

- Maestro de taller.
- Profesor de Práctica.
- Instructor No titulado.
- Educador Diplomado.

2. La reclasificación anterior, que en todo caso tendrá carácter voluntario, se ajustará a las siguientes reglas:

- a) La reclasificación será automática para quienes ya están en el Grupo III del vigente Convenio previa solicitud y con efectos desde la fecha de presentación de la misma.
- b) Para los demás será necesaria la superación del baremo que al efecto se establezca.
- c) Los procesos mencionados en los dos puntos anteriores habrán de concluirse antes del 31 de Diciembre de 1.993, debiendo los trabajadores interesados presentar la solicitud antes del 15 de octubre del mismo año.
Transcurrido dicho período, si por causa imputable a la Administración no se llevara a cabo la anterior reclasificación, ésta se entenderá realizada automáticamente.
- d) Para quienes no superen el baremo, los firmantes facilitarán el correspondiente curso de formación en los seis meses siguientes.
- e) Quienes no obtengan la reclasificación conservarán su categoría profesional actual.
- f) Los vigilantes, serenos y auxiliares de clínica serán objeto de un tratamiento individualizado.
- g) Los trabajadores que queden voluntariamente al margen de esta reclasificación serán objeto de un tratamiento individualizado.

V. TRASLADOS.

1. Excepcionalmente y por motivos profesionales debidamente justificados, la Consejería de Asuntos Sociales facilitará el traslado del personal de los Centros de Menores en los términos establecidos en el Convenio y la normativa vigente.
2. La Consejería de Asuntos Sociales instará de los órganos competentes el reconocimiento del período prestado en la categoría anterior a efectos de traslados, promoción y acceso.

VI. PARTICIPACION SINDICAL EN LA POLÍTICA DE ATENCION AL NIÑO.

1. La Consejería de Asuntos Sociales dará participación, a las centrales sindicales firmantes, antes de la adopción de decisiones relevantes sobre la evolución y el futuro de los centros que integran la Red de Atención al Niño. Tanto en lo que refiere a su estructura orgánica y de funcionamiento como al servicio que en ellos se presta.

VII. FORMACION.

A fin de facilitar la formación y la promoción profesional del personal de los Centros de Menores, la Consejería de Asuntos Sociales instará de los órganos competentes la organización de cursos de formación y capacitación profesional en los términos establecidos en el vigente Convenio.

VIII. GARANTIAS Y DURACION.

1. Las condiciones de trabajo pactadas en el presente acuerdo compensan, absorben y sustituyen en cómputo global a las existentes a la entrada en vigor del presente acuerdo, cualquiera que sea su naturaleza, origen y denominación y en todo cuanto sea objeto de regulación en este Acuerdo.
2. En concreto quedan sin efecto todos los Acuerdos relativos a regulación de jornada, vacaciones y

calendario, suscritos por el IASS y los demás centros directivos que en algún momento fueron competentes en materia de "menores".

3. El presente Acuerdo tendrá vigencia desde el 23 de diciembre de 1.992 hasta la entrada en vigor del próximo Convenio Colectivo en que se estará a lo dispuesto en el mismo.

Sevilla, doce de julio de 1.993.

Firmado, por la Administración, Ilmo. Sr. D. Pedro Rueda Cascado. (Rpte. de la Consejería de Asuntos Sociales en la Comisión del Convenio); Por las Representaciones Sindicales: Por I.S.P.A.-UGI, Dña. Mercedes Oliver Pozo, D. Carlos Samaniego Bergillos y D. Francisco Pavón Menoza y por CC.OO.: D. Francisco Rodríguez Martínez (Secretario de Relaciones con el Area Pública COARN).

Y para que así conste, se expide la presente, con el Voto del representante de la Administración y representantes en la Comisión del Convenio de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., a los efectos de su remisión a la Dirección General de Trabajo y posterior publicación en B.O.J.A., en Sevilla, a veintitrés de julio de mil novecientos noventa y tres.

Vº Bº El Presidente de la Comisión, Juan Pedro Gómez Jiménez.

