

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

7680 *Resolución de 13 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta, en la que se acuerda la incorporación de un Anexo VII al XVII Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, SA.*

Visto el texto del acta, de 23 de marzo de 2011, donde se recoge el acuerdo de incorporación al XVII Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, S. A. (TRAGSA), Código de Convenio n.º 90005002011981, de un anexo VII (disposiciones específicas para el personal adscrito a los servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas y BRIF), acta que fue suscrita, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA ANEXO VII DEL XVII CONVENIO COLECTIVO

Comisión Negociadora del XVII Convenio de la empresa de Transformación Agraria, S. A.

Representación de la Dirección de la empresa:

Fe Meitín Fernández.

José Gil González Martínez.

José M.ª Martín-Montalvo Vera.

José Cabrera Gonzálbez.

Álvaro Ansias Bacelar.

Representación de los Trabajadores:

Angel Hernández Pinilla (UGT).

Andrés Soriano Fortes (UGT).

M.ª del Cristo Santana García (UGT).

Julio A. del Pozo Castello (UGT).

Faustino Sánchez Martín (UGT).

José Parejas Olmos (UGT).

José Manuel Cueto Mármol (UGT).

Ángel Álvarez Quintana (CC.OO.).

Rafael Rial Pérez (CC.OO.).

Manuel Campos Serrano (CC.OO.).

Antonio García Jiménez (CC.OO.).

José Miguel Casaus Fuertes (CC.OO.).

José Verdeguer Balaguer (CGT).

En la sala de juntas de la empresa de Transformación Agraria, S. A. (TRAGSA), sita en calle Maldonado, 58, de Madrid, y siendo las 11:00 horas del día 23 de marzo de 2011, se reúnen las personas que al margen se relacionan, quienes habían sido convocadas al efecto.

Asisten como Delegados Sindicales Centrales:

Por CC.OO.: Javier Canales Tébar.

Por UGT Manuel Lafront Poveda.

No asiste estando debidamente justificado:

José Cabrera Gonzálbez.

Álvaro Ansias Bacelar.

Asiste en calidad de asesor de la sección sindical CGT Adrián Monleón.

Secretaria del acta: Alejandra Mañueco Boto.

Se inicia la sesión designándose como moderador a José M.^a Martín-Montalvo Vera.

Analizado el anexo VII del XVII Convenio colectivo Tragsa: «disposiciones específicas para el personal adscrito a los servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas y BRIF» se acuerda:

Que el salario 2011 de los especialistas y emisoristas grupo IV, nivel 3, es de 16.604,55 euros brutos año incluyendo complemento de extinción por importe de 112,14 euros brutos (por cada mes de extinción).

Que el salario del Capataz BRIF, grupo III, nivel, 2 es de 19.275,74 euros brutos año incluyendo complemento de extinción por importe de 224,27 euros brutos (por cada mes de extinción).

Que el complemento de utilización de maquinaria a que se refiere el artículo 31 del anexo VII tiene un importe de 8.57 euros brutos/día de utilización de maquinaria.

Que el personal que presta servicios en Parques Nacionales está dentro del ámbito de aplicación del XVII Convenio colectivo Tragsa.

Que iniciada la sesión de la tarde asiste Rachid Hidra en sustitución de Antonio García Jimenez que, estando debidamente justificado ha tenido que ausentarse.

Finalmente, las partes alcanzan un acuerdo cuyo contenido queda recogido en el texto que se adjunta a la presente acta, denominado «Anexo VII: disposiciones específicas para el personal adscrito a los servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas Y BRIF».

Este anexo VII entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la publicación del texto en el BOE excepto el capítulo relativo a la retribución que entrará en vigor el 1 de enero de 2011.

Se acuerda el inicio de los trámites legales para su publicación.

La redacción se entiende a salvo de posibles rectificaciones que pudieren derivarse de errores tipográficos u omisiones o de precisiones jurídicas.

Por la representación de los trabajadores firman el anexo adjunto don Ángel Hernández Pinilla por MCA-UGT, don Javier Canales Tébar por FECOMA-CC.OO., y don José Verdeguer Balaguer por CGT.

