidas necesarias tendentes a permitir que el tiempo de permanencia de los trabajadores en actuaciones de emergencia no supere las doce horas continuadas incluido el tiempo de desplazamientos, siendo responsabilidad de la empresa disponer de los medios necesarios para efectuar la retirada de aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación.

Si el trabajador es localizado fuera de su jornada laboral para atender una emergencia y esta se solapa con la siguiente jornada laboral, la suma entre el tiempo de jornada laboral y el tiempo dedicado a atender la emergencia no superará las doce horas.

En el supuesto de que una unidad sea movilizada para atender una emergencia durante su jornada laboral ordinaria, el tiempo de trabajo no podrá superar las 20 horas continuadas. Se entenderá por tiempo de trabajo la suma de:

- El tiempo que va desde el inicio de la jornada laboral ordinaria hasta la movilización para atender la emergencia.
- El tiempo de permanencia en la emergencia.
- El tiempo invertido en los desplazamientos.

La actuación de un trabajador en distintas emergencias no superará las doce horas en un plazo de 24 horas.

La empresa habilitará zonas de descanso y el apoyo logístico necesario para los trabajadores cuando los mismos, aún habiéndose efectuado su relevo, por necesidades del Servicio no puedan abandonar la zona de la actuación de emergencia.

Asimismo la empresa procurará disponer de los medios necesarios para la incorporación a la Unidad de aquellos trabajadores que, habiendo cumplido su periodo de descanso semanal, y hallándose su dotación en una actuación de emergencia, deban hacerlo sustituyendo a los integrantes que empiecen ese día su periodo de descanso semanal.

En caso de no ser así por cualquier causa, el trabajador que habiendo acudido al punto de encuentro de su Unidad no pueda incorporarse a la misma, percibirá sus conceptos salariales íntegramente.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de la atribución legal de competencias en situaciones de emergencia, en relación a movilizaciones y desmovilizaciones, en el Plan Especial frente al Riesgo de Incendios Forestales o cualquier otra norma.

Artículo 45. Jubilación

En relación con el acceso a la jubilación anticipada a los 64 años y a la jubilación parcial de los trabajadores adscritos al presente Convenio, las partes acuerdan ampliar, en sus propios términos, la vigencia del contenido de los artículos 45.2 y 45.3 del V Convenio Colectivo de Brigadas de Emergencia de la Comunidad Valenciana, con excepción de las referencias legislativas contenidas en el mismo que se entienden realizadas a la legislación vigente en el momento de la firma del presente acuerdo y, en concreto, a la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011 y artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013. Dicha ampliación se extenderá durante toda la vigencia del presente Convenio conforme a lo estipulado en el artículo 4 del mismo.

Dicha ampliación trae causa de lo establecido en el último párrafo del mencionado artículo 45 del V Convenio Colectivo de Brigadas de Emergencia, así como de las comunicaciones al Instituto Nacional de la Seguridad Social realizadas por la Empresa en fechas 10 y 12 de abril y 15 de mayo de 2013 para el registro de la identidad de los trabajadores incorporados a un Plan de Jubilación Parcial con anterioridad al 1 de abril de 2013, conforme a las previsions de la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (en la redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo) y el artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre (en la redacción dada por el citado Real Decreto Ley 5/2013).

Artículo 46. Indemnizaciones

A efectos indemnizatorios, se tendrá en cuenta el tiempo de servicios prestado desde el año 1992.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Les activitats d'emergència, diferents de les d'extinció d'incendis forestals, a què es referix l'article 1 d'este Conveni s'incorporaran al servici d'acord amb un pla d'implantació en què s'arregle, sempre que siga possible, un calendari d'actuacions, s'hagen realitzat les avaluacions dels riscos que comporten cada una de les noves activitats, s'haja impartit la formació necessària i s'haja dotat les unitats dels equípaments adequats.

La implantació es farà progressivament en les diferents unitats; si bé, des de l'entrada en vigor del present Conveni, estes realitzaran aquelles activitats d'emergència que no representen riscos addicionals ni requerisquen de formació ni d'equipaments específics.

Segona

S'acorda l'establiment d'un període transitori per a dur a terme la constitució i posada en funcionament del Llistat de Personal referit en la fase 3 de l'article 26. Durant l'any 2014, a partir de la firma del Conveni i fins al 31 de juliol de 2014 es constituirà este Llistat de Personal i serà utilitzat únicament per a la realització de cobertures de vacants de caràcter provisional.

En l'últim trimestre de 2014 es realitzarà una prova de coneixements al personal inscrit en l'esmentat llistat. El resultat de la dita prova, junt amb els criteris de l'annex núm. 7, s'utilitzarà per a ordenar als components del Llistat de Personal per a poder cobrir vacants en el servici. Esta prova es realitzarà cada dos anys.

L'empresa serà l'encarregada de l'elaboració de la prova de coneixements referida en el paràgraf anterior, la qual se sotmetrà a l'emissió d'informe per part dels membres de la representació dels treballadors en la Comissió de Seguiment.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

La formació específica necessària per a poder exercir el lloc de treball serà facilitada per l'empresa bé a càrrec del Pla de Formació nacional de TRAGSA o bé a través de formació interna del servici.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Primera. Per a facilitar l'aplicació de la subrogació prevista en el Conveni Sectorial Autòmic de Brigades d'Emergències (Terrestres i Helitransportades) de la Comunitat Valenciana (DOCV 5346 de data 14.09.2006), TRAGSA es compromet, en el moment en què no li siga encomanat el servici o part d'ell, a entregar a l'empresa, entitat o organisme que la succeísca en la gestió, la següent documentació relativa al personal afectat:

- Relació de personal amb: nom i cognoms, número d'afiliació a la seguretat Social, antiguitat, lloc de treball, jornada, horari de treball, modalitat contractual, període de gaudi de vacances i, si és el cas, duració del mandat com a representant legal dels treballadors.

- Relació del personal en situació d'excedència.
- Relació de la resta del personal afectat per la subrogació amb les mateixes dades arreglats en les RP.

- Fotocòpia del Conveni Col·lectiu i de les actes d'aplicació del conveni.

- Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament en les quotes a la Seguretat Social dels treballadors afectats per la subrogació.

- Fotocòpia dels fulls de salaris dels sis últims mesos, del contracte de treball i del rebut de liquidació-liquidació.

- Fotocòpia dels TC1 i TC2 de cotització a la Seguretat Social corresponents als últims sis mesos.

Esta documentació haurà d'estar en possessió de l'Administració autonòmica, de la Comissió de Seguiment i de l'empresa, organisme o entitat successora de TRAGSA, amb anterioritat a la data de l'inici de la gestió del servici per esta última, procurant que l'esmentada entrega s'efectue en reunió conjunta de les parts afectades.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Las actividades de emergencia, distintas de las de extinción de incendios forestales, a las que se refiere el artículo 1 de este Convenio se incorporarán al Servicio conforme a un plan de implantación en el que se recoja, siempre que sea posible, un calendario de actuaciones, se hayan realizado las evaluaciones de los riesgos que comporten cada una de las nuevas actividades, se haya impartido la formación precisa y se haya dotado a las Unidades de los equipamientos adecuados.

La implantación se hará progresivamente en las diferentes Unidades; si bien, desde la entrada en vigor del presente Convenio, estas realizarán aquellas actividades de emergencia que no representen riesgos adicionales ni requieran de formación ni de equipamientos específicos.

Segunda

Se acuerda el establecimiento de un periodo transitorio para llevar a cabo la constitución y puesta en funcionamiento del Listado de Personal referido en la fase 3 del artículo 26. Durante el año 2014, a partir de la firma del Convenio y hasta el 31 de julio de 2014 se constituirá dicho Listado de Personal y será utilizado únicamente para la realización de coberturas de vacantes de carácter provisional.

En el último trimestre de 2014 se realizará una prueba de conocimientos al personal inscrito en dicho listado. El resultado de dicha prueba, junto con los criterios del Anexo núm. 7, se utilizará para ordenar a los componentes del Listado de Personal para poder cubrir vacantes en el Servicio. Dicha prueba se realizará cada dos años.

La empresa será la encargada de la elaboración de la prueba de conocimientos referida en el párrafo anterior, la cuál se someterá a la emisión de informe por parte de los miembros de la Representación de los Trabajadores en la Comisión de Seguimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La formación específica necesaria para poder desempeñar el puesto de trabajo será facilitada por la empresa bien a cargo del Plan de Formación nacional de TRAGSA o bien a través de formación interna del Servicio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Primera. Para facilitar la aplicación de la subrogación prevista en el Convenio Sectorial Autòmic de Brigades de Emergències (Terrestres y Helitransportadas) de la Comunitat Valenciana (DOCV 5346 de fecha 14.09.2006), TRAGSA se compromete, en el momento en que no le sea encomendado el Servicio o parte del mismo, a entregar a la Empresa, Entidad u Organismo que la suceda en la gestión, la siguiente documentación relativa al personal afectado:

- Relación de Personal con: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la seguridad Social, antigüedad, puesto de trabajo, jornada, horario de trabajo, modalidad contractual, período de disfrute de vacaciones y, en su caso, duración del mandato como representante legal de los trabajadores.

- Relación del personal en situación de excedencia.
- Relación del resto del personal afectado por la subrogación con los mismos datos recogidos en las RP.

- Fotocopia del Convenio Colectivo y de las Actas de Aplicación del mismo.

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la subrogación.

- Fotocopia de las hojas de salarios de los seis últimos meses, del contrato de trabajo y del recibo de liquidación-finiquito.

- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los últimos seis meses.

Dicha documentación deberá estar en posesión de la Administración Autonòmica, de la Comisión de Seguimiento y de la Empresa, Organismo o Entidad sucesora de TRAGSA, con anterioridad a la fecha del inicio de la gestión del servicio por esta última, procurando que dicha entrega se efectúe en reunión conjunta de las partes afectadas.

Per la seua banda, TRAGSA procedirà a liquidar a tots els treballadors els conceptes salarials que els dega fins al moment del canvi de titularitat, sense que corresponga indemnització per la finalització de la gestió del servei.