Vº Bº El Portavoz de U.G.T., Antonio Sánchez Tejero.

Vº Bº El Portavoz de CC.OO., Consuelo Cagigal Montes.
El Secretario, Rafael Guisado Rufino.

RESOLUCION de 29 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Andaluza de Gestión de Tierras Getisa con sus trabajadores que realizan labores de extinción de incendios forestales incardinados en el Plan Infoca. (7100302).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Andaluza de Gestión de Tierras "Getisa" con sus trabajadores que realizan labores de prevención y extinción de incendios forestales incardinados en el Plan Infoca (Código de Convenio número 7100302), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de julio de 1.993, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 9 de junio de 1.993, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1.992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Real Decreto 4.043/1.982, de 29 de Diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de julio de 1993.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "GETISA"
PARA LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPEN EN LA PREVENCIÓN Y
EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES EN ANDALUCÍA EN 1.993.**

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION.

Art. 1.- AMBITO TERRITORIAL.

- 1.- El presente Convenio afecta a toda la Comunidad Andaluza.

Art. 2.- AMBITO FUNCIONAL.

- 1.- El Convenio afecta a todos los trabajadores que realicen labores de prevención y extinción de incendios forestales incardinados en el Plan "INFOCA" y que sean contratados por "GETISA".

Art. 3.- AMBITO PERSONAL.

- 1.- Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior, y a todos las categorías profesionales contempladas en el anexo adjunto.

Art. 4.- AMBITO TEMPORAL.

- 1.- El presente convenio tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.993.

CAPITULO II.- CONTRATACION.**Art. 5.- FIJOS DISCONTINUOS.**

- 1.- Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos todos aquellos que trabajen o hayan trabajado en el Plan "INFOCA" o sus antecesores, dependientes de la Junta de Andalucía, al menos los dos últimos años consecutivos, durante la campaña de prevención y extinción de incendios, y sean seleccionados por GETISA en esta Campaña.
- 2.- La duración de la campaña será de cuatro meses para 1.993, de cinco meses para 1.994 y de seis meses para 1.995.

Art. 6.- PERIODO DE PRUEBA.

- 1.- Se establece un período de prueba para los trabajadores fijos-discontinuos de cuarenta días, durante el cual el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso o vigencia.

Art. 7.- TRABAJADORES EVENTUALES.

- 1.- Tendrán la consideración de trabajadores eventuales todos aquellos trabajadores contratados que no reúnan las condiciones establecidas en el Art. 5.

Art. 8.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.

- 1.- Se constituirá en cada una de las provincias, una Comisión de Seguimiento y Control compuesta por dos miembros de cada una de las Centrales Sindicales firmantes y los miembros que designe la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:
 - a) La observación del cumplimiento de los criterios profesionales de contratación del personal a que se refiere el Anexo 2 adjunto.
 - b) Supervisar las listas del personal fijo discontinuo y eventuales, haciendo respetar los criterios establecidos por este Convenio.

- c) Recibir por parte de los representantes de la empresa en esta comisión una copia básica de cada contrato escrito que se formalice, antes de presentarlos a la Oficina de Empleo.

Las comisiones provinciales deberán reunirse antes y después de cada período de contratación del personal, así como, cuando lo considere necesario alguna de las partes firmantes.

Art. 9.- FORMACION.

- 1.- Con el fin de conseguir una profesionalización en las labores de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, los trabajadores fijos discontinuos recibirán cada año por parte de "GETISA", formación teórica y práctica en las zonas en donde van a realizar su trabajo: en dicha formación se incluirá, entre otras materias, el conocimiento del terreno y sus especies forestales, interpretación de planos, utilización y manejo de herramientas y demás útiles necesarios en el desempeño de su función, salvamentos y primeros auxilios, etc.
- 2.- Dicha formación se realizará en los Centros Operativos dentro del período de contratación y dentro de la jornada laboral, y tendrá la consideración de formación continua y de reciclaje, dedicando a ello al menos tres horas diarias de las cuales una será de formación práctica y dos teóricas.