Se levanta la sesión el 23 de marzo de 2011 con la firma de la presente acta.

ANEXO VII

Disposiciones específicas para el personal adscrito a los servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas y BRIF

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

Artículo 7. Derecho supletorio.

En cuanto al derecho supletorio aplicable a este colectivo, además de lo establecido en el presente convenio, se estará a lo recogido en las Bases Técnicas del Servicio encargadas por el Ministerio titular del mismo, así como, por las Normas anuales generales

de regulación del despliegue de medios estatales de apoyo (MARM) a Comunidades Autónomas para cobertura nacional de los montes contra incendios forestales.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Se añaden los siguientes puestos de trabajo a los grupos y niveles existentes en el artículo 12 del XVII Convenio:

Grupo I-Nivel 1/2 en función de la titulación aportada:

Jefe BRIF.

Subjefe BRIF.

Preparador físico.

Grupo III-Nivel 2: Capataz BRIF.

Grupo IV-Nivel 3:

Especialista.

Emisorista.

La descripción de las funciones de estos puestos se recogen al final del presente anexo.

Artículo 16. *Otras modalidades de contratación.*

Se añade: Contratos fijos discontinuos.

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

a) En referencia a los trabajadores de alta en el año 2010 en el servicio, se transformarán en fijos discontinuos aquellos trabajadores, cualquiera que sea su grupo profesional, que acrediten haber realizado tres campañas consecutivas de extinción, en BRIF verano, siempre que no hayan sido contratados bajo la modalidad de contrato de interinidad. En el supuesto de que el trabajador acredite tres campañas consecutivas en 2010 y no esté de alta en periodo de prevención se realizará su contrato fijo discontinuo al comienzo de la campaña extinción 2011.

b) A partir del año 2011, la adquisición de la condición de fijo-discontinuo se producirá únicamente una vez realizadas dos campañas consecutivas de extinción. Se exceptúa el periodo en el que se haya prestado servicios bajo la modalidad de contrato de interinidad.

2.º Llamamiento de trabajadores fijos discontinuos.

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

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

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

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

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

3. La carta de llamamiento deberá recoger, como mínimo, la siguiente información:

Fecha aproximada de inicio de las actividades.

Puesto de trabajo asignado en función al que tuviese en la campaña anterior, siempre que este último figure en la nueva encomienda del servicio realizada por la Administración.

Vacantes conocidas hasta el fin de la campaña anterior, con indicación de la categoría y destino de las mismas.

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

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

5. En el momento en que el trabajador es llamado para la incorporación de la Campaña de extinción, deberá pronunciarse igualmente en cuanto a la incorporación para la siguiente Campaña de prevención.

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

3.º Llamamiento resto de personal: El personal que no tenga carácter de fijo discontinuo se llamará por orden de antigüedad en la empresa.

Artículo 19. *Jornada laboral y horario de trabajo.*

La jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

Periodo de extinción: En el establecimiento de los calendarios laborales, turnos de trabajo y horario de las jornadas en el periodo de extinción se respetarán las siguientes condiciones:

Ningún trabajador realizará trabajos durante más de 12 horas continuadas ni más de 8 horas de extinción de incendios, contabilizadas desde que se incorpore al lugar del incendio hasta que se produzca la retirada del mismo, salvo lo dispuesto en el último párrafo.

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

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

Se movilizará, con carácter preferente, a aquellas Unidades que en ese día tengan o hubiesen tenido asignados turnos de trabajo y sólo se procederá a movilizar a las Unidades que estén en periodo de descanso una vez que se hayan movilizado las primeras.

Excepcionalmente y por razones de necesidad, el titular del servicio podrá autorizar la alteración de estos periodos para atender necesidades de emergencia sobrevenidas previa

consulta con el Jefe Brif quién informará sobre el estado de la situación tal y como determinas las Normas anuales generales de regulación del despliegue de medios estatales de apoyo (MARM) a Comunidades Autónomas para cobertura nacional de los montes contra incendios forestales.

En el supuesto de que por causas climatológicas no se pueda realizar el trabajo de campo en este periodo los trabajadores realizarán actividades de formación o de preparación física.

