

Tot això d'acord amb el que disposen els articles 116 i 117 de la Llei del Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú i els articles 10, 14 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, Reguladora de la Jurisdicció Contenciosa Administrativa, sense perjudici que les persones interessades utilitzen qualsevol altra via que consideren oportuna.

València, 22 de setembre de 2005.– El conseller: Miguel Ignacio Peralta Viñes.

### III. CONVENIS I ACTES

#### b) CONVENIS COL·LECTIUS

##### Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 12 d'agost de 2005, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord Laboral per a regular les condicions de treball del personal de Foresma, SA, adscrit al Servei d'Extinció d'Incendis Forestals i Altres Actuacions d'Emergència en la Comunitat Valenciana (Codi núm. 8000372). [2005/X10845]*

Vist el text del conveni col·lectiu denominat: Acord Laboral per a regular les condicions de treball del personal de Foresma, SA, adscrit al Servei d'Extinció d'Incendis Forestals i Altres Actuacions d'Emergència en la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 25 d'abril de 2005, integrada per representants de l'empresa, i per part dels treballadors per membres de la representació unitària elegits com a delegats de personal, i de conformitat amb el que s'ha disposat en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i en els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, aquesta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda:

##### Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

##### Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 12 d'agost de 2005.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Acord laboral de regulació de les condicions de treball del personal de Foresma, SA, adscrit al Servei de Brigades destinades a les tasques d'extinció d'incendis forestals i altres emergències a la Comunitat Valenciana.*

##### Preàmbul

Les parts firmants del present acord es reconeixen mútuament la legitimació suficient per a negociar-ne el contingut.

##### Article 1. Àmbit funcional

El present acord serà d'obligat compliment en les activitats de prevenció i extinció d'incendis forestals vinculats al Servei d'Emer-

*de la Generalitat Valenciana. Todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 116 y 117 de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en los artículos 10, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, sin perjuicio de que los interesados utilicen cualquier otra vía que consideren oportuna.*

Valencia, 22 de septiembre de 2005.– El conseller: Miguel Ignacio Peralta Viñes.

### III. CONVENIOS Y ACTOS

#### b) CONVENIOS COLECTIVOS

##### Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo Laboral para regular las condiciones de trabajo del personal de Foresma, SA, adscrito al Servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Actuaciones de Emergencia en la Comunidad Valenciana (Cod. 8000372). [2005/X10845]*

Visto el texto del convenio colectivo denominado: Acuerdo Laboral de Regulación de las Condiciones de Trabajo del Personal de Foresma, SA, adscrito al Servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Actuaciones de Emergencia en la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 25 de abril de 2005, integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores por miembros de la representación unitaria elegidos como delegados de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

##### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

##### Segundo

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

Valencia, 12 de agosto de 2005.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Acuerdo Laboral de regulación de las condiciones de trabajo del personal de Foresma, SA, adscrito al Servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Actuaciones de Emergencia en la Comunidad Valenciana.*

##### Preámbulo

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

##### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente acuerdo será de obligado cumplimiento en las actividades de prevención y extinción de incendios forestales vinculadas al

gències de la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques de la Comunitat Valenciana, i també en les actuacions que, amb motiu de catàstrofes o emergències de qualsevol tipus, Foresma, SA, haja de realitzar a la Comunitat i especialment al seu medi rural.

#### Article 2. Àmbit personal

El contingut del present acord serà d'aplicació als treballadors de Foresma, SA, que, sota relació jurídicolaboral, realitzen les activitats assenyalades en l'article anterior.

Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació de l'acord el personal de Foresma, SA, dedicat a altres tasques forestals diferents de les pròpies del Servei d'Emergències de la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques, o a les mateixes en un altre àmbit territorial, i també aquell altre les relacions laborals del qual siguen regulades per altres convenis.

#### Article 3. Àmbit territorial

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

#### Article 4. Àmbit temporal

El present acord entrarà en vigor a partir del dia de la firma i continuarà la vigència fins a l'acabament del contracte actual (2005-2006) o les possibles pròrrogues que puguen ser subscrites amb l'administració; en este cas l'acabament del conveni coincidirà amb l'acabament de la pròrroga. Els efectes econòmics del present acord es retrotrauran al dia 1 de gener de 2004.

El contingut de l'acord es considerarà tàcitament prorrogat per períodes anuals successius, fins a l'acabament del contracte subscrit amb la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques, llevat que se'n produïra la denúncia expressa, per qualsevol de les parts, amb un mes d'antelació respecte del venciment del termini de vigència.

Efectuada la denúncia i fins que no es pacte un altre acord que el substituïska, continuarà en vigor el present en tot el seu contingut normatiu fins i tot en el supòsit que s'adjudique un nou contracte..

#### Article 5. Vinculació a la totalitat

Ambdues parts convenen que les condicions fixades en este acord laboral seran aplicables mentre tinguen vigència totes i cada una d'elles

En el cas que l'autoritat o òrgan competent en la matèria declararen nul·la alguna de les parts contingudes en el present acord, esta quedaria sense eficàcia pràctica, i la Comissió de Seguiment hauria de considerar-ne el contingut, bé parcialment o en la totalitat.

En estos supòsits, les parts signatàries de l'acord es comprometen a reunir-se, dins dels deu dies següents al que siga ferma 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, ambdues parts es comprometen a fixar un calendari per procedir a la renegociació de l'acord en la totalitat.

#### Article 6. Organització del servici

Per al desenvolupament de les actuacions previstes en l'article 1, els treballadors adscrits al present acord quedaran integrats en unitats operatives denominades brigades.

La composició d'estes brigades, l'àmbit territorial de cada una, i també el seu període de funcionament, seran els que hi ha en el plec de condicions tècniques del contracte subscrit amb la Generalitat Valenciana per a la prestació del servici en cada campanya.

Les categories professionals dels membres de les brigades queden recollides en l'annex núm. 1 del present acord, amb indicació de les funcions corresponents a cada una d'elles.

#### Article 7. Estabilitat en l'ocupació

Tindran la consideració de "fixos del servici" aquells treballadors que, una vegada acabada la seua primera campanya completa, siguen cridats per a una segona i la mantindran, en els termes assenyalats en

Servicio de Emergencias de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de la Comunidad Valenciana y en las actuaciones que, con motivo de catástrofes o emergencias de cualquier tipo, Foresma, SA, deba realizar en dicha Comunidad y especialmente en su medio rural.

#### Artículo 2. Ámbito personal

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

Queda excluido del ámbito de aplicación del acuerdo el personal de Foresma SA, dedicado a otras tareas forestales diferentes a las propias del Servicio de Emergencias de la citada Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas o, a las mismas en otro ámbito territorial, así como aquel otro cuyas relaciones laborales vengan reguladas por otros convenios.

#### Artículo 3. Ámbito territorial

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

#### Artículo 4. Ámbito temporal

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día de su firma, continuando su vigencia hasta la finalización del contrato actual (2005-2006) o las posibles prórrogas que puedan ser suscritas con la administración, en cuyo caso la finalización del convenio coincidirá con la finalización de la prórroga. Los efectos económicos del presente acuerdo se retrotraerán al día 1 de enero de 2004.

El contenido del acuerdo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, hasta la finalización del contrato suscrito con la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, salvo que se produjese la denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes, con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia.

Efectuada la denuncia y hasta tanto no se pacte otro acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente en todo su contenido normativo incluso en el supuesto de que se adjudique un nuevo contrato.

#### Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen que las condiciones fijadas en este acuerdo laboral serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente en la materia declarasen nula alguna de las partes contenidas en el presente acuerdo, ésta quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser considerado su contenido, bien parcialmente o en su totalidad, por la Comisión de Seguimiento.

En estos supuestos, las partes signatarias del acuerdo 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 la renegociación del acuerdo en su totalidad.

#### Artículo 6. Organización del servicio

Para el desarrollo de las actuaciones contempladas en el artículo 1, los trabajadores adscritos al presente acuerdo quedarán integrados en unidades operativas denominadas "brigadas".

La composición de estas brigadas, el ámbito territorial de cada una, así como su período de funcionamiento, serán los que figuren en el pliego de condiciones técnicas del contrato suscrito con la Generalitat Valenciana para la prestación del servicio en cada campanya.

Las categorías profesionales de los miembros de las brigadas quedan recogidas en el anexo nº1 del presente acuerdo, con expresión de las funciones correspondientes a cada una de ellas.

#### Artículo 7. Estabilidad en el empleo

Tendrán la consideración de fijos aquellos trabajadores que, finalizada su primera campanya completa, sean llamados para una segunda y la mantendrán, en los términos señalados en los artículos 8, 9, 10

els articles 8, 9, 10 i 11 del present acord, mentre a la dita empresa li siga encarregat el servici.

Estos treballadors quedaran integrats en les denominades Relacions de Personal Fix del Servici (RPFS) que seran confeccionades, a l'acabament de cada campanya, per la Comissió de Seguiment del present acord i recollides en les corresponents actes d'aplicació. Les RPFS s'elaboraran d'acord amb les llistes d'assistència i els TC-2 aportats per l'empresa.

Per a la Comunitat Valenciana s'elaborarà una única RPFS en la qual constaran tots els treballadors que hi hagen estat vinculats en la campanya anterior per l'ordre de prelatió que determine la seua experiència, constatada quant al nombre de mesos de treball efectiu computat des de l'1 de gener de 1992.

En el cas de coincidir el nombre de mesos de treball efectiu de dos treballadors, es concedirà prioritat a aquell que tinga la data de incorporació més antiga. En cas d'igualtat, es procedirà a realitzar un sorteig en presència del representant dels treballadors de la brigada a la qual s'haja d'incorporar.

#### Article 8. Crida

Abans de l'inici de cada campanya de curta duració, es procedirà a la crida dels treballadors inclosos en les RPFS actualitzades i es mantindran les mateixes destinacions, sempre que el servici encomanat a Foresma, SA, coincidisca en el nombre, la composició, la modalitat i la localització de les brigades, amb el prestat l'any anterior. El treballador que renunci a l'loc de l'any anterior perdrà tots els seus drets. No així quan la renúncia siga a un altre tipus d'oferiment dels mencionats en l'article 9, i en el supòsit del paràgraf següent.

Si després d'aquesta crida no queden coberts la totalitat dels llocs de treball de les brigades, s'oferiran als següents integrants de la RPFS, per l'ordre de prelatió que hi conste.

Este ordre de prelatió definit per la RPFS s'utilitzarà d'igual forma per a cobrir vacants, substitucions o llocs de nova creació.

En tots els casos, la crida es realitzarà de forma fefaent, verbalment o per escrit.