- 3.- La Empresa y los Sindicatos firmantes se comprometen a realizar un Plan de Formación Continuo, al amparo del "Acuerdo Nacional de Formación Continuo" para el sector.

Art. 10.- REINCORPORACION TRAS ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

- 1.- Todos los trabajadores, independientemente de los beneficios asistenciales que, por enfermedad o accidente, reciban de Seguridad Social, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, una vez se encuentren en situación de alta, si no se hubiera extinguido el período para el que fueron contratados.
- 2.- En caso de baja por accidente de trabajo específico, la Empresa completará voluntariamente hasta el 100% del salario base del Convenio.

CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO.**Art. 11.- JORNADA DE TRABAJO.**

- 1.- La jornada de trabajo para los trabajadores será de treinta y nueve horas semanales que serán distribuidas en seis días de trabajo, según las necesidades del Plan "INFOCA", respetándose en todo caso el descanso semanal de día y medio.

Art. 12.- TRABAJO NOCTURNO.

- 1.- Todos los trabajadores que hayan de prestar servicio desde las veintidós horas a las seis horas del día siguiente, percibirán el plus de nocturnidad cuantificado en la tabla salarial adjunta.

Art. 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS/PLENA DEDICACION.

- 1.- Se prevé que las horas extraordinarias sólo sean aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes como consecuencia del Plan INFOCA.

- 2.- El valor de las horas extraordinarias será considerado como un plus de plena dedicación y prorrateado a todos los trabajadores, según especifica la tabla salarial adjunta.
- 3.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de horas trabajadas sobre las establecidas cada día por la empresa.
- 4.- Todos los trabajadores estarán a plena disposición de la Empresa, fuera de su jornada laboral, cuando las circunstancias de necesidad y urgencia de este tipo de trabajo lo requiera, considerándolo a todos los efectos como dentro de este capítulo.
- 5.- En ningún caso, ningún trabajador realizará labores continuas de prevención y extinción de incendios durante más de doce horas ininterrumpidas.

CAPITULO IVArt. 14.- SALARIOS.

- 1.- Los salarios pactados para los trabajadores fijos de trabajos discontinuos y para los eventuales, son los establecidos en el anexo 1º de este convenio.

Art. 15.- PAGO SALARIAL Y ANTICIPOS.

- 1.- El pago se efectuará puntual y documentalmente. El período a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares deberá efectuarse dentro de los diez primeros días del mes siguiente al trabajo efectuado en el anterior.
- 2.- La empresa se obliga a anticipar hasta el noventa por ciento del salario devengado en el momento en que se solicite por el trabajador.

Art. 16.- PLUS DE TRANSPORTE.

- 1.- La Empresa pondrá los medios de transporte necesarios para llevar y traer a los trabajadores desde su localidad hasta el centro de trabajo y hasta el lugar del incendio. En caso de no hacerlo, pagará 20 ptas. por km. tanto por la ida como por la vuelta.

CAPITULO V.- MEJORAS SOCIALES.Art.17.- PRENDAS DE TRABAJO Y HERRAMIENTAS.

- 1.- La empresa facilitará a los trabajadores las prendas y herramientas adecuadas para el trabajo que realicen, de acuerdo con las necesidades del Plan INFOCA'93.

Art. 18.- LICENCIAS Y PERMISOS.

- 1.- Los trabajadores acogidos a este Convenio disfrutará de aquellas licencias y permisos que preve el Estatuto de los Trabajadores.

Art.19.- SEGURO DE ACCIDENTES.

- 1.- "GETISA" contratará un seguro de accidentes privado que cubra para el caso de Invalidez o Muerte del trabajador, derivada de accidente de trabajo, que cubra cinco millones de pesetas.
- 2.- La Empresa entregará copia del referido contrato a cada Sindicato firmante de este Convenio.

CAPITULO VI.- DERECHO APLICABLE.Art.20.- DERECHO APLICABLE.

- 1.- En lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral del Campo vigente.