En este periodo las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se computan como horas extras compensándose económicamente como en el XVII Convenio TRAGSA.

Periodo de prevención: Durante este periodo, y en razón a la posibilidad de programación de los trabajos la jornada laboral será continuada, ajustándose el horario entre las 7:00 y las 16:00 horas, de lunes a viernes, en función de las horas de luz solar y condiciones meteorológicas.

El calendario mensual y su distribución serán acordados por la empresa con la Representación Legal de los Trabajadores, para cumplir con los requerimientos-objetivos establecidos para este periodo. En este periodo las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se compensan con tiempo de descanso.

No obstante lo anterior, el citado calendario podrá ser modificado por la empresa a instancias del Titular del Servicio y en razón a las previsiones de riesgo de incendio o, en base al horario solar.

Dentro del cómputo de la jornada, tanto en extinción como en prevención, se incluyen los 20 minutos de descanso.

Si se originase algún incendio durante este periodo, los trabajadores están obligados a acudir a su extinción, siempre que así lo ordene la Dirección del Servicio.

En el supuesto de que por causas climatológicas no se pueda realizar el trabajo en este periodo no se recupera el tiempo perdido por esta causa.

En este periodo las horas realizadas que superen la jornada laboral ordinaria se computan como horas extras compensándose como tiempo de descanso tal y como determina el XVII Convenio TRAGSA a razón de una hora y 45 minutos.

Disponibilidad: Para los casos de emergencia, se establece que todos los trabajadores del Servicio BRIF del territorio nacional que no se encuentren disfrutando de su periodo de descanso semanal, se considerará que están en situación de disponibilidad, entendiéndose por tal la disposición para incorporarse a realizar las tareas de extinción de incendios forestales en un tiempo no superior a 90 minutos a contar desde el momento en que sean requeridos para ello.

Artículo 22. *Cambio de turnos.*

1. Se permitirá, únicamente en las categorías BRIF y especialista, un máximo de dos cambios de día de trabajo y de turno al mes solicitados por el interesado y otros dos que le soliciten a él, debiendo ser entre trabajadores de la misma categoría profesional, que pertenezcan a la misma base.

Dichos cambios no serán acumulables a meses sucesivos y la solicitud de los mismos deberá formularse por escrito, con dos días de antelación salvo causa justificada, haciendo entrega del escrito al capataz, en el que se especifiquen los días permutados, los días trabajados por cada uno y las firmas de los trabajadores implicados en dichos cambios.

Los cambios computan a ambos intervinientes, ya que los cambios se producen cuando hay un acuerdo bilateral entre ambos intervinientes. En ningún caso se podrán acumular más de cuatro días libres consecutivos por dichos cambios, incluidos los días de descanso.

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

Artículo 24. Vacaciones.

El personal afectado por este anexo tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables proporcionales al tiempo de contratación del año.

Las vacaciones podrán disfrutarse en dos periodos, uno elegido por la empresa y el segundo por los trabajadores, ambos en el periodo de prevención.

La empresa tendrá derecho a fijar hasta el cincuenta por ciento del total de los días de vacaciones del trabajador.

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

Artículo 26. Promoción Interna.

Será aplicable el procedimiento de promoción interna, entre puestos de trabajo determinados en el presente anexo, establecido en el artículo 26 del XVII Convenio, dando prioridad, en todo caso, al concurso de traslados en la cobertura de vacantes en las distintas BRIF.

Cobertura de plazas en el servicio: Los puestos de personal fijo que queden vacantes o aquellos de nueva creación dentro del presente servicio, serán cubiertos prioritariamente mediante el Concurso de traslados.

La Comisión de Promociones valorará aquellas solicitudes que reúnan, como mínimo los siguientes requisitos:

Personal fijo.

Número de campañas en extinción.

Titulación o formación necesaria para el desempeño del puesto.

Superación de las pruebas correspondientes para la incorporación a la campaña correspondiente.

