

RESOLUCION de 25 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo para los trabajadores de prevención y extinción de incendios forestales en Andalucía de la Empresa de Gestión Medioambiental, SA. (7100490).

Visto el texto del Convenio Colectivo para los trabajadores de prevención y extinción de incendios forestales en Andalucía de la Empresa de Gestión Medioambiental, S.A. (Código de Convenio 7100490), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 22 de agosto de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 28 de julio de 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción del texto del Convenio Colectivo 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 la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 25 de agosto de 2000.- El Director General, P.A. (Dto. 244/2000), El Director General de Economía Social, Fernando Toscano Sánchez.

I N D I C E

Capítulo I. Ambito de aplicación.

- Art. 1. Ambito Territorial.
- Art. 2. Ambito Funcional.
- Art. 3. Ambito Personal.
- Art. 4. Ambito Temporal.

Capítulo II. Organización del trabajo. Clasificación profesional y contratación.

- Art. 5. Organización del trabajo y clasificación profesional.
- Art. 6. Modalidades de contratación.
- Art. 7. Cobertura de vacantes y mejora técnica del dispositivo.
- Art. 8. Continuidad laboral.
- Art. 9. Período de contratación de los fijos discontinuos.
- Art. 10. Período de prueba.
- Art. 11. Incorporación al trabajo.
- Art. 12. Excedencias.
- Art. 13. Formación.
- Art. 14. Jubilación obligatoria.

Capítulo III. Tiempo de trabajo.

- Art. 15. Jornada de trabajo.
- Art. 16. Jornadas especiales.
- Art. 17. Horas extraordinarias.
- Art. 18. Vacaciones.
- Art. 19. Licencias y permisos retribuidos.

Capítulo IV. Retribuciones.

- Art. 20. Salarios.
- Art. 21. Pagas extraordinarias.
- Art. 22. Productividad.
- Art. 23. Pago salarial y anticipos.
- Art. 24. Plus de transporte.
- Art. 25. Incapacidad transitoria.
- Art. 26. Antigüedad.

Capítulo V. Prevención de Riesgos Laborales.

- Art. 27. Comités de Seguridad y Salud.
- Art. 28. Equipos de Protección Individual.
- Art. 29. Lugares de trabajo y medios de transportes.
- Art. 30. Salud Laboral.
- Art. 31. Pruebas físicas.
- Art. 32. Seguros de Accidentes.

Capítulo VI. Régimen disciplinario.

- Art. 33. Norma general.
- Art. 34. Faltas leves.
- Art. 35. Faltas graves.
- Art. 36. Faltas muy graves.
- Art. 37. Sanciones.
- Art. 38. Prescripción de faltas.
- Art. 39. Procedimiento sancionador.
- Art. 40. Garantías procesales.

Capítulo VII. Derecho aplicable y solución de conflictos.

- Art. 41. Derecho aplicable.
- Art. 42. Comisión paritaria y solución de conflictos.
- Art. 43. Comité intercentros y comités de centro.
- Art. 44. Derechos sindicales.
- Art. 45. Secciones sindicales.

Disposición Transitoria Primera.

Disposición Transitoria Segunda.

Disposición Transitoria Tercera de aplicación en el tiempo de vigencia de este Convenio.

Anexos.

- Anexo I. Disposiciones específicas relativas a la regulación del personal técnico.
- Anexo II. Perfiles de las categorías profesionales.
- Anexo III. Funciones de los grupos y ocupaciones profesionales.
- Anexo IV. Cuadro de grado de consanguinidad.
- Anexo V. Retribución de las categorías profesionales.
- Anexo VI. Competencias exigibles en las ocupaciones en base a capacidades y conocimientos (excluyendo grupo técnico).
- Anexo VII. Retribuciones grupos profesionales.
- Anexo VIII. Catálogo de EPIS.
- Anexo IX. Batería de «Tests Infoca». «Test Exinfo».
- Anexo X. Areas de conocimientos. Definición de niveles de conocimientos y capacidades.
- Anexo XI. Tipología de trabajos a realizar por los trabajadores adscritos al Plan Infoca durante el tiempo establecido en el Convenio Colectivo para trabajos de prevención.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación en toda la Comunidad Autónoma Andaluza.

Artículo 2. Ambito Funcional.

El Convenio afecta a todos los trabajadores que realicen labores de prevención y extinción, incardinados en el Plan de Emergencias contra incendios forestales de Andalucía (Plan Infoca de la Junta de Andalucía), que se encuentren incluidos dentro del ámbito personal de aplicación.

Artículo 3. Ambito Personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que realicen las funciones a las que se refiere el artículo anterior que estén comprendidos en las categorías y grupos profesionales contemplados en este Convenio.

Artículo 4. Ambito Temporal.

La vigencia de este Convenio se extenderá desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre de 2002, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, aplicándose, no obstante, con efecto retroactivo los aspectos económicos establecidos en el Capítulo IV de este Convenio desde el 1 de enero de 2000.

Llegada la indicada fecha de finalización, se entenderá prorrogado este Convenio, por otro año más, si con un mes de antelación a la del vencimiento de su vigencia, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma. En este supuesto, se incrementarán automáticamente los conceptos salariales en la cuantía que señalen las Leyes de Presupuesto para el sector público andaluz.

Una vez denunciado en tiempo y forma el presente Convenio por cualquiera de las partes, seguirá en vigor el contenido del mismo hasta tanto se firme un nuevo Convenio Colectivo.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO. CLASIFICACION PROFESIONAL Y CONTRATACION

Artículo 5. Organización del trabajo y clasificación profesional.

La organización del trabajo se configura conforme se establece en el Plan de Emergencias contra incendios forestales elaborado por la Junta de Andalucía.

El dispositivo se dotará de una organización que responderá a dos clasificaciones profesionales, una primera que mantiene la clasificación por categorías del anterior Convenio y una segunda que recoge perfiles profesionales propios de la nueva visión técnica del Infoca, mediante la definición de grupos profesionales.

El pase a la segunda clasificación vendrá propiciado mediante la acreditación por los trabajadores de las competencias establecidas para las distintas ocupaciones incluidas en los grupos profesionales. La totalidad de los trabajadores fijos discontinuos incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, al menos, mantendrán la categoría profesional, y la totalidad de los derechos y obligaciones inherentes a la misma, que tuvieran reconocidas al tiempo de la entrada en vigor de este Convenio.

Las condiciones laborales del personal técnico se regulan, en atención a la naturaleza de las funciones que dicho personal tiene atribuidas en el dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales, de manera separada en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

1.ª Clasificación. Categorías profesionales:

Capataz.
Peón Especialista de Extinción.
Vigilante Fijo.
Conductor Vehículo Retén Móvil.
Conductor Vehículo Retén Especialista.
Conductor Vehículo Extinción.
Ayudante de Conductor Vehículo Extinción.

Capataz Brica.
Peón Especialista Extinción Brica.
Auxiliar Administrativo.
Emisorista.
Limpiador/a.
Guarda Conserje.
Peón Retén Móvil.

Los perfiles profesionales de las categorías a que se refiere este apartado son los que se contemplan en el Anexo II. Los conceptos retributivos correspondientes a ambas clasificaciones están recogidos en el Capítulo IV.
2ª Clasificación. Grupos profesionales:

A. Técnicos titulados superiores.
B. Técnicos titulados medios.
C. Especialistas.
D. Conductores.
E. Vigilantes.
F. Auxiliares.

Sin perjuicio de otras ocupaciones que resulten necesarias para el correcto desempeño de las funciones de Egmasa en el Plan Infoca, se prevén dentro de cada grupo las siguientes ocupaciones:

A) Técnicos titulados superiores.
B) Técnicos titulados medios:
1. Técnico de Operaciones Aéreas.
2. Técnico de Operaciones COR.
3. Técnico de Operaciones COP.
4. Técnico BRICA.
5. Técnico de Operaciones CEDEFO.

C) Especialistas:

1. Jefe de Retén.
2. Especialista de extinción.

D) Conductores:

1. Conductor de vehículo autobomba.
2. Ayudante de vehículo autobomba.
3. Conductor de vehículos especiales.
4. Conductor de vehículo todo terreno para transporte de personal.

E) Vigilantes:

1. Vigilante Fijo.
2. Vigilante Móvil.

F) Auxiliares:

1. Emisorista/Administrativo.
2. Guarda/Conserje.

Las funciones básicas de cada uno de los grupos profesionales serán las establecidas, con carácter indicativo, por la normativa del servicio público de prevención y extinción de incendios forestales y que figuran a título indicativo en el Anexo III. Se debe entender a todos los efectos, que el contenido del desempeño del puesto de trabajo será la ejecución de cuantas actividades resulten de la capacitación exigida para cada grupo profesional y ocupación conforme a los Anexos VI y X.

Artículo 6. Modalidades de contratación.

1. Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos, además de aquéllos que ya la tuvieran reconocida a

la firma del presente Convenio Colectivo, quienes sean contratados con tal condición por la empresa en base a lo establecido en el presente Convenio.

2. La selección del personal estará fundada en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3. La contratación de fijos discontinuos se realizará mediante convocatorias públicas, a través del sistema de concurso, en el que serán valorados los méritos conforme al baremo aprobado por la empresa y los representantes de los trabajadores. Exclusivamente accederán a la fase de valoración de méritos, quienes hayan acreditado previamente disponer de los requisitos de capacidad -físicos, psicotécnicos y de conocimientos- establecidos para la ocupación en este Convenio Colectivo, a través de la superación de las correspondientes pruebas selectivas.

4. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá proceder a la contratación de personal temporal, de acuerdo con las distintas modalidades previstas en la legislación vigente, cuando ello sea preciso por razones del servicio y previo informe a los representantes de los trabajadores. La selección del personal temporal se llevará igualmente a cabo mediante el sistema de concurso de méritos, exigiéndose en todo caso la superación de las pruebas de aptitud. En caso de contratación por urgente necesidad, sólo se exigirá la superación de las pruebas de aptitud física, y la duración del contrato será del mínimo indispensable hasta la realización del proceso de selección por el sistema de concurso de méritos para cubrir la plaza.

Artículo 7. Cobertura de vacantes y mejora técnica del dispositivo.

Con independencia de lo estipulado en la disposición transitoria primera, el sistema de cobertura de las vacantes que se pudieran producir en el servicio de prevención y extinción de incendios forestales establecido por la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, se regirá conforme a los criterios que a continuación se detallan:

1. Con preferencia absoluta sobre cualquier otro sistema de cobertura, las vacantes serán ofertadas al personal fijo discontinuo para producir traslados y movilidades funcionales con carácter voluntario.

2. Igualmente el traslado o la movilidad funcional podrá ser determinado por la empresa por razones organizativas, derivadas de la modificación, creación o desaparición de ocupaciones en el dispositivo. En tal caso, la empresa comunicará previamente a los representantes de los trabajadores las necesidades organizativas antes de proceder a los cambios que vaya a realizar, en el plazo de un mes a contar desde dicha comunicación. Preferentemente, la reubicación se producirá en el ámbito del Cedefo (unidad territorial).

Terminados los anteriores procesos de cobertura de vacantes, con anterioridad a la oferta de empleo a personal de nuevo ingreso, se ofrecerán las ocupaciones disponibles al personal en situación de excedencia voluntaria, debiendo éstos, reunir los requisitos de la ocupación ofertada en los términos establecidos en este Convenio previo a su incorporación.

3. Por último, las vacantes serán cubiertas mediante la convocatoria pública en los términos fijados en el artículo anterior.

Artículo 8. Continuidad laboral.

En el caso del personal que no supere las pruebas físicas establecidas en el art. 31, se procederá de la siguiente manera:

- El trabajador no podrá prestar servicios en la categoría o grupo profesional cuyas pruebas no haya superado, al constituir el umbral mínimo de seguridad de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

- El trabajador podrá repetir las pruebas físicas aproximadamente cada tres semanas. La superación de las mismas

conllevará automáticamente la incorporación efectiva a su puesto de trabajo de origen.

- La empresa mantendrá estas condiciones para todos los trabajadores durante las campañas 2000 y 2001, estableciendo por tanto un efectivo compromiso de continuidad laboral en ese período, salvo que sea posible la reubicación del trabajador.