Segona

Segona. Les parts firmants manifesten el seu compromís d'integrar en el present Conveni el contingut del Pla per a la Igualtat Efectiva d'Hòmens i Dones que resulte del diagnòstic del col·lectiu de treballadors/es afectats.

ANNEX 1

FALTES I SANCIONS

Atenent la importància i, si és el cas, a la reincidència en estes, les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

I. Es consideraran faltes lleus les següents:

I.1. El retard injustificat en l'exercici de les funcions encomanades, quan este retard no pertorbe sensiblement el servei.

I.2. No notificar amb caràcter previ la justificació de l'absència al treball, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

I.3. L'abandó del treball sense causa justificada, sempre que siga per breu espai de temps. Si com a conseqüència de la dita actitud es causa perjudi d'alguna consideració a l'empresa o als companys de treball, o és causa d'accident o deteriorament dels mitjans d'aquella, esta falta podrà ser considerada com greu o molt greu, segons els casos i la responsabilitat que tinga assignada el treballador.

I.4. La incorrecció en el tracte amb els companys dins de la jornada de treball, sempre que no se'n derive cap perjudi.

I.5. La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, sempre que no comporten risc per al treballador o els seus companys.

I.6. Tres faltes de puntualitat mensuals en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per temps total inferior a 20 minuts.

I.7. La inassistència al treball d'un dia al mes, sense causa justificada.

I.8. El descuit o desídia en l'ús i manteniment del material, vestuari i equips de protecció individual.

I.9. No atendre durant el treball els requeriments provinents del comandament amb la correcció i diligència degudes

II. Es consideraran faltes greus les següents:

II.1. La desobediència durant el treball als superiors en matèria de treballs relacionats amb el servei. Si se'n deriva perjudi notori per a l'empresa o companys de treball, es considerarà falta molt greu.

II.2. La imprudència en l'acte de servei. Si esta implica risc d'accident per a si o per als seus companys o perill de deteriorament del material, podrà ser considerada com falta molt greu. En tot cas, es considerarà imprudència en acte de servei no utilitzar les peces de roba i els equips de seguretat d'ús obligatori, així com l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i salut.

II.3. L'ocupació per a ús propi de ferramentes, mitjans o servicis de l'empresa.

II.4. La desconsideració durant el treball amb les autoritats, superiors o subordinats en la seua relació amb el servei o viceversa.

II.5. Negar-se, obstaculitzar o eludir durant el treball les prestacions del servei quan siga requerit per la superioritat per a necessitats d'inajornable compliment.

II.6. Utilitzar la roba de treball facilitada per l'empresa fora de la jornada laboral.

II.7. El retard injustificat en la presentació dels corresponents comunicats de baixa i alta per situacions d'incapacitat temporal. S'entendrà que hi ha retard injustificat quan es presenten els esmentats comunicats cinc dies després de les dates de baixa o alta, sempre que no hi haja causes de força major que ho justifiquen.

II.8. Sol·licitar un permís al·legant causes falses o inexistents.

II.9. Proporcionar a l'empresa, conscientment, informació falsa quan s'haja sol·licitat per raó del servei.

II.10. La reiteració o reincidència en qualsevol falta lleu dins del mateix trimestre, sempre que hi haja hagut sanció per escrit.

Por su parte, TRAGSA procederá a liquidar a todos los trabajadores los conceptos salariales que les adeude hasta el momento del cambio de titularidad, sin que corresponda indemnización por la finalización de la gestión del Servicio.

Segunda

Segunda. Las partes firmantes manifiestan su compromiso de integrar en el presente Convenio el contenido del Plan para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres que resulte del diagnóstico del colectivo de trabajadores/as afectados.

ANEXO 1

FALTAS Y SANCIONES

Atendiendo a la importancia y, en su caso, a la reincidencia en las mismas, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

I) Se considerarán faltas leves las siguientes:

I.1. El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe sensiblemente el Servicio.

I.2. No notificar con carácter previo la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

I.3. El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia de dicha actitud se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente o deterioro de los medios de aquella, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos y la responsabilidad que tenga asignada el trabajador.

I.4. La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ella no se derive perjuicio alguno.

I.5. La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para el trabajador o sus compañeros.

I.6. Tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por tiempo total inferior a 20 minutos.

I.7. La inasistencia al trabajo de un día al mes, sin causa justificada.

I.8. El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.

I.9. No atender durante el trabajo a los requerimientos provenientes del mando con la corrección y diligencia debidas

II. Se considerarán faltas graves las siguientes:

II.1. La desobediencia durante el trabajo a los superiores en materia de trabajos relacionados con el Servicio. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideraría falta muy grave.

II.2. La imprudencia en el acto de Servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de deterioro del material, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de Servicio no utilizar las prendas y equipos de seguridad de uso obligatorio, así como el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud.

II.3. El empleo para uso propio de herramientas, medios o servicios de la empresa.

II.4. La desconsideración durante el trabajo para con las autoridades, superiores o subordinados en su relación con el Servicio o viceversa.

II.5. Negarse, obstaculizar o eludir durante el trabajo las prestaciones del Servicio cuando sea requerido por la superioridad para necesidades de inaplazable cumplimiento.

II.6. Utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa fuera de la jornada laboral.

II.7. El retraso injustificado en la presentación de los correspondientes partes de baja y alta por situaciones de Incapacidad Temporal. Se entenderá que existe retraso injustificado cuando se presenten dichos partes cinco días después de las fechas de baja o alta, siempre que no existan causas de fuerza mayor que lo justifiquen.

II.8. Solicitar un permiso alegando causas falsas o inexistentes.

II.9. Proporcionar a la empresa, conscientemente, información falsa cuando se haya solicitado por razón del Servicio.

II.10. La reiteración o reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

II.11. Tres faltes de puntualitat mensuals en l'entrada del treball sense la deguda justificació, per un període de temps total superior a 20 minuts.

II.12. La inassistència al treball entre dos i quatre dies al mes, sense causa justificada.

III. Es consideraran faltes molt greus les següents:

III.1. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys de treball com a l'empresa.

III.2. Tota actuació que supose discriminació per raó de raça, sexe o religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

III.3. L'assetjament sexual a un treballador, màximament quan vaja acompanyat d'abús d'autoritat o siga realitzat per una persona de superior lloc de treball.

III.4. La realització de treballs per compte propi o d'altri d'un treballador quan es trobe en situació de baixa.

III.5. L'embriaguesa o drogadoicció sempre que repercutisquen negativament en el treball.

III.6. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als superiors, companys i subordinats durant el treball.

III.7. Causar accidents o danys greus en persones i coses per negligència o imprudència inexcusable durant el treball.

III.8. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

III.9. La inobservança negligent de les normes de salut laboral i seguretat en el treball, quan siguen causants d'accident laboral greu o perjudis greus als companys o a l'empresa.

III.10. Les amenaces o coaccions de forma individual i col·lectiva.

III.11. La reiteració o reincidència en qualsevol falta greu dins del mateix semestre, sempre que hi haja hagut sanció per escrit.

III.12. L'abús d'autoritat. Es considerarà abús d'autoritat els casos en què hi haja una utilització anormal del personal en benefici propi, així com l'emissió d'ordes que posen en perill la integritat personal del treballador o la seua dignitat durant el treball.

III.13. L'assetjament moral i psicològic als companys, subordinats o superiors

El treballador afectat per les conductes descrites en els dos epígrafs anteriors, ho posarà per escrit en coneixement del Cap del Departament de Recursos Humans, qui entregarà a l'interessat justificant acreditatiu de la recepció.

III.14. Deu faltes de puntualitat en l'entrada del treball durant un període de sis mesos o vint durant un any, totes elles sense la deguda justificació.

III.15. La inassistència al treball durant tres dies consecutius o 5 dies alterns en un període d'un mes, sense la deguda justificació.

IV. Sancions

En funció de la qualificació de les faltes, les sancions a imposar seran les següents:

IV.1. Per faltes lleus:

– Amonestació verbal.

– Amonestació per escrit.

– Suspensió d'ocupació i sou per un dia.

IV.2. Per faltes greus:

– Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 12 dies.

– Inhabilitació temporal per un termini no superior a un any per a ascendir a lloc de treball o grau superior.

IV.3. Per faltes molt greus

– Suspensió d'ocupació i sou de 13 dies a un mes.

– Inhabilitació temporal per un termini superior a un any per a ascendir a lloc de treball o grau superior.

– Separació definitiva del servei o acomiadament.

PROCEDIMENT SANCIONADOR.

1. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que tinguen la condició de representants legals o sindicals, els serà instruit expedient contradictori en què seran escoltats, a part de l'interessat, la resta de membres de la representació a què pertanguera, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori al·ludit anteriorment, s'estén fins a l'any següent a la cessació en el càrrec representatiu.

II.11. Tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 20 minutos.

II.12. La inasistencia al trabajo entre dos y cuatro días al mes, sin causa justificada.

III. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

III.1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa.

III.2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo o religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

III.3. El acoso sexual a un trabajador, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad o sea realizado por una persona de superior puesto de trabajo.

III.4. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena de un trabajador cuando se encuentre en situación de baja.

III.5. La embriaguez o drogadicción siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

III.6. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados durante el trabajo.

III.7. Causar accidentes o daños graves en personas y cosas por negligencia o imprudencia inexcusable durante el trabajo.

III.8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

III.9. La inobservancia negligente de las normas de Salud Laboral y Seguridad en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjuicios graves a los compañeros o a la empresa.

III.10. Las amenazas o coacciones de forma individual y colectiva.

III.11. La reiteración o reincidencia en cualquier falta grave dentro del mismo semestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

III.12. El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad los casos en los que exista una utilización anormal del personal en beneficio propio, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la integridad personal del trabajador o su dignidad durante el trabajo.

III.13. El acoso moral y psicológico a los compañeros, subordinados o superiores

El trabajador afectado por las conductas descritas en los dos epígrafes anteriores, lo pondrá por escrito en conocimiento del Jefe del Departamento de Recursos Humanos, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

III.14. Diez faltas de puntualidad en la entrada del trabajo durante un periodo de seis meses o veinte durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

III.15. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o 5 días alternos en un periodo de un mes, sin la debida justificación.