DISPOSICIONES FINALESPRIMERA.- VIGENCIA DEL CONVENIO Y EFECTOS RETROACTIVOS.

Aunque el Convenio no entre en vigor hasta la firma del mismo por las partes, el mismo tendrá efectos retroactivos respecto a aquellos trabajadores que pudieran haber sido contratados con anterioridad por "GETISA" afectados al Plan INFOCA de 1993.

SEGUNDA.- COMISION PARITARIA.

Queda constituida de acuerdo con los siguientes objetivos:

- 1) Para la interpretación de la aplicación de este Convenio.
- 2) La vigilancia y el control del cumplimiento de lo pactado.

Y con la siguiente composición nominal:

- a) Dos miembros en representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- b) Dos miembros en representación de la Federación de Trabajadores de la Tierra.- Unión General de Trabajadores.
- c) Cuatro miembros en representación de "GETISA".

ANEXO I**TABLA SALARIAL**

FIJOS DISCONTINUOS R.E.A.

CATEGORIAS	SALARIO BASE MES	PAGA EXTRA P.PROP.	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS DEDICACION/ ACTIVIDAD	PLUS NOCTURNIDAD/ TURNO	TOTAL DEVENGOS SALARIALES
1. CAPATAZ	78.750	19.688	10.500	16.275	2.625	127.838
2. ESPECIALISTA DE EXTINCION	75.000	18.750	10.000	15.500	2.500	121.750
4. VIGILANTE FIJO (1)	75.000	18.750	10.000	0	2.500	106.250
5. CONDUCTOR VIGILANTE VEHICULO DE RETEN MOVIL	75.000	18.750	10.000	0	2.500	106.250
6. CONDUCTOR VEHICULO DE RETEN ESPECIALISTA	75.000	18.750	10.000	15.500	2.500	121.750
7. CONDUCTOR VEHICULO DE EXTINCION	76.875	19.219	10.250	15.888	2.563	124.795
8. AYUDANTE CONDUCTOR DE VEHICULO DE EXTINCION	75.000	18.750	10.000	15.500	2.500	121.750

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	75.000	18.750	0	12.500	0	106.250
EMISORISTA	75.000	18.750	0	10.000	2.500	106.250
LIMPIADOR/A	75.000	18.750	0	0	0	93.750
GUARDA/CONSERJE	75.000	18.750	0	16.500	0	110.250

(1) Con rotación en turno. Falta el plus de transporte, a razón de 20 ptas/km.

EVENTUALES R.E.A.

	SALARIO BASE DIA	PLUS PELIGROSIDAD/ NOCTURNIDAD/TURNO	TOTAL DEVENGOS SALARIALES
3. VIGILANTE MOVIL	3.730,00	620,00	4.350,00

ANEXO IIPERFILES PROFESIONALES1.5.- CAPATACES DE RETEN CONTRA INCENDIOS

- 1.- Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 50 años).
- 2.- En situación de desempleo agrario o realizando trabajos discontinuos agrarios.
- 3.- Residentes en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.
- 4.- Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o E.G.B.
- 5.- Conocimiento del terreno objeto de actuación.
- 6.- Se valorará positivamente la experiencia adquirida en las funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.
- 7.- Estado de salud físico normal; con las exclusiones siguientes:
 - No padecer ningún tipo de minusvalía o defecto físico que imposibilite para el desarrollo normal del trabajo contra incendios.
 - No padecer enfermedades de tipo cardiovascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones contra incendios.

- 8.- Estar en buenas condiciones físicas (Pruebas del ICONA).
- 9.- Poseer condiciones psicológicas adecuadas para el desempeño de funciones contra incendios forestales:

Ausencia de psicopatías y fobias graves.
 Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.

- 10.- Dotes de mando; capacidad de comprensión/ejecución de órdenes y comunicación verbal, mediante la utilización de medios técnicos.

1.6.- VIGILANTES MOVILES

- 1.- Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 50 años).
- 2.- En situación de desempleo agrario o realizando trabajos discontinuos agrarios.