- Al inicio de la campaña 2002 y en las siguientes, y en el caso de no superación de las pruebas físicas correspondientes, la empresa procederá en los términos fijados en el artículo anterior al traslado y/o movilidad funcional, reubicando al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades. En este caso, la reubicación para trabajadores en esta situación será obligatoria e igualmente para trabajadores de menos de 40 años que constatada la superación de las correspondientes pruebas pudieran permutar su puesto de trabajo en el dispositivo.

- Si no fuera posible por razones organizativas la reubicación del trabajador, se procederá conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria 3.^a

Artículo 9. Período de contratación de los fijos discontinuos.

Salvo lo establecido con carácter singular para el personal técnico en este Convenio Colectivo, se establecen los siguientes tiempos de contratación para los trabajadores fijos discontinuos:

a) Campaña 2000:

- Los trabajadores que tengan adquirido el derecho a ser contratados por un período de seis meses, mantendrán dicho período de contratación, distinguiéndose un período de extinción de al menos 4 meses, correspondiendo el resto del período de contratación a trabajos de prevención.

- Los trabajadores que tengan adquirido el derecho a ser contratados por un período de 4 ó 5 meses, tendrán para esta campaña un período de contratación de 6 meses.

b) Campaña 2001: El colectivo de trabajadores fijos discontinuos, a los que hace referencia este Convenio, será contratado por un período de 7 meses, de los cuales al menos 4 de ellos lo serán para realizar trabajos de extinción, y 3 para trabajos de prevención.

c) Campaña 2002: El colectivo de trabajadores fijos discontinuos, a los que hace referencia este Convenio, será contratado por un período de 8 meses, de los cuales al menos 4 de ellos lo serán para realizar trabajos de extinción, y 4 para trabajos de prevención.

Artículo 10. Período de prueba.

Se establece con carácter general un período de prueba de 15 días para los trabajadores que sean contratados por primera vez, durante los cuales el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su ocupación, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución del contrato, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante dicho período.

Cuando se trate de ocupar por primera vez una plaza de Jefe de Retén o Conductor de Vehículos de Extinción o Vehículos Especiales, el período de prueba será de 30 días. El período de prueba del personal técnico será el establecido en el Anexo I.

Artículo 11. Incorporación al trabajo.

Todos los trabajadores fijos discontinuos serán llamados para su incorporación al trabajo en función de la organización del Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se realizará preferentemente en el mismo orden que en la cam-

paña anterior, salvo que por circunstancias acreditadas de riesgo de incendios sea necesaria la incorporación en un orden diferente.

Con carácter ordinario la empresa preavisará a los trabajadores, previa comunicación a los Comités de Centro, sobre el momento de la incorporación, con, al menos, 15 días de antelación.

En la campaña 2001, la incorporación de los trabajadores fijos discontinuos tendrá como fecha límite el 31 de mayo.

En la campaña 2002, la incorporación de los trabajadores fijos discontinuos tendrá como fecha límite el 30 de abril.

En todo caso, una vez incorporado el trabajador su período de contratación será ininterrumpido.

Por razones organizativas o de eficacia del dispositivo, la empresa determinará la distribución del tiempo de trabajo entre trabajos preventivos y de extinción de incendios, debiendo comunicar a los trabajadores con la antelación suficiente tal circunstancia, en todo caso, la actividad de extinción de incendios nunca será inferior a 4 meses.

Artículo 12. Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. La excedencia forzosa, que conllevará la reserva del puesto de trabajo, se concederá por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como en los restantes supuestos previstos en la legislación vigente. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el citado cargo.

La empresa estará obligada a comunicar la concesión de excedencias a los Comités de Empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrán solicitar una excedencia voluntaria por plazo no inferior a un año ni superior a cinco. El régimen de excedencia voluntaria se ajustará, en cuanto al reingreso se refiere, a lo establecido en la legislación laboral vigente. Con anterioridad a la finalización del período de excedencia voluntaria, los trabajadores que deseen reingresar en la prestación del servicio, lo solicitarán por escrito a la dirección de la empresa, a fin de que sean tenidas en cuenta para la cobertura de vacantes, una vez finalizado el procedimiento de cobertura de vacantes por concurso interno entre el personal en alta fijo discontinuo, con anterioridad a la contratación de personal de nuevo ingreso. A tales efectos, las solicitudes de reingreso de los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, surtirán plena eficacia al tiempo de la resolución del siguiente procedimiento de concurso interno que se lleve a cabo en período de bajo riesgo.

Artículo 13. Formación.

Con el fin de conseguir una profesionalización en las labores de prevención y extinción de incendios forestales, los trabajadores fijos discontinuos recibirán por parte de la empresa cada año una formación práctica y teórica, así como una preparación física adecuada, cuando ello sea un requisito objetivo para el desempeño del puesto de trabajo.

La formación de los trabajadores se entenderá como un derecho y un deber, y estará referida a la superación de módulos formativos adaptados al nivel de cada ocupación profesional y categoría; la empresa y los representantes de los trabajadores acordarán los métodos, los soportes formativos y la dedicación que se deba prestar para la actividad formativa, tanto en los períodos de prevención y extinción de incendios como en lo referente a la formación continua fuera de los períodos de contratación.

Dicha formación deberá incluir, entre otras materias: Conocimiento del terreno y sus especies forestales, interpretación de planos, utilización y manejo de herramientas, utilización de medios de locomoción terrestres y aéreos, técnicas de extinción de incendios, salvamentos y primeros auxilios, y preparación física. La formación citada se desarrollará entre un mínimo de 2 horas y máximo de 5 horas diarias. Quedan

exceptuados de la obligatoriedad de la preparación física, las categorías de vigilante fijo, auxiliar administrativo, emisorista, limpiador/a, guarda/conserje, conductor vehículo retén móvil, conductor vehículo retén especialista, conductor vehículo extinción.

Durante los períodos de contratación referidos a la extinción de incendios se tenderá a optimizar al máximo los tiempos de espera en los Centros de Defensa Forestal, mediante actividades formativas diversas tanto presenciales como autoformativas, dando preferencia a la preparación física y a la capacitación mediante el adiestramiento en la realización de las tareas que configuran el contenido de cada ocupación, así como a la formación en primeros auxilios y prevención de riesgos laborales. La ejecución de las actividades formativas y de adiestramiento organizadas por la empresa se orientarán con el criterio general de adecuación profesional entre dichas actividades y la naturaleza de los trabajos a desempeñar por cada grupo profesional.

Dentro de ese criterio, y en los tiempos de espera, la ejecución de las actividades formativas y de adiestramiento tendrá carácter obligatorio para todos los trabajadores.

Los miembros de los retenes que se encuentren en situación de «acción inmediata», limitarán la preparación física y las actividades de adiestramiento a aquellos ejercicios que, mejorando su capacidad, no supongan agotamiento que pueda afectar a su seguridad en el trabajo, o merma de la operatividad del dispositivo de extinción de incendios.

A los efectos anteriores se crea una Comisión de Trabajo de Formación que, elegida por la Comisión Paritaria del Convenio, velará por el cumplimiento de la programación formativa que se establezca periódicamente. Estará compuesta por dos representantes designados por parte de la empresa, y dos representantes designados por parte de los representantes de los trabajadores.

Será competencia de los técnicos de operaciones y de los Jefes de Retén, la aplicación, supervisión y el control de las actividades formativas y preparación física de los trabajadores a su cargo.

Artículo 14. Jubilación obligatoria.

Con carácter general, se establece la edad de 65 años como de jubilación obligatoria para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, nacidos con posterioridad a 31 de diciembre de 1939.

CAPITULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 15. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, distribuidas ordinariamente a razón de 7 horas diarias, respetándose un descanso semanal de dos días consecutivos.

Cuando las circunstancias del servicio lo requieran, el descanso semanal podrá acumularse hasta en períodos de dos semanas.

El comienzo de la jornada de los trabajadores especialistas y conductores de vehículo de retén especialista se producirá en el punto en que todos los componentes de un retén se encuentren reunidos y operativos tanto para los trabajos de extinción como de prevención, terminando la jornada en el lugar de trabajo. A tales efectos se entenderán operativos los retenes cuando se haya completado su composición y se comunique tal circunstancia a efectos de disponibilidad para la prestación de servicios.

El resto de los trabajadores comenzará y terminará su jornada laboral en el lugar de trabajo, ya sea éste el CEDEFO o el punto de vigilancia, debiéndose tener en cuenta para los conductores de equipos de vigilancia en vehículos, un exceso de jornada sobre la ordinaria de 30 minutos, para la recogida de los trabajadores y mantenimiento de los vehículos, que

será retribuido en proporción al salario pactado mediante un complemento específico. Dicho exceso no será considerado en las jornadas en que se realicen tareas de prevención.

La Comisión Paritaria establecerá los casos excepcionales de tiempo de traslado hasta el lugar de trabajo en actividades de prevención.

En todos los centros de trabajo se informará a los trabajadores pertenecientes al mismo, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, de los turnos que tienen que realizar mensualmente. Los cuadrantes se tendrán que realizar con una antelación mínima de una semana y se expondrán los calendarios laborales correspondientes al tiempo acordado en lugares creados a tal efecto.

La actividad de prevención, conforme se relacionan en el Anexo XI, podrá realizarse en trabajos forestales en el campo, y en los CEDEFOS, incluyendo labores de mantenimiento preventivo de los mismos. En el primer caso, la jornada de trabajo comenzará entre las 7 h y las 8 h de la mañana, finalizando la misma entre las 14 h y las 15 h. Y se desarrollará de lunes a viernes, excepto festivos; en el segundo caso, la jornada, que podrá realizarse en cualquier día de la semana, será determinada por la empresa, manteniendo la misma uniformidad a lo largo de la semana y conllevará la rotación de efectivos en esta situación al cabo de cinco días seguidos de trabajo.

Artículo 16. Jornadas especiales.

1. Por razón de emergencias. Límite de jornada y descanso obligatorio.

Ningún trabajador realizará labores continuas de extinción de incendios durante más de diez horas ininterrumpidas, contabilizadas desde que se encuentre en el lugar del incendio, hasta que se produzca su retirada de dicho lugar.

El tiempo máximo de la jornada laboral desde su inicio hasta su finalización, incluyéndose el traslado hasta el lugar del incendio, será de catorce horas. Con carácter general, se procurará la desmovilización en las labores de extinción cuando el incendio sea declarado controlado.

Se establece un descanso obligatorio entre jornadas de diez horas consecutivas, excluyendo los tiempos de traslado de vuelta desde el lugar en que hubiera finalizado la jornada laboral hasta el lugar de inicio de la jornada, cuando excedan de una hora. En los supuestos en que la jornada laboral hubiera sido la máxima prevista de catorce horas, el descanso obligatorio entre jornadas será de doce horas consecutivas.

La extensión de jornada, que será exigible exclusivamente a las categorías que perciben el complemento de dedicación/disponibilidad y a los grupos profesionales de especialistas y conductores, hasta el máximo anteriormente previsto, por causas relacionadas con la extinción de incendios, no se considerará tiempo extraordinario de trabajo, con el límite de 120 horas durante el período de contratación.

La compensación económica de la extensión de jornada se incluye en el complemento salarial de las categorías que deban realizar ésta, y de las ocupaciones pertenecientes a los grupos de especialistas y conductores, en la cuantía pactada en las tablas salariales de este Convenio Colectivo, quienes, además, 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 requieran, considerándose a todos los efectos la retribución correspondiente a este concepto como incluida dentro del referido complemento salarial. En consecuencia, viene a compensar el complemento de dedicación/disponibilidad para las categorías y el complemento de ocupación referido a los grupos profesionales antes descritos; además de retribuir la obligación de acudir a un incendio una vez concluida la jornada ordinaria, y el hecho de que, declarada por la Administración una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada ordinaria, el trabajador deba continuar prestando sus servicios finalizada ésta y permaneciendo la citada situación de emergencia, con los límites de

la jornada laboral y de permanencia en el lugar del incendio, con cargo al crédito horario antes indicado.