#### Article 9. Modificacions del servici

##### a) Increment del servici

En el cas que es creen noves brigades de llarga duració, s'incrementa el nombre dels seus components o s'amplie el període d'activitat d'alguna d'elles, passant de curta a llarga duració, la crida als treballadors inclosos en les RPFS es realitzarà mantenint les mateixes destinacions de la campanya anterior i oferint els nous llocs de treball als següents integrants de la RPFS, per l'ordre de prelatió que hi conste.

##### b) Canvi d'ubicació de les brigades

Quan es produïska una modificació en la ubicació d'alguna de les brigades, els seus llocs de treball s'assignaran als treballadors que els exercien, 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 brigada es produïx la renúncia d'alguns dels treballadors afectats, es mantindrà la reserva del lloc de treball amb tots els drets, fins a finalitzar el 2n any des de la data del canvi. Els dits llocs de treball s'oferiran als següents integrants de la RPFS, per l'ordre de prelatió que hi conste.

##### c) Reducció del servici

##### c.1 Brigades de llarga duració

En el cas que desaparega alguna brigada de llarga duració o es reduïska el nombre dels seus components, els llocs de treball que subsistisquen de cada categoria s'assignaran, fins a completar-los, als treballadors que apareixen en la corresponent RPFS, d'acord amb l'ordre de prelatió, mantenint les anteriors destinacions als treballadors de les brigades que romanguen i oferint els restants als de les suprimides.

Els treballadors de brigades de llarga duració que s'hagen quedat sense lloc de treball per aplicació del procediment anteriorment descrit, seran assignats a les brigades de curta duració mitjançant el mateix procediment.

y 11 del presente acuerdo, mientras que a dicha empresa le sea encargado el servicio.

Estos trabajadores quedarán integrados en las denominadas Relaciones de Personal Fijo del Servicio (RPFS), que serán confeccionadas, a la finalización de cada campaña, por la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo y recogidas en las correspondientes actas de aplicación del mismo. Las RPFS se elaborarán en base a las listas de asistencia y a los TC-2 aportados por la empresa.

Para la Comunidad Valenciana se elaborará una única RPFS en la que figurarán todos los trabajadores del servicio que hubiesen estado vinculados al mismo en la campaña anterior, por el orden de prelación que determine su experiencia, constatada en razón al número de meses de trabajo efectivo computado desde el 1 de enero de 1992.

En el caso de coincidir el número de meses de trabajo efectivo de dos trabajadores, se concederá prioridad a aquél que poseyera la fecha de incorporación más antigua. En caso de igualdad, se procederá a realizar un sorteo en presencia del representante de los trabajadores de la brigada a la que se deba incorporar.

#### Artículo 8. Llamamiento

Antes del inicio de cada campaña de corta duración, se procederá al llamamiento de los trabajadores incluidos en las RPFS actualizadas, manteniendo sus mismos destinos, siempre que el servicio encomendado a Foresma SA, coincida con el número, composición, modalidad y localización de las brigadas, con el prestado en el año anterior. El trabajador que renuncie a su puesto del año anterior perderá todos sus derechos. No así cuando la renuncia sea a otro tipo de ofrecimiento de los mencionados en el artículo 9, y en el supuesto del párrafo siguiente.

Si después de este llamamiento no quedasen cubiertos la totalidad de los puestos de trabajo de las brigadas, éstos se ofrecerán a los siguientes integrantes de la RPFS, por el orden de prelación que en ella figuren.

Este orden de prelación definido por la RPFS se utilizará de igual forma para cubrir vacantes, sustituciones o puestos de nueva creación.

En todos los casos, el llamamiento se realizará de forma fehaciente, verbalmente o por escrito.

#### Artículo 9. Modificaciones del servicio

##### a) Incremento del servicio

En el supuesto de que se creasen nuevas brigadas de larga duración, se incrementase el número de sus componentes o se ampliase el período de actividad de alguna de ellas, pasando de corta a larga duración, el llamamiento a los trabajadores incluidos en las RPFS se realizará manteniendo sus mismos destinos de la campaña anterior y ofreciendo los nuevos puestos de trabajo a los siguientes integrantes de la RPFS, por el orden de prelación que en ella figuren.

##### b) Cambio de ubicación de las brigadas

Quando se produzca una modificación en la ubicación de alguna de las brigadas, 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 brigada se produjese la renuncia de alguno de los trabajadores afectados, se mantendrá la reserva del puesto de trabajo con todos sus derechos, hasta finalizar el 2º año desde la fecha del cambio. Dichos puestos de trabajo se ofrecerán a los siguientes integrantes de la RPFS, por el orden de prelación que en ella figuren.

##### c) Reducción del servicio

##### c.1. Brigadas de larga duración

En el supuesto de que desaparezca alguna brigada de larga duración o se reduzca el número de sus componentes, los puestos de trabajo que subsistan de cada categoría se asignarán, hasta completarlos, a los trabajadores que figuren en la RPFS, conforme a su orden de prelación, manteniendo sus anteriores destinos a los trabajadores de las brigadas que permanezcan y ofreciendo los restantes a los de las suprimidas.

Los trabajadores de brigadas de larga duración que se hubiesen quedado sin puesto de trabajo por aplicación del procedimiento anteriormente descrito, serán asignados a las brigadas de corta duración mediante el mismo procedimiento.

### c.2 Brigades de curta duració

En el cas que desaparega alguna brigada de curta duració, els llocs de treball que subsistisquen de cada categoria s'assignaran als treballadors que apareixen en la RPFS, que no s'hagen incorporat a les brigades de llarga duració. L'assignació es realitzarà mantenint en les seues anteriors destinacions els treballadors de les brigades que romanguen i oferint els restants als de les suprimides.

Els treballadors que, pels motius previstos en els apartats c.1) i c.2) del present article, queden sense lloc de treball durant la campanya, continuaran en la RPFS amb l'antiguitat que tinguen consolidada i tots els seus drets per a les campanyes successives.

### Article 10. Aptitud per al treball

Tots els treballadors de brigades de curta duració que responguen afirmativament a la crida, abans de la seua incorporació al servei en la brigada corresponent en iniciar-se la campanya, hauran de realitzar proves d'aptitud física, a fi de determinar-ne la idoneïtat per a l'exercici de les funcions que tinguen encomanades. Estes proves hauran de realitzar-se amb una antelació d'un mínim de 30 dies abans de l'inici efectiu de la campanya. S'entendrà que aquell treballador que no se sotmeta a les proves quan és convocat, sense causa justificada, renuncia a la crida que se li haja pogut efectuar per a eixa campanya. Els treballadors de les brigades de curta duració que tinguen la condició de fixos discontinus podran realitzar les proves una vegada incorporats al seu lloc de treball.

D'igual forma, tots els treballadors integrants de les brigades de llarga duració hauran de realitzar una vegada a l'any, les mateixes proves d'aptitud física. En cas de renúncia a la seua realització, sense causa justificada, s'entendrà com falta molt greu, i es procedirà segons el que estableix l'annex núm. 5 Règim disciplinari.

En el cas que mitjançant les proves físiques es determine la falta d'aptitud del treballador per a la realització de les seues funcions, es procedirà a repetir-les transcorregut almenys un període de 20 dies des de la data en què s'hagen realitzat les primeres.

Únicament en els treballadors fixos del servei i fixos discontinus es permetrà repetir la prova una tercera vegada als 20 dies comptats des de la realització de la segona prova. En cas de no superar-la, se li comunicarà de forma escrita la seua inaptitud per a la realització del treball, i no constituirà motiu de baixa o acomiadament.

Les proves d'aptitud física seran realitzades pels gabinets de Seguretat i Higiene en el Treball de la Comunitat Valenciana, o en tot cas per la mútua, sent homologades les proves per l'organisme anterior.

A fi de garantir el manteniment de l'aptitud física durant l'acompliment del treball, hauran de realitzar-se obligatòriament exercicis físics adequats, per a la qual cosa s'aprofitaran, sempre que siga possible, les instal·lacions públiques existents a la localitat de la base de la brigada, que es complementaran amb d'altres que s'efectuaran a les zones d'actuació de les brigades.

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

### Article 11. Incorporació al treball

Els treballadors de brigades de curta duració (que no siguen fixos discontinus) integrats en la RPFS que, havent realitzat les proves d'aptitud física, resulten idonis per a l'exercici de les seues funcions s'incorporaran des de l'inici de la campanya a la brigada en què estigueren adscrits.

Per a això formalitzaran, amb caràcter previ, el seu contracte de treball de conformitat amb la modalitat establida en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

Amb anterioritat a la formalització del contracte, la Comissió de Seguiment estudiarà les sol·licituds de permutes de destinació formulades pels treballadors destinats en brigades que realitzen campanyes de la mateixa duració.

Per a passar de curta a llarga duració prevaldrà l'ordre de prelación.

### c.2. Brigadas de corta duración

En el supuesto de que desaparezca alguna brigada de corta duración, los puestos de trabajo que subsistan de cada categoría se asignarán a los trabajadores que figuren en la RPFS, que no se hubiesen incorporado a las brigadas de larga duración. Dicha asignación se realizará manteniendo en sus anteriores destinos a los trabajadores de las brigadas que permanezcan y ofreciendo los restantes a los de las suprimidas.

Los trabajadores que, por los motivos contemplados en los apartados c.1) y c.2) del presente artículo, quedasen sin puesto de trabajo durante la campaña, continuarán en la RPFS con la antigüedad que tuviesen consolidada y todos sus derechos para las campañas sucesivas.

### Artículo 10. Aptitud para el trabajo

Todos los trabajadores de brigadas de corta duración que respondan afirmativamente al llamamiento, antes de su incorporación al servicio en la brigada correspondiente al iniciarse la campaña, deberán realizar pruebas de aptitud física, al objeto de determinar su idoneidad para el desempeño de las funciones que tengan encomendadas. Dichas pruebas deberán realizarse con una antelación de un mínimo de 30 días antes del inicio efectivo de la campaña, debiendo entenderse que aquel trabajador que no se sometiera a las pruebas cuando fuera convocado para ello, sin causa justificada, renuncia al llamamiento que se le hubiera podido efectuar para esa campaña. Los trabajadores de las brigadas de corta duración que tengan la condición de fijos discontinuos podrán realizar las pruebas una vez incorporados a su puesto de trabajo.

De igual forma, todos los trabajadores integrantes de las brigadas de larga duración deberán realizar una vez al año, las mismas pruebas de aptitud física. En caso de renuncia a su realización, sin causa justificada, se entendería como falta muy grave, procediéndose según lo establecido en el anexo nº5 Régimen disciplinario.

En el supuesto de que mediante dichas pruebas físicas, se determinase la falta de aptitud del trabajador para la realización de sus funciones, se procederá a repetir las transcurrido, al menos, un período de 20 días desde la fecha en la que se hubiesen realizado las primeras.