Dadas las peculiares características del Servicio, la cobertura de vacantes y de puestos de nueva creación, se realizará siempre en los periodos de prevención, pudiendo en caso de necesidad de cobertura de puestos en periodo de extinción realizar las contrataciones bajo la modalidad de contrato de interinidad que precisen para mantener la operatividad del servicio o proceder a su cobertura provisional mediante la asignación de trabajos de diferente categoría.

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

Artículo 27. Conceptos retributivos.

Se incluyen en el apartado 1.B, los siguientes complementos salariales:

B.8 (queda redactado como sigue): Plus conducción: los especialistas que conduzcan vehículo de empresa para transportar el personal percibirán, por el mencionado concepto, la cantidad de 5 euros brutos diarios.

B.10 Complemento de extinción: Aquel complemento percibido por los trabajadores con participación directa en la extinción, cuya finalidad es retribuir las posibles situaciones de turnicidad, disponibilidad y peligrosidad. Dicho complemento está incluido en la retribución total bruta anual.

B.11 Complemento de función: Aquel complemento que perciben los Jefes y Subjefes BRIF en periodo de extinción.

Artículo 29. *Plus de antigüedad.*

Se introduce la siguiente modificación:

A fecha 31/12/2010 le será liquidada la antigüedad a las personas del colectivo BRIF, que la viniesen percibiendo, pasando consiguientemente a cobrarla de acuerdo con el nuevo sistema de plus de antigüedad regulada en el presente XVII Convenio Colectivo, las cantidades percibidas actualmente concedidas en concepto de antigüedad se percibirán en concepto de salario *ad personam*.

Artículo 31. *Salario ad personam.*

Todo aquel personal adscrito al servicio BRIF, que venga percibiendo percepciones salariales fijas brutas anuales por encima de las tablas del anexo II del presente Convenio Colectivo que le son de aplicación, a saber, grupo I, nivel 1 y 2, grupo III nivel 2 y grupo IV nivel 3, tendrán garantizado un salario *ad personam*, con carácter individual y mientras esté contratado por la empresa, por la diferencia existente.

Se respeta como condición más beneficiosa el complemento de utilización de maquinaria.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que con posterioridad se reincorpore a la empresa, no devengará el salario *ad personam* que pudiera tener reconocido con anterioridad a la extinción de su contrato.

En los supuestos legales de suspensión de su contrato de trabajo se conserva dicho salario *ad personam*.

Artículo 35 bis. *Puntos de recogida y punto de encuentro.*

Para aquellas bases que así lo tuviesen establecido a la entrada en vigor del presente título, la empresa mantendrá los puntos actuales de recogida del personal para su traslado hasta el punto de encuentro.

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

Se entiende por punto de encuentro, con carácter general, la Base BRIF (excepto en aquellos casos en que esté establecido otro diferente antes de la entrada en vigor del presente título).

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

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

Artículo 45 y 46. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto diferente al que viene desempeñando, no pudiendo permanecer en esta situación por un período superior a tres meses.

El resto de la regulación establecida en estos artículos en el XVII Convenio, será de completa aplicación para el personal adscrito a este servicio.

Movilidad geográfica: Considerando que la movilidad en la prestación del servicio es una característica intrínseca de la actividad regulada en este título, por necesidades de extinción de incendios forestales, existirá disponibilidad absoluta de las BRIF de todo el territorio nacional para desplazarse a cualquier punto destino, ya sea nacional o internacional, de conformidad con las instrucciones del titular del servicio.

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

Artículo 69. *Faltas graves.*

Se introducen las siguientes faltas específicas:

- q) La utilización de los EPIs proporcionados por la empresa fuera de la jornada y lugar de trabajo.
- r) El no estar localizable en los períodos de disponibilidad según cuadrante.
- s) La negativa a ser desplazado en los medios de transporte aéreo en los casos que sea necesario para la normal realización del servicio, cuando haya realizado curso de formación al respecto.

Condiciones médico-físicas indispensables para el desempeño de la actividad propia del Servicio. Segunda actividad.