A los efectos de la interpretación y la aplicación de la disponibilidad en los dos días de descanso semanal se articularán de la siguiente manera:

- El primer día, se entenderá de descanso total y la incorporación al trabajo sólo se realizará por causa de fuerza mayor declarada por la máxima autoridad competente.

- El segundo día, la disponibilidad requerida obliga al trabajador a incorporarse en un plazo entre 1 y 3 horas, siempre que la movilización sea decretada por el Director del Centro Operativo Regional.

2. Por razón de funciones de vigilancia fija.

En función de las necesidades operativas del servicio se podrán realizar turnos de hasta 12 horas continuadas en funciones de vigilancia fija, compensándose los excesos de jornada con descansos, previo conocimiento e informe del Comité de Centro.

3. Por razón de trabajos preventivos.

Con independencia de lo previsto en el artículo anterior sobre acciones preventivas, y con objeto de optimizar la realización de trabajos referentes a las mismas, cuando las circunstancias de distancia o características de las tareas a realizar aconsejen la realización de jornadas diarias superiores a la ordinaria prevista en el artículo anterior, se podrá extender la jornada diaria hasta un máximo de nueve horas diarias. La extensión de dichas jornadas, que tendrá carácter de horas ordinarias, se compensarán acumulando las mismas por días completos de descanso en la misma semana y si quedara resto de horas a compensar sin posibilidad de acumular a jornada completa, el crédito obtenido se deducirá de la jornada de 35 horas correspondientes a la tercera semana de trabajo desde que se produjera la obtención de las citadas horas a compensar.

La Comisión Paritaria informará previamente de los trabajos a los que se les aplicará la extensión de la jornada prevista en este apartado.

A los trabajadores que en trabajos preventivos realicen tareas de conducción para el transporte del personal a los lugares de trabajo, compensarán dentro de la jornada diaria el tiempo dedicado al desplazamiento entre el punto de encuentro y el tajo, mediante la reducción de sus tareas preventivas en tiempo equivalente al del desplazamiento de vuelta. A tales efectos, la Comisión Paritaria podrá arbitrar otro sistema de compensación de dicha circunstancia.

4. Por razón de extinción de incendios durante trabajos preventivos.

Si durante los períodos de actividades preventivas se tuviesen que realizar labores de extinción, las horas dedicadas a la misma en la jornada laboral ordinaria se abonarán conforme a los conceptos salariales referidos al período de extinción. El tiempo de exceso sobre la jornada ordinaria de prevención que los trabajadores deban realizar para atender a la extinción del incendio, se compensará en descanso en la proporción de dos horas por hora trabajada, pudiéndose habilitar este último al final del período de contratación.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

1. Se prevé que las horas extraordinarias sólo sean aquéllas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes como consecuencias del Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, en la medida de que su realización resulte necesaria y no puedan ser cubiertas las necesidades con las extensiones de jornada establecidas en el artículo anterior. Por tal motivo, la realización de horas extraordinarias, con motivo de la extinción de incendios forestales, tendrá carácter obligatorio.

2. Las horas extraordinarias se compensarán mediante descanso a razón de dos horas de descanso por cada hora

extra trabajada, que se acumularán cuando las circunstancias del servicio lo permitan sin exceder su disfrute a más de quince días desde su realización. En los supuestos que no sea posible compensar mediante descanso la realización de horas extras, se abonarán a razón del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

3. La empresa estará obligada a facilitar al Comité de Empresa un parte mensual de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 18. Vacaciones.

La empresa comunicará con, al menos, 15 días de antelación los cuadrantes de vacaciones, tanto a los trabajadores como al Comité de Empresa. No obstante, la empresa podrá excluir del disfrute de vacaciones los meses incluidos en los períodos de alto riesgo.

Artículo 19. Licencias y permisos retribuidos.

Los trabajadores acogidos a este Convenio, previa solicitud y justificación adecuada, tendrán derecho a disfrutar las licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días en caso de nacimiento de hijo, adopción legal o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, según se recoge en el Anexo IV. Cuando dichos casos se produzcan en distintas localidades de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

3. Un día de traslado de domicilio habitual y 2 días si el traslado se produce a un municipio distinto.

4. Un día por matrimonio de un hijo, hermano, padre o madre.

5. 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.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inevitable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal de un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

7. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, la mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

8. Por el tiempo indispensable, en caso de necesidad acreditada, para acudir a la consulta de los servicios sanitarios públicos, debiendo incorporarse de inmediato a su puesto de trabajo por sus propios medios.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 20. Salarios.

a) Estructura salarial para la clasificación profesional por categorías.

1. La retribución de los trabajadores referida a la categoría profesional, conforme establece el artículo 5 de este Convenio Colectivo, será la establecida en la tabla del Anexo V, representativa de la actualización de las retribuciones salariales para el año 2000. Para los años siguientes dentro de la vigencia del presente Convenio, la retribución de los trabajadores se

actualizará con arreglo a lo establecido con carácter general para el personal laboral del sector público andaluz por las Leyes de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. El salario base en la estructura salarial para los trabajadores clasificados profesionalmente por categorías, integra la totalidad de los complementos de puesto de trabajo que pudieran ser aplicables a los trabajadores en cada una de sus categorías, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, y en especial los relacionados con peligrosidad, trabajo a turno y nocturno.

3. Se excluyen del salario base los conceptos de disponibilidad y el de especial dedicación, que se retribuyen en forma de complemento salarial y que compensan la prestación de servicios en labores de extinción, según los términos establecidos en el artículo 16.1 de este Convenio Colectivo. Dicho complemento no tendrá carácter consolidable, por lo que exclusivamente se percibirán como retribución del trabajo efectivo en la correspondiente categoría profesional.

4. Se establece un Plus Personal de campaña durante todo el período de contratación para los trabajadores que tuvieran la condición de fijos discontinuos a 31 de diciembre de 1999, incluidos en la tabla salarial «Anexo IV», y para las categorías que lo llevan asignado en la misma. Este no tendrá carácter consolidable.

Aquellos trabajadores eventuales que adquieran la condición de fijos discontinuos, conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria 1.^a, percibirán, desde el momento de la adquisición de su condición de fijos, el Plus Personal de campaña establecido en la tabla para las categorías que así lo tengan asignado.

5. La retribución salarial conforme a la estructura y conceptos mencionados en los apartados anteriores será percibida por los trabajadores hasta tanto se acredite por los mismos tener derecho a ser clasificados en el sistema de grupos y ocupaciones, por disponer de las competencias exigibles para el desempeño profesional en el Anexo VI.

b) Estructura salarial para la clasificación profesional por grupos.

1. La retribución de los trabajadores clasificados en grupos y ocupaciones, con arreglo a lo establecido en el artículo 5 de este Convenio Colectivo, una vez resulte acreditada su competencia profesional en los términos establecidos en el Anexo VI, estará compuesta, con carácter general, por el salario base y el complemento de ocupación, recogido en el Anexo VII para el año 2000. Para los años siguientes dentro de la vigencia del presente Convenio la retribución de los trabajadores se actualizará con arreglo a lo establecido con carácter general para el personal laboral del sector público andaluz por las Leyes de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. El salario base de cada grupo, representa la retribución correspondiente a la competencia del trabajador puesta a disposición de la empresa, esto es, a los conocimientos y habilidades acreditados disponibles por la organización durante el tiempo establecido de trabajo, por lo que tendrá carácter consolidable.

3. Los complementos de ocupación para cada trabajador no serán consolidables, por lo que exclusivamente se devengarán en atención a la ocupación a la que efectivamente esté adscrito el trabajador.

Componen el complemento de ocupación, la totalidad de las cantidades que se pudieran devengar por razón de las características de todo tipo o la cantidad de trabajo que deba prestarse por razón del desempeño profesional y, en especial:

- Para la ocupación de Jefe de Retén: La ejecución de las tareas de extinción, los conceptos derivados de la especial dedicación y disponibilidad, la peligrosidad, el trabajo a turnos y nocturno, el mantenimiento y cuidado del equipo a su cargo.

Asimismo, retribuirá el ejercicio del mando, que incluye las habilidades de coordinación, y la directa supervisión del mantenimiento físico del retén a su cargo y del cumplimiento de las medidas de seguridad del mismo.

- Para la ocupación de Especialista de Extinción: La ejecución de las tareas de extinción, los conceptos derivados de especial dedicación y disponibilidad, el mantenimiento y cuidado del equipo a su cargo, la peligrosidad, el trabajo a turnos y nocturno.

- Para las ocupaciones de Conductores y Ayudantes de Conductor: La ejecución de las tareas de extinción, los conceptos derivados de la especial dedicación y total disponibilidad, cuidado y mantenimiento del vehículo y equipo de trabajo a su cargo, la peligrosidad, el trabajo a turnos y nocturno.

- Para las ocupaciones de Vigilantes Fijos y Móviles, los conceptos derivados del trabajo a turnos y nocturno y el cuidado del equipo de trabajo a su cargo. Asimismo, incluirá el concepto de peligrosidad derivado de la participación en fuegos incipientes y de colaboración en tareas auxiliares de extinción de incendios.

- Para la ocupación de Administrativo-Emisorista: La ejecución de las tareas propias del cumplimiento del protocolo de comunicaciones y de administración de la unidad territorial de defensa forestal, el trabajo a turnos y nocturno, y el mantenimiento y cuidado del equipo de trabajo a su cargo.

- Para la ocupación de Guarda/Conserje: La vigilancia y custodia del centro de trabajo, en régimen de dedicación con arreglo a lo reglamentariamente previsto en la normativa de jornadas especiales para guardas, la organización y control del almacén y el mantenimiento básico del centro de trabajo.

4. Además de los conceptos retributivos correspondientes a salario base y complemento de ocupación, se establece un complemento de empleabilidad, que se percibirá por aquellos trabajadores que alcancen el perfil profesional exigido para la ocupación de especialista de extinción, manteniendo el desempeño en ocupaciones distintas de la anterior en la cuantía del 50% del complemento de ocupación establecido en el Anexo VII.

Asimismo, percibirán dicho complemento los Ayudantes de Vehículo de Extinción que alcancen el perfil profesional exigido para la ocupación de Conductor de Vehículo de Extinción, mientras mantenga su desempeño como Ayudante de Conductor.

Será requisito exigible para el devengo del citado complemento de empleabilidad, estar clasificado previamente en el grupo profesional y ocupación correspondiente a su desempeño ordinario, conforme a lo establecido en el artículo 5, de manera que tendrá que haberse acreditado previamente disponer de las competencias profesionales exigidas para dicha clasificación.

Aquellos trabajadores que perciban el complemento de empleabilidad estarán obligados a la movilidad funcional y, en los términos que se pacten, a la movilidad geográfica para desempeñar ocupaciones de Especialistas y Conductor de Vehículo de Extinción.

Los salarios bases y los complementos para cada grupo profesional son los establecidos en el Anexo VII de este Convenio.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se percibirán de manera prorrateada por meses y en la cuantía prevista en los Anexos V y VII, conforme a lo establecido en las clasificaciones profesionales.

Artículo 22. Productividad.

Se establece una dotación de 84.813.245 pesetas para incentivar los incrementos de productividad en la campaña 2000. El incremento de la productividad se medirá, indivi-

dualmente, en atención a la progresión en los objetivos de capacitación profesional, en especial, los referidos al nivel de preparación física alcanzado durante la campaña y a la superación de los módulos formativos sobre materias relacionadas con la prevención de riesgos y la seguridad en el trabajo, tales como los conocimientos sobre dinámica del fuego, orientación en el terreno, manejo de maquinaria ligera y herramientas.

La distribución de dicha cantidad se realizará por acuerdo de la Comisión Paritaria de acuerdo con los baremos de medición del cumplimiento de objetivos, que deberá ser igualmente aprobado por dicha Comisión, de acuerdo con los criterios siguientes:

a) Objetivos alcanzados en la consecución de módulos formativos teóricos y prácticos.

b) Objetivos alcanzados en la mejora de la preparación física.

c) Mejora de la formación y aplicación de la prevención de riesgos laborales.

d) Mejora en las habilidades, a través del adiestramiento práctico.