Únicamente en los trabajadores fijos del servicio y fijos discontinuos se permitirá repetir la prueba una tercera vez a los 20 días contados desde la realización de la segunda prueba. En caso de no superarla, se le comunicará de forma escrita su inaptitud para la realización del trabajo, no constituyendo motivo de baja o despido.

Las pruebas de aptitud física serán realizadas por los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Comunidad Valenciana, o en todo caso por la mutua, siendo homologadas las pruebas por el organismo anterior.

Al objeto de garantizar el mantenimiento de la aptitud física durante el desempeño del trabajo, deberán realizarse obligatoriamente ejercicios físicos adecuados, aprovechando para ello, siempre que sea posible, las instalaciones públicas existentes en la localidad de la base de la brigada y complementándolos con otros a efectuar en las zonas de actuación de las mismas.

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

### Artículo 11. Incorporación al trabajo

Los trabajadores de brigadas de corta duración (que no sean fijos discontinuos) integrados en la RPFS que, habiendo realizado las pruebas de aptitud física, resultasen idóneos para el ejercicio de sus funciones se incorporarán desde el inicio de la campaña a la brigada en la que estuviesen adscritos.

Para ello formalizarán, con carácter previo, su contrato de trabajo conforme a la modalidad establecida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Con anterioridad a la formalización del contrato, la Comisión de Seguimiento estudiará las solicitudes de permutas de destino formuladas por los trabajadores destinados en brigadas que realicen campañas de la misma duración.

Para pasar de corta a larga duración prevalecerá el orden de prelación.

#### Article 12. Cobertura provisional de les situacions d'incapacitat temporal

Quan un treballador no puga realitzar les proves d'aptitud física per trobar-se en situació d'incapacitat temporal, se li reservarà el seu lloc de treball en la brigada que li corresponga fins que finalitze la dita situació.

Una vegada donat d'alta mèdica i abans de la seua incorporació al treball, se sotmetrà a les proves d'aptitud física d'acord amb l'article 10 del present acord.

Durant el període de baixa es procedirà a substituir el seu lloc en la brigada per un treballador amb contracte d'interinitat, dels que es troben inclosos en la RPFS per ordre de prelación. En el cas que no n'hi haja cap disponible es contractarà un treballador nou. Tot este període computarà com treball efectiu a l'efecte d'antiguitat en la RPFS.

#### Article 13. Període de prova

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

La duració del període de prova serà:

- Personal no titulat: 60 dies naturals
- Personal titulat o assimilat: 90 dies naturals.

#### Article 14. Jornada laboral

La jornada laboral serà de 1.752 hores anuals de treball efectiu, distribuïdes de dilluns a diumenge i amb un descans setmanal de 48 hores continuades. Tots els efectes derivats d'esta nova jornada comencen l'1 de gener de 2005.

La jornada normal de 8 hores podrà reduir-se en 1 hora en els períodes de baix risc, per a ampliar-se en 1 hora en els períodes d'alt risc, compensant els dies de reducció amb el mateix nombre de dies d'ampliació, amb un mínim de 20 dies laborables al mes de treball.

En les èpoques de màxim risc (Pasqua, estiu, etc.) i quan ho demane l'organisme oficial competent, es podrà incrementar la jornada, havent de consensuar-se amb la part social la forma de realitzar l'increment.

Si a l'acabament de la campanya queden hores pendents d'enllestiment, el treballador no experimentarà cap minva salarial en la seua liquidació.

#### Article 15. Hores extraordinàries

Tindrà la consideració d'hora extraordinària tota aquella que sobrepassa la jornada laboral de 8 hores diàries.

Tindrà el caràcter d'hora extraordinària nocturna aquella que es realitze entre les 22 hores i les 6 hores del dia següent.

Tindrà el caràcter d'hora extraordinària festiva aquella que realitze el treballador durant els dies del seu descans legal.

El valor de l'hora extraordinària i de l'hora festiva queden recollits en l'annex núm. 2 del present acord. No obstant això, l'empresa podrà liquidar les dites hores per la seua compensació en temps de descans. En este cas, la compensació es realitzarà de la manera següent:

- Hora festiva 1,5 hores
- Hora nocturna 2 hores
- Hora d'intervenció 1,5 hores

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

Les hores extraordinàries produïdes en els supòsits d'intervenció o altres emergències, que es declaren fora de la jornada establida, seran remunerades una a una segons el que estableix l'annex núm. 2.

#### Article 16. Vacances

A partir de l'1 de gener de 2005, tot el personal gaudirà d'un període de vacances de 36 dies naturals consecutius i retribuïts que es gaudirà dins de l'any natural, o de la part proporcional que corresponga al temps treballat.

#### Artículo 12. Cobertura provisional de las situaciones de incapacidad temporal

Cuando un trabajador no pudiese realizar las pruebas de aptitud física por encontrarse en situación de incapacidad temporal, se le reservará su puesto de trabajo en la brigada que le corresponda hasta tanto finalice dicha situación.

Una vez dado de alta médica y antes de su incorporación al trabajo, se someterá a las pruebas de aptitud física de acuerdo al artículo 10 del presente acuerdo.

Durante el período de baja se procederá a sustituir su puesto en la brigada por un trabajador con contrato de interinidad, de los que se encuentren incluidos en la RPFS por orden de prelación. En el caso de que no hubiera ninguno disponible, se contratará un trabajador nuevo. Todo este período computará como trabajo efectivo a efectos de antigüedad en la RPFS.

#### Artículo 13. Período de prueba

Se establece un período de prueba para aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez, durante el cual ostentarán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, 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 período de prueba será:

- Personal no titulado. 60 días naturales
- Personal titulado ó asimilado 90 días naturales

#### Artículo 14. Jornada laboral

La jornada laboral será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a domingo y con un descanso semanal de 48 horas continuadas. Todos los efectos derivados de esta nueva jornada comienzan el 1 de enero de 2005.

La jornada normal de 8 horas podrá reducirse en 1 hora en los periodos de bajo riesgo, para ampliarse en 1 hora en los periodos de alto riesgo, compensando los días de reducción con el mismo número de días de ampliación, con un mínimo de 20 días laborables al mes de trabajo.

En las épocas de máximo riesgo (Pascua, verano, etc.) y cuando lo demande el organismo oficial competente, se podrá incrementar la jornada, debiendo consensuarse con la parte social la forma de realizar dicho incremento.

Si a la finalización de la campaña quedasen horas pendientes de ultimación, el trabajador no sufrirá ninguna merma salarial en su liquidación.

#### Artículo 15. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrepase la jornada laboral diaria de 8 horas.

Tendrá el carácter de hora extraordinaria nocturna aquella que se realice entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Tendrá el carácter de hora extraordinaria festiva aquella que realice el trabajador durante los días de su descanso legal.

El valor de las horas extraordinarias quedan recogidas en el anexo nº2 del presente acuerdo. No obstante, la empresa podrá liquidar dichas horas por su compensación en tiempo de descanso. En este caso, la compensación se realizará de la siguiente manera:

- Hora festiva 1,5 horas
- Hora nocturna 2 horas
- Hora de intervención 1,5 horas

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

Las horas extraordinarias producidas en los supuestos de intervención u otras emergencias, que se declarasen fuera de la jornada establecida, serán remuneradas una a una según lo establecido en el anexo nº2.

#### Artículo 16. Vacaciones

A partir del 1 de enero de 2005, todo el personal disfrutará de un período de vacaciones de 36 días naturales consecutivos y retribuidos, a disfrutar dentro del año natural, o de la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

En cas que hi haja consens entre brigadistes de llarga duració, podran fraccionar els seus períodes de vacances sempre condicionat al fet que els treballadors que realitzen les seues substitucions per vacances ho facen per períodes consecutius de 36 dies. Esta proposta s'haurà de sol·licitar per escrit a l'empresa en els termes descrits en el present article.

Ateses les especials condicions de la prestació del servici de l'empresa, les vacances hauran de gaudir-se en períodes que no estiguen compresos entre l'1 de maig i el 31 d'octubre, ambdós inclusivament, de cada any.

Si per necessitats del servici part del col·lectiu de curta duració d'alguna província no estiguera treballant en el dit període, no s'aplicaria la restricció de l'apartat precedent.

No obstant el que estableixen els dos paràgrafs anteriors, als mesos de març, abril i maig, el personal que gaudisca les seues vacances simultàniament no podrà ser superior al 20% del nombre de treballadors habituals en cada brigada, excepte en aquelles brigades que tinguen un nombre de treballadors superior a 5 i inferior a 10; en este cas podran gaudir les seues vacances un màxim de dues persones per brigada de cinc components.

Als efectes d'establir el programa de vacances i que pugua ser conegut pels treballadors amb dos mesos d'antelació respecte de la data fixada per al seu gaudi, l'empresa i els representants dels treballadors es reuniran a fi d'acordar la distribució de les vacances, i respectaran en la mesura de les possibilitats les preferències que els treballadors hagen pogut exposar.

Les substitucions de vacances es faran amb el personal de curta duració repartides proporcionalment entre els membres de les brigades més pròximes i preferentment amb treballadors de la mateixa província. A fi de compensar els desplaçament fins al lloc de treball dels treballadors que substituïsquen en període de vacances i tinguen el seu lloc de residència a una distància major de 25 km de la base, se'ls retribuirà amb tres viatges al mes (anada i tornada) a raó de 0,174 €/km, comptant la distància des de la seua residència a la base, descomptant-ne els 25 km pactats.

#### Article 17. Règim retributiu

Les percepcions econòmiques dels treballadors afectats hauran d'estar integrades en els següents conceptes:

##### A. Percepcions salarials:

1. Salari base.
2. Complementos salarials.
  - 2.1. De lloc de treball.
    - 2.1.1. Complement professional del servici.
    - 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.
  - 2.3. De venciment superior al mes.
    - 2.3.1. Pagues extraordinàries.

##### B. Percepcions extrasalarials:

1. Plus de menjada.
2. Plus de transport.

S'establixen les taules salarials per als dits conceptes que s'inclouen en l'annex núm. 2 del present acord laboral per a l'any 2004. L'increment pactat per a anys successius coincidirà amb el valor del IPC nacional de l'any anterior més un 1%.

En retrotraure's els efectes econòmics a l'1 de gener de 2004, s'efectuarà en un únic pagament la diferència entre la taula recollida en el present acord i la pagada per Foresma en el 2004. Este pagament es farà efectiu en la nòmina del mes de juny de 2005 per al personal que es trobe en eixe moment donat d'alta en l'empresa. En el cas del personal que no s'incorpore este any al servici i haja prestat els seus servicis en al campanya de 2004, l'empresa es compromet a pagar la quantitat pendent de la forma que esta establisca.