1. Con independencia de los conocimientos profesionales establecidos para cada categoría en el momento de su contratación, todos los trabajadores adscritos a este Servicio, deberán realizar obligatoriamente y con periodicidad anual los correspondientes reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física que determinen su idoneidad para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo. Las pruebas físicas de aptitud son las que determine el Ministerio cumpliendo las recomendaciones del CLIF u organismo competente.

2. Los trabajadores efectuarán el reconocimiento médico y las pruebas físicas antes del inicio de campaña de extinción.

En el supuesto en que el trabajador no superare el reconocimiento médico, pasará a situación de excedencia voluntaria especial.

Dicha situación a que pasa el trabajador por la no superación de las pruebas necesarias para la prestación de los servicios, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En caso de que se determinase la falta de aptitud de un trabajador fijo o fijo discontinuo para la realización de las funciones propias de su puesto de trabajo por no superar las pruebas físicas, se procederá a repetirlas transcurridos al menos quince días desde la realización de las primeras.

Si en esta segunda ocasión, el trabajador tampoco resultase apto, el mismo pasará a situación de excedencia especial, hasta el inicio de la siguiente campaña de prevención, siempre que reúna las condiciones de aptitud para realizar tareas preventivas o en caso contrario continuará en dicha situación de excedencia especial por un periodo máximo de dos años teniendo derecho a ser llamado en la siguiente campaña de extinción para la realización de los correspondientes reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física.

Si el trabajador resultare no apto en esta segunda campaña de extinción, la empresa podrá rescindir su contrato de trabajo abonando las indemnizaciones legales.

3. En el caso de los trabajadores de nueva incorporación, entendiéndose por estos también aquellos trabajadores que ya prestaron servicio en campañas anteriores mediante un contrato temporal, la superación tanto del reconocimiento médico como de las pruebas de aptitud física será requisito imprescindible para la formalización del contrato de trabajo.

4. Si en la fecha acordada para realizar las pruebas médico-físicas un trabajador, fijo o fijo-discontinuo, se encontrase en situación de incapacidad temporal, este conservará su derecho al puesto de trabajo mientras dure la situación de incapacidad, período durante el cual la vacante será cubierta por personal con contrato de interinidad.

Una vez que el trabajador se encuentre en situación de alta médica deberá comunicarlo a la Empresa en los plazos establecidos legalmente, quedando obligada la misma a citar al trabajador para la realización de las pertinentes pruebas de aptitud en el plazo de un mes desde la fecha del alta.

Segunda actividad:

1. Se entiende por segunda actividad la situación en que se encuentran aquellos trabajadores mayores de 50 años que, por razones de edad o condicionantes físicos o

psíquicos sobrevenidos, siempre que no comporten la declaración de invalidez permanente o gran invalidez no pueden realizar labores directas de extinción de fuegos.

Para poder pasar a esta segunda actividad el trabajador deberá tener la condición de fijo o fijo-discontinuo.

Al trabajador que reuniendo la condición de la edad, no supere por segunda vez las pruebas necesarias para el desempeño de su puesto se le ofrecerá la incorporación a aquellos otros puestos vacantes del mismo Grupo y Nivel, para los que no se requiera la mencionada aptitud, todo ello siempre que el trabajador tuviese la correspondiente cualificación profesional para desempeñarlo, con obligación de presentarse, anualmente, a las pruebas físicas.

Durante las dos primeras campañas de extinción, si continuase sin superar las pruebas, el trabajador podrá optar entre continuar en la segunda actividad o la extinción contractual con una indemnización de veinticinco días por año de servicio.

2. Al trabajador fijo que tras sufrir un accidente laboral prestando sus servicios para la empresa en campaña de extinción resulte incapacitado para el desempeño de su puesto en extinción, se le ofrecerá la incorporación a la siguiente campaña de prevención, siempre que hubiere vacante y siempre que reúna las condiciones de aptitud para realizar tareas preventivas. En caso contrario, se le ofrecerá la incorporación a aquellos otros puestos vacantes del mismo grupo y nivel de otra actividad, todo ello siempre que el trabajador reúna las condiciones de aptitud y tuviese la correspondiente cualificación profesional para desempeñarlo.

Artículo 78. *Formación profesional.*

Les será de aplicación en su totalidad, sin embargo la formación para este colectivo reviste carácter obligatorio.