La dotación por productividad se incrementará en las campañas de 2001 y 2002 en el mismo porcentaje de incremento de las retribuciones fijas.

No obstante lo establecido en este artículo, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá alternativamente destinar parte o la totalidad de los fondos por productividad a la mejora de las condiciones económicas para el cese de la relación laboral, derivada de la optimización de los recursos humanos del dispositivo.

Artículo 23. Pago salarial y anticipos.

El pago se hará puntual y documentalmente, mediante transferencia bancaria. El período a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares deberá efectuarse dentro de los primeros siete días de cada mes. En caso de terminación de contrato, el máximo de días para abonar la liquidación será de diez días.

La empresa estará obligada a anticipar el 90% del salario devengado al trabajador que lo requiera.

Artículo 24. Plus de transporte.

La empresa pondrá los medios de locomoción necesarios para transportar a los trabajadores hasta el centro o lugar de trabajo.

En caso de no hacerlo pagará 26 pesetas por kilómetro tanto por la ida como por la vuelta, desde su localidad hasta el centro de trabajo o lugar de trabajo.

No se considerarán las distancias mayores en kilometraje producidas por el cambio voluntario de domicilio, respecto del que tuviera el trabajador al tiempo de su contratación.

Sin perjuicio de lo anterior, los Vigilantes fijos de la clasificación profesional por categorías que deban desplazarse con medios propios hasta su lugar de trabajo percibirán una indemnización mensual por importe de 3.183 ptas., en concepto de mayor deterioro del medio de locomoción.

Artículo 25. Incapacidad transitoria.

Los trabajadores fijos discontinuos y temporales, independientemente de los beneficios asistenciales que, por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, perciban de la Seguridad Social, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo una vez producida el alta médica, si no hubiere finalizado el período de contratación.

En caso de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa completará hasta el 100% del Salario Convenio.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará hasta el 100% del salario base, a partir del séptimo día de la baja laboral.

Artículo 26. Antigüedad.

La antigüedad se fija por bienios, considerándose, a estos efectos, un bienio cada período de realización de dos campañas, una vez el trabajador haya adquirido la condición de fijo discontinuo.

Se entenderá por campaña la prestación de servicios durante los distintos períodos de duración de los contratos para los trabajadores fijos discontinuos previstos en el art. 6.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán en concepto de antigüedad el 1,5% del salario base vigente para cada categoría y grupo profesional por cada dos campañas de servicio realizadas.

A partir del tercer bienio devengado, se establece que los incrementos de antigüedad derivados por este concepto correspondiente a los trabajadores se destinarán a proveer un fondo para la mejora de las condiciones económicas para el cese de la relación laboral derivada de la optimización de los recursos humanos del dispositivo.

CAPITULO V

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Artículo 27. Comités de Seguridad y Salud.

1. Comités de Seguridad y Salud de centro.

a) Según lo dispuesto en los arts. 38 y 39 de la Ley 31/95, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de carácter paritario en cada uno de los centros de trabajo del dispositivo, para la consulta de materias relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales, con las funciones que dicha normativa concede.

b) Estará constituido por los Delegados de Prevención del centro de trabajo, de una parte, y, por otra, de un número igual de representantes en nombre de la empresa. A sus reuniones podrán asistir en calidad de asesores y/o técnicos hasta un número de 2 miembros designados por cada parte.

c) Su organización y funcionamiento se podrá regular mediante un reglamento de funcionamiento y régimen interno.

2. Comité de Seguridad y Salud intercentros.

a) Se constituye, igualmente, en el ámbito de aplicación del Dispositivo de Prevención y Extinción de Incendios forestales de la Junta de Andalucía un Comité de Seguridad y Salud Intercentros, con las siguientes competencias y funciones:

- Será el órgano competente de coordinación para debatir y conocer todas aquellas cuestiones que, de forma generalizada, afecten a la seguridad y la salud de los trabajadores del dispositivo y tengan incidencia en la prevención de riesgos laborales, proponiendo mejoras o correcciones, en caso de existir deficiencias. Especialmente, será el órgano encargado de aprobar las revisiones que sobre el Anexo VIII «Catálogo de EPI,s», deban realizarse durante la vigencia de este Convenio.

- Será, igualmente, el órgano encargado de emitir informe previo a la política general sobre Prevención de Riesgos Laborales que lleve a cabo la dirección de la empresa en el dispositivo, y de todas aquellas cuestiones que sean de aplicación en dicho ámbito de actuación general.

- Conocerá los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, y tendrá conocimiento sobre las incidencias y/o accidentes que se produzcan en los centros de trabajo, con el fin de proponer las medidas preventivas oportunas.

- Podrá programar y realizar, mediante acuerdo adoptado al efecto, visitas a los distintos centros de trabajo cuando haya materias que así lo justifiquen.

b) Su funcionamiento y composición se regulará por su propio Reglamento de funcionamiento de régimen interno.

c) El número de miembros que lo componen, así como el de asesores y técnicos, será establecido en el seno de la Comisión Paritaria.

Artículo 28. Equipos de protección individual.

Sobre la base de lo establecido en el Real Decreto 773/1997 y demás normas de aplicación, la empresa dotará al personal que desarrolle las actividades de extinción de incendios del equipo de protección individual requerido, en función de los riesgos a los que estarán expuestos. Dicho equipo será entregado siempre a reposición, o cuando se efectúe una nueva contratación, debiendo los trabajadores firmar el recibí de dicha entrega. Finalizado el período de contratación, los equipos serán supervisados por los respectivos responsables de los trabajadores, haciéndose constar en un formulario el estado en que se encuentra o entrega éste. Los equipos de protección individual deberán estar homologados, contando con la certificación correspondiente por parte del fabricante, que será entregada en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud a los representantes de los trabajadores.

A los efectos, se acuerda el catálogo de EPI,s que se adjunta como Anexo VIII, sin perjuicio del establecimiento y aprobación de las mejoras futuras que sobre el mismo apruebe el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La empresa deberá informar y formar a los trabajadores sobre: Los riesgos a que éstos están expuestos, el uso adecuado de los EPI,s, y sus propiedades preventivas o protectoras en el trabajo, y la adecuada conservación y mantenimiento de los mismos con objeto de mantener sus propiedades de protección.

Los trabajadores deberán informar a su inmediato superior si existiese alguna deficiencia detectada en los equipos de protección individual.

Artículo 29. Lugares de trabajo y medios de transporte.

Sobre la base del Real Decreto 486/97, referente a «lugares de trabajo», o la normativa que lo sustituya, la empresa garantizará en los CEDEFOS unas condiciones mínimas sobre servicios higiénicos y locales de descanso, locales y material de primeros auxilios, orden, limpieza y mantenimiento, condiciones constructivas y ambientales e instalaciones de servicio o protección. Asimismo, se dotará de los medios de extinción y de la señalización de extinción, primeros auxilios y evaluación necesaria.

La empresa tendrá a disposición de los trabajadores en los subcentros, las instalaciones suficientes para que los trabajadores permanezcan en ella en los tiempos de espera. En todo caso, los subcentros tendrán como mínimo duchas, lavabos, retretes y salas de espera, de acuerdo con el número de trabajadores ubicados en los mismos.

La empresa garantizará que los medios de transporte reúnen las condiciones de seguridad establecidas según la normativa vigente.

Artículo 30. Salud Laboral.

La empresa estará obligada a garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores, poniendo a disposición de éstos el adecuado servicio sanitario, debidamente acreditado, durante la ejecución de las actividades desarrolladas en el período de medio y alto riesgo, incluidas en el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Junta de Andalucía. Al efecto y con carácter anual, se llevarán a cabo, entre otras actividades, el reconocimiento médico de los trabajadores, que será de carácter obligatorio por parte de éstos, debiéndose realizar éstos en jornada laboral.

A los efectos se excluyen de ser realizados en el período de contratación los reconocimientos mínimos necesarios para que los trabajadores puedan realizar las pruebas físicas, en condiciones de seguridad, en las convocatorias previstas antes del comienzo del período de contratación.

Artículo 31. Pruebas físicas.

Al objeto de evaluar anualmente la condición física de los trabajadores del dispositivo, se establece la realización de

pruebas de aptitud física, conforme al Anexo IX y con arreglo a lo siguiente:

1. Para los trabajadores clasificados en categorías profesionales:

- «Batería de tests INFOCA»: Capataces; Capataces BRICA; Especialistas; Especialistas BRICA; Peón de Retén Móvil. Los niveles de superación serán los previstos en el protocolo de pruebas para las diferentes categorías. La superación de las pruebas será requisito indispensable para la prestación de los servicios en la categoría, por constituir el umbral mínimo de seguridad, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

2. Para los trabajadores clasificados en grupos profesionales:

- «Batería de tests INFOCA»: Ocupaciones correspondientes al grupo de Conductores y Vigilantes.
- «Test Exinfo»: Grupo profesional de Especialistas.

La realización de las pruebas físicas anteriormente previstas será requisito previo para la prestación de los servicios de la ocupación dentro del grupo.

La Comisión Paritaria establecerá criterios para la prestación de servicios por los trabajadores del grupo de especialistas que no habiendo superado el «Test Exinfo», superaran las pruebas físicas contempladas en la «Batería de tests Info-ca», y tal circunstancia no fuera imputable al trabajador.

Artículo 32. Seguro de accidentes.

1. La empresa contratará un seguro de accidentes privado que cubra para el caso de invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo, las siguientes cantidades:

- Invalidez permanente total: 8.250.000 pesetas.
- Invalidez permanente absoluta: 12.000.000 de pesetas.
- Muerte y Gran Invalidez: 15.000.000 de pesetas.

2. La empresa entregará copia del referido contrato a cada sindicato firmante de este Convenio.

CAPITULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33. Norma general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 34. Faltas leves.

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.
- d) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación y demás bienes de la empresa, y que no acarree una distorsión grave.
- f) La utilización indebida, uso negligente o no devolución a la finalización de la campaña de las prendas y material de seguridad entregado por la empresa a los trabajadores.
- g) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
- h) No guardar las medidas básicas de seguridad e higiene en el empleo de los EPI,s e instrumental de trabajo.
- i) El incumplimiento o no realización de las tareas formativas y prácticas de adiestramiento asignadas.

Artículo 35. Faltas graves.

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) No guardar la confidencialidad de los asuntos relacionados con su trabajo.
- d) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, y público en general.
- e) El comportamiento negligente que provoque la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- f) La desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- h) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- i) El abandono y/o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada.
- j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- k) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de tres días al mes.
- l) Haber sido sancionado de tres faltas leves en un período de seis meses.
- m) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- n) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven riesgos o daños para el trabajador o terceros de cierta consideración.
- o) Causar, por negligencia, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa, de alguna consideración.
- p) La reiteración en el incumplimiento o no realización de las tareas formativas y prácticas de adiestramiento asignadas.

Artículo 36. Faltas muy graves.

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.

c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

d) No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.

e) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

g) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de dos días al mes.

h) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados y público en general.

g) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven riesgos o daños graves y muy graves para el trabajador y/o terceros.

h) El abandono y/o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada, y que de ello se deriven daños graves a las personas o a los bienes materiales.

i) La simulación de enfermedades o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días.

j) Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

k) Haber sido sancionado de dos faltas graves en un período de un año.

l) Causar por negligencia o mala fe demostrada, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa, de relevante consideración.

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

Artículo 37. Sanciones.

Las sanciones, que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito o verbal, debiendo, esta última tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a seis meses.

b) Despido.

Todas las sanciones leves, graves y muy graves que supongan algún día de suspensión de empleo y sueldo o el despido serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto en la normativa vigente.

Artículo 38. Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule el pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente. En todo caso, se producirá la prescripción definitiva de las faltas en un mes para las faltas leves, tres meses para las graves y seis meses para las muy graves, a contar desde el momento en que se hubiera cometido, si previamente no se hubiera tramitado definitivamente el procedimiento sancionador e impuesto, en su caso, la sanción que corresponda.

Artículo 39. Procedimiento sancionador.