IV. Sanciones

En función de la calificación de las faltas, las sanciones a imponer serán las siguientes:

IV.1. Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo por un día.

IV.2. Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 12 días.

– Inhabilitación temporal por un plazo no superior a un año para ascender a puesto de trabajo o grado superior.

IV.3. Por faltas muy graves

– Suspensión de empleo y sueldo de 13 días a un mes.

– Inhabilitación temporal por un plazo superior a un año para ascender a puesto de trabajo o grado superior.

– Separación definitiva del Servicio o despido.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

2. En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció als treballadors afiliats a un sindicat, amb caràcter previ a la imposició de la dita mesura, haurà de donar audiència als delegats sindicals, si n'hi ha.

3. Les sancions es comunicaran per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven, sense que puguin imposar-se sancions que consistisquen en la reducció de vacances o una altra minoració dels drets de descans del treballador.

4. Les sancions imposades per faltes greus i molt greus seran notificades als representants legals dels treballadors.

5. Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comesa.

La invalidació de les notes desfavorables es produirà pel transcurs del termini de tres, sis o dotze mesos des de la data del compliment de la sanció, segons que esta corresponga a falta lleu, greu o molt greu.

ANNEX 2

Proves d'aptitud física

L'aptitud física dels treballadors per a la realització de les activitats requerides pel Servei d'Extinció d'Incendis Forestals i Altres Actuacions d'Emergència a la Comunitat Valenciana s'acreditarà per mitjà de la capacitat aeròbica, d'acord amb la prova arrellegada en el present annex.

La capacitat aeròbica és el cabal màxim d'oxigen que es pot captar a través del sistema respiratori i a continuació, transportar a tots els músculs del cos pel sistema circulatori.

L'assimilació d'oxigen és el factor bàsic que limita la capacitat per a realitzar l'esforç requerit per un treball, ja que els músculs necessiten un aprovisionament continu durant este; com més eficient siga el sistema de captació i de transport d'oxigen, millor es pot realitzar el treball físic.

A més d'una adequada aportació d'oxigen, la realització de treballs físics requereix també una aptitud muscular suficient, que es manifesta en la força, agilitat, reflexos, equilibri i habilitat.

Per a contrastar l'aptitud física dels treballadors del servei s'emprarà l'anomenada «Prova del banc» amb què es determina la seua capacitat aeròbica. Per a sotmetre's a esta prova els treballadors no tindran limitades cap de les seues funcions mecàniques.

En les seues realització s'empren un banc de 40 cm. d'alçària per a hòmens i de 33 cm. per a dones, en què es pujarà i baixarà a raó de 90 moviments per minut (25,5 vegades/minut) durant un període de 5 minuts.

El ritme es marca amb un aparell denominat «metrònom». Una vegada finalitzat este temps, la persona que ha realitzat l'exercici reposarà 15 segons, després dels quals se li prendrà el pols durant uns altres 15 segons.

Amb les dades obtingudes, es passa a les taules que s'hi acompanyen en què es determina la capacitat aeròbica. El valor mínim exigible de la capacitat aeròbica per als treballadors del servei és de 40, i es considerarà com «no aptes» els que no l'aconseguisquen.

Prèviament a realitzar esta prova s'arrellegaran les dades següents: pols en repòs, edat i pes, a més d'aquells altres que resulten aconsellables per a evitar riscos al treballador que se sotmeta a ella.

Es recomanable fer la prova del banc en lloc ampli i amb una temperatura de 20 a 25 °C.

(La prova del banc va ser aprovada per la Comissió Tècnica de Normalització Sobre Incendis Forestals en la seua reunió de 17 de març de 1993. Recomanació CTN-ICONA/CCAA NÚM. 1/93)

2. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de dicha medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

3. Las sanciones se comunicarán por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, sin que puedan imponerse sanciones que consistan en la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador.

4. Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores.

5. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La invalidación de las notas desfavorables se producirá por el transcurso del plazo de tres, seis o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según esta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

ANEXO 2

Pruebas de aptitud física

La aptitud física de los trabajadores para la realización de las actividades requeridas por el Servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Actuaciones de Emergencia en la Comunidad Valenciana se acreditará mediante la capacidad aeróbica, conforme a la prueba recogida en el presente anexo.

La capacidad aeróbica es el caudal máximo de oxígeno que se puede captar a través del sistema respiratorio y seguidamente, transportar a todos los músculos del cuerpo por el sistema circulatorio.

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

Además de un adecuado aporte de oxígeno, la realización de trabajos físicos requiere también una aptitud muscular suficiente, que se manifiesta en la fuerza, agilidad, reflejos, equilibrio y habilidad.

Para contrastar la aptitud física de los trabajadores del Servicio se empleará la llamada «Prueba del banco» con la que se determina su capacidad aeróbica. Para someterse a esta prueba los trabajadores no tendrán limitadas ninguna de sus funciones mecánicas.

En sus realización se emplean un banco de 40 cm. de altura para hombres y de 33 cm. para mujeres, en el que se subirá y bajará a razón de 90 movimientos por minuto (25,5 veces/minuto) durante un periodo de 5 minutos.

El ritmo se marca con un aparato denominado «metrónomo». Una vez finalizado este tiempo, la persona que ha realizado el ejercicio reposará 15 segundos, tras lo cual se le tomará el pulso durante otros 15 segundos.

Con los datos obtenidos, se pasa a las tablas que se acompañan en la que se determina la capacidad aeróbica. El valor mínimo exigible de la capacidad aeróbica para los trabajadores del Servicio es de 40, considerándose como «no aptos» los que no lo alcanzasen.

Previamente a realizar esta prueba se recogerán los datos siguientes: pulso en reposo, edad y peso, además de aquellos otros que resulten aconsejables para evitar riesgos al trabajador que se someta a ella.

Es recomendable hacer la prueba del banco en lugar amplio y con una temperatura de 20 a 25 °C.

(La prueba del banco fue aprobada por la Comisión Técnica de Normalización Sobre Incendios Forestales en su reunión de 17 de marzo de 1.993. Recomendación CTN-ICONA/CCAA Núm. 1/93)

ANNEX 3
Règim retributiu

**RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO BRIGADAS DE EMERGENCIA
AÑO 2012 / 2013 / 2014 (CONTRATO INDEFINIDO)**

	JEFE DE DOTACIONES	JEFE DE UNIDAD	SUBJEFE	SUSTITUTO DE VACACIONES	CORRETUROS	CONDUCTOR DE AUTOBOMBA	BRIGADISTA
SALARIO BASEMIES	1.024,51	916,82	865,79	860,67	879,77	879,77	840,79
COMPLEMENTO PROFESIONAL DE SERVICIOS	509,74	391,35	297,64	293,74	335,29	335,29	256,82
COMPLEMENTO DE LOCALIZACIONES	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57
COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACION *	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81
PAGAS EXTRAORDINARIAS **	1.024,51	916,82	865,79	860,67	879,77	879,77	840,79
30 PAGA EXTRAORDINARIA TRIMESTRAL ENERO-MARZO ***	1.024,51	916,82	865,79	860,67	879,77	879,77	840,79
PLUS DE COMIDAMES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
PLUS DE TRANSPORTES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA (TIPO A)	17,85	15,36	13,50	13,38	14,14	14,14	12,64
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA (TIPO B)	26,77	23,04	20,24	20,06	21,22	21,22	18,97
IMPORTE KM POR DESPLAZAMIENTO CON VEHÍCULO PROPIO	0,2546	0,2546	0,2546	0,2546	0,2546	0,2546	0,2546
MANUTENCIÓN POR DESPLAZAMIENTO	10,85	10,85	10,85	10,85	10,85	10,85	10,85
SALARIO BRUTO ANUAL	24.625,81	21.585,80	19.699,83	19.576,26	20.361,28	20.361,28	18.835,00

* DURANTE LOS MESES DE JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE

** DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

*** A PERCIBIR POR AQUELLOS TRABAJADORES QUE ESTÉN CONTRATADOS ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 31 DE MARZO

VALOR MENSUAL MÓDULO ANTIGÜEDAD - 1 TRIENIO	10,25	9,17	8,66	8,61	8,80	8,80	8,41
VALOR MENSUAL MÓDULO ANTIGÜEDAD - 2 TRIENIOS	20,49	18,34	17,32	17,21	17,60	17,60	16,82
VALOR MENSUAL MÓDULO ANTIGÜEDAD - 3 TRIENIOS	30,74	27,50	25,97	25,82	26,39	26,39	25,22
VALOR MENSUAL MÓDULO ANTIGÜEDAD - 4 TRIENIOS	40,98	36,67	34,63	34,43	35,19	35,19	33,63
VALOR MENSUAL MÓDULO ANTIGÜEDAD - 5 TRIENIOS	51,23	45,84	43,29	43,03	43,99	43,99	42,04

Artículo 40.- COMPLEMENTO DESTINO CORRETUROS

164,76

ANEXO 3
Régimen retributivo

RÉGIMEN RETRIBUTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO BRIGADAS DE EMERGENCIA AÑO 2012 / 2013 / 2014 (CONTRATO EVENTUAL)

	JEFE DE DOTACIONES	JEFE DE UNIDAD	SUBJEFE	SUSTITUTO DE VACACIONES	CORRETORNOS	CONDUCTOR DE AUTOBOMBA	BRIGADISTA
SALARIO BASEMES	988,34	885,14	836,93	832,00	849,92	849,92	813,23
COMPLEMENTO PROFESIONAL DE SERVICIOS	509,82	391,36	297,64	293,74	335,30	335,30	256,82
COMPLEMENTO DE LOCALIZACIONES	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57	125,57
COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACION*	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81	144,81
PAGAS EXTRAORDINARIAS **	988,34	885,14	836,93	832,00	849,92	849,92	813,23
3/6 PAGA EXTRAORDINARIA TRIMESTRAL ENERO-MARZO***	988,34	885,14	836,93	832,00	849,92	849,92	813,23
PLUS DE COMIDAMES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
PLUS DE TRANSPORTES	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA (TIPO A)	17,85	15,36	13,50	13,38	14,14	14,14	12,64
VALOR MÓDULO HORA EXTRAORDINARIA (TIPO B)	26,77	23,04	20,24	20,06	21,22	21,22	18,97
IMPORTE KM POR DESPLAZAMIENTO CON VEHÍCULO PROPIO	0,2546	0,2546	0,2546	0,2546	0,2546	0,2546	0,2546
MANUTENCIÓN POR DESPLAZAMIENTO	10,85	10,85	10,85	10,85	10,85	10,85	10,85
SALARIO BRUTO ANUAL	24.084,28	21.114,76	19.266,97	19.146,14	19.913,60	19.913,60	18.421,53