#### Article 18. Complement professional del servici

Ateses les especials característiques que comporta la prestació del servici d'extinció d'incendis forestals i altres emergències en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, s'establisc un complement professional del servici per categories que retribueix les següents situacions:

En caso de que existiera consenso entre brigadistas de larga duración, podrán fraccionar sus periodos vacacionales, siempre condicionado a que los trabajadores que realicen sus sustituciones por vacaciones lo hagan por periodos consecutivos de 36 días. Esta propuesta se deberá solicitar por escrito a la empresa en los términos descritos en el presente artículo.

Dadas las especiales condiciones de la prestación del servicio de la empresa, las vacaciones deberán disfrutarse en periodos que no estén comprendidos entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, ambos inclusive, de cada año.

Si por necesidad del servicio parte del colectivo de corta duración de alguna provincia no estuviese trabajando en dicho periodo, no se aplicaría la restricción del apartado precedente.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, en los meses de marzo, abril y mayo, el personal que disfrute sus vacaciones simultáneamente no podrá ser superior al 20% del numero de trabajadores habituales en cada brigada, salvo en aquellas brigadas que tengan un número de trabajadores superior a 5 e inferior a 10, en cuyo caso podrán disfrutar sus vacaciones un máximo de dos persona por brigada de cinco componentes.

A efectos de establecer el programa de vacaciones y que el mismo pueda ser conocido por los trabajadores con dos meses de antelación a la fecha fijada para su disfrute, la empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán en el mes de octubre de cada año, con el fin de acordar la distribución de las vacaciones, respetando en lo posible las preferencias que los trabajadores hayan podido exponer.

Las sustituciones de vacaciones se harán con el personal de corta duración repartidas proporcionalmente entre los miembros de las brigadas más cercanas y preferentemente con trabajadores de la misma provincia. Con objeto de compensar los desplazamientos hasta el puesto de trabajo de los trabajadores que sustituyan en periodo de vacaciones y tengan su lugar de residencia a una distancia mayor de 25 km de la base, se les retribuirá con tres viajes al mes (ida y vuelta) a razón de 0,174 €/km, contando la distancia desde su residencia a la base, descontando los 25 km pactados.

#### Artículo 17. Régimen retributivo

Las percepciones económicas de los trabajadores afectados habrán de estar integradas en 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.
  - 2.3. De vencimiento superior al mes.
    - 2.3.1. Pagas extraordinarias.

##### B. Percepciones extrasalariales:

1. Plus de comida.
2. Plus de transporte.

Se establecen las tablas salariales para dichos conceptos que se incluyen en el anexo nº2 del presente Acuerdo Laboral para el año 2004. El incremento pactado para años sucesivos coincidirá con el valor del IPC nacional del año anterior más un 1%.

Al retrotraerse los efectos económicos al 1 de enero de 2004, se abonará en un único pago la diferencia entre la tabla recogida en el presente acuerdo y la abonada por FORESMA en 2004. Este pago se hará efectivo en la nómina del mes de junio de 2005 para el personal que se encuentre en ese momento dado de alta en la empresa. En el caso del personal que no se incorpore este año al servicio y haya prestado sus servicios en la campaña de 2004, la empresa se compromete a abonar la cantidad pendiente de la forma que ésta establezca.

#### Artículo 18. Complemento profesional del servicio

Dadas las especiales características que conlleva la prestación del servicio de extinción de incendios forestales y otras emergencias en el ámbito de la Comunidad Valenciana, se establece un complemento profesional del servicio por categorías que retribuye las siguientes situaciones:

Perill i toxicitat: per les especials condicions de perill i toxicitat que porta el lloc de treball.

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

Treball en festius: atesa l'activitat contínua del servei encomanat, el personal afectat pel present acord haurà de realitzar la seua jornada de treball durant les festes nacionals o locals que tinguen assignades d'acord amb al quadrant de torns, sense que la dita circumstància supose cap variació en el còmput de la jornada anual.

Vol: per raó de les peculiaritats del mitjà de transport exigít per al lloc de treball.

#### Article 19. Complement de localització

El complement de localització s'establix amb la finalitat de retribuir els treballadors de totes les categories professionals pel fet que, produïda una situació d'emergència i estant el treballador fora de la jornada laboral, estiga localitzable per a l'empresa i s'incorpore a la seua brigada, sempre que no estiga en els seus dies de descans establits.

Si el treballador no pot ser localitzat per l'empresa en estos supòsits d'emergència, el dit complement es reduirà en un 25% per cada falta de localització que es produïska mensualment.

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

#### Article 20. Complement de major dedicació

Durant els mesos de juliol, agost i setembre els treballadors percebran un complement de major dedicació, en compensació per la possible ampliació de la jornada de treball establida, en 15 hores cada mes per a atendre les necessitats del servei.

La percepció d'este complement de major dedicació no obliga a la realització efectiva de les hores assenyalades, llevat que ho requereisca el servei.

Les dites hores no es podran acumular d'un mes a un altre, i se n'extingirà el còmput i l'obligatorietat en finalitzar cada mes, moment en el qual haurà de procedir-se a la liquidació.

#### Article 21. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebran anualment dues pagues extraordinàries als mesos de juny i desembre.

Estes pagues extraordinàries es percebran als mesos indicats o, si és el cas, a l'acabament del contracte de treball en la part proporcional que corresponga pel temps treballat per a les brigades de curta duració.

#### Article 22. Plus de transport i menjada

A fi de compensar les despeses que han d'efectuar els treballadors com a conseqüència de la seua activitat laboral, es pagarà mensualment a tots els treballadors un plus de transport i un plus de menjada de caràcter compensatori.

#### Article 23. Incapacitat temporal

El complement d'incapacitat temporal per als supòsits d'accident de treball i malaltia professional, consistirà en la mitjana de les bases de cotització a la Seguretat Social per contingències comunes dels períodes treballats en els últims dotze mesos, sense que en cap cas el treballador pugua percebre en total, durant el període de baixa, una retribució salarial superior a la que hauria percebut si no haguera estat de baixa.

Quan el 75% de la base de cotització del mes anterior a la baixa siga superior al que hauria percebut en un determinat mes si no haguera estat de baixa, no s'haurà de regularitzar cap quantitat per este concepte.

El cobrament d'este complement es produirà de la forma següent:

Peligrosidad y toxicidad: por las especiales condiciones de peligrosidad y toxicidad que lleva el puesto de trabajo.

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.

Trabajo en festivos: dada la actividad continua del servicio encomendado, el personal afectado por el presente acuerdo deberá realizar su jornada de trabajo durante las fiestas nacionales o locales que tuviesen asignadas conforme al cuadrante de turnos, sin que dicha circunstancia suponga variación alguna en el cómputo de la jornada anual.

Vuelo: en razón a las peculiaridades del medio de transporte exigido para el puesto de trabajo.

#### Artículo 19. Complemento de localización

El complemento de localización se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de todas las categorías profesionales 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 brigada, siempre que no esté en sus días de descanso establecidos.

Si el trabajador no pudiera ser localizado por la empresa en tales supuestos de emergencia, dicho complemento se reducirá en un 25% por cada falta de localización que se produzca mensualmente.

Con el fin de garantizar la localización del personal, 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.

#### Artículo 20. Complemento de mayor dedicación

Durante los meses de julio, agosto y septiembre los trabajadores percibirán un complemento de mayor dedicación, en compensación de la posible ampliación de la jornada de trabajo establecida en 15 horas cada mes para atender las necesidades del servicio.

La percepción de este complemento de mayor dedicación 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 21. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

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 para las brigadas de corta duración.

#### Artículo 22. Plus 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 compensatorio.

#### Artículo 23. Incapacidad temporal

El complemento de incapacidad temporal para los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, consistirá en el promedio de las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de los periodos trabajados en los últimos 12 meses, sin que en ningún caso el trabajador pueda percibir en total, durante el periodo de baja, una retribución salarial superior a la que hubiera percibido de no estar de baja.

Cuando el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja sea superior a lo que hubiera percibido en un determinado mes de no haber estado de baja, no deberá regularizarse cantidad alguna por este concepto.

El cobro de este complemento se producirá de la siguiente forma:

Mes a mes es cobrarà el 75% de la mitjana de les bases de cotització que s'assenyala en l'apartat 1 del present acord. Quan el 75% de la base de cotització del mes anterior a la baixa siga superior al 75% de la mitjana de les bases de cotització, percebrà el 75% de la base de cotització del mes anterior a la baixa.

El moment de l'alta mèdica i reincorporació a l'empresa, o baixa definitiva en l'empresa, es regularitzarà la quantitat anterior fins que la quantitat percebuda en la totalitat de la baixa siga equivalent al 100% de la mitjana de les bases assenyalant en l'apartat 1, amb el límit d'allò que hauria percebut el treballador si no haguera estat baixa en este període.

Esta regularització es durà a terme pagant al treballador la quantia resultant o traient-li-la, si és el cas, del salari corresponent al mes de l'alta mèdica o baixa definitiva.

En el supòsit de baixes de duració superior a sis mesos, cada sis mesos es duran a terme regularitzacions provisionals segons el criteri recollit en este apartat.

En el cas que la incapacitat es produïska per malaltia comuna i calga l'hospitalització en planta del treballador, aquest tindrà dret a percebre el complement anteriorment mencionat durant l'hospitalització i des del primer fins al seixantè dia, comptats a partir de l'alta hospitalària.

Article 24. Garanties del personal que conduïx al servici de l'empresa

El pagament de les sancions de les infraccions de trànsit que s'imposen als treballadors que conduïsquen vehicles de l'empresa o del servici, anirà a càrrec de la persona que en aquell moment conduïska el vehicle quan la infracció siga deguda a causes imputables a ella.

Article 25. 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 servici, contribuint amb això a l'estabilitat en l'ocupació.

La formació s'orientarà entorn dels següents principis:

- Definició del perfil de cada categoria professional.
- Determinació del nivell de competència professional de cada treballador.

- Nivell d'adequació de cada treballador al perfil de la seua categoria professional.

- Formació específica que rebrà cada treballador.

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

La formació professional podrà realitzar-se dins o fora de la jornada laboral, i en este últim supòsit l'empresa estarà obligada a organitzar el desplaçament i la manutenció dels treballadors afectats o a indemnitzar-los per les despeses que tinguen, a raó de 0,174 €/km, en concepte de desplaçament, i de 8,772 €/dia, per manutenció i, quant al temps dedicat a la formació, es compensarà d'acord amb allò que disposa l'article 15 del present acord.

Les compensacions a què fa referència el present article seran pagades en la nòmina del mes següent al de la realització de les activitats formatives en què s'haja participat.