Para las faltas graves o muy graves, deberá efectuarse apertura de expediente contradictorio en el que será oído el interesado y sus representantes legales, dándose cuenta de la sanción impuesta a la vez al interesado y a sus representantes legales.

Artículo 40. Garantías procesales.

La empresa garantizará al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, acusado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de la empresa, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y el adelanto fianzas, sin perjuicio de la exigibilidad de devolución de la misma al tiempo de la existencia de sentencia firme condenatoria, por delito doloso.

CAPITULO VII

DERECHO APLICABLE Y SOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 41. Derecho aplicable.

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones complementarias.

Artículo 42. Comisión Paritaria y solución de conflictos.

Queda constituida de acuerdo con los siguientes objetivos y funciones:

a) Para la interpretación de la aplicación de este Convenio.

b) Para acordar los tiempos extraordinarios de jornada por desplazamientos excepcionales en materia de labores preventivas.

c) Para la concreción de aplicación alternativa del fondo de productividad, conforme a lo establecido en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

d) Para vigilancia y seguimiento de los trabajos de naturaleza preventiva pactados en el presente Convenio.

e) Para estudiar, modificar y acordar, si procede, los instrumentos técnicos y baterías de test para la evaluación de la aptitud física, y los protocolos de evaluación psicotécnica de los trabajadores del dispositivo, conforme a las categorías y grupos en las que se encuadran.

f) La vigilancia y el control del cumplimiento de lo pactado.

g) Designar a los integrantes y/o el número de miembros de las distintas comisiones y Comités de trabajo para el desarrollo de los aspectos contemplados en este Convenio, y en especial las relacionadas con formación y trabajos preventivos.

h) Conciliación en Conflictos Colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

i) Ser integrantes de la Comisión prevista en el Reglamento de cobertura vacantes, el acceso y la promoción profesional cuando se lleven a cabo concursos.

j) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y Anexos, que formen parte del mismo.

Será preceptivo el sometimiento a la Comisión Paritaria de los conflictos que afecten a las funciones y materias des-

critas en los puntos anteriores, con carácter previo al procedimiento establecido legalmente. Las partes se comprometen expresamente a intentar la conciliación ante el SERCLA, una vez agotadas las posibilidades de solución en el seno de la Comisión Paritaria y con carácter previo a cualquier procedimiento en la vía jurisdiccional y al ejercicio del derecho de huelga.

La composición nominal de esta Comisión será la siguiente:

- Cinco miembros por parte de la representación de los trabajadores, de entre los miembros del Comité Intercentros.
- Cinco miembros por parte de la empresa.
- Los asesores que cada parte estime conveniente, con un máximo de dos por cada parte firmante.

Artículo 43. Comité Intercentros y Comités de Centro. Comité Intercentros.

Se constituye un Comité Intercentros que estará compuesto por 13 miembros, elegidos por los representantes unitarios de los trabajadores de entre los componentes de los Comités de Centro, en proporción al porcentaje obtenido por cada candidatura sindical tras los distintos procesos de elecciones sindicales en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

- Son competencias y funciones del Comité Intercentros:

1. Dado su carácter de órgano unitario, elegido por y entre los representantes unitarios de los trabajadores, ostentar las funciones de negociación colectiva establecidas en el Capítulo I, Título III del Estatuto de los Trabajadores; todo ello sin perjuicio de las funciones atribuidas a las Centrales Sindicales y a sus secciones sindicales por el E.T. y la Ley Orgánica de libertad sindical.

2. En el mismo sentido, ser el órgano competente para acordar la denuncia, prórroga y revisión de este Convenio Colectivo, conforme a lo establecido en el mismo.

3. La facultad de solicitar e interponer conflicto colectivo, declaración de huelga legal o cualquier tipo de reclamación.

4. Ostentar, asimismo, la representación institucional de la totalidad de los trabajadores ante la Empresa.

5. Intervenir en los asuntos que afecten a más de un centro de trabajo, o sean sometidos al mismo por los Comités de Centro.

- Para el ejercicio de sus funciones, los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito de 13 horas mensuales.

Comité de Centro.

Es el órgano colegiado para representar y asistir al conjunto de los trabajadores y a cada uno de ellos ante la representación de la empresa en los distintos centros de trabajo y Unidades Territoriales, y tendrá derecho, además de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a ser informado previamente de:

- a) La imposición de sanciones a los trabajadores.
- b) Los traslados del personal.
- c) Las modificaciones de la organización funcional del dispositivo para la prestación del servicio público, que afecten a su unidad territorial.
- d) La modificación en el sistema de organización del trabajo.
- e) Las peticiones de excedencia.

Artículo 44. Derechos sindicales.

La empresa abonará los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento derivados de las reuniones de los miembros de los Comités de Centro con la Empresa, y de 4 reuniones internas al año del Comité Intercentros, debidamente justificados, conforme a los procedimientos que se acuerden entre Empresa y Representantes de los trabajadores en el seno de

la Comisión Paritaria. También serán abonados los gastos, a los miembros del Comité Intercentros, que se deriven de las reuniones convocadas por la empresa, o de aquéllas que sean convocadas por acuerdo conjunto de ambas partes.

Todos los miembros de los Comités de Centro dispondrán de un crédito de 40 horas retribuidas al mes, y durante el tiempo de contratación para la realización de tareas de su representación.

Los Delegados de las Secciones Sindicales que se constituyan en cada centro de trabajo dispondrán de un crédito de hasta 25 horas mensuales con la misma finalidad.

Las horas de los miembros de los Comités de Centro y de las Secciones Sindicales podrán acumularse en uno o varios miembros de los dos órganos, indistintamente. Dicha acumulación podrá realizarse a nivel centro de trabajo, provincial o interprovincial. El Comité de centro y las Secciones Sindicales dispondrán de dependencias adecuadas para realizar sus funciones, así como del material de oficina necesario. La empresa pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales tableros de anuncios en los centros de trabajo, en lugares visibles.

Artículo 45. Secciones Sindicales.

Las Centrales Sindicales legalmente constituidas podrán organizar las correspondientes Secciones Sindicales con los derechos y garantías reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Los Delegados de las Secciones Sindicales tendrán los derechos y garantías reconocidas en la mencionada Ley, y las garantías que prevé el Estatuto de los Trabajadores para los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa o centro de trabajo.

Disposición Transitoria Primera.

En el período comprendido entre la finalización de la campaña 2000 y el 30 de marzo de 2001, la empresa celebrará concurso restringido para los trabajadores eventuales que cumplan los siguientes requisitos:

- Los puestos de trabajo convocados serán los que la Consejería de Medio Ambiente haya mantenido como puestos estables durante las campañas 98, 99 y 2000, en las categorías de peones de especialistas, de conductores y de ayudantes de conductores.

- El concurso para cubrir dichos puestos tendrá en primer término carácter restringido para trabajadores eventuales que hayan estado contratados, al menos, en las dos últimas campañas.

- Los puestos de trabajo no cubiertos en función del apartado anterior se someterán en segundo término a convocatoria pública.

- Las condiciones para acceder a los puestos de trabajo de peones de especialistas, de conductores y ayudantes de conductores en calidad de fijos discontinuos son las establecidas en el Título II Capítulo II del «Reglamento de provisión de vacantes mediante el traslado y la promoción interna. Normas que regulan la cobertura de vacantes a través de la bolsa de trabajo y de nuevo acceso», de fecha 16 de junio de 1999, en desarrollo del anterior Convenio Colectivo.

Disposición Transitoria Segunda.

Para facilitar la aplicación de la nueva estructura salarial pactada en este convenio, se arbitrará un complemento transitorio que recoja las diferencias económicas existentes entre la tabla salarial que se ha venido aplicando en el año 1999 y la nueva tabla, y que se denominará Plus Incremento Salarial. El citado Plus desaparecerá al 31 de diciembre de 2000, aplicándose a partir del 1 de enero de 2001 la nueva estructura salarial.

A los trabajadores fijos discontinuos que con motivo de la aplicación de este convenio vean incrementado su período de contratación, les será de aplicación la tabla salarial aprobada

para este convenio en la modalidad de trabajo que desempeñen.

Disposición Transitoria Tercera de aplicación en el tiempo de vigencia de este Convenio.

1. La empresa, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, ofrecerá al trabajador en primer término la contratación exclusivamente en trabajos de prevención y/o forestales durante seis meses al año, y si esto no resultara del interés del trabajador, la empresa estudiaría las condiciones económicas de indemnización más ventajosa, así como el apoyo en la búsqueda de puesto de trabajo alternativo durante dos años, mediante la formación o la incorporación a una bolsa de trabajo

relacionada con los trabajos forestales que fueran encargados a Egmasa.

Las dos partes integrantes de la Comisión Paritaria velarán muy especialmente para evitar cualquier alteración del espíritu y de la finalidad de este punto.

2. Si el trabajador se encuentra en una edad cercana a los 60 años, la empresa, además de lo contemplado en el punto 1, analizaría, junto a los representantes de los trabajadores, la posibilidad de baja incentivada mediante la utilización del fondo contemplado en el articulado del presente Convenio Colectivo. Para el cálculo de la baja incentivada se tomará en consideración el período de contratación de la campaña en la que el trabajador solicite dicha baja.

ANEXO I

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS RELATIVAS A LA REGULACION DEL PERSONAL TECNICO

ARTÍCULO 1. Condiciones laborales

La regulación del personal técnico superior o medio incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, tanto en lo funcional como en lo personal, que realice las funciones y tareas expresamente contempladas en el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Junta de Andalucía, se regirá por las condiciones laborales establecidas en este Anexo. En lo no regulado en este anexo, incluidas las remisiones específicas de este al convenio colectivo, se estará a lo previsto en las disposiciones de derecho necesario establecidas por la legislación laboral.

ARTÍCULO 2. Grupos profesionales.

Técnicos titulados superiores:

Se encuadrarán en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Licenciado o Ingeniero Superior, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, desempeñen un puesto de trabajo u ocupación definido como de titulado superior en el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, y que acrediten al menos dos años de experiencia.

Técnicos titulados medios:

Se encuadrarán en este grupo los trabajadores que, estando en posesión al menos de un título de grado medio universitario, desempeñen puestos de trabajo u ocupaciones para los que se exija dicha titulación en el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, con al menos dos años de experiencia.

Dentro de los grupos profesionales antes citados se encuadrarán las ocupaciones que se prevean en la normativa sobre participación de EGMASA en la extinción de incendios forestales.

Se encuadrarán en el grupo de técnicos medios las ocupaciones siguientes:

1. Técnico de Operaciones Aéreas
2. Técnico de Operaciones COR
3. Técnico de Operaciones COP
4. Técnico BRICA
5. Técnico de Operaciones CEDEFO

Los trabajadores incluidos en los grupos y ocupaciones profesionales anteriormente citadas, podrán ser contratados en cualquier modalidad de contrato con arreglo a la legislación vigente, de acuerdo con la causa que determine su contratación laboral.

ARTICULO 3. FUNCIONES.

Se exponen a continuación, con carácter indicativo y no limitativo, las principales funciones asignadas a estos Grupos.

(Dada la especial responsabilidad y relevancia de este Grupo en la organización del dispositivo de prevención y extinción, las funciones expuestas a continuación para cada ocupación podrán ser modificadas en función de la normativa que en años sucesivos pudiese ser promulgada por la Junta de Andalucía.)

A.- Grupo Técnicos Titulados Superiores.-

Las funciones a desempeñar serán las propias de su titulación, adecuada a las tareas para las que sean contratados.

B.- Grupo Técnicos Titulados Medios.-

Dentro de este grupo se distinguen las siguientes ocupaciones.

1. Técnico de Operaciones Aéreas.-

El Técnico de operaciones aéreas se encuentra adscrito al COR y tendrá las siguientes tareas:

- a) Apoyo técnico en las funciones del COR.
- b) Realizar vuelos de vigilancia y reconocimiento del territorio forestal.
- c) Coordinar las aeronaves actuantes en los incendios.
- d) Informar a la dirección técnica de extinción sobre cualquier novedad y evolución del incendio.