* DURANTE LOS MESES DE JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE

** DURANTE LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE

*** A PERCIBIR POR AQUELLOS TRABAJADORES QUE ESTÉN CONTRATADOS ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 31 DE MARZO

AL SALARIO BRUTO ANUAL HAY QUE SUMARLE LA INDEMNIZACIÓN POR CESE CORRESPONDIENTE QUE SE ABONARÁ A LA FINALIZACIÓN DE CONTRATO

VALOR MENSUAL MÓDULO ANTIGÜEDAD - 1 TRIENIO	9,88	8,85	8,37	8,32	8,50	8,50	8,13
VALOR MENSUAL MÓDULO ANTIGÜEDAD - 2 TRIENIOS	19,77	17,70	16,74	16,64	17,00	17,00	16,26
VALOR MENSUAL MÓDULO ANTIGÜEDAD - 3 TRIENIOS	29,65	26,55	25,11	24,96	25,50	25,50	24,40
VALOR MENSUAL MÓDULO ANTIGÜEDAD - 4 TRIENIOS	39,53	35,41	33,48	33,28	34,00	34,00	32,53
VALOR MENSUAL MÓDULO ANTIGÜEDAD - 5 TRIENIOS	49,42	44,26	41,85	41,60	42,50	42,50	40,66

Artículo 40.- COMPLEMENTO DESTINO CORRETORNOS	164,76
---	--------

ANNEX 4

*Equip de protecció individual per
al servici brigades d'emergència*

DESCRIPCIÓ	U. B.E.	U. B. REFORÇ
EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL TIPUS II		
Granota ignífuga	1	1
Botes	2	1
Casc	1	1
Ulleres	1	1
Màscara antifum	1	1
Cantimplora	1	1
Farmaciola individual	1	1
Llanterna frontal	1	1
Guants d'incendis	2	1
Pantalons o cuixals de protecció	1***	1***
Pantalla facial	1***	1***
Guants de motoserrista	1***	1***
Calçat de motoserrista	1***	1***
Protector auditiu	1***	1***
EQUIP DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL TIPUS I ENAMORES DE VESTUARI		
Camiseta mànega curta	2	2
Camiseta mànega llarga	2	
Camiseta d'esport	1	1
Pantaló de treball	2	1
Pantaló de pana	1	
Pol	2	1
Forro polar	1	1
Parca	1*	
Xandall	1	
Pantaló d'esport	1	1
Guants de treball	2	1
Sabatilles d'esport	1	1

* Una peça per persona cada tres anys

Resta: segons deteriorament

*** Per a el personal que té assignada una motoserra/motodesbrossadora

ANEXO 4

*Equipo de protección individual para
el servicio brigadas de emergencia*

DESCRIPCIÓN	UDS. B.E.	UDS. B. REFUERZO
EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL TIPO II		
Mono ignífugo	1	1
Botas	2	1
Casco	1	1
Gafas	1	1
Mascarilla antihumos	1	1
Cantimplora	1	1
Botiquín individual	1	1
Linterna frontal	1	1
Guantes de incendios	2	1
Pantalón o zahón de protección	1***	1***
Pantalla facial	1***	1***
Guantes de motoserrista	1***	1***
Calzado de motoserrista	1***	1***
Protector auditivo	1***	1***
EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL TIPO I PRENDAS DE VESTUARIO		
Camiseta manga corta	2	2
Camiseta manga larga	2	
Camiseta de deporte	1	1
Pantalón de trabajo	2	1
Pantalón de pana	1	
Polo	2	1
Forro polar	1	1
Parca	1*	
Chándal	1	
Pantalón de deporte	1	1
Guantes de trabajo	2	1
Zapatillas de deporte	1	1

* Una prenda por persona cada tres años

Resto: según deterioro

*** Para el personal que tiene asignada una motosierra/motodesbrozadora

ANNEX 5
Permisos i llicències

Motiu de la llicència	Justificants	Termini per a presentar justificant
a) Matrimoni	Llibre de família o inscripció en registre de parelles de fet.	En la reincorporació a la unitat.
b) Naixement o adopció de fill	Certificat mèdic de naixement o resolució d'adopció.	7 dies naturals.
c) Accident, malaltia greu o hospitalització de familiars fins a segon grau. Defunció fins a tercer grau de consanguinitat o afinitat	Certificat mèdic en què conste la gravetat o Certificat hospitalari. / Certificat de defunció o esquela.	En la reincorporació a la unitat.
d) Trasl·lat de domicili habitual	Certificat d'empadronament. Fotocòpia de: escriptura de compravenda, o contracte de lloguer, o rebut al seu nom o del seu cònjuge.	Junt amb la sol·licitud de llicència.
e) Matrimoni de fills o pares	Llibre de família i invitació.	Junt amb la sol·licitud de llicència.
f) Exàmens finals, alliberadors, o altres proves definitives d'aptitud i avaluació de centres oficials de formació	Certificat d'assistència a examen.	En la reincorporació a la unitat.
g) Deure inexcusable públic i personal inclòs sufragi actiu	Citació judicial, Citació a mesa electoral. Designació de càrrec públic + Citació de deure inexcusable.	Junt amb la sol·licitud de llicència.
h) Funcions sindicals	Sol·licitud de llicència per escrit.	Amb 48 hores d'antelació excepte força major. Divendres per al dilluns: abans de les 14 h.
i) Consultes mèdiques i receptes pròpies i de familiars	Volant mèdic (P.10) o justificant d'assistència a consulta.	En la reincorporació a la unitat.
j) Exàmens prenatal i preparació al part	Justificant mèdic o d'assistència a la classe de preparació.	En la reincorporació a la unitat.
k) Permís de lactància fill menor de 9 mesos	Certificat mèdic naixement fill. En cas de gaudi patern, certificació de l'empresa de la mare confirmant el no gaudi d'ella.	Junt amb la sol·licitud del permís.
l) Reducció de jornada	Llibre de família; Certificat de discapacitat.	Junt amb la sol·licitud del permís.
	En cas d'atenció de familiars:	
	– Certificat mèdic indicant que no pot valdre's per si mateix +	
	– Certificat de la TGSS declarant que no exercix activitat retribuïda.	
	– Llibre de família.	
M. Examen permís de conducció	Certificat d'assistència a examen en què consten les hores de permanència.	En la reincorporació a la unitat.

1) Per a tots els casos haurà d'omplir-se PRÈVIAMENT, sempre que siga possible, el full de JUSTIFICACIÓ D'INCIDÈNCIES del Grup TRAGSA

2) Els justificants de les llicències o permisos hauran de presentar-se en tot cas abans de finalitzar la relació laboral

3) Els justificants podran ser avançats per fax abans de la seua reincorporació a les delegacions provincials, i s'hauran de presentar en tot cas els originals.

ANEXO 5
Permisos y licencias

Motivo de la licencia	Justificantes	Plazo para presentar justificante
a) Matrimonio	Libro de familia o inscripción en registro de parejas de hecho.	En la reincorporación a la unidad.
b) Nacimiento o adopción de hijo	Certificado médico de nacimiento o resolución de adopción.	7 días naturales.
c) Accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta segundo grado. Fallecimiento hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad	Certificado médico en que conste la gravedad o Certificado hospitalario. / Certificado de Defunción o Esquela.	En la reincorporación a la unidad.
d) Traslado de domicilio habitual	Certificado de Empadronamiento. Fotocopia de: Escritura de Compraventa, o Contrato de Alquiler, o recibo a su nombre o de su cónyuge.	Junto con la solicitud de licencia.
e) Matrimonio de hijos o padres	Libro de familia e invitación.	Junto con la solicitud de licencia.
f) Exámenes finales, liberatorios, o demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de centros oficiales de formación	Certificado de asistencia a examen.	En la reincorporación a la unidad.
g) Deber inexcusable público y personal incluido sufragio activo	Citación judicial, Citación a mesa electoral. Designación de cargo publico + Citación de deber inexcusable.	Junto con la solicitud de licencia.
h) Funciones sindicales	Solicitud de licencia por escrito.	Con 48 horas de antelación salvo fuerza mayor. Viernes para el lunes: antes de las 14 h.
i) Consultas médicas y recetas propias y de familiares	Volante médico (P.10) o justificante de asistencia a consulta.	En la reincorporación a la unidad.
j) Exámenes prenatales y preparación al parto	Justificante médico o de asistencia a la clase de preparación.	En la reincorporación a la unidad.
k) Permiso de lactancia hijo menor de 9 meses	Certificado médico nacimiento hijo. En caso de disfrute paterno, certificación de la empresa de la madre confirmando el no disfrute de la misma.	Junto con la solicitud del permiso.
l) Reducción de jornada	Libro de familia; Certificado de discapacidad.	Junto con la solicitud del permiso.
	En caso de cuidado de familiares:	
	– Certificado Médico indicando que no puede valerse por si mismo +	
	– Certificado de la TGSS declarando que no desempeña actividad retribuida.	
	– Libro de familia.	
M. Examen Permiso de Conducción	Certificado de asistencia a examen en el que consten las horas de permanencia.	En la reincorporación a la unidad.