Article 26. Assegurança d'accidents

Com a millora de les prestacions de la Seguretat Social s'establix una assegurança que cobrisca els riscos de mort o incapacitat quan se'n derive d'accident aeri, amb una cobertura mínima de 120.202,42 euros.

Quan l'accident ocorrega fora de l'àmbit del transport aeri o vinculat amb el mitjà, l'assegurança tindrà una cobertura de 24 hores en tot tipus d'accident, siga o no laboral, per un import de 30.050,61 euros per al cas de mort, incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa.

Mes a mes se cobrarà el 75% del promedio de las bases de cotización que se señala en el apartado 1 del presente acuerdo. Cuando el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja sea superior al 75% del promedio de las bases de cotización, percibirá el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

En el momento del alta médica y reincorporación a la empresa, o baja definitiva en la empresa, se regularizará la cantidad anterior hasta que la cantidad percibida en la totalidad de la baja sea equivalente al 100% del promedio de las bases señalado en el apartado 1, con el tope de lo que hubiera percibido el trabajador de no haber estado de baja en dicho periodo.

Esta regularización se llevará a cabo abonando al trabajador la cuantía resultante o detrayéndosela, en su caso, del salario correspondiente al mes del alta médica o baja definitiva.

En el supuesto de bajas de duración superior a seis meses, cada seis meses se llevarán a cabo regularizaciones provisionales según el criterio recogido en este apartado.

En el caso de que dicha incapacidad se produzca por enfermedad común y sea precisa la hospitalización en planta del trabajador, éste tendrá derecho a percibir el complemento anteriormente citado durante la hospitalización y desde el decimosexto hasta el sexagésimo día, contados a partir del alta hospitalaria.

Artículo 24. Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa

El abono de las sanciones de las infracciones de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa o del servicio, será por cuenta de la persona que en esos momentos conduzca el vehículo cuando la infracción se deba a causas imputables a ella.

Artículo 25. 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 categoría profesional.
- Determinación del nivel de competencia profesional de cada trabajador.

- Nivel de adecuación de cada trabajador al perfil de su categoría profesional.

- Formación específica a recibir por cada trabajador.

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

La formación profesional podrá realizarse dentro o fuera de la jornada laboral, estando la empresa, en este último supuesto, obligada a organizar el desplazamiento y la manutención de los trabajadores afectados o a indemnizarlos por los gastos en que incurran, a razón de 0,174€/km, en concepto de desplazamiento, y de 8,772€/día, por manutención y, en cuanto al tiempo dedicado a la formación, se compensará conforme a lo establecido en el artículo 15 del presente acuerdo.

Las compensaciones a que se refiere el presente artículo serán abonadas en la nómina del mes siguiente al de la realización de las actividades formativas en las que se hubiese participado.

Artículo 26. Seguro de accidentes

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 aéreo, con una cobertura mínima de 120.202,42 euros.

Quando el accidente ocurriera fuera del ámbito del transporte aéreo o vinculado con el medio, el seguro tendrá una cobertura de 24 horas en todo tipo de accidente, sea o no laboral, por importe de 30.050,61 euros para el caso de muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.



En els casos d'incapacitat permanent parcial, per a la graduació i quantitat que li corresponga, caldrà ajustar-se al que establisca la pòlissa que l'empresa concerte a l'efecte.

#### Article 27. Prevenció de riscos i salut laboral

L'empresa s'oblga a complir i fer complir les normes vigents en matèria de seguretat i salut en el treball, de conformitat amb el que establix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i les disposicions que la despleguen.

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.

El dit programa haurà de preveure les distintes actuacions referents a:

- Determinació i avaluació dels factors de risc que puguen 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 que s'han de realitzar, d'acord amb el que establix sobre això l'annex núm. 4.

#### Article 28. Permanència en actuacions d'emergència

El temps de permanència en actuacions d'emergència del treballador no superarà les 12 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 la dita situació.

L'empresa habilitarà zones de descans i el suport logístic necessari per als treballadors quan estos, fins i tot havent-se efectuat el seu relleu, per necessitats del servei no puguen abandonar la zona de l'actuació d'emergència, i es compensarà el temps transcorregut fins al retorn a la base de procedència, segons el que indica l'article 15 del present acord laboral.

Així mateix l'empresa procurarà disposar dels mitjans necessaris per a la incorporació a la brigada d'aquells treballadors que, havent complit 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 de no ser així per qualsevol causa, el treballador que havent acudit al punt de trobada de la seua brigada no s'hi puga incorporar, percebrà els seus conceptes salarials íntegrament.

#### Article 29. Llicències i permisos

Els treballadors, després de la justificació prèvia adequada, tindran dret a sol·licitar llicències retribuïdes per les causes i el temps següents:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inscripció en el Registre de parelles de fet.
- Tres dies naturals en cas de naixement o adopció de fills o casos de mort, accident greu o malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini de llicència serà de cinc dies.
- Un dia per trasllat de domicili habitual dins d'una mateixa localitat i dos dies si és fora de la localitat.
- Un dia per matrimoni o inscripció en el Registre de parelles de fet d'un fill.
- Per concórrer a exàmens finals, alliberadors o altres proves definitives d'aptitud i avaluació de centres oficials de formació durant els dies de la realització, no excedint el conjunt de deu dies. Caldrà presentar els certificats corresponents.
- Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, l'exigència del qual haurà d'acre-

En los casos de incapacidad permanente parcial, para su graduación y cantidad que a ella corresponda, se estará a lo establecido en la póliza que la empresa concierte al efecto.

#### Artículo 27. 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 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Disposiciones que la desarrollan.

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 nº 4.

#### Artículo 28. Permanencia en actuaciones de emergencia

El tiempo de permanencia en actuaciones de emergencia del trabajador no superará 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.

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, compensando el tiempo transcurrido hasta el regreso a la base de procedencia, según lo indicado en el artículo 15 del presente acuerdo laboral.

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

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

#### Artículo 29. Licencias y permisos

Los trabajadores, previa justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por las causas y tiempos siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho.
- Tres días naturales en caso de nacimiento, adopción de hijos o casos de muerte, accidente grave o enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo de licencia será de cinco días.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días si es fuera de la localidad.
- Un día por matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho de un hijo.
- 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 el conjunto de diez días, debiendo presentar las certificaciones correspondientes.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá

ditar-se documentalment, percebent el treballador la retribució que li corresponga.

– Tres hores anuals per a acudir a consulta mèdica o acompanyar-hi familiars de primer grau, presentant justificant.

Es podrà sol·licitar un únic període no retribuït d'excedència anual, amb un mínim de 30 dies i un màxim de sis mesos, que es concedirà sempre per períodes complets de 30 dies.

Per a sol·licitar-lo, caldrà realitzar una petició per escrit amb almenys 20 dies d'antelació a l'inici de l'excedència, i es comunicará també per escrit almenys 20 dies abans que acabe. Este període no computa com treball efectiu a l'efecte d'antiguitat en la RPFS a partir de l'acabament de la segona excedència sol·licitada i concedida. La incorporació al mateix lloc de treball serà automàtica, sempre que hi haja la notificació per escrit establida en este apartat.

#### Article 30. Règim disciplinari

Els treballadors 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. 5.

#### Article 31. Comissió de Seguiment de l'acord

La Comissió de Seguiment de l'acord, estarà composta per quatre membres designats, a parts iguals, per la representació de l'empresa i per la part social firmant de l'acord.

Serán funcions específiques d'esta Comissió les següents:

– Interpretació, desenrotllament, estudi i vigilància del compliment del present acord.

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

– Participació en l'elaboració de les RPFS destinades a fer efectiva l'estabilitat en l'ocupació.

– Conèixer i informar sobre les reclamacions individuals i/o col·lectives en matèria d'aplicació del present acord i, especialment, les referents a classificació personal, sempre que no hagen sigut resoltes favorablement per als interessats.

– Participar en l'elaboració dels barems de mèrits per a la cobertura de les possibles vacants en la fase de promoció interna.

– Totes aquelles funcions que expressament li atribueix el present acord.

Les decisions de la Comissió de Seguiment s'adoptaran, en tot cas, per unanimitat i aquelles que impliquen interpretació o aplicació del contingut del present acord tindran el seu mateix rang i eficàcia.

La Comissió es reunirà en el termini màxim de set dies a petició de qualsevol de les dues parts i, en qualsevol 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'ordre del dia.

Una vegada constituïda, la Comissió es reserva la facultat de redactar un reglament per a regular-ne el funcionament, i en el qual es desenrotllaran els procediments i les actuacions encomanades, sense perjudici que abans d'elaborar-lo pugua prendre decisions en les matèries que té atribuïdes.

#### Article 32. Representació dels treballadors

El present acord ha sigut negociat amb l'empresa pels representants dels treballadors designats entre els delegats procedents del servei; així mateix seran delegats procedents del servei els que negocien en el futur les seues modificacions.

Dins de les garanties i els drets reconeguts a estos delegats en l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, s'establirà un crèdit de 15 hores mensuals per a cada un d'ells.

Els dits crèdits horaris podran acumular-se en un o diversos delegats, després de la comunicació prèvia de l'empresa.

Les reunions a què siguen convocats per l'empresa, tant de la Comissió de Seguiment com dels delegats, i també l'establida amb caràcter ordinari trimestral en l'article 31 del present acord, no aniran a càrrec dels mencionats crèdits.

L'empresa compensarà de les despeses que, per desplaçaments i manutenció, tinguen els delegats en els supòsits mencionats en el

acreditarse documentalment, percibiendo el trabajador la retribución que le corresponda.

– Tres horas anuales para acudir a consulta médica o acompañar a familiares de primer grado a la misma, presentando justificante.

Se podrá solicitar un único periodo no retribuido de excedencia anual, con un mínimo de 30 días y un máximo de seis meses, concediéndose siempre por periodos completos de 30 días.

Para solicitarlo, es necesario realizar una petición por escrito con al menos 20 días de antelación al inicio de la excedencia, comunicando también de forma escrita con al menos 20 días antes de la finalización de la misma. Este periodo computa como trabajo efectivo a efectos de la antigüedad en la RPFS a partir de la finalización de la segunda excedencia solicitada y concedida. La incorporación a su mismo puesto de trabajo será automática, siempre que exista la notificación por escrito establecida en este apartado.

#### Artículo 30. Régimen disciplinario

Los trabajadores 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 nº5.

#### Artículo 31. Comisión de Seguimiento del acuerdo

La Comisión de Seguimiento del acuerdo, estará compuesta por cuatro miembros designados, por mitad, por la representación de la empresa y por la parte social firmante del acuerdo.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

– Interpretación, desarrollo, estudio y vigilancia del cumplimiento del presente acuerdo.

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

– Participación en la elaboración de las RPFS 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 acuerdo y, especialmente, las referentes a clasificación personal, siempre que no hubiesen sido resueltas favorablemente para los interesados.