2. Técnico de Operaciones COR.-

Prestará servicios de apoyo al COR y en el Puesto de Mando Avanzado de Incendios Forestales (PAIF) con las siguientes funciones:

- a) De apoyo al COR:
 - Colaborar y, en su caso, asumir, en su ámbito, las funciones de coordinación que corresponde al técnico de extinción del COR.
 - Mantener y actualizar el sistema de información geográfica y las aplicaciones informáticas necesarias para la ejecución del Plan.
- b) De extinción de incendios:
 - Desplazamiento al incendio e integración en el PAIF, operando la Unidad Avanzada de Seguimiento en Incendios Forestales (UNASIF), en su caso.
 - Realización de las actividades correspondientes a las unidades integradas en las Secciones de Planificación y Operaciones del Sistema de Manejo de Emergencias por Incendios Forestales.
 - Apoyo a la dirección técnica de extinción

3. Técnico de Operaciones COP.-

El Técnico de Operaciones del COP será asignado al propio COP o a un Centro de Defensa Forestal, debiendo desempeñar las siguientes funciones:

- a) De apoyo al COP.
 - Colaborar y, en su caso, asumir las funciones de coordinación que corresponde al Técnico de Extinción del COP.
- b) De extinción de incendios.
 - Desplazamiento al incendio e integración en el PAIF, operando la Unidad Móvil de Meteorología y Transmisiones (UMMT), o en la UNASIF, en su caso.
 - Apoyo a la dirección técnica de extinción.

4. Técnico BRICA.-

Es el técnico asignado a las Brigadas de Refuerzo de la Comunidad Autónoma (BRICA), debiendo desempeñar las siguientes funciones:

- a) De dirección de la base de las brigadas.
- b) Desplazamiento a los incendios al frente de las brigadas, dirigiendo su actuación.

5. Técnico de Operaciones CEDEFO.-

El Técnico de operaciones CEDEFO deberá desempeñar las siguientes funciones:

- a) En el CEDEFO:
 - Ejercer la dirección del CEDEFO.
 - Supervisar el estado operativo de los recursos humanos y materiales asignados, optimizando su funcionamiento y organización.
 - Responsabilizarse de la formación y el adiestramiento de los medios humanos, así como de la prevención de riesgos laborales.
 - Velar por la consecución de los adecuados niveles de calidad y rendimiento en las labores encomendadas.
 - Informar al COP de los incendios forestales que se produzcan, y elaborar y remitir al mismo cuanta documentación e información le sea solicitada al respecto.
 - Colaborar en cuanto le sea requerido por el Centro Operativo Provincial en relación con la gestión y seguimiento de los recursos humanos y materiales.
- b) De extinción de incendios:
 - Desplazamiento a los incendios, con salida en despacho automático en helicóptero cuando proceda.
 - Ponerse a disposición de la Dirección Técnica de extinción (Coordinador de demarcación o Técnico de extinción) cuando ésta se persone en el incendio, colaborando en cuantas tareas le sean encomendadas.
 - Realizar el seguimiento de los tiempos y periodos trabajados por cada unidad operativa, procediendo al relevo y desmovilización de las mismas en función de las instrucciones recibidas.
 - Dirigir las tareas de extinción de los retenes a su cargo velando por el cumplimiento de las normas de seguridad personal, así como la eficaz actuación de los componentes del retén.

ARTÍCULO 4. Modalidades de contratación y cobertura de vacantes.

1. Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos, además de aquellos que ya la tuvieran reconocida a la firma del presente Convenio Colectivo, quienes sean contratados con tal condición por la empresa durante la vigencia del Convenio Colectivo, con motivo de las convocatorias de provisión de puestos de trabajo adscritos al Plan INFOCA. La duración de la contratación de los técnicos fijos discontinuos será en la campaña 2001 de 6 meses en actividad de extinción, y de 1 mes en actividad de prevención; en la campaña 2002 será de 6 meses en actividad de extinción y de 2 meses en actividad de prevención. El periodo de contratación de los técnicos superiores no forestales regulados en este convenio será de cinco meses por campaña para toda la vigencia de este convenio.

Para las nuevas contrataciones se establece un periodo de prueba de 3 meses.

El orden de incorporación será el previsto para dichas ocupaciones en el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Los puestos de trabajo que queden vacantes serán cubiertos de acuerdo con lo establecido a continuación:

- a) La selección del personal estará fundada en los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- b) La contratación de fijos discontinuos se realizará mediante convocatorias públicas, a través del sistema de concurso, en el que serán valorados los méritos, y especialmente la experiencia profesional. Exclusivamente accederán a la fase de valoración de méritos, quienes hayan acreditado previamente disponer de los requisitos de capacidad, físicos, psicotécnicos y de conocimientos establecidos para la ocupación, a través de la superación de las correspondientes pruebas selectivas. Dada la naturaleza del desempeño el proceso de selección incluirá una fase de entrevista personal.
- c) Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá proceder a la contratación de personal temporal, de acuerdo con las distintas modalidades previstas en la legislación vigente, cuando ello sea preciso por razones de servicio. La selección del personal temporal se llevará igualmente a cabo mediante el sistema de concurso de méritos, exigiéndose en todo caso la superación de las pruebas correspondientes.

Se exceptúa la contratación de personal eventual que tenga por objeto la cobertura urgente de vacantes durante el proceso de selección o por otras causas eventuales, con un máximo de tres meses de duración.

ARTÍCULO 5. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, distribuidas ordinariamente a razón de 7h horas diarias respetándose un descanso semanal de dos días consecutivos y dada la especificidad de las tareas de los técnicos tendrán plena disponibilidad horaria.

Cuando por circunstancias del servicio se requiera, el descanso semanal podrá acumularse hasta en periodos de dos semanas.

Será de aplicación al personal técnico lo establecido en materia de jornadas especiales previsto en el artículo 16 de este convenio colectivo.

ARTÍCULO 6. RETRIBUCIONES

La retribución estará compuesta por el Salario Base y el Complemento de Ocupación.

El salario base de cada grupo, representa la retribución correspondiente a la competencia del trabajador puesta a disposición de la empresa, esto es, a los conocimientos y habilidades acreditados disponibles por la organización durante el tiempo establecido de trabajo, por lo que tendrá carácter consolidable.

En todo caso, los complementos de ocupación para cada trabajador, no serán consolidables, por lo que exclusivamente se devengarán en atención al puesto de trabajo al que efectivamente esté adscrito el trabajador.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas o aprendizaje se ajustará a lo previsto en la legislación vigente al tiempo de su contratación.

Componen el Complemento de ocupación de los Técnicos adscritos al ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las cantidades que se pudieran devengar por razón de las características de todo tipo, incluidas las indemnizaciones por desplazamiento al centro de trabajo o la cantidad de trabajo que deba prestarse por razón del desempeño profesional y, en especial, los conceptos derivados de la especial dedicación y plena disponibilidad, el ejercicio del mando, la peligrosidad, el trabajo a turnos y nocturno.

La retribución que se establece para el año 2000 es la referida en la tabla salarial del art.7 del presente anexo. Para los años siguientes dentro de la vigencia del presente convenio la retribución de los trabajadores se actualizará con arreglo a lo establecido con carácter general para el personal laboral del sector público andaluz por las Leyes de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

ARTÍCULO 7. DESGLOSE SALARIAL

El desglose salarial correspondiente a las retribuciones del personal técnico se recoge en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD DE EXTINCIÓN

OCUPACIONES CONVENIO	SALARIO BASE 2000	PIP EXTRA 2000	COMPLEMENTO DE OCUPACIÓN	SALARIO 2000
Técnico Operaciones Aéreas	169.812	28.302	156.886	355.000
Técnico Operaciones C.O.R.	169.812	28.302	136.886	335.000
Técnico Operaciones C.O.P.	169.812	28.302	136.886	335.000
Técnico BRICA	169.812	28.302	156.886	355.000
Técnico Operaciones CEDEFO	169.812	28.302	146.386	345.000
Técnico Superior	191.016	31.836	83.138	305.969

ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN

OCUPACIONES CONVENIO	SALARIO BASE 2000	PIP EXTRA 2000	COMPLEMENTO DE OCUPACIÓN	SALARIO 2000
Técnico Operaciones Aéreas	169.812	28.302	57.601	255.715
Técnico Operaciones C.O.R.	169.812	28.302	57.601	255.715
Técnico Operaciones C.O.P.	169.812	28.302	57.601	255.715
Técnico BRICA	169.812	28.302	57.601	255.715
Técnico Operaciones CEDEFO	169.812	28.302	57.601	255.715

ARTÍCULO 8. OTRAS CONDICIONES

En lo referente a periodo y disfrute de las vacaciones, antigüedad, pagas extraordinarias y excedencias será de aplicación lo establecido con carácter general en el convenio colectivo

ARTÍCULO 9. NIVELES DE CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES.

Para las ocupaciones profesionales encuadradas en el grupo B (Técnicos titulados medios) serán exigibles los niveles de conocimientos y capacidades reflejados en el siguiente cuadro:

Áreas de Conocimiento	Técnico Operaciones CEDEFO/COP	Técnicos Operaciones Aéreas	Técnicos Titulados Medios BRICA
I Dispositivo de Incendios	3	3	3
II Incendios Forestales	3	3	3
III Compartamiento del Fuego	2	2	2
IV Vehículos	3	3	3
V Detección y Cartografía	3	3	3
VI Labores de Extinción	2	2	2
VII Medios Aéreos	2	2	2
VIII Extinción con Agua	2	2	2
IX Comunicaciones	3	3	3
X Maquinaria y Herramientas	3	3	3
XI Seguridad y Protección	3	3	3
XII Trabajo en Equipo	3	3	3
XIII Primeros Auxilios	3	3	3
XIV Tratamientos Silvícolas	3	3	3
XV Comunicación y Admin.	3	3	3

La definición de los niveles de cada área de conocimiento aparece expuesta en el ANEXO X.

ANEXO II

PERFILES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

INTRODUCCIÓN:

Este anexo de perfiles se mantiene meramente con carácter indicativo, y a los efectos exclusivos de correspondencia mientras dure el mantenimiento en este convenio de los trabajadores tipos discontinuos en el sistema de clasificación por categorías.

CAPATAZES DE RETÉN ESPECIALISTA

1. Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 50 años).
2. En situación de desempleo.
3. Residente en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.
4. Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar, E.G.B. o FP/Ciclo Formativo Rama Agraria o Forestal.
5. Conocimiento del terreno objeto de actuación, así como, de la vegetación que lo puebla y conocimiento del comportamiento de la misma ante el fuego.
6. 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.
 - Ausencia de cualquier tipo de fobia (pánico a las alturas, vértigos, etc.) que generen inconvenientes para ser transportados a través de medios aéreos.

• Ausencia de psicopatías y fobias graves.

• Personas con tendencia a ser emocionalmente estables, no depresivos, no agresivos y con capacidad de resistencia.

• Ausencia de cualquier tipo de fobia (pánico a las alturas, vértigos, etc.) que generen inconvenientes para ser transportados a través de medios aéreos.

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

• No padecer ningún tipo de minusvalía o defecto físico que imposibilite el desarrollo normal del trabajo contra incendios.

• No padecer enfermedades de tipo cardio-vascular, 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 (Según lo establecido en el anexo IX, relativo a la batería de Test (INFOCA))

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

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

PEONES DE RETÉN ESPECIALISTA CONTRA INCENDIOS

1. Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 50 años).
2. En situación de desempleo.
3. Residente en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.

4. Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar, E.G.B., o FP/Ciclo Formativo Rama Agraria o Forestal.

5. Conocimiento del terreno objeto de actuación.

6. 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.

• Ausencia de cualquier tipo de fobia (pánico a las alturas, vértigos, etc.) que generen inconvenientes para ser transportados a través de medios aéreos.

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

• No padecer ningún tipo de minusvalía o defecto físico que imposibilite el desarrollo normal del trabajo contra incendios.

• No padecer enfermedades de tipo cardio-vascular, 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 (Según lo establecido en el anexo IX, relativo a la batería de Test (INFOCA))

9. Capacidad de comprensión/ ejecución de órdenes y comunicación verbal, mediante la utilización de medios técnicos.

10. Se valorará positivamente la experiencia adquirida en la extinción de incendios forestales u otras asimilables.

PEONES DE RETÉN MÓVIL CONTRA INCENDIOS

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

2. En situación de desempleo.

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

4. Conocimiento del terreno objeto de actuación.

5. 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.