- 3.- Residentes en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.
- 4.- Conocimiento del terreno objeto de actuación.
- 5.- Se valorará positivamente la experiencia adquirida en la vigilancia de incendios forestales u otras asimilables.
- 6.- Se valorará positivamente haber realizado algún curso de extinción de incendios o de vigilancia.
- 7.- Estado de salud físico normal; con las exclusiones siguientes:
 - No padecer minusvalías o defectos físicos que imposibiliten el desarrollo del trabajo de vigilante.
 - No padecer enfermedades de tipo cardiovascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones contra incendios
- 8.- Estar en buenas condiciones físicas (Pruebas del ICONA).
- 9.- Poseer condiciones psicológicas adecuadas para el desempeño de funciones contra incendios forestales:
 - Ausencia de psicopatías y fobias graves.
 - Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.
- 10.- Capacidad de comprensión y comunicación verbal.

1.7.- VIGILANTES FIJOS

- 1.- Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 50 años).
- 2.- En situación de desempleo agrario o realizando trabajos discontinuos agrarios.
- 3.- Residentes en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.
- 4.- Conocimiento del terreno objeto de actuación.
- 5.- Se valorará positivamente la experiencia adquirida en la vigilancia de incendios forestales u otras asimilables.
- 6.- Se valorará positivamente haber realizado algún curso de extinción de incendios o de vigilancia de equipos de comunicación y material cartográfico.
- 7.- Estado de salud físico normal; con las exclusiones siguientes:
 - No padecer enfermedades de tipo cardiovascular, pulmonar,

ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones contra incendios.

8.- Poseer condiciones psicológicas adecuadas para el desempeño de funciones contra incendios forestales:

- Ausencia de psicopatías y fobias graves.
- Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.

9.- Capacidad de comprensión y comunicación verbal.

1.8.- CONDUCTORES

1.- Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 45 años).

2.- En situación de desempleo agrario o realizando trabajos discontinuos agrarios.

3.- Residentes en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.

4.- Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o E.G.B.

5.- Carnet de Conducir adecuado al tipo de vehículo.

6.- Conocimiento del terreno objeto de actuación.

7.- Se valorará muy positivamente la experiencia adquirida en funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.

8.- Se valorará positivamente los conocimientos de mecánica y de comunicaciones mediante la utilización de medios técnicos.

9.- Estado de salud físico normal; con las exclusiones siguientes:

- No padecer minusvalías o defectos físicos que imposibiliten el desarrollo del trabajo contra incendios.
- No padecer enfermedades de tipo cardiovascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones contra incendios.

10.- Estar en buenas condiciones físicas (Pruebas del ICONA).

11.- Poseer condiciones psicológicas adecuadas para el desempeño de funciones contra incendios forestales:

- Ausencia de psicopatías y fobias graves.
- Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.

12.- Capacidad de comprensión y comunicación verbal.

1.9.- ESPECIALISTAS DE EXTINCION DE INCENDIOS

1.- Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 50 años).

2.- En situación de desempleo agrario o realizando trabajos discontinuos agrarios.

3.- Residentes en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.

4.- Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar o E.G.B.

5.- Conocimiento del terreno objeto de actuación.

6.- Se valorará positivamente la experiencia adquirida en la extinción de incendios forestales y otras asimilables.

7.- Estado de salud físico normal; con las exclusiones siguientes:

- No padecer minusvalías o defectos físicos que imposibiliten el desarrollo del trabajo contra incendios.
- No padecer enfermedades de tipo cardiovascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones contra incendios.

8.- Estar en buenas condiciones físicas (Pruebas del ICONA).

9.- Poseer condiciones psicológicas adecuadas para el desempeño de funciones contra incendios forestales:

- Ausencia de psicopatías y fobias graves.
- Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.

10.- Rapidez perceptiva y orientación espacial; capacidad de comprensión y disciplina.