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

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

Disposición adicional cuarta. *Expectativas:*

La presente disposición sólo será aplicable al personal del grupo I del presente anexo que reúna las condiciones requeridas en la misma a la entrada en vigor del presente XVII Convenio colectivo.

Equipos de protección individual incendios forestales

Campaña de verano	Campaña de invierno	Tratamientos preventivos
Buzo Ignífugo.	*	Pantalón o zahón de seguridad para motosierra y desbrozadora.
Bota de extinción con plantilla anticalórica.	*	Guantes de seguridad para motosierra.
Guantes de extinción.	*	Guantes de protección para riesgos mecánicos.
Casco.	*	Botas de seguridad para trabajos forestales.
Cubrenucas.	*	Botas de seguridad para motosierra.
Braga cubrecuellos.	*	Cinturón lumbar.

Campaña de verano	Campaña de invierno	Tratamientos preventivos
Gafas estancas de extinción.	*	Casco de seguridad con protecciones auditivas y pantalla facial.
Gafas de protección de montura universal.	*	Gafas de protección de montura universal.
Mascarilla autofiltrante.	*	
Protectores auditivos.	*	
Equipos de protección individual propios del puesto de trabajo de motoserrista.	*	
	Parka ignífuga. Botas de extinción con plantilla anticalórica y membrana. Camiseta térmica ignífuga.	

Prendas de trabajo incendios forestales

Campaña de verano e invierno	Tratamientos preventivos
Calzado deportivo.	Mono de trabajo.
Cinturón.	Camiseta de trabajo.
Pantalón corto de deporte.	Forro polar.
Chandal.	Parka.
Camiseta de algodón.	Traje impermeable.
Trinchas.	
Botiquín de primeros auxilios.	
Linterna frontal.	
Cantimplora con funda o mochila de hidratación.	

ANEXO I BIS

Requisitos y descripción puesto de trabajo de personal adscrito a servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas y BRIF

Grupo I. Nivel I/2.

Jefe/Subjefe BRIF:

Requisitos: Titulación universitaria superior (Nivel I) o media (Nivel 2) Ingeniero de Montes o titulación de Ingeniero Técnico Forestal.

Curso básico de incendios forestales por cualquiera de sus Colegios Profesionales.

Carnet de conducir B1.

Descripción puesto:

Periodo de extinción.

Jefe BRIF:

Responsable de la organización y gestión administrativa de la unidad.

Responsable del control y transmisión de datos a la empresa, en cuanto a temas relacionados con: bajas, accidentes laborales, horas de vuelo, nº de descargas, actuaciones de la BRIF, desarrollo del incendio, control de gastos y cualquier otra información necesaria que demande la empresa para el control y gestión de la Unidad.

Confeccionar y planificar la jornada laboral: trabajos diarios, formación entrenamientos.

Deberán llevar el control exhaustivo sobre la gestión del personal de la Base.

Coordinará las labores del técnico subjefe BRIF y preparador físico.
Deberá guardar confidencialidad en todas sus acciones no pudiendo utilizar la información y documentación recibida más que para sus fines en la empresa.

Responsable directo de la Unidad, cuidando de que se encuentre operativa una vez establecida la alarma.

Dirigir la intervención de su Unidad operativa en las tareas de extinción.

Asumir las funciones, si procede, de dirección de los trabajos de extinción en el primer ataque, en coordinación con el plan de emergencias de incendios, hasta la llegada al incendio del director de extinción.

En las misiones de extinción que le sean encomendadas, tendrá presente siempre el mantenimiento de las condiciones de seguridad del personal a su cargo, anteponiendo esta premisa a cualquier otra demanda.

Subjefe BRIF:

Apoyará al jefe BRIF en todas sus funciones coordinando con él el desempeño de las suyas.

Sustituirá al jefe BRIF en su ausencia y por tanto deberá, asumir durante esos momentos todas y cada una de las funciones descritas en el punto anterior.

En periodo de prevención:

Transmitir a los capataces BRIF, de manera clara y concisa las labores a realizar por el resto del personal, siguiendo las instrucciones de la empresa y controlará personalmente el trabajo desarrollado.