– Participar en la elaboración de los baremos de méritos para la cobertura de las posibles vacantes en la fase de promoción interna.

– Todas aquellas funciones que expresamente le atribuye el presente acuerdo.

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y aquellas que impliquen interpretación o aplicación del contenido del presente acuerdo 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 32. Representación de los trabajadores

El presente acuerdo ha sido negociado con la empresa por los representantes de los trabajadores designados entre los delegados procedentes del servicio; siendo asimismo delegados procedentes del servicio los que negocien en el futuro sus modificaciones.

Dentro de las garantías y derechos reconocidos a estos delegados por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un crédito de 15 horas mensuales para cada uno de ellos.

Dichos créditos horarios podrán acumularse en uno o varios delegados, previa comunicación de la empresa.

Las reuniones a las que sean convocados con la empresa, tanto de la Comisión de Seguimiento como de los delegados, así como la establecida con carácter ordinario trimestral en el artículo 31 del presente acuerdo, no irán a cargo de los mencionados créditos.

La empresa compensará de los gastos que, por desplazamientos y manutención, incurran los delegados en los supuestos mencionados en

paràgraf anterior, a raó de les quantitats establides per a estos conceptes en l'article 25 del present acord.

De conformitat amb el que estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i a l'efecte que cada organització sindical puga constituir seccions sindicals, es considerarà com a centre de treball el conjunt del servici en cada una de les províncies de Castelló, València i Alacant.

Sempre que en casos d'emergència es mantinga el servici, el personal adscrit a cada brigada podrà fer assemblees a la zona habitual on es realitze el descans per a l'entrepà o per a la menjada i durant el temps destinat a esta finalitat.

Article 33. Adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals

Les parts firmants del present acord subscriuen la seua adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals, i també al seu reglament d'aplicació.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

##### Única

L'empresa informarà a la Comissió de Seguiment de l'Acord sobre la possibilitat i les condicions en què, si és el cas, puguen incorporar-se els treballadors del servici a títol individual al fons de pensions que s'hi puga constituir.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

##### Primera

Les activitats d'emergència, distintes de les d'extinció d'incendis forestals, a les quals fa referència l'article 1 d'este acord s'incorporaran al servici d'acord amb un pla d'implantació en què es reculla, 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 precisa i s'haja dotat les brigades dels equipaments adequats.

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

##### Segona

Fins que els Gabinetes de Seguretat i Higiene en el Treball de la Comunitat Valenciana realitzen les proves d'aptitud física i els reconeixements assenyalats en l'article 10 del present acord, este es durà a terme per la mútua patronal encarregada de cobrir les contingències d'accidents de treball i malalties professionals. En el cas de les proves d'aptitud física se seguiran els continguts i barems que s'establixen en l'annex núm. 6.

#### DISPOSICIÓ FINAL

##### Única

En les empreses afectades pel present conveni l'activitat de les quals siga la contractació amb tercers (organismes estatals, locals municipals, autonòmics, etc.), l'empresa que substituïca a l'extinció conclusió del contracte estarà obligada a subrogar-se i absorbir els treballadors i treballadores d'esta, adscrits a este servici, drets laborals i sindicals, segons corresponga legalment, respectant-los l'antiguitat, els salaris, segons nòmina oficial, i la resta de drets laborals i sindicals, segons siga procedent legalment.

Serán requisits necessaris per a l'absorció i subrogació que els treballadors del centre o centres de treball que s'absorbisquen porten prestant-hi els seus servicis, almenys quatre mesos abans de la data de resolució o conclusió del contracte que s'extingix. El personal o els treballadors que no reunisquen estos requisits i condicions, no tindran dret a ser absorbits, i hauran de romandre al servici i en plantilla de l'empresa substituïda.

el párrafo anterior, a razón de las cantidades establecidas para tales conceptos en el artículo 25 del presente acuerdo.

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 considerarán como centro de trabajo el conjunto del servicio en cada una de las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

Siempre que en casos de emergencia se mantenga el servicio, el personal adscrito a cada brigada podrá celebrar assembleas en la zona habitual donde se realice el descanso para el bocadillo o para la comida y durante el tiempo destinado a tal fin.

Artículo 33. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Las partes firmantes del presente acuerdo suscriben su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su reglamento de aplicación.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

##### Única

La empresa informarà a la Comisión de Seguimiento del acuerdo sobre la posibilidad y condiciones en que, en su caso, puedan incorporarse los trabajadores del servicio a título individual al fondo de pensiones que pudiera constituirse.

#### 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 acuerdo 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 brigadas de los equipamientos adecuados.

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

##### Segunda

Hasta tanto los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Comunidad Valenciana realicen las pruebas de aptitud física y los reconocimientos señalados en el artículo 10 del presente acuerdo, éste se llevará a cabo por la mutua patronal encargada de cubrir las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En el caso de las pruebas de aptitud física se seguirán los contenidos y baremos que se establecen en el anexo nº 6.

#### DISPOSICIÓ FINAL

##### Única

En las empresas afectadas por el presente convenio, cuya actividad sea la contratación con terceros, (organismos estatales, locales municipales, autonómicos, etc.), la empresa que sustituya a la extinción o conclusión del contrato vendrá obligada a subrogarse y absorber los trabajadores/as de esta, adscritos a este servicio, derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente, respetándoles su antigüedad, salarios, según nómina oficial y demás derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones, no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en plantilla de la empresa sustituida.

Perquè la subrogació i l'absorció indicades tinguen lloc, a més de les condicions anteriors, caldrà que l'empresa a la qual s'extingix o conclou el contracte o l'adjudicació del servei, notifique per escrit en el terme improrrogable de quinze dies naturals anteriors a la data de comunicació fefaent del cessament, a la nova empresa adjudicatària i acredite documentalment, les circumstàncies del lloc de treball, antiguitat, condicions salarials i extra salarials, laborals i socials, de tots els treballadors en els quals ha d'operar-se la subrogació o substitució empresarial. Igualment, l'empresa substituïda haurà d'assabentar en el mateix termini els treballadors afectats del fet de la subrogació.

Els documents que l'empresa substituïda ha de facilitar i acreditar davant de la nova empresa adjudicatària són els següent:

1. Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent del pagament de la Seguretat Social i les primes d'accident de treball de tots els treballadors i treballadores la subrogació dels quals es pretén o corresponga.

2. Fotocòpia de les sis últimes nòmines o rebuts de salaris mensuals dels treballadors afectats per la subrogació.

3. Fotocòpies del TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels treballadors i treballadores afectats.

4. Fotocòpia de l'informe d'alta en la Seguretat Social dels treballadors i treballadores afectats.

5. Fotocòpia del llibre de matrícula on es troben inscrits els treballadors i treballadores afectats per la subrogació.

6. Relació de tot el personal, objecte de la subrogació, on s'especifique nom i cognoms, DNI, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada i horari, modalitat de contractació i data de gaudi de les vacances.

7. Fotocòpia dels contractes de treball que tinguen subscript els treballadors i les treballadores afectats.

8. Documentació acreditativa de la situació de baixa, de ILT, d'aquells treballadors i treballadores que, trobant-se en esta situació, hagen de ser absorbits, indicant el període que porten en esta situació i les causes.

I també els que es troben en excedència, servici militar o situacions anàlogues, sempre que hagen prestat els seus servicis al centre o centres objecte de la subrogació amb antelació a la suspensió del contracte de treball i que reunisquen l'antiguitat mínima establida per a la subrogació.

9. Còpia de documents diligenciats per cada treballador i treballadora afectat, on es faça constar que ha rebut de l'empresa ixent la seua liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, i no queda pendent cap quantitat.

El personal absorbit tindrà dret a gaudir el seu període de vacances en la nova empresa, en la forma que acorde o que siga procedent legalment, corresponent al període meritat en l'anterior empresa i no gaudit o caducat, si bé l'empresa substituïda haurà de pagar al treballador o treballadora en la seua liquidació les quantitats que corresponga al període meritat per ella, i la nova adjudicatària pagarà la part que corresponga al període de permanència en esta, sense perjudici, pel que fa al gaudi, d'allò establert anteriorment. Així mateix l'empresa substituïda abonarà a la nova adjudicatària, la quantitat corresponent a les indemnitzacions o part proporcional que hagen meritat els treballadors o treballadores amb contractes de duració determinada, en els quals està establert legalment, que siguen absorbits i que els correspongua percebre fins al moment de la subrogació.

L'incompliment o l'acreditació documental dels requisits i les condicions establides anteriorment, determinarà que la nova empresa adjudicatària no estiga obligada a efectuar la subrogació ací establida i es mantindran els treballadors en la plantilla de l'empresa substituïda. L'acreditació documental de les obligacions a què es referixen els apartats 1r i 9è del present article, podrà ser substituïda per la demostració documental que els treballadors afectats han denunciat o reclamat davant de l'autoritat laboral o judicial competent, l'incompliment d'estes obligacions; en este cas opera la subrogació sense que l'empresa entrant responga solidàriament d'aquelles obligacions.

Para que la subrogación y absorción referida, tenga lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que, la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria y acredite documentalmente, las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extra salariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo poner en conocimiento de sus trabajadores afectados, el hecho de la subrogación.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria, son los siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidente de trabajo de todos los trabajadores/as cuya subrogación se pretende o corresponda.

2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

3. Fotocopias del TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores/as afectados.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores/as afectados.

5. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentran inscritos los trabajadores/as afectados por la subrogación.

6. Relación de todo el personal, objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, DNI, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscrito los trabajadores/as afectados.

8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de ILT, de aquellos trabajadores/as que, encontrándose en tal situación, deban de ser absorbidos indicando el período que lleven en tal situación y causas de la misma.

Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situaciones análogas, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objeto de la subrogación con antelación a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9. Copia de documentos diligenciados por cada trabajador/a afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva empresa, en la forma que por este acuerde o proceda legalmente, correspondiente al período devengado en la anterior empresa y no disfrutado o caducado, si bien la empresa sustituida deberá abonar al trabajador/a en su liquidación las cantidades que corresponda al período devengado por ella, y la nueva adjudicataria abonará la parte que corresponda al período de permanencia en la misma, sin perjuicio, en cuanto al disfrute, de lo establecido anteriormente. Asimismo la empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria, la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o parte proporcional que haya devengado los trabajadores/as con contratos de duración determinada, en los que esta establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva empresa adjudicataria no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados 1º y 9º del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la autoridad laboral o judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso opera la subrogación sin que la empresa entrante responda solidariamente de aquellas obligaciones.