1) Para todos los casos deberá cumplimentarse PRÉVIAMENTE, siempre que sea posible, la hoja de JUSTIFICACIÓN DE INCIDENCIAS del Grupo TRAGSA

2) Los justificantes de las licencias o permisos deberán presentarse en todo caso antes de finalizar la relación laboral

3) Los justificantes podrán ser adelantados por fax antes de su reincorporación a las Delegaciones Provinciales, debiendo presentar en todo caso los originales.

ANNEX 6
Grups professionals

Segons estableix l'article 22 del Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb la disposició addicional novena de la Llei 3/2012, del Sistema del Classificació Professional, es procedix a continuació a realitzar l'adaptació del sistema de classificació professional del Servei de Brigades d'Emergència que queda articulada basant-se en grups professionals cada un dels quals està integrat pels següents llocs de treball:

GRUP PROFESSIONAL 1
Llocs de treball
• Cap de Dotacions Consorci
• Cap de Dotacions TRAGSA

GRUP PROFESSIONAL 2
Llocs de treball
• Cap d'Unitat
• Subcap

GRUP PROFESSIONAL 3
Llocs de treball
• Corretorns
• Substitut de Vacacions
• Conductor d'Autobomba

GRUP PROFESSIONAL 4
Lloc de treball
• Brigadista

Els llocs de treball tenen assignats els requisits d'accés, funcions específiques, coneixements, responsabilitats i habilitacions que s'establixen a continuació dins de cada grup professional:

Requisits per a la cobertura per als llocs de treball:

GRUP PROFESSIONAL 1
Cap de Dotacions Consorci:
Cap o Subcap d'Unitat en Brigades d'Emergència amb titulació de Tècnic Superior en Gestió Forestal i del Medi Natural, Tècnic Superior en Paisatge i Medi Rural, Tècnic Mitjà o Superior en Coordinació d'Emergències i Protecció Civil o titulació superior de branca forestal i les seues correspondències amb la LOGSE.

GRUP PROFESSIONAL 2
Cap Unitat:
Acreditar Tècnic Superior en Gestió Forestal i del Medi Natural, Tècnic Superior en Paisatge i Medi Rural, Tècnic Mitjà o Superior en Coordinació d'Emergències i Protecció Civil o titulació superior de branca forestal i les seues correspondències amb la LOGSE.

Subcap Unitat:
Acreditar Tècnic Superior en Gestió Forestal i del Medi Natural, Tècnic Superior en Paisatge i Medi Rural, Tècnic Superior o Mitjà en Coordinació d'Emergències i Protecció Civil o titulació superior de branca forestal i les seues correspondències amb la LOGSE. Estar en possessió del permís de conduir mínim B amb BTP.

GRUP PROFESSIONAL 3
Corretorns:
Acreditar Tècnic Superior en Gestió Forestal i del Medi Natural, Tècnic Superior en Paisatge i Medi Rural, Tècnic Mitjà o Superior en Coordinació d'Emergències i Protecció Civil o titulació superior de branca forestal i les seues correspondències amb la LOGSE. Estar en possessió del permís de conduir mínim C.

ANEXO 6
Grupos profesionales

Según establece el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Disposición Adicional novena de la Ley 3/2012, del Sistema del Clasificación profesional, se procede a continuación a realizar la adaptación del sistema de clasificación profesional del Servicio de Brigadas de Emergencia que queda articulado en base a Grupos Profesionales cada uno de los cuales está integrado por los siguientes puestos de trabajo:

GRUPO PROFESIONAL 1
Puestos de trabajo
• Jefe de Dotaciones Consorcio
• Jefe de Dotaciones TRAGSA

GRUPO PROFESIONAL 2
Puestos de trabajo
• Jefe de Unidad
• Subjefe

GRUPO PROFESIONAL 3
Puestos de trabajo
• Corretornos
• Sustituto de Vacaciones
• Conductor de Autobomba

GRUPO PROFESIONAL 4
Puesto de trabajo
• Brigadista

Los puestos de trabajo tienen asignados los requisitos de acceso, funciones específicas conocimientos, responsabilidades y habilitaciones que se establecen a continuación dentro de cada grupo profesional:

Requisitos para la cobertura para los puestos de trabajo:

GRUPO PROFESIONAL 1
Jefe de Dotaciones Consorcio:
Jefe o Subjefe de Unidad en Brigadas de Emergencia con titulación de Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural, Técnico Medio o Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil o Titulación superior de rama forestal y sus correspondencias con la LOGSE.

GRUPO PROFESIONAL 2
Jefe Unidad:
Acreditar Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural, Técnico Medio o Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil o Titulación superior de rama forestal y sus correspondencias con la LOGSE.

Subjefe Unidad:
Acreditar Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural, Técnico Superior o Medio en Coordinación de Emergencias y Protección Civil o Titulación superior de rama forestal y sus correspondencias con la LOGSE. Estar en posesión del carnet de conducir mínimo B con BTP.

GRUPO PROFESIONAL 3
Corretornos:
Acreditar Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural, Técnico Medio o Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil o Titulación superior de rama forestal y sus correspondencias con la LOGSE. Estar en posesión del carnet de conducir mínimo C.

Substitut de Vacacions:
Estar en possessió del permís de conduir mínim C.

Conductor d'Autobomba:
Estar en possessió del permís de conduir C.

GRUP PROFESSIONAL 4

Brigadista:
Estar en possessió del permís de conduir B.

LLOC DE TREBALL: BRIGADISTA

Funcions	L'extinció d'incendis forestals
	La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'adversitat meteorològica.
	La col·laboració en altres situacions de risc i emergència previstes en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent.
	Aquelles altres que li atribuisca la legislació vigent i qual-sevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, açò últim entès dins de l'àmbit funcional que la Llei 13/2010, de 23 de novembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les Brigades d'Emergència.
	Per necessitats del servei i de forma puntual, el responsable de la unitat podrà assignar-li perquè conduísca el vehicle.
	Sempre que el servei ho permeta i per a assegurar la seua funcionalitat, haurà de realitzar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats, orientades al desenrotllament de les seues capacitats.
	Així mateix, amb l'objecte de mantindre un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seua jornada laboral.
Requisits	Estarà en possessió del permís de conduir tipus B
Coneixements	Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.
	Haurà de conèixer la normativa i tots els seus deures en matèria de seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.
	Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a desenrotllar el seu treball.
Responsabilitats	Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, devent a més conèixer el seu correcte ús i manteniment.

Sustituto de Vacaciones:
Estar en posesión del carnet de conducir mínimo C.

Conductor de Autobomba:
Estar en posesión del carnet de conducir C.

GRUPO PROFESIONAL 4

Brigadista:
Estar en posesión del carnet de conducir B.

PUESTO DE TRABAJO: BRIGADISTA

Funciones	La extinción de incendios forestales
	La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica.
	La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente.
	Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 13/2010, de 23 de noviembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas de Emergencia.
	Por necesidades del Servicio y de forma puntual, el responsable de la unidad podrá asignarle para que conduzca el vehículo.
	Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades.
	Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral.
Requisitos	Estará en posesión del permiso de conducir tipo B
Conocimientos	Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.
	Deberá conocer la normativa y todos sus deberes en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.
	Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.
Responsabilidades	Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

LLOC DE TREBALL: CAP D'UNITAT

A més de les funcions, coneixements, requisits i responsabilitats genèrics del lloc de treball de Brigadista, tindrà els següents específics:

Funcions	Organitzar, distribuir i controlar el treball dels membres de la seua Unitat.
	Omplir els comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenvolupament i control del servei, firmant el justificant de recepció i traslladar-la.
	Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.
	Mantindre la correcta uniformitat de tot el personal a càrrec seu.
	Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.
	Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistament de tot el personal a càrrec seu.
	Haurà de dirigir i participar en les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats.
	Així mateix, amb l'objecte de mantindre un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, dirigirà i realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seua jornada laboral
Coneixements	Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió de recursos humans de la seua Unitat.
Responsabilitats	Serà responsable dels equips i del material que constitueixen la dotació de la seua Unitat.

«L'exercici temporal de funcions corresponents a un lloc de treball de superior nivell retributiu no suposarà, en cap cas, la consolidació del salari ni de la lloc de treball»

LLOC DE TREBALL: SUBCAP

A més de les funcions, coneixements, requisits i responsabilitats genèrics del lloc de treball de Brigadista, tindrà els següents específics:

Funcions	Conduir vehicles tot terreny amb tracció a les quatre rodes, així com el manteniment dels mateixos.
	Substituir el Cap d'Unitat com a responsable d'esta quan estiga absent. Firmar el justificant de recepció i traslladar la documentació rebuda.
Responsabilitats	Serà responsable de tots els equips i materials que componen la dotació del vehicle i del seu bon ús.
	Quan substituïska el Cap d'Unitat també serà responsable dels equips de protecció i de tot el material, ferramentes i mitjans que, constitueixen la dotació de la seua Unitat.

«L'exercici temporal de funcions corresponents a un lloc de treball de superior nivell retributiu no suposarà, en cap cas, la consolidació del salari ni de la lloc de treball»

PUESTO DE TRABAJO: JEFE DE UNIDAD

Además de las funciones, conocimientos, requisitos y responsabilidades genéricos del puesto de trabajo de Brigadista, tendrá los siguientes específicos:

Funciones	Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su Unidad.
	Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio, firmando el recibí y dando trasladado de la misma.
	Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.
	Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.
	Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.
	Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todo el personal a su cargo.
	Deberá dirigir y participar en las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados.
	Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, dirigirá y realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral
Conocimientos	Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos de su Unidad.
Responsabilidades	Será responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación de su Unidad.

«El desempeño temporal de funciones correspondientes a un puesto de trabajo de superior nivel retributivo no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la puesto de trabajo»

PUESTO DE TRABAJO: SUBJEFE

Además de las funciones, conocimientos, requisitos y responsabilidades genéricos del puesto de trabajo de Brigadista, tendrá los siguientes específicos:

Funciones	Conducir vehículos todo terreno con tracción a las cuatro ruedas, así como el mantenimiento de los mismos.
	Sustituir al Jefe de Unidad como responsable de la misma cuando esté ausente. Firmar el recibí y dar trasladado de la documentación recibida.
Responsabilidades	Será responsable de todos los equipos y materiales que componen la dotación del vehículo y del buen uso del mismo.
	Cuando sustituya al Jefe de Unidad también será responsable de los equipos de protección y de todo el material, herramientas y medios que, constituyen la dotación de su Unidad.