Responsable de la formación de su Unidad.

Participar en los procesos formativos sobre defensa contra incendios forestales que le encargue la Empresa.

Podrá colaborar, a petición de la Administración Autonómica, en el proceso de investigación y determinación del punto del origen de los incendios producidos en su zona de actuación y colaborará con los Organismos responsables en el procedimiento de determinación de causas.

Responsable de la planificación de la quemas controladas que se le encarguen, de la dirección de su equipo y participará en la ejecución, si el servicio lo requiere.

Asesorará y colaborará con los propietarios rurales o las distintas administraciones, para que las quemas autorizadas por la Comunidad Autónoma se realicen con las condiciones de seguridad correspondientes.

Será el responsable del asesoramiento y planificación de trabajos de selvicultura preventiva, tales como áreas y fajas cortafuegos, desbroces mecánicos y manuales, eliminación de residuos de cortas y desbroces, caminos de penetración, puntos de agua, etc., que se le soliciten.

En colaboración con las Comunidades Autónomas, en su caso, será el responsable de los cometidos de transferencia de conocimientos relacionados con la prevención de incendios forestales, ante agricultores, ganaderos propietarios de cotos de caza y selvicultores en la zona de actuación que se le encargue.

Preparador físico:

Requisitos: licenciatura en ciencias de la educación física y el deporte o la diplomatura de magisterio de la educación física.

Carnet de conducir B1.

Descripción puesto:

Responsable de planificar y hacer el seguimiento y supervisión de las actividades encaminadas a la formación física (teoría, preparación en gimnasio, pruebas físicas de todo tipo, mediciones de esfuerzos y más en tareas básicas del puesto a desempeñar....), así como recoger toda la información e incidencias que se produzcan en este sentido.

Realizará, las pruebas y ensayos necesarios para la toma de muestras y mediciones de parámetros útiles para el seguimiento y control de los factores biomédicos y ambientales que influyen en las condiciones de trabajo del personal del servicio.

Durante su permanencia en incendios acatará en todo momento las instrucciones del técnico BRIF.

En época de prevención, realizará un plan de entrenamiento para cada brigada, acordado con los técnicos jefes, de modo que se compatibilizará con las labores de prevención encomendadas.

Grupo III.N2

Capataz BRIF:

Requisitos: Titulación de capataz forestal o equivalente, con al menos 3 campañas de actuación en la extinción de incendios forestales, El personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se les exigirá titulación para el desempeño de su función.

Carnet de conducir B1.

Descripción puesto:

Organizar, distribuir y controlar el trabajo de las cuadrillas en las labores tanto de extinción como de prevención, así como las encaminadas a la formación tanto prácticas como teóricas, siguiendo las pautas e instrucciones recibidas por el técnico responsable, y transmitiendo las mismas al personal subordinado.

Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación que la empresa le proporcione.

Supervisar el adecuado uso del material asignado a él y a su cuadrilla, así como repartir y gestionar dicho material.

Podrá puntualmente hacer uso de herramientas y maquinaria destinada a los especialistas BRIF.

Responsable de trasladar a la cuadrilla en los VTT, desde el inicio hasta la finalización de la jornada de trabajo, tanto en la campaña de extinción como en la de prevención.

Velará por la seguridad y salud de los componentes de su unidad, así como por el cumplimiento de las normas de seguridad.

Controlar que la unidad esté al completo en cuanto a sus componentes.

Será conocedor de las técnicas de extinción y manejo de unidades en el combate de incendios forestales. Así mismo tendrá los conocimientos necesarios en selvicultura, aprovechamientos forestales y maquinaria precisos para el desarrollo de su trabajo como capataz en preventivos.

Durante el periodo de prevención:

Participarán en los procesos formativos en extinción de incendios forestales que le encargue la empresa.

Será el encargado de la ejecución de la quema controlada que se le encargue, bajo la dirección del técnico, y participará en su ejecución si el servicio lo requiere.

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

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

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

Grupo IV.N3

Emisorista BRIF:

Requisitos: No precisa ninguna titulación o curso especial.