## ANNEX núm. 1

## Categories professionals

Les categories professionals a les quals afecta el present acord són:

## Especialista

Les funcions d'este professional seran:

– Realitzar els treballs i les tasques relacionades amb l'extinció d'incendis forestals mitjançant el correcte maneig i manteniment de les ferramentes manuals i mecàniques específiques de les indicades faenes (aixades, pulaskis, palets, destrals, tallafoc, motoserres, motxilles extintores, etc.), i aplicant les tècniques pròpies de l'ús de l'aigua amb esteses de mànegues al medi rural.

– Realitzar les faenes encaminades a la vigilància i protecció del medi natural en general, i del patrimoni forestal en particular, mitjançant la presència dissuasiva i la informació als seus usuaris.

– Dur a terme les actuacions que se'ls encomane amb motiu de situacions d'emergència al medi rural.

A més de les tècniques de treball per a l'exercici de les seues funcions, haurà de conèixer:

– Tots els seus deures en matèria de seguretat derivats de la Llei de Prevenció de Riscos i Salut Laboral, i dels reglaments que la despleguen.

– L'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a la seua disposició per a realitzar el seu treball.

Sempre que el servici ho permeta i per a assegurar-ne la 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 professionals dins de les infraestructures de defensa contra incendis forestals. Així mateix, a fi de mantenir un adequat estat físic per a l'exercici de les seues funcions, farà habitualment exercicis i activitats físiques.

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa li entregue, i haurà a més a més de conèixer-ne l'ús i el manteniment correctes.

Assistirà a les activitats formatives a les quals siga convocat, respectant almenys un dels dos dies de descans setmanal del treballador.

Efectuarà les faenes de neteja i manteniment de les instal·lacions d'ús habitual, d'acord amb els requeriments derivats del contracte que l'empresa tinga subscrit amb la Generalitat Valenciana i el plec de condicions que el regule.

## Capatàs de brigada

Són funcions del capatàs de brigada les mateixes encomanades a l'especialista i també:

– Organitzar, distribuir i controlar el treball dels membres de la seua brigada.

– Omplir informes, butlletes d'estat i la resta de documentació necessària per al desenrotllament i control del servici.

– 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 al seu càrrec.

– Supervisar l'ús adequat de les dotacions individuals i col·lectives en relació amb les diferents activitats que es realitzaran.

A més de dominar les tècniques de treball per a l'exercici de les funcions abans descrites i estar en possessió del títol acadèmic de capatàs forestal o tenir constatada la suficient capacitació professional i experiència en la categoria immediata inferior, 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 de recursos humans de la seua brigada.

– L'ús correcte dels mitjans de comunicació que es posen a disposició de la brigada.

Sempre que el servici ho permeta i per a assegurar-ne la funcionalitat, haurà de dirigir i realitzar les pràctiques i els exercicis físics de la seua brigada.

## ANEXO nº 1

## Categorías profesionales

Las categorías profesionales a las que afecta el presente acuerdo son:

## Especialista

Las funciones de este profesional serán:

– Realizar los trabajos y tareas relacionadas con la extinción de incendios forestales mediante el correcto manejo y mantenimiento de las herramientas manuales y mecánicas específicas de dichas labores (azadas, pulaskis, macleos, palines, hachas, batefuegos, motosierras, mochilas extintoras, etc.), y aplicando las técnicas propias del uso del agua con tendidos de mangueras en el medio rural.

– Realizar las labores encaminadas a la vigilancia y protección del medio natural en general, y del patrimonio forestal en particular, mediante la presencia disuasoria y la información a sus usuarios.

– Llevar a cabo las actuaciones que se les encomiende con motivo de situaciones de emergencia en el medio rural.

Además de las técnicas de trabajo para el ejercicio de sus funciones, deberá conocer:

– Todos sus deberes en materia de seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

– El uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

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 profesionales dentro de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales. Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas.

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.

Asistirá a las actividades formativas a las que sea convocado, respetando al menos uno de los dos días de descanso semanal del trabajador.

Efectuará las labores de limpieza y mantenimiento de las instalaciones de uso habitual, de acuerdo con los requerimientos derivados del contrato que la empresa tenga suscrito con la Generalitat Valenciana y el pliego de condiciones que lo regule.

## Capataz de brigada

Son funciones del capataz de brigada las mismas encomendadas al especialista y también:

– Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su brigada.

– Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del servicio.

– 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.

Además de dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas y estar en posesión del título académico de capataz forestal o tener constatada la suficiente capacitación profesional y experiencia en la categoría inmediata inferior, 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 recursos humanos de su brigada.

– El uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a disposición de la brigada.

Siempre que el servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá dirigir y realizar las prácticas y los ejercicios físicos de su Brigada.

Serà responsable de l'estat dels equips de protecció i de tot el material que, a títol individual, l'empresa li entregue, i també dels equips i del material que constituïsquen la dotació de la seua brigada.

Assistirà a les activitats formatives a les quals siga convocat, respectant almenys un dels dies de descans setmanal del treballador.

#### Segon capatàs

Són funcions habituals del segon capatàs les mateixes que les de l'especialista, excepte en absència del capatàs de brigada, en què realitzarà les seues funcions.

#### ANNEX núm. 2

##### Règim retributiu

Taula salarial per al personal d'extinció d'incendis forestals

Comunitat Valenciana any 2004

	<i>Especialista</i>	<i>Capatàs</i>	<i>2n capatàs</i>
Salari base / mes	614,90	666,56	630,73
Complement professional de servici/mes	187,95	310,51	225,55
Complement de localització mes	125,57	125,57	125,57
Complement de major dedicació*	144,81	144,81	144,81
Pagues extraordinàries**	614,90	666,56	630,73
Plus de menjada/mes	52,42	52,42	52,42
Plus de transport/mes	66,18	66,18	66,18
Valor hora extra ordinària	7,05	8,54	7,48
Valor hora festives i nocturnes	8,04	9,75	8,56
Valor hora en supòsits d'intervenció o altres emergències fora de la jornada establida	11,04	12,52	11,48

\* Durant els mesos de juliol, agost i setembre

\*\* Durant els mesos de juny i desembre

Nota: el valor de l'hora extraordinària per a l'any 2005 s'establix en 7,50 €/h per a l'especialista, 9,08 per al capatàs i 7,96 per al segon capatàs

#### ANNEX núm. 3

Equip de protecció individual

Renovació per deteriorament

Equip de protecció individual tipus II

<i>Descripció</i>	<i>U. B. L. duració.</i>	<i>U. B. C. duració</i>
Granota ignífuga	2	2
Passamuntanyes ignífug	2	2
Bótes	2	1
Casc	1	1
Ulleres	1	1
Mascareta antifums	1	1
Cantimplora	1	1
Farmaciola col·lectiva	1	1
Guants	1	1

Equip de base i esport tipus I

Camiseta mànega curta	6	4
Camisa mànega llarga	2	2
Pantaló d'esport	2	2
Jersei	1	1
Xandall	1	1

Serà responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa le entregue, así como de los equipos y del material que constituyan la dotación de su brigada.

Asistirá a las actividades formativas a las que sea convocado, respetando al menos uno de los días de descanso semanal del trabajador.

#### Segundo capataz

Son funciones habituales del segundo capataz, las mismas que las del especialista, salvo en ausencia del capataz de brigada, en que realizara las funciones de éste.

#### ANEXO núm. 2

##### Régimen retributivo

Tabla salarial para el personal de extinción de incendios forestales

Comunidad Valenciana año 2004

	<i>Especialista</i>	<i>Capataz</i>	<i>2º Capataz</i>
Salario base / mes	614,90	666,56	630,73
Complemento profesional de servicio/mes	187,95	310,51	225,55
Complemento de localización mes	125,57	125,57	125,57
Complemento de mayor dedicación*	144,81	144,81	144,81
Pagas extraordinarias**	614,90	666,56	630,73
Plus de comida/mes	52,42	52,42	52,42
Plus de transporte/mes	66,18	66,18	66,18
Valor hora extraordinaria	7,05	8,54	7,48
Valor hora festivas y nocturnas	8,04	9,75	8,56
Valor hora en supuestos de intervención u otras emergencias fuera de la jornada establecida	11,04	12,52	11,48

\* Durante los meses de julio, agosto y septiembre

\*\* Durante los meses de junio y diciembre

Nota: El valor de la hora extraordinaria para el año 2005 se establece en 7,50 €/h para el especialista, 9,08 para el capataz y 7,96 para el segundo capataz.

#### ANEXO nº 3

Equipo de protección individual

Renovación por deterioro

Equipo de protección individual tipo II

<i>Descripción</i>	<i>Uds. B. L. duración.</i>	<i>Uds. B. C. duración</i>
Mono ignífugo	2	2
Pasamontañas ignífugo	2	2
Botas	2	1
Casco	1	1
Gafas	1	1
Mascarilla antihumos	1	1
Cantimplora	1	1
Botiquín colectivo	1	1
Guantes	1	1

Equipo de base y deporte tipo I

Camiseta manga corta	6	4
Camisa manga larga	2	2
Pantalón de deporte	2	2
Jersey	1	1
Chándal	1	1

## ANNEX núm. 4

## Règim disciplinari

## Faltes i sancions

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

## 1. Es consideraran faltes lleus les següents:

1.1 El retard injustificat en l'acompliment de les funcions encomanades, quan el dit retard no altere sensiblement el servei.

1.2 Tres faltes de puntualitat mensuals a l'entrada o eixida del treball sense la deguda justificació, per temps total inferior a 20 minuts.

1.3 La no assistència al treball d'un dia al mes, sense causa justificada.

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

1.5 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 perjudici d'alguna consideració a l'empresa o als companys de treball, o és causa d'accident o deterioració dels mitjans de l'empresa, esta falta podrà ser considerada com greu o molt greu, segons els casos i la responsabilitat que tinga assignada el treballador.

1.6 La falta de cura o desídia en l'ús i el manteniment del material, el vestuari i els equips de protecció individual.

1.7 No atendre durant el treball els requeriments provinents del cap amb la correcció i diligència degudes.

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

1.9 La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, sempre que no comporten risc per al treballador o els seus companys.

## 2. Es consideraran faltes greus les següents:

2.1 Tres faltes de puntualitat mensuals a l'entrada o eixida del treball sense la deguda justificació, per un període de temps total superior a 20 minuts.

2.2 La no assistència al treball entre dos i quatre dies al mes, sense causa justificada.

2.3 La desobediència durant el treball als superiors en matèria de treballs relacionats amb el servei. Si se'n deriva perjudici notori per a l'empresa o els companys de treball, es considerarà falta molt greu.

2.4 La imprudència en l'acte de servei. Si esta implica risc d'accident per a si o per als seus companys o perill de deterioració del material, podrà ser considerada com a falta molt greu. En tot cas, es considerarà imprudència en acte de servei no utilitzar les peces i els equips de seguretat d'ús obligatori, i també l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i salut.