«El desempeño temporal de funciones correspondientes a un puesto de trabajo de superior nivel retributivo no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la puesto de trabajo»

LLOC DE TREBALL: CONDUCTOR D'AUTOBOMBA

A més de les funcions, coneixements, requisits i responsabilitats genèrics del lloc de treball de Brigadista, tindrà els següents específics:

Funcions	Conduir les autobombes amb tracció a les quatre rodes, així com el seu correcte manteniment.
	Operar la bomba i vigilar el seu funcionament, col·laborant amb el responsable de la unitat en l'organització i realització de les esteses de mànegues a peu d'autobomba.
Requisits	Estarà en possessió del permís de conduir tipus C.
Responsabilitats	Serà responsable de tots els equips i materials que componen la dotació de l'autobomba i del seu correcte ús i manteniment.

LLOC DE TREBALL: CAP DE DOTACIONS CONSORCI

Funcions	Gestionar, organitzar, distribuir i controlar el treball de les unitats a càrrec seu.
	Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenrotllament i control del servei.
	Controlar i inspeccionar la documentació que omplen els responsables de les unitats.
	Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.
	Mantindre la correcta uniformitat de totes les unitats al seu càrrec.
	Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.
	Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistrament de totes les unitats a càrrec seu.
	D'acord amb la seua titulació, realitzarà qualsevol altra labor encomanada relacionada amb la prevenció i extinció d'incendis forestals
	Dirigir les actuacions que se'ls encomane a les unitats a càrrec seu amb motiu de situacions d'emergència en el medi rural.
	Haurà de supervisar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assignats que realitzen les unitats a càrrec seu.
	Haurà de supervisar els exercicis i activitats físiques que realitzen les unitats a càrrec seu.
Habilitacions	Figurar en la RP amb lloc de treball de Cap d'Unitat.
Coneixements	Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.
	Haurà de conèixer la normativa en matèria de seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.
	Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió dels recursos humans a càrrec seu.
	Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a desenrotllar el seu treball.
Responsabilitats	Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, a més haurà de conèixer el seu correcte ús i manteniment.

PUESTO DE TRABAJO: CONDUCTOR DE AUTOBOMBA

Además de las funciones, conocimientos, requisitos y responsabilidades genéricos del puesto de trabajo de Brigadista, tendrá los siguientes específicos:

Funciones	Conducir las autobombas con tracción a las cuatro ruedas, así como el correcto mantenimiento de las mismas.
	Operar la bomba y vigilar su funcionamiento, colaborando con el responsable de la unidad en la organización y realización de los tendidos de mangueras a pie de autobomba.
Requisitos	Estará en posesión del permiso de conducir tipo C.
Responsabilidades	Será responsable de todos los equipos y materiales que componen la dotación de la autobomba y de su correcto uso y mantenimiento.

PUESTO DE TRABAJO: JEFE DE DOTACIONES CONSORCIO

Funciones	Gestionar, organizar, distribuir y controlar el trabajo de las unidades a su cargo.
	Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio.
	Controlar e inspeccionar la documentación que rellenan los responsables de las unidades.
	Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.
	Mantener la correcta uniformidad de todas las unidades a su cargo.
	Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.
	Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todas las unidades a su cargo.
	De acuerdo con su titulación, realizará cualquier otra labor encomendada relacionada con la prevención y extinción de incendios forestales
	Dirigir las actuaciones que se le encomiende a las unidades a su cargo con motivo de situaciones de emergencia en el medio rural.
	Deberá supervisar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados que realicen las unidades a su cargo.
	Deberá supervisar los ejercicios y actividades físicas que realicen las unidades a su cargo.
Habilitaciones	Figurar en la RP con puesto de trabajo de Jefe de Unidad.
Conocimientos	Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.
	Deberá conocer la normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.
	Las técnicas básicas para la organización y gestión de los recursos humanos a su cargo.
	Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.
Responsabilidades	Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

LLOC DE TREBALL: CAP DE DOTACIONS TRAGSA

Funcions	Gestionar, organitzar, distribuir i controlar el treball de les unitats a càrrec seu.
	Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenrotllament i control del servei.
	Controlar i inspeccionar la documentació que omplien els responsables de les unitats.
	Gestionar l'entrega i arreplega de la documentació generada per les relacions laborals entre l'empresa i els treballadors del Servei de Brigades d'Emergència a càrrec seu.
	Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.
	Mantindre la correcta uniformitat de totes les unitats al seu càrrec.
	Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.
	Gestionar la distribució dels equips de protecció individual, la indumentària i les ferramentes de tot el personal a càrrec seu.
	Podrà supervisar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats que realitzen les unitats a càrrec seu
	Podrà supervisar els exercicis i activitats físiques que realitzen les unitats a càrrec seu.

A més dels coneixements i responsabilitats del lloc de treball de Cap de Dotacions Consorci.

LLOC DE TREBALL: CORRETURNS / SUBSTITUT DE VACACIONS

Funcions específiques Els Corretorns assumiran el comandament de la Unitat, quan estiguen absents el Cap d'Unitat i el Subcap. Els substituïts de vacances assumiran el comandament de la Unitat, només quan estiguen absents el Cap d'Unitat, el Subcap i el Corretorns	Cap d'Unitat	Organitzar, distribuir i controlar el treball dels membres de la seua unitat.
		Omplir comunicats, quadres resum i la resta de documentació necessària per al desenrotllament i control del servei, firmar el justificant de recepció i traslladar la documentació rebuda.
		Vetlar pel compliment de totes les normes en matèria de Seguretat derivades de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels Reglaments que la desenrotllen.
		Mantindre la correcta uniformitat de tot el personal a càrrec seu.
		Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats a realitzar.
		Planificar, organitzar i dirigir les activitats d'ensinistrament de tot el personal a càrrec seu.
	Subcap	Conduir vehicles tot terreny amb tracció a les quatre rodes, així com el seu manteniment.
	Conductor d'autobomba	Conduir les autobombes amb tracció a les quatre rodes, així com el seu correcte manteniment.
		Operar la bomba i vigilar el seu funcionament, col·laborant amb el responsable de la unitat en l'organització i realització de les esteses de mànegues a peu d'autobomba.
	Brigadista	Per necessitats del servei i de forma puntual, el responsable de la unitat podrà designar un brigadista perquè conduïska el vehicle.

PUESTO DE TRABAJO: JEFE DE DOTACIONES TRAGSA

Funciones	Gestionar, organizar, distribuir y controlar el trabajo de las unidades a su cargo.
	Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio.
	Controlar e inspeccionar la documentación que rellenan los responsables de las unidades.
	Gestionar la entrega y recogida de la documentación generada por las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores del Servicio de Brigadas de Emergencia a su cargo.
	Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.
	Mantener la correcta uniformidad de todas las unidades a su cargo.
	Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.
	Gestionar la distribución de los equipos de protección individual, la indumentaria y las herramientas de todo el personal a su cargo.
	Podrá supervisar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados que realicen las unidades a su cargo
	Podrá supervisar los ejercicios y actividades físicas que realicen las unidades a su cargo.

Además de los conocimientos y responsabilidades del puesto de trabajo de Jefe de Dotaciones Consorcio.

PUESTO DE TRABAJO: CORRETORNOS / SUSTITUTO DE VACACIONES

Funciones específicas Los Corretornos asumirán el mando de la Unidad, cuando estén ausentes el Jefe de Unidad y el Subjefe. Los sustitutos de vacaciones asumirán el mando de la Unidad, solo cuando estén ausentes el Jefe de Unidad, el Subjefe y el Corretornos	Jefe de Unidad	Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su Unidad.
		Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio, Firmar el recibo y dar trasladado de la documentación recibida.
		Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.
		Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.
		Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.
		Planificar, organizar y dirigir las actividades de adiestramiento de todo el personal a su cargo.
	Subjefe	Conducir vehículos todo terreno con tracción a las cuatro ruedas, así como el mantenimiento de los mismos.
	Conductor de autobomba	Conducir las autobombas con tracción a las cuatro ruedas, así como el correcto mantenimiento de las mismas.
		Operar la bomba y vigilar su funcionamiento, colaborando con el responsable de la unidad en la organización y realización de los tendidos de mangueras a pie de autobomba.
	Brigadista	Por necesidades del Servicio y de forma puntual, el responsable de la unidad podrá designar a un brigadista para que conduzca el vehículo.

Funcions comuns	L'extinció d'incendis forestals
	La intervenció en situacions d'emergència d'origen meteorològic, com ara nevades, inundacions, forts vents, i altres situacions d'adversitat meteorològica..
	La col·laboració en altres situacions de risc i emergència previstes en plans i procediments de protecció civil, d'acord amb la legislació vigent
	Aquelles altres que li atribuisca la legislació vigent i qualsevol altra funció dirigida a la protecció de les persones, els béns i el medi ambient, açò últim entés dins de l'àmbit funcional que la Llei 13/2010, de 23 de novembre, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències de la Generalitat Valenciana assigna a les Brigades d'Emergència.
	Haurà de dirigir i realitzar les pràctiques de maneig i manteniment dels equips i ferramentes manuals i mecàniques abans assenyalats.
	Així mateix, amb l'objecte de mantindre un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, dirigirà i realitzarà habitualment exercicis i activitats físiques, dins de la seua jornada laboral
	Qualsevol altra funció que se li encomane relacionada amb els llocs de treball del Servei de Brigades d'Emergència a què cobrix vacances.
Requisits	Estarà en possessió del permís de conduir tipus C.
Coneixements comuns	Haurà de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites.
	Haurà de conèixer la normativa en matèria de seguretat derivada de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral i dels reglaments que la despleguen.
	Coneixerà l'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a desenvolupar el seu treball
Coneixements específics	Les tècniques bàsiques per a l'organització i gestió de recursos humans (quan exercisca com a responsable d'una Unitat)
Responsabilitats comuns	Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa els entregue, a més haurà de conèixer el seu correcte ús i manteniment.
Responsabilitats específiques	Serà responsable dels equips i del material que constituïsquen la dotació d'una unitat (quan exercisca de responsable d'esta)