Descripción del puesto:

Atender las comunicaciones por radio y telefónicas entre la Base, la Empresa y la Administración. Velará por el buen mantenimiento del equipo de comunicaciones y por ello avisará al técnico o a la persona competente, en el caso de alguna anomalía en los equipos.

Mantener en perfecto estado los equipos de comunicaciones y de localización dispuestos y otros que el técnico determine, para las salidas a incendios.

Trabajar conjuntamente con la tripulación de los medios aéreos y los técnicos, en la recopilación de datos de vuelo y datos atmosféricos así como de todos aquellos que puedan ser útiles a la hora de la extinción de un incendio (puntos de agua, coordenadas, rumbos, puntos de repostaje...).

En caso de emergencia y de salidas por incendios, será el responsable de comunicar a los familiares de los trabajadores que así lo indiquen, esta situación, a fin de evitar preocupaciones innecesarias.

Proporcionar el día anterior, al capataz BRIF entrante en turno, cualquier variación que se haya producido en cuanto a modificación de horarios, de composición de cuadrillas...

Todas las labores administrativas que estime necesarias el jefe BRIF.

Responsable de llevar un libro diario de comunicaciones recibidas y emitidas.

En el periodo de prevención, actuará de igual forma que un especialista BRIF, asumiendo íntegramente sus funciones, a excepción de su participación en emergencias.

Especialista BRIF:

Requisitos: ESO.

El personal que actualmente tenga reconocida esta categoría no se les exigirá titulación para el desempeño de su función.

Descripción del puesto:

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

Será conocedor de las técnicas y trabajos de extinción, herramientas e instrumentos que se emplean en los mismos. Deberán ser conocedores de la técnica y por tanto podrán colocar el helibalde en el helicóptero.

Será el responsable de la correcta utilización y mantenimiento de las herramientas que se le asignen, así como de su equipo de protección individual EPI.

Por necesidades del servicio, podrá conducir los vehículos dispuestos por la empresa, siempre que esté en posesión de los permisos necesarios para ello.

Participarán en las labores de mantenimiento ordinario de Base que se dispongan, siempre y cuando tengan la formación suficiente para ello, especialmente en materia de seguridad y salud, e informarán a sus superiores de todos aquellos aspectos relevantes que influyan en el desarrollo de la actividad del servicio.

En lo no regulado en las especificidades del colectivo BRIF recogidas en los artículos anteriores se aplicará el XVII Convenio colectivo TRAGSA, con la excepción de los siguientes artículos:

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas: No aplicable.

Artículo 12. Clasificación profesional: No aplicable.

Artículo 13. Estabilidad en el empleo. No aplicable.

- Artículo 15. Contrato fijo de obra: No aplicable.
Artículo 19. Jornada de trabajo. No aplicable.
Artículo 20. Tipos de jornada. No aplicable.
Artículo 21. Turnos. No aplicable.
Artículo 22. Horario. No aplicable.
Capítulo VI. Concepto y estructura de las percepciones económicas (del artículo 27 al 43), Será aplicable lo dispuesto en este capítulo a excepción de los siguientes conceptos:
Artículo 31. Salario ad personam. No aplicable.
Artículo 32. Plus de riesgo. No aplicable.
Artículo 35. Residencia laboral. No aplicable.
Artículo 37. Media dieta y dieta completa No aplicable.
Artículo 38. Gastos de manutención No aplicable.
Artículo 39. Plus de desplazamiento No aplicable.
Artículo 40. Plus de conducción No aplicable.
Artículo 42. Plus ayuda comedor No aplicable.
Artículo 45. Trabajos de puesto superior: No aplicable.
Artículo 57 y 58. Fondo para asuntos asistenciales: No aplicables hasta 1/01/2011.
Artículo 63. Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa: No aplicable.
Artículo 76. Prendas de trabajo y seguridad: No aplicable.
Disposición adicional quinta. No aplicable.
Disposición adicional sexta. No aplicable.
Disposición transitoria segunda. No aplicable.
Disposición transitoria cuarta. No aplicable.