6. Estado de salud físico normal, con las exclusiones siguientes:

• No padecer ningún tipo de minusvalía o defecto físico que imposibilite el desarrollo normal del trabajo contra incendios.

• No padecer enfermedades de tipo cardio-vascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones contra incendios.

7. Estar en buenas condiciones físicas (Según lo establecido en el anexo IX, relativo a la batería de Test (INFOCA))

8. Capacidad de comprensión/ ejecución de órdenes y comunicación verbal, mediante la utilización de medios técnicos.

9. Se valorará positivamente la experiencia adquirida en las funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables, así como, la formación adquirida en Cursos de lucha contra incendios forestales.

VIGILANTES FIJOS

1. Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 50 años).
2. En situación de desempleo.
3. Residente en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.
4. Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar, E.G.B., o FP/Ciclo Formativo Rama Agraria o Forestal.
5. Conocimiento del terreno objeto de actuación y de la vegetación, de la que está poblada.
6. 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.
7. Estado de salud físico normal, con las exclusiones siguientes:
 - No padecer defecto visual, auditivo o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de las funciones de vigilancia.
 - No padecer minusvalías o defectos físicos que imposibilite el desarrollo de su trabajo.
 - No padecer enfermedad de tipo cardio-vascular, pulmonar o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de sus funciones.
8. Estar en buenas condiciones físicas.
9. Capacidad de comprensión y comunicación verbal, no padecer defecto relevante en su expresión hablada.
10. Se valorará muy positivamente la experiencia adquirida en funciones de detección y vigilancia de incendios forestales u otras asimilables.
11. Se valorará positivamente los conocimientos de comunicaciones mediante la utilización de medios técnicos, a través de aparatos transmisores/receptores.

CONDUCTORES

1. Mayores de edad, de ambos sexos (recomendable con edad inferior a 45 años).
2. En situación de desempleo.
3. Residente en población perteneciente a la comarca de la zona objeto de actuación.
4. Titulación mínima de Certificado de Estudios Primarios, Graduado Escolar, E.G.B., o FP/Ciclo Formativo Rama Agraria o Forestal.
5. Carnet de conducir.
6. Conocimiento del terreno objeto de actuación.
7. 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.

8. Estado de salud físico normal, con las exclusiones siguientes:
 - No padecer minusvalías o defectos físicos que imposibilite el desarrollo del trabajo de conductor.
 - No padecer enfermedades de tipo cardio-vascular, pulmonar, ocular, auditiva o cualquier otro tipo de enfermedad que imposibilite o dificulte la práctica de sus funciones.
9. Estar en buenas condiciones físicas.
10. Capacidad de comprensión y comunicación verbal.
11. Se valorará muy positivamente la experiencia adquirida en funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.
12. Se valorará muy positivamente la experiencia adquirida en funciones de extinción de incendios forestales u otras asimilables.
 - Mecánica de vehículos.
 - Comunicaciones por medio de aparatos transmisores/receptores.

PROPUESTA DE PRUEBAS DE APTITUD

- **PRUEBAS PSICOTECNICAS (para los Capataces de retén)**
- 1. Evaluación de la inteligencia general (coeficiente intelectual), 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 solo tema durante un tiempo prolongado.
- 2. Evaluación de la recepción, tratamiento y comprensión de órdenes:
 - a) Valoración de la actitud para comprender y aplicar instrucciones escritas.
 - b) Medida de la actitud para comprender e interpretar rápida y correctamente órdenes complejas.
- 3. 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 encargarán 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 falta 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.

- a) Valoración de la habilidad para captar una situación y moverse ágilmente en ella (espíritu perceptiva)
 - b) Valoración de la capacidad para entenderse dentro de un contexto determinado (orientación espacial).
 - c) Valoración de la falta de perseverancia para mantener la atención en un solo 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, disonancias psicodinámicas 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 esquizoide y psicopáticos (pensamientos conflictivos, falta de sentimientos y agresivos)
 - d) **Conducta antisocial:** Valora los comportamientos que pueden conllevar de la realidad social y llegar a convertirse en delictivos.
- Fórmulas cuatro dimensiones quedan validadas y justificadas con la escala de Sincronía, que determina el grado de desorden y veracidad de los resultados obtenidos por los sujetos mayores o estudiant.

- g) **Apatía-retrada.** 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 sospecha, sensación de injusticia y persecución, celos con respecto a otros, cierto aislamiento sobre la naturaleza humana y miedo a ser envenenados.
- i) **Desviación psicopática.** Evalúa la adhesión 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) **Psicostenia.** 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 contra incendios)**

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 prueba con implicación espacial:

ANEXO III

FUNCIONES DE LOS GRUPOS Y OCUPACIONES PROFESIONALES

Se exponen a continuación, con carácter indicativo y no limitativo, las principales funciones asignadas a cada ocupación profesional. Se excluyen los Grupos A y B, cuyas funciones aparecen recogidas en el Anexo correspondiente.

C.- Grupo Especialistas.-

Los especialistas se agrupan en retenes compuestos por un número variable de 6 a 9 miembros, desempeñando uno de ellos la ocupación de jefe de retén y estarán adscritos a su CEDEFO o Subcentro. Sus funciones serán las siguientes:

C.1.- Jefe de retén

Al frente de cada retén de especialistas existirá un jefe de retén, con al menos las siguientes funciones:

- a) Coordinar y obtener la máxima eficacia en el trabajo de los miembros del retén en las tareas de extinción, sin perjuicio de su participación en las mismas.
- b) Formar y adiestrar el equipo en los tiempos de espera.
- c) Asegurar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

C.2.- Especialista

El especialista de extinción, integrado en un retén de especialistas, puede desempeñar las siguientes funciones:

- a) Ataque directo al fuego sofocando las llamas con herramientas o empleo de agua.
- b) Ataque indirecto al fuego mediante la apertura manual de líneas de defensa para eliminación del combustible.
- c) Línea de control y liquidación del fuego.
- d) Mantenimiento y conservación del equipamiento material y herramientas de que disponga.

D.- Grupo Conductores.-

Se distinguen 4 ocupaciones, con las siguientes funciones:

- D.1.- Conductor de vehículo autobomba.-**
La conducción y el desplazamiento del vehículo asignado a la zona donde sea requerido, así como el mantenimiento del mismo.
- b) Operación y mantenimiento de los dispositivos de impulsión y conducción de agua.
- c) Construcción de tendido de manguera, incluyendo el ataque directo al fuego en punta de lanza

D.2.- Ayudante de vehículo autobomba.

- a) Despliegue, recogida y conservación de los elementos accesorios del vehículo.
- b) Construcción de tendido de manguera, incluyendo el ataque directo al fuego en punta de lanza
- c) Apoyo al Conductor en cuanto le sea requerido por éste.

D.3.- Conductor de vehículos especiales.

- a) La conducción y el desplazamiento del vehículo asignado a la zona donde sea requerido, así como el mantenimiento del mismo.

- b) El manejo, despliegue y mantenimiento de los elementos básicos y especiales (comunicaciones, meteorología, etc.) del vehículo, en caso de disponer del vehículo de los mismos.

D.4.- Conductor de vehículo todo terreno para transporte de personal.

- c) La conducción y el desplazamiento del vehículo asignado a la zona donde sea requerido, así como el mantenimiento del mismo.
- d) Traslado de personal que intervenga en las tareas de extinción.
- e) Prestar en la extinción el apoyo logístico que le sea requerido.

E.- Grupo Vigilantes.-

Se distinguen 2 ocupaciones:

E.1.- Vigilante fijo.-

Desde el puesto de vigilancia fijo al que estuviere asignado, realizará las siguientes funciones.

- a) Vigilancia permanente de la zona de observación
- b) Detección y localización de los incendios forestales
- c) Transmisión inmediata de la información al Centro correspondiente.

E.2.- Vigilante móvil.-

Integrado en grupos de vigilancia móvil, tendrá como funciones las siguientes:

- a) Vigilancia en los itinerarios establecidos, para la detección y localización de incendios forestales, y transmisión inmediata de la información.
- b) Ataque a fuegos incipientes.
- c) Colaboración con los retenes de especialistas en las tareas de extinción.
- d) Vigilancia y liquidación en fuegos controlados.

F.- Grupo Auxiliares.-

Se distinguen 2 ocupaciones:

F.1.- Emisorista/administrativo.-

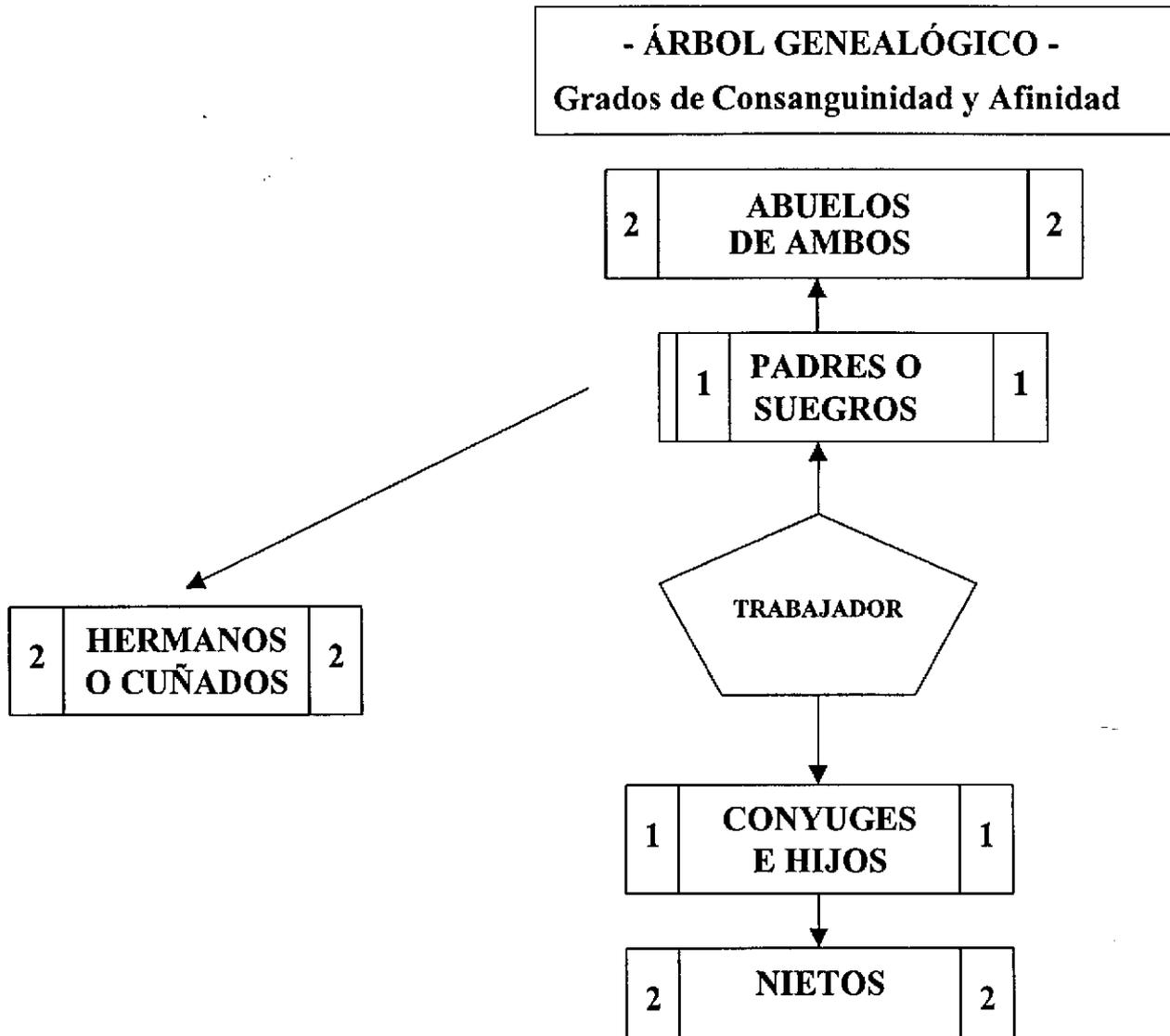
Asignado a un Centro del Plan INFOCA, tendrá como funciones principales las siguientes:

- a) Atención a las comunicaciones telefónicas y por radio.
- b) Manejo y mantenimiento de sistemas de detección remota
- c) Apoyo administrativo al personal técnico.