«L'exercici temporal de funcions corresponents a un lloc de treball de superior nivell retributiu no suposarà, en cap cas, la consolidació del salari ni de la lloc de treball»

Funciones comunes	La extinción de incendios forestales
	La intervención en situaciones de emergencia de origen meteorológico, tales como nevadas, inundaciones, fuertes vientos, y otras situaciones de adversidad meteorológica..
	La colaboración en otras situaciones de riesgo y emergencia contempladas en planes y procedimientos de protección civil, de acuerdo con la legislación vigente
	Aquellas otras que le atribuya la legislación vigente y cualquiera otra función dirigida a la protección de las personas, los bienes y el medio ambiente, esto último entendido dentro del ámbito funcional que la Ley 13/2010, de 23 de noviembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la Generalitat Valenciana asigna a las Brigadas de Emergencia.
	Deberá dirigir y realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados.
	Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, dirigirá y realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas, dentro de su jornada laboral
	Cualquier otra función relacionada con las puestos de trabajo del Servicio de Brigadas de Emergencia a las que cubre vacaciones que se le encomiende.
Requisitos	Estará en posesión del permiso de conducir tipo C.
Conocimientos comunes	Deberá dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas.
	Deberá conocer la normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.
	Conocerá el uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo
Conocimientos específicos	Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos (cuando ejerza como responsable de una Unidad)
Responsabilidades comunes	Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.
Responsabilidades específicas	Será responsable de los equipos y del material que constituyan la dotación de una Unidad (cuando ejerza de responsable de la misma)

«El desempeño temporal de funciones correspondientes a un puesto de trabajo de superior nivel retributivo no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la puesto de trabajo»

ANNEX 7

Llistat de personal

El personal interessat a integrar el Llistat de Personal que estableix la Fase 3 de l'article 26 -Cobertura de vacants en Brigades d'Emergència i en Brigades de Reforç-, podrà presentar la següent documentació als efectes de ser valorada:

- Certificats de titulacions expedides per centres oficials de batxillerat, formació professional, escoles tècniques universitàries, escoles tècniques superiors, diplomatures i llicenciatures.
- Certificats o diplomes de formació de cursos impartits o homologats per la IVASPE, TRAGSA-GENERALITAT i altres centres de formació oficials.
- Certificats de formació de cursos de valencià expedits per la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià.
- Permisos de conduir superiors al tipus B.
- Contractes de treball + Informe de Vida Laboral que acredite l'experiència en el Servei Brigades d'Emergència de la Generalitat Valenciana.

No hi haurà puntuació màxima en la Fase de Mèrits.

TITULACIONS:

La puntuació a obtenir per estar en possessió d'un títol serà d'acord amb els criteris següents:

- Batxiller, FP1 o equivalent:: 3 punts
- FP2 o superior:: 4 punts

CURSOS DE FORMACIÓ:

La puntuació a obtenir per haver realitzat cursos de formació serà d'acord amb els criteris següents:

- De 200 o més hores: 3 punts per curs
- De 100 a 199 hores: 2 punts per curs
- De 75 a 99 hores: 1,5 punts per curs
- De 50 a 74 hores: 1 punt per curs
- De 25 a 49 hores: 0,5 punts per curs
- De 15 a 24 hores: 0,2 punts per curs

Nota: Els dits cursos hauran d'haver sigut impartits o homologats per l'IVASPE, TRAGSA-GENERALITAT i altres centres oficials de formació, i el seu contingut haurà d'estar relacionat amb incendis forestals, emergències i/o prevenció de riscos laborals.

Nota: Aquells certificats o diplomes expedits per TRAGSA dels quals hi haja constància que ja van ser facilitats al seu dia als interessats, no es tornaran a expedir.

CURSOS DE VALENCIÀ:

La puntuació a obtenir en este apartat serà d'acord amb els criteris següents:

- Grau Oral: 1 punt
- Grau Elemental: 1,5 punts
- Grau Mitjà: 2 punts
- Grau Superior: 2,5 punts

Nota: es valorarà únicament el curs superior certificat per la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià.

PERMÍS DE CONDUIR:

La puntuació màxima a obtenir en este apartat és de 1,5 punts, d'acord amb els criteris següents:

- Permís de conducció tipus C o superior: 1,5 punts
- Permís de conducció tipus BTP: 1 punt

Nota: Únicament es valorarà un tipus de Permís de Conduir.

EXPERIÈNCIA:

La puntuació a obtenir en este apartat serà d'acord amb els criteris següents:

Experiència en Servei de Brigades d'Emergència de la Comunitat Valenciana (Brigades d'Emergència i Brigades de Reforç):: 0,75 punts per mes treballat

ANEXO 7

Listado de personal

El personal interesado en integrar el Listado de Personal que establece la Fase 3 del artículo 26 -Cobertura de vacantes en Brigadas de Emergencia y en Brigadas de Refuerzo-, podrá presentar la siguiente documentación a efectos de ser valorada:

- Certificados de Titulaciones expedidas por Centros Oficiales de Bachillerato, Formación Profesional, Escuelas Técnicas Universitarias, Escuelas Técnicas Superiores, Diplomaturas y Licenciaturas.
- Certificados o Diplomas de Formación de Cursos impartidos u homologados por la IVASPE, TRAGSA-GENERALITAT y otros Centros de Formación Oficiales.
- Certificados de Formación de Cursos de Valenciano expedidos por la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià.
- Permisos de conducir superiores al tipo B.
- Contratos de trabajo + Informe de Vida Laboral que acredite la experiencia en el Servicio Brigadas de Emergencia de la Generalitat Valenciana.

No habrá puntuación máxima en la Fase de Méritos.

TITULACIONES:

La puntuación a obtener por estar en posesión de un título será conforme a los siguientes criterios:

- Bachiller, FP1 o equivalente:: 3 puntos
- FP2 o superior:: 4 puntos

CURSOS DE FORMACIÓN:

La puntuación a obtener por haber realizado cursos de formación será conforme a los siguientes criterios:

- De 200 o más horas: 3 puntos por curso
- De 100 a 199 horas: 2 puntos por curso
- De 75 a 99 horas: 1,5 puntos por curso
- De 50 a 74 horas: 1 punto por curso
- De 25 a 49 horas: 0,5 puntos por curso
- De 15 a 24 horas: 0,2 puntos por curso

Nota: Dichos cursos deberán haber sido impartidos u homologados por el IVASPE, TRAGSA-GENERALITAT y otros Centros Oficiales de Formación, y su contenido deberá estar relacionado con incendios forestales, emergencias y/o prevención de riesgos laborales.

Nota: Aquellos certificados o diplomas expedidos por TRAGSA de los que exista constancia de que ya fueron facilitados en su día a los interesados, no se volverán a expedir.

CURSOS DE VALENCIANO:

La puntuación a obtener en este apartado será conforme a los siguientes criterios:

- Grau Oral: 1 punto
- Grau Elemental: 1,5 puntos
- Grau Mitjà: 2 puntos
- Grau Superior: 2,5 puntos

Nota: Se valorará únicamente el curso superior certificado por la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià.

PERMISO DE CONDUCIR:

La puntuación máxima a obtener en este apartado es de 1'5 puntos, conforme a los siguientes criterios:

- Permiso de conducción tipo C o superior: 1,5 puntos
- Permiso de conducción tipo BTP: 1 punto

Nota: Únicamente se valorará un tipo de Permiso de Conducir.

EXPERIENCIA:

La puntuación a obtener en este apartado será conforme a los siguientes criterios:

Experiencia en Servicio de Brigadas de Emergencia de la Comunitat Valenciana (Brigadas de Emergencia y Brigadas de Refuerzo): 0,75 puntos por mes trabajado

ANNEX 8

*SOL·LICITUD PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS
DE TRASLLATS*

(Nom i cognoms) _____
amb destinació a: _____
i amb lloc de treball: _____

sol·licita participar en els concursos de trasllats que tinguen lloc com a conseqüència de les vacants que es produïsquen en el lloc de treball en què està assignat el sol·licitant.

Les places a què es desitja concursar i l'orde de preferència d'estes és el següent:

ORDE	DESTINACIÓ
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

EL SOL·LICITANT

Firmat: _____
Data: _____

REBUT

CAP D'ACTUACIÓ

Firmat: _____
Data: _____

*SOL·LICITUD PER A ANUL·LAR DESTINACIONS SOL·LICITADES
EN CONCURSOS DE TRASLLATS*

Nom i cognoms) _____
amb destinació a: _____ i
amb lloc de treball de: _____
que amb data _____ de _____ va presentar «SOL·LICITUD
PER A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLLATS», sol·licita
ANUL·LAR les destinacions següents:

DESTINACIÓ

Nota: La present sol·licitud invalida a tots els efectes l'última presentada a què es fa referència anteriorment.

EL SOL·LICITANT

Firmat: _____
Data: _____

REBUT

CAP D'ACTUACIÓ

Firmat: _____
Data: _____

ANEXO 8

*SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS
DE TRASLADOS*

_____ con destino en: _____
y con puesto de trabajo: _____

solicita participar en los Concursos de Traslados que tengan lugar como consecuencia las vacantes que se produzcan en el puesto de trabajo en la que está asignado el solicitante.

Las plazas a las que se desea concursar y el orden de preferencia de las mismas es el siguiente:

ORDEN	DESTINO
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

EL SOLICITANTE

Fdo. _____
Fecha: _____

RECIBIDO

JEFE DE ACTUACIÓN

Fdo. _____
Fecha: _____

*SOLICITUD PARA ANULAR DESTINOS SOLICITADOS EN
CONCURSOS DE TRASLADOS*

_____ con destino en: _____ y
con puesto de trabajo de: _____
que con fecha _____ de _____ de _____ presentó
«SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN CONCURSOS DE TRASLA-
DOS», solicita ANULAR los siguientes destinos:

DESTINO

Nota: La presente solicitud invalida a todos los efectos la última presentada a la que se hace referencia anteriormente.