2.5 La utilització per a ús propi i amb afany de lucre de ferramentes, mitjans o servicis de l'empresa.

2.6 La desconsideració durant el treball a les autoritats, superiors o subordinats en la seua relació amb el servei o viceversa.

2.7 Negar-se, obstaculitzar o eludir durant el treball les prestacions del servei quan siga requerit per la superioritat per a necessitats d'inajornable compliment.

2.8 Utilitzar les peces de treball facilitades per l'empresa fora de la jornada laboral.

2.9 El retard injustificat en la presentació dels corresponents informes de baixa i alta per situacions d'incapacitat temporal. S'entendrà que hi ha retard injustificat quan presente els dits informes cinc dies després de les dates de baixa o alta, sempre que no hi haja causes de força major que ho justifiquen.

2.10 Sol·licitar un permís al·legant causes falses o inexistents.

2.11 Proporcionar a l'empresa, conscientment, informació falsa quan s'haja sol·licitat per raó del servei.

2.12 La reiteració o reincidència en qualsevol falta lleu dins del mateix trimestre, sempre que haguera mitjançat sanció per escrit.

## ANEXO nº 4

## Régimen disciplinario

## 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.

## 1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.1. El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe sensiblemente el servicio.

1.2. Tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada o salida del trabajo sin la debida justificación, por tiempo total inferior a 20 minutos.

1.3. La inasistencia al trabajo de un día al mes, sin causa justificada.

1.4. No notificar con carácter previo la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.5. 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.

1.6. El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.

1.7. No atender durante el trabajo a los requerimientos provinientes del mando con la corrección y diligencia debidas.

1.8. La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ella no se derive perjuicio alguno.

1.9. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que no entrañen riesgo para el trabajador o sus compañeros.

## 2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

2.1. Tres faltas de puntualidad mensuales en la entrada o salida del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 20 minutos.

2.2. La inasistencia al trabajo entre dos y cuatro días al mes, sin causa justificada.

2.3. 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.

2.4. La imprudencia en el acto de servicio. Si la misma implica-se 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.

2.5. El empleo para uso propio y con afán de lucro de herramientas, medios o servicios de la empresa.

2.6. La desconsideración durante el trabajo para con las autoridades, superiores o subordinados en su relación con el servicio o viceversa.

2.7. Negarse, obstaculizar o eludir durante el trabajo las prestaciones del servicio cuando sea requerido por la superioridad para necesidades de inaplazable cumplimiento.

2.8. Utilizar las prendas de trabajo facilitada por la empresa fuera de la jornada laboral.

2.9. 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 presente dichos partes cinco días después de las fechas de baja o alta, siempre que no existan causas de fuerza mayor que lo justifiquen.

2.10. Solicitar un permiso alegando causas falsas o inexistentes.

2.11. Proporcionar a la empresa, conscientemente, información falsa cuando se haya solicitado por razón del servicio.

2.12. La reiteración o reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

3. Es consideraran faltes molt greus les següents:

3.1 Deu faltes de puntualitat a l'entrada o eixida del treball durant un període de sis mesos, o vint durant un any, totes elles sense la deguda justificació.

3.2 La no assistència al treball durant tres dies consecutius o 5 dies alterns en un període d'un mes, sense la deguda justificació.

3.3 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.

3.4 Tota actuació que comporte discriminació per raó de raça, sexe o religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

3.5 L'assetjament sexual a un treballador, màximament quan vaja acompanyat d'abús d'autoritat o siga realitzat per una persona de superior categoria.

3.6 La realització de treballs pel seu compte o per compte d'un altre d'un treballador quan es trobe en situació de baixa.

3.7 L'embriaguesa o drogoaddicció durant el treball.

3.8 Els mals tractes de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als superiors, companys i subordinats durant el treball.

3.9 Causar accidents o danys greus en persones i coses per negligència o imprudència inexcusable durant el treball.

3.10 Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

3.11 La inobservança negligent de les normes de salut laboral i seguretat en el treball, quan siguin causants d'accident laboral greu o perjudicis greus als companys o a l'empresa.

3.12 Les amenaces o coaccions de forma individual i col·lectiva.

3.13 La reiteració o reincidència en qualsevol falta greu dins del mateix semestre, sempre que haguera mitjançat sanció per escrit.

3.14 L'abús d'autoritat. Es considerarà abús d'autoritat els casos en què hi haja una utilització anormal del personal en benefici propi, i també l'emissió d'ordres que posen en perill la integritat personal del treballador o la seua dignitat durant el treball.

El treballador afectat ho farà saber per escrit al cap d'administració, qui encarregarà a l'interessat justificant acreditatiu de la recepció.

#### 4. Sancions

En funció de la qualificació de les faltes, les sancions que s'imposaran seran les següents:

4.1 Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit
- Suspensió de sou i faena per un dia.

4.2 Per faltes greus:

- Suspensió de sou i faena de 2 a 12 dies.
- Inhabilitació temporal per un termini no superior a un any per a ascendir a categoria o grau superior.

4.3 Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i faena de 13 dies a un mes.
- Inhabilitació temporal per un termini superior a un any per a ascendir a categoria 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 instruït expedient contradictori en el qual seran oïdes, a banda de l'interessat, els restants membres de la representació a què pertanga, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori al·ludit anteriorment s'estén fins a l'any següent al cessament en el càrrec representatiu.

2. En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció als treballadors afiliats a un sindicat haurà de, amb caràcter previ a la imposició de la dita mesura, 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 san-

3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

3.1. Diez faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de seis meses o veinte durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

3.2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o 5 días alternos en un período de un mes, sin la debida justificación.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. El acoso sexual a un trabajador, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad o sea realizado por una persona de superior categoría.

3.6. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena de un trabajador cuando se encuentre en situación de baja.

3.7. La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.

3.8. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados durante el trabajo.

3.9. Causar accidentes o daños graves en personas y cosas por negligencia o imprudencia inexcusable durante el trabajo.

3.10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.11. 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.

3.12. Las amenazas o coacciones de forma individual y colectiva.

3.13. La reiteración o reincidencia en cualquier falta grave dentro del mismo semestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

3.14. 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.

El trabajador afectado lo pondrá por escrito en conocimiento del jefe de administración, quien encargará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

#### 4. Sanciones

En función de la calificación de las faltas, las sanciones a imponer serán las siguientes:

4.1. Por faltas leves:

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

4.2. 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 categoría o grado superior.

4.3. 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 categoría 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 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 impo-



cions que consistisquen en la reducció de vacances o una altra mino-  
ració dels drets de descans del treballador.

4. Les sancions imposades per faltes greus i molt greus seran noti-  
ficades als representants legals dels treballadors.

5. Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als vint i les molt  
greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa se n'ass-  
sabente de la comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés la  
falta.

La invalidació de les notes desfavorables es produirà pel trans-  
curs del termini de tres, sis, o dotze mesos des de la data del compli-  
ment de la sanció, segons corresponga a falta lleu, greu o molt greu.

#### ANNEX núm. 5

##### Proves d'aptitud física

L'aptitud física dels treballadors per a la realització de les activi-  
tats requerides pel Servei d'Extinció d'Incendis Forestals i Altres  
Actuacions d'Emergència a la Comunitat Valenciana s'acreditarà mit-  
jançant la capacitat aeròbica, d'acord amb les proves recollides en el  
present annex.

La capacitat aeròbica en el cabal màxim d'oxigen que es pot cap-  
tar a través del sistema respiratori i seguidament, 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 necessi-  
ten un proveïment continu durant el dit treball; 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'empra-  
rà l'anomenada prova del banc amb la qual es determina la seua capa-  
citat aeròbica. Per a sotmetre's a esta prova els treballadors no tin-  
dran limitades cap de les seues funcions mecàniques.

En la seua realització s'empra un banc de 40 cm d'alçada per a  
homes i de 33 cm per a dones, en el qual 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 anomenat metrònom. Una vega-  
da finalitzat este temps, la persona que ha realitzat l'exercici reposa-  
rà 15 segons, després d'això se li prendrà el pols, durant uns altres  
15 segons.

Amb les dades obtingudes, es passa a les taules que s'adjunten  
on es determina la capacitat aeròbica. El valor mínim exigible de la  
capacitat aeròbica per als treballadors del servei és de 40, i es consi-  
deren no aptes els que no ho aconseguisquen.

Prèviament a la realització d'esta prova es recolliran les dades  
següents: pols en repòs, edat i pes, a més d'aquelles altres que resul-  
ten aconsellables per a evitar riscos al treballador que s'hi sotmeta.

És recomanable fer la prova del banc en un lloc ampli i amb tem-  
peratura de 20 a 25 °C.

(la prova del banc fou acceptada per la Comissió Tècnica de Nor-  
malització sobre Incendis Forestals en la reunió de 17 de març de  
1993-Recomació CTN ICONA/CCAA núm. 1/93).

nerse sanciones que consistan en la reducció 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 vein-  
te 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 ésta corresponda a falta leve, grave  
o muy grave.

#### ANEXO nº 5

##### Pruebas de aptitud física.

La aptitud física de los trabajadores para la realización de las acti-  
vidades requeridas por el Servicio de Extinción de Incendios Forestales  
y Otras Actuaciones de Emergencia en la Comunidad Valenciana se  
acreditará mediante la capacidad aeròbica, conforme a las  
pruebas recogidas en el presente anexo.

La capacidad aeròbica en el caudal máximo de oxígeno que se  
puede captar a través del sistema respiratorio y seguidamente, trans-  
portar a todos los músculos del cuerpo por el sistema circulatorio.

La asimilación de oxígeno es el factor básico que limita la capa-  
cidad 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 oxí-  
geno, mejor se puede realizar el trabajo físico.

Además de un adecuado aporte de oxígeno, la realización de tra-  
bajos 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 aeròbica. Para someterse a esta prueba los trabajadores no  
tendrán limitadas ninguna de sus funciones mecánicas.

En su 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 perio-  
do de 5 minutos.

El ritmo se marca con un aparato denominado metrònom. Una vez  
finalizado este tiempo, la persona que ha realizado el ejercicio reposa-  
rá 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 aeròbica. El valor mínimo exigible  
de la capacidad aeròbica 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 siguien-  
tes: pulso en reposo, edad y peso, además de aquellos otros que resul-  
ten aconsejables para evitar riesgos al trabajador que se someta a ella.

Es recomendable hacer la prueba del banco en lugar amplio y con  
temperatura de 20 a 25 °C.

(La prueba del banco fue aceptada por la Comisión Técnica de  
Normalización Sobre Incendios Forestales en su reunión de 17 de  
marzo de 1993. Recomendación CTN ICONA/CCAA Nº 1/93).