PROPUESTA DE PRUEBAS DE APTITUD

PRUEBAS DEL RECONOCIMIENTO MEDICO

Sobre la base de las características mínimas, que serán excluyentes, deberán ser fijadas por el Equipo Médico.

PRUEBAS DE APTITUD FISICA (Comunes para todos los colectivos). (PRUEBAS DEL ICONA)

Aptitud física: Es la suma de la capacidad aeróbica y la aptitud muscular.

Capacidad aeróbica de una persona: Es la capacidad máxima de oxígeno que se puede captar (sistema respiratorio) y transportar (sistema circulatorio) a los músculos (sistema muscular).

La asimilación de oxígeno es el factor básico que limita la capacidad para realizar un trabajo, ya que los músculos necesitan un aprovisionamiento continuo durante el trabajo intenso; cuanto más eficiente sea el sistema de captación y transporte de oxígeno, mejor se podrá realizar un trabajo pesado.

La aptitud muscular incluye: Fuerza, resistencia, agilidad, así como otros factores tales como: reflejos, equilibrio y habilidad.

Las ventajas de una buena aptitud física son las siguientes: Poder realizar más trabajo, resistir mejor el calor, aclimatarse más rápidamente, sufrir menos accidentes y trabajar con menos pulsaciones y temperatura corporal más baja. Por consiguiente entendemos que la capacidad aeróbica es el factor más importante a tener en cuenta en la selección del personal para los incendios forestales; para obtenerla se pueden desarrollar una serie de ejercicios físicos que nos determina la aptitud física de las personas para un determinado trabajo.

Para la selección del personal que interviene en la extinción de los incendios forestales, según su aptitud física se utilizará la prueba del banco:

Prueba del Banco: Es la prueba que emplean los Servicios de Extinción de Incendios en EE.UU. para la selección del personal. El ICONA la emplea desde hace varios años con óptimos resultados tanto en rendimientos efectivos del personal como en la disminución del riesgo en los incendios forestales.

Consiste en un banco de 40 cm. de altura para hombres y 33 cm. para mujeres en el que se subirá y bajará a razón de 90 movimientos por minuto (22,5 veces/minuto), durante un período de 5 minutos. Una vez finalizado este tiempo, la persona que ha realizado el ejercicio reposará 15 segundos y una vez finalizados se le tomará el pulso (en la muñeca o cuello, contando sus pulsaciones durante otros 15 segundos).

Con los datos obtenidos, EDAD, PESO Y PULSACIONES, se pasará a las Tablas que se acompañan, y se determinará la capacidad aeróbica.

Para mantener y aumentar la capacidad aeróbica se recomienda realizar ejercicios físicos sistemáticamente (tablas de gimnasia) más o menos intensos durante el tiempo de duración del contacto.



MIDIENDO SU APTITUD FISICA

Un examen sencillo de cinco minutos para hombres y mujeres diseñado para medir aptitud física para poder determinar la habilidad de aguantar trabajo árduo.

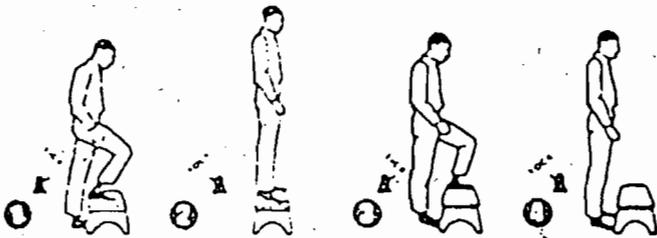
Esta evaluación, desarrollada por el Centro de Equipo y Desarrollo en Missoula, Montana, tiene aplicación para hombres y mujeres de todas edades. El examen puede pronosticar la habilidad máxima de tomar, transportar, y utilizar oxígeno, la capacidad máxima de consumir oxígeno o capacidad aeróbica - la mayor medida de aptitud física. Basado en conceptos desarrollados por psicólogos suecos, el examen y calculador de resultados se comprobaron en exámenes conducidos en el Laboratorio de Ejecución Humana en la Universidad de Montana y en exámenes en el campo en los cuales tomaron parte miles de empleados del Servicio Forestal. Aquellos que padescan de enfermedades del corazón o problemas de respiración no deben tomar el examen sin la aprobación de un médico.