EL SOLICITANTE

Fdo.: _____
Fecha: _____

RECIBIDO

JEFE DE ACTUACIÓN

Fdo.: _____
Fecha: _____

ESCRIT SOL·LICITUD DE VACANT

(Nom i cognoms) _____
amb destinació a: _____ i
amb lloc de treball segons RP vigent: _____

Que en les relacions baremades núm. _____ presenta
_____ punts.

Amb data _____ de _____ sol·licita poder optar a la
VACANT EN LA UNITAT _____ EN FASE _____

Esta sol·licitud ha de presentar-se per mitjà de correu certificat amb justificant de recepció, fax o entrega en mà amb justificant de recepció, del 01 al 10 de cada mes.

Els distints processos de cobertura de vacants s'aniran desenrotllant-se durant tot l'any i els treballadors podran participar-hi d'acord amb els requisits de cada Fase/Subfase i sempre partint de la plaça que conste en la RP en vigor.

La cobertura d'una vacant es considerarà consolidada quan l'empresa present a la Comissió de Seguiment encarregada d'actualitzar les RP a 01 de gener, la documentació que acredite que s'han realitzat els processos abans referits.

La data efectiva d'assignació i ocupació de vacants, resultat de tots els processos de cobertura duts a terme durant la campanya, serà l'1 de gener de l'any següent.

Una vegada produïda l'assignació referida anteriorment, el treballador implicat en esta no podrà renunciar a la plaça que li haja sigut assignada, ja que en cas de fer-ho causaria baixa en la RP corresponent i en l'empresa.

EL SOL·LICITANT

Firmat: _____
Data: _____

REBUT

PER L'EMPRESA

Firmat: _____
Data: _____

ESCRITO SOLICITUD DE VACANTE

con destino en: _____ y
con puesto de trabajo según RP vigente: _____

Que en las relaciones baremadas núm. _____ presenta
_____ puntos.

Con fecha _____ de _____ de _____ solicita poder
optar a la VACANTE DE _____ EN LA
UNIDAD _____ EN FASE _____

Esta solicitud debe presentarse mediante correo certificado con acuse de recibo, fax o entrega en mano con acuse de recibo, del 01 al 10 de cada mes.

Los distintos procesos de cobertura de vacantes se irán desarrollando durante todo el año y los trabajadores podrán participar en ellos con arreglo a los requisitos de cada Fase/Subfase y siempre partiendo de la plaza que conste en la RP en vigor.

La cobertura de una vacante se considerará consolidada cuando la Empresa presente a la Comisión de Seguimiento encargada de actualizar las RP a 01 de enero, la documentación que acredite que se han realizado los procesos antes referidos.

La fecha efectiva de asignación y ocupación de vacantes, resultado de todos los procesos de cobertura llevados a cabo durante la campaña, será el 1 de enero del año siguiente.

Una vez producida la asignación referida anteriormente, el trabajador implicado en la misma no podrá renunciar a la plaza que le haya sido asignada, ya que en caso de hacerlo causaría baja en la RP correspondiente y en la Empresa.

EL SOLICITANTE

Fdo.: _____
Fecha: _____

RECIBIDO

POR LA EMPRESA

Fdo.: _____
Fecha: _____

ANNEX 9

Barems per al desenrotllament de la promoció interna

Els barems previstos en el procés de promoció interna seran els següents:

a) Antiguitat

S'assignaran 0,05 punts per cada un dels mesos que figuren en la RP en vigor en el moment de produir-se la vacant que dóna lloc al procés de Promoció Interna, fins a un màxim de 8 punts.

b) Lloc de treball

Es baremaran de la manera següent:

<i>Lloc de treball</i>	<i>Puntuació</i>
Cap d'Unitat	4 punts
Subcap	3 punts
Substitut de Vacacions	2,4 punts
Corretorns	2,4 punts
Conductor d'Autobomba	2,4 punts
Brigadista	2 punts

c) Cursos de Formació

Els Cursos de Formació i Perfeccionament en tot tipus d'Emergències inclosa l'Extinció d'Incendis Forestals així com els de Prevenció de Riscos laborals i Seguretat i Salut en el treball es valorarà d'acord amb l'escala següent:

<i>Duració del curs</i>	<i>Puntuació</i>
Major o igual de 100 hores	2 punts
Entre 99 i 75 hores	1,5 punts
Entre 74 i 50 hores	1 punts
Entre 49 i 25 hores	0,5 punts
Entre 24 i 15 hores	0,2 punts

La puntuació màxima a obtenir en este apartat serà de 6 punts.

Només es tindran en compte, als efectes d'aportació de punts en el barem, aquells cursos que estiguen homologats per un organisme habilitat a este efecte.

Serà responsabilitat dels treballadors l'entrega a l'empresa de les acreditacions relatives als cursos de formació, a fi que s'incorporen als barems establits.

Per a procedir a la promoció interna al lloc de treball de Cap de Dotacions Consorci, la Comissió de Seguiment establirà els criteris que s'ha de seguir, basant-se en els punts següents:

· Figurar en la RP amb lloc de treball adequada al nou lloc de Cap de Dotacions.

· Tindre una antiguitat en el servei de com a mínim 2 campanyes.

Les proves a realitzar pels candidats seran exclusivament:

- Un test psicotècnic.
- Una prova de coneixements.
- Una prova física.

A més, l'antiguitat consignada en la RP es baremarà i es tindrà en compte a l'hora de realitzar el procés de selecció.

ANEXO 9

Baremos para el desarrollo de la promoción interna

Los baremos contemplados en el proceso de promoción interna serán los siguientes:

a) Antigüedad

Se asignarán 0,05 puntos por cada uno de los meses que figuren en la RP en vigor en el momento de producirse la vacante que da lugar al proceso de Promoción Interna, hasta un máximo de 8 puntos.

b) Puesto de trabajo

Se baremarán de la siguiente manera:

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Puntuación</i>
Jefe de unidad	4 puntos
Subjefe	3 puntos
Sustituto de vacaciones	2,4 puntos
Corretornos	2,4 puntos
Conductor de Autobomba	2,4 puntos
Brigadista	2 puntos

c) Cursos de Formación

Los Cursos de Formación y Perfeccionamiento en todo tipo de emergencias incluida la Extinción de Incendios Forestales así como los de Prevención de Riesgos laborales y Seguridad y Salud en el trabajo se valorará de acuerdo con la siguiente escala:

<i>Duración del curso</i>	<i>Puntuación</i>
Mayor o igual de 100 horas	2 puntos
Entre 99 y 75 horas	1,5 puntos
Entre 74 y 50 horas	1 puntos
Entre 49 y 25 horas	0,5 puntos
Entre 24 y 15 horas	0,2 puntos

La puntuación máxima a obtener en este apartado será de 6 puntos.

Solo se tendrán en cuenta, a efectos de aporte de puntos en el baremo, aquellos cursos que estén homologados por un organismo habilitado a tal efecto.

Será responsabilidad de los trabajadores la entrega a la Empresa de las acreditaciones relativas a los cursos de formación, al objeto de que las mismas se incorporen a los baremos establecidos.

Para proceder a la promoción interna al puesto de trabajo de Jefe de Dotaciones Consorci, la Comisión de Seguimiento establecerá los criterios a seguir, en base a los siguientes puntos:

· Figurar en la RP con puesto de trabajo adecuada al nuevo puesto de Jefe de Dotaciones.

· Tener una antigüedad en el servicio de al menos 2 campañas.

Las pruebas a realizar por los candidatos serán exclusivamente:

- Un test psicotécnico.
- Una prueba de conocimientos.
- Una prueba física.

Además, la antigüedad consignada en la RP se baremará y se tendrá en cuenta a la hora de realizar el proceso de selección.

ANNEX 10

Notificació de canvi de torn

(Nom i cognoms) _____ i

(Nom i cognoms) _____,

components de la unitat: _____,

• sol·liciten canviar el torn del dia: _____ pel dia: _____

• sol·liciten anul·lar el canvi de torn del dia: _____ pel dia: _____

sol·licitat en data _____

tenint en compte que:

Cap dels dos treballadors involucrats en el canvi de torn podran acumular, arran de la confirmació de la present notificació, més de tres dies continuats de treball.

El temps que hi ha entre la primera i segona data que figuren en la present notificació és igual o inferior a 40 dies.

Nota: no podran sol·licitar-se canvis de torn per als dies en què la unitat canvia d'horari nocturn a diürn o viceversa.

La qual cosa sol·licitem a través del nostre responsable d'unitat perquè faça entrega de la present notificació, amb almenys cinc dies naturals d'antelació, al Cap de Dotacions TRAGSA.

Data:

SOL·LICITANTS

Firmat: _____ Firmat: _____

CONFORME

Data:

Firmat: _____

El Responsable de la Unitat

REBUT

Data:

Firmat: _____

El Cap de Dotacions

AUTORITZAT

CAP D'ACTUACIÓ

Firmat: _____

ANEXO 10

Notificación de cambio de turno

_____ y

_____,

componentes de la unidad: _____,

• solicitan cambiar el turno del día: _____ por el día: _____

• solicitan anular el cambio de turno del día: _____ por el día: _____

solicitado en fecha _____

teniendo en cuenta que:

Ninguno de los dos trabajadores involucrados en el cambio de turno podrán acumular, a raíz de la confirmación de la presente notificación, más de tres días continuados de trabajo.

El tiempo que media entre la primera y segunda fecha que figuran en la presente notificación es igual o inferior a 40 días.

Nota: No podrán solicitarse cambios de turno para los días en los que la unidad cambia de horario nocturno a diurno o viceversa.

Lo que solicitamos a través de nuestro responsable de unidad para que haga entrega de la presente notificación, con al menos cinco días naturales de antelación, al Jefe de Dotaciones TRAGSA.

Fecha:

SOLICITANTES

Fdo.: _____ Fdo.: _____

CONFORME

Fecha:

Fdo.: _____

El Responsable de la Unidad

RECIBIDO

Fecha:

Fdo.: _____

El Jefe de Dotaciones

AUTORIZADO

JEFE DE ACTUACIÓN

Fdo.: _____