INSTRUCCIONES

La persona debe tomar un descanso de algunos minutos antes de someterse al examen el cual no se debe tomar después de ejercicio, comida, café o cigarrillos. Ahora, darle a la persona la opción de completar el formulario tratando con aptitud previa.

Poner en operación el metrónomo (90 latidos por minuto).

Indicar a la persona que suba y baje del banco al compas del metrónomo.



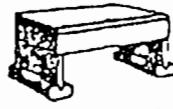
Si resulta que la persona no puede mantener el ritmo a causa de estar en malas condiciones físicas no siga con el examen. Haga lo de nuevo después de varias semanas de acondicionamiento físico. También si se cansa de la pierna delantera, cambie de pierna. Será necesario parar el examen si es obvio que la persona está agotada o si no puede mantener el compas.

Después de cinco minutos de ejercicio pare el metrónomo y permita que la persona tome asiento.

Tomar el pulso de la persona (en la muñeca o en el cuello) por exactamente 15 segundos empezando precisamente 15 segundos después del "stop test".

Utilice el latido del pulso tomado después del ejercicio tanto como su peso para calcular su aptitud física en el esquema abajo.

EQUIPO NECESARIO:



Una banca fuerte
De una altura de a eso de 40 cm para hombres, 33,02 para mujeres.



Cronómetro



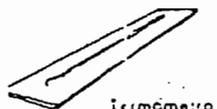
Metrónomo cuatro signo audible como por ejemplo una cinta magnética ajustada a 90 latidos por minuto.



Sillas



Balanza con exactitud de mas o menos 0.907 kg



Termómetro



Sala quieta a una temperatura de 18.3 a 23.9 C



Formas para anotar la edad, tasa del pulso, etc. (a su discreción) **Calculador de aptitud previa.**

B

Tomar el resultado (del 3) y ajustar por edad.

4 RESULTADO DE SU APTITUD (del 3)

COEFICIENTE DE SALUD

30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72													
32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76											
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76										
30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76									
29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76								
27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76						
26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76					
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76				
24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76			
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76		
22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76

5

la intersección de la columna del coeficiente de salud y la fila de la edad más próxima obtenemos la capacidad aeróbica.

Capacidad aeróbica igual o superior a 45 -----> Brigadas Especiales

Capacidad aeróbica entre 40 y 45 -----> Otras Brigadas

Capacidad aeróbica menor de 40 -----> No apto para la extinción de incendios forestales

PRUEBAS PSICOTECNICAS (Para los capataces de retén)

- 1.- Evaluación de la inteligencia general (coeficiente intelectual), de aquellas personas que tienen un nivel cultural bajo.
- 2.- Evaluación de la rapidez perceptiva y de atención, de aquellas personas que tienen un nivel cultural bajo:
 - a) Valoración de la falta de atención o capacidad de concentrar la atención en una orientación u.orden determinada.
 - b) Valoración de la falta de una correcta distribución de la atención, cuando el intelecto se orienta simultáneamente en varias direcciones para realizar un trabajo continuo de análisis-síntesis.
 - c) Valoración de la falta de perseverancia para concentrar la atención en un sólo tema durante un tiempo prolongado.
- 3.- Evaluación de la recepción, tratamiento y comprensión de órdenes:
 - a) Valoración de la actitud para comprender y aplicar instrucciones escritas o,
 - b) Medida de la actitud para comprender e interpretar rápida y correctamente órdenes complejas.
- 4.- Evaluación de 12 aspectos clínicos de la personalidad normal o patológica:
 - a) Hipocondría. Depresivos preocupados por la alteración de las funciones de su cuerpo.
 - b) Depresión suicida. Se centra en los pensamientos de autodestrucción.
 - c) Agitación. Evalúa sujetos que les gustaría hacer cosas arriesgadas o que se encuentran a disgusto, hasta tener algo arriesgado que hacer (amantes del riesgo).
 - d) Depresión ansiosa. Evalúa la incapacidad de enfrentarse a las exigencias inmediatas (neuróticos, alcohólicos y esquizofrénicos no paranoicos).
 - e) Depresión baja energía. Evalúa la fatiga como núcleo del modelo (personas que a menudo la vida les parece vacía y solitaria, poco entusiastas, agotados, con problemas de insomnio).
 - f) Culpabilidad-Resentimiento. Aspecto de la depresión asociado al sentimiento de haber cometido lo imperdonable y la consecuente sensación de inutilidad o impotencia.
 - g) Apatía-Retirada. Evalúa la sensación de lo absurdo o sin sentido de la vida y la tendencia a evitar el trato con los demás.
 - h) Paranoia. Síndrome paranoico: Declaraciones de recelo, sensación de injusticia y persecución, celos con respecto a otros, cierto cinismo sobre la naturaleza humana y miedos a ser envenenados.
 - i) Desviación psicopática. Evalúa la inhibición hacia el peligro, dolor físico o las críticas sociales (valoración de ciertos grados en personas neuróticas, esquizofrénicas, alcohólicas, antisociales o en casos de abuso de narcóticos).
 - j) Esquizofrenia. Dificultades para expresar ideas, impulsos extraños, pérdidas de memoria, sentimientos de irrealidad y alucinaciones.
 - k) Psicastenia. Evalúa conductas obsesivas sobre las que el sujeto declara tener poco autocontrol.
 - l) Desajuste psicológico. Evalúa desviaciones en el área de la autovaloración de la realidad (personas que se consideran sin éxito, un desastre, que no valen para nada).

PRUEBAS PSICOTECNICAS (Para el resto del personal conrtraincendios; conductores, vigilantes, especialistas en extinción y componentes de retenes móviles)

Para todo el colectivo, teniendo en cuenta que la población objeto de evaluación es de nivel cultural bajo.

- 1.- Evaluación de la rapidez perceptivo-espacial, es decir de las dotes de atención y observación en una tarea con implicación espacial:
 - a) Valoración de la habilidad para captar una situación y moverse ágilmente en ella (Rapidez perceptiva).
 - b) Valoración de la capacidad para orientarse dentro de un contexto determinado (Orientación espacial).
 - c) Valoración de la falta de perseverancia para concentrar la atención en un sólo tema durante un tiempo prolongado.
- 2.- Evaluación de cuatro dimensiones de la personalidad normal o patológica:
 - a) Neuroticismo/Estabilidad emocional:

Valora el grado de equilibrio emocional del sujeto, nivel de ansiedad, desórdenes psicossomáticos y trastornos depresivos.
 - b) Extraversión/Introversión:

Valora los distintos patrones de relación social del individuo con respecto al grupo y al ambiente en que se desenvuelve.
 - c) Dureza:

Detecta la posibilidad de trastornos esquizoides y psicopáticos (personas conflictivas, falta de sentimientos y agresivas).
 - d) Conducta Antisocial:

Valora los comportamientos que pueden salirse de la realidad social y llegar a convertirse en delictivos.

Estas cuatro dimensiones quedan validadas y justificadas con la escala de Sinceridad, que determina el grado de distorsión y veracidad de los resultados obtenidos por los sujetos llevados a estudio.

RESOLUCION de 3 de agosto de 1993, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda la publicación de la subvención concedida.

El Decreto 34/93 de 30 de marzo por el que se modifica parcialmente el Decreto 3/1992 de 14 de enero, regula el procedimiento de Ayudas previstas para el Fomento de Empleo.

En base al Capítulo V del citado Decreto, se ha concedido la siguiente ayuda

Expediente: ILPT-4/93-CA.
Entidad: Aparcamientos Minifis, S.L.
Importe: 472.102 ptas.

Lo que se hace público conforme a lo dispuesto en la Ley 4/92 de 30 de diciembre del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1993.

Cádiz, 4 de agosto de 1993.- El Delegado.