F.2.- Guardia.-

Sus funciones principales son la vigilancia, control y mantenimiento de dependencias, instalaciones, vehículos y cualquier otro material que sea utilizado en los centros de trabajo.

**ANEXO IV
CUADRO DE GRADO DE CONSANGUINIDAD**



**ANEXO V
TABLA SALARIAL POR CATEGORIAS
TABLA SALARIAL 2000**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PARTE P. PAGAS EXTRAS	PLUS PERSONAL CAMPAÑA	PLUS DEDICACIÓN /DISPONIBILIDAD	TOTAL PERÍODO PREVENTIVO	TOTAL PERÍODO EXTINCIÓN	RETRIBUCIÓN TOTAL 6 MESES
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1),(2),(3)	(1),(2),(3),(4)	
CAPATAZ	126.000	21.000		32.027	147.000	179.027	1.010.108
PEÓN ESPECIALISTA EXTINCIÓN	120.000	20.000		30.489	140.000	170.489	961.956
VIGILANTE FIJO	114.952	19.159	3.464		137.575	137.575	825.450
CONDUCTOR/A VEH.RETEN MÓVIL	116.529	19.421	2.995		138.945	138.945	833.671
CONDUCTOR/A VEH.RETEN ESPECIALISTA	116.000	19.333	3.612	27.789	138.945	166.734	944.826
CONDUCTOR/A VEH.EXTINCIÓN	116.849	19.475	2.621	33.723	138.945	172.668	968.563
AYUDANTE CONDUCTOR/A VEH.EXTINCIÓN	115.000	19.167	4.778	27.689	138.945	166.634	944.425
CAPATAZ BRICA	137.263	22.877		46.371	160.141	206.511	1.146.327
PEON ESPECIALISTA EXTINCIÓN BRICA	130.890	21.815		44.122	152.705	196.827	1.092.716
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	106.989	17.832	12.754		137.575	137.575	825.450
EMISORISTA	107.520	17.920	12.135		137.575	137.575	825.450
LIMPIADOR/A	94.520	15.753	11.250		121.524	121.524	729.142
GUARDA/CONSERJE	107.225	17.871		17.300	125.096	142.396	854.376
PEÓN DE RETEN MÓVIL	117.000	19.500	1.777		138.277	138.277	829.662

ANEXO VI

**COMPETENCIAS EXIGIBLES EN LAS OCUPACIONES EN BASE A CAPACIDADES Y CONOCIMIENTOS
(Excluyendo Grupo Técnicos)**

Para las ocupaciones profesionales encuadradas en los grupos C, D, E Y F serán exigibles los niveles de conocimientos y capacidades reflejados en el siguiente cuadro:

Ocupaciones	Grupo C Especialistas		Grupo D Conductores				Grupo E Vigilantes		Grupo F Auxiliares	
	Jefe de Retén	Especialista	Conductor Vehículo Autobomb	Ayudante Vehículo Autobomb	Conductor Vehículo Especial	Conductor Vehículo Todoterreno	Vigilantes Fijos	Vigilantes Móviles	Emisorista/Admiv	Guarda/Conserje
I Dispositivo de Incendios	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
II Incendios Forestales	2	2	2	1	2	1	1	1	1	0
III Comportamiento del Fuego	3	2	2	2	2	1	2	1	1	0
IV Vehículos	1	1	3	3	3	2	0	0	0	2
V Detección y Cartografía	2	1	2	1	2	1	2	1	1	0
VI Labores de Extinción	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0
VII Medios Aéreos	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0
VIII Extinción con Agua	2	2	2	2	2	1	1	1	0	0
IX Comunicaciones	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1
X Maquinaria y Herramientas	3	2	1	1	1	1	1	1	0	0
XI Seguridad y Protección	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0
XII Trabajo en Equipo	2	1	2	1	2	1	1	1	2	0
XIII Primeros Auxilios	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
XIV Tratamientos Silvícolas	3	2	1	1	1	1	1	1	1	0
XV Comunicación y Admon.	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1

ANEXO VII

TABLA SALARIAL AÑO 2000

GRUPOS PROFESIONALES Y OCUPACIONES

GRUPOS Y OCUPACIONES	SALARIO BASE	PORTE P. DE PAGAS EXTRAS	COMPLEMENTO DE OCUPACIÓN	TOTAL
Grupo Especialistas				
Jefe de Retén	132772	22129	51843	206744
Especialista de Extinción	132772	22129	32991	187892
Grupo Conductores				
Cond. Vehículo de Extinción	123346	20558	23565	167469
Ay. Cond. Vehículo Extinción	123346	20558	16260	160164
Conductor Vehículos Especiales	123346	20558	18852	162756
Cond. Vehículo Todoterreno	123346	20558	16260	160164
Grupo Vigilantes				
Vigilantes Fijos	118633	19772	9426	147831
Vigilantes Móviles	118633	19772	9426	147831
Grupo Auxiliares				
Emisorista/Administrativo	109207	18201	14139	141547
Guarda/Conserje	109207	18201	14139	141547

ANEXO VIII**CATALOGO DE EPI,S**

Los diferentes elementos que componen el EQUIPO DE PROTECCION INDIVIDUAL (EPI,S) son

1. Botas de conductor.
2. Botas de extinción.
3. Botas de seguridad
4. Botiquin personal.
5. Camisa y pantalón de tejido ignifugo.
6. Cantimplora.
7. Casco de seguridad.
8. Casco de seguridad para maquinaria.
9. Cinturón
10. Gafas.
11. Gorra.
12. Guantes.
13. Linterna de casco
14. Mascanilla antiparticulas..
15. Protector de nuca.
16. Zahones.

A continuación se detallan cada uno de los elementos.

BOTAS DE CONDUCTOR

A diferencia de las de incendio, tienen una caña más pequeña, y no son empleadas para labores de extinción directa.

De características similares a las de extinción, aunque con ciertas diferencias constructivas, como son:

- Abrasión menor en la suela.
- Menor dureza. (Mayor sensación al pisar).
- Cordones no ignifugos.
- Plantillas sintéticas.

BOTAS DE EXTINCION

Son botas diseñadas especialmente para el dispositivo INFDOCA, con una serie de características técnicas pensadas para los trabajos de extinción de incendios forestales.

Este tipo de bota, se ha ido desarrollando a través de los comentarios que han ido aportando los trabajadores del INFDOCA, durante campañas anteriores, y que se han trasladado a la empresa fabricante de este material.

Para esta próxima campaña, y como ejemplo, se pretende que la superficie del talón sea más amplia, lo que redundaría en una mayor comodidad.

BOTAS DE SEGURIDAD

Este tipo de bota se emplea en las labores que se precisa el empleo de maquinaria ligera, tales como la motosierra o la motobrozadora.

Lo más destacable de este tipo de calzado, lo constituye los componentes de seguridad frente a posibles cortes producidos por la maquinaria ligera, citada anteriormente, especialmente en la zona de la puntera de la bota. Esta se encuentra protegida mediante una lámina de acero, con una impregnación anticorrosiva. También posee protección, en el área del talón, gracias a una capa de poliéster y un recubrimiento de acetato de polivinilo.

BOTIQUIN PERSONAL

El botiquin personal de primeros auxilios, consta de una serie de elementos sanitarios, que se alojan en el interior de una bolsa de plástico con cierre estanco. Todo a su vez, va introducido en una bolsa de lona color verde, resistente, que se sujeta al cinturón, mediante una trabilla de lona.

El contenido de este botiquin, es el siguiente:

- 2 vendas de gasa con apósito de 5 x 5 cms.
- 1 apósito para quemaduras de 9 x 15 cms.
- 1 venda elástica 400 x 7 cm.
- 1 sobre de 5 gasas estériles 20 x 20 cms.
- 1 rollo de esparadrapo de 1,5 cm. de ancho
- 4 tiras adhesivas impermeables.
- 1 lanceta.
- 1 tijera de 10 cm.
- 1 manta isotérmica.
- 1 caja de plástico (pastillero).
- 3 sobres toallitas de alcohol.
- 4 sobres de Povidona Yodada.
- 2 sobres de amoníaco (contenido . 1 c.c./ cada sobre)

CAMISA Y PANTALON DE TEJIDO IGNIFUGO

En la campaña de 2.000 se introduce el nuevo modelo de camisa y pantalón confeccionada con tejido ignifugo, a diferencia del buzo normalmente empleado.

Estas prendas están confeccionadas con un nuevo tejido ignifugo, denominado S-XXI-32, que presenta a grandes rasgos las siguientes ventajas:

- Menor peso de las prendas por superficie de tejido.
- Incremento de la protección frente al calor.
- Mayor comodidad para la ejecución de las labores de extinción al utilizar dos prendas, en lugar de una sola pieza (buzo).

CANTIMPLORA

En recomendación de los trabajadores durante la campaña pasada, se incrementa la capacidad de las cantimploras, pasando de 1 litro a 1,3 litros.

La cantimplora tiene una cubierta protectora, compuesta por una funda de lona resistente de color verde. Posee una trabilla del mismo tejido, sujeta a la funda, y que sirve para su enganche al cinturón. A su vez, se cierra en la parte superior mediante una solapa de tipo velcro.

CASCO DE SEGURIDAD

El casco de seguridad empleado actualmente se fabrica en ABS (acrilonitrilo butadieno estireno), formado por casquete y arnés compuesto de sudadera de virilo, banda de cabeza y clip de polietileno de baja densidad y suspensión de nylon. También vienen incorporados con un barbuquejo.

Una de las características principales que posee dicho casco, es su resistencia a altas temperaturas sin sufrir deformaciones en su estructura.

Los cascos de seguridad empleados en el dispositivo tienen el siguiente color, atendiendo a las categorías:

- Amarillo: peones especialistas.
- Naranja: capataces de los retenes especialistas.

CASCO DE SEGURIDAD PARA MAQUINARIA

El casco de seguridad es empleado para aquellos trabajos que impliquen el uso de maquinaria ligera. El color del casco en ambos casos es naranja, y dispone de pantalla facial metálica. Lleva incorporado en ambos lados unos enganches realizados sobre la misma estructura plástica, en donde van alojados los protectores auditivos. Estos pueden regularse y ajustarse de forma manual y a voluntad del operario.

CINTURON

Este material ha sido modificado con respecto a campañas anteriores, y siguiendo las recomendaciones de los trabajadores, se ha llegado a adoptar el tipo de cierre de material plástico. Está construido con lona resistente a la intemperie. Dispone de una serie de ojetes con bordes de tipo metálico e inoxidables, en donde se pueden enganchar diversos útiles.

GAFAS

Son gafas diseñadas para obtener una protección contra partículas que puedan proyectarse sobre los ojos. Las gafas empleadas en la campaña pasada reúnen las siguientes características específicas:

- presentan cierta dureza frente a impactos de partículas.
- poseen amplio campo de visión
- tienen tratamiento anti-vaho.
- Montaje fácil y rápido de la lente.

Este material, ha sido uno de los que más han ido evolucionando en el transcurso de las diferentes campañas INFOCA, y sobre todo con las distintas mejoras aparecidas en el mercado.

GORRA

No constituye de por sí material EPI, aunque se emplea como elemento complementario de seguridad. Fundamentalmente, se emplea para la protección frente a las radiaciones solares. Este material consta de visera de protección, casquete de lona, y cierre de plástico ajustable. No posee este material, certificado de homologación ni especificaciones técnicas.

GUANTES

Estos guantes poseen la peculiaridad del incremento del tacto por parte del operario y cumple además los requisitos de la normativa, respecto a efectos mecánicos. Posee, además un recubrimiento del antebrazo anterior, fabricado en serraje. Especialmente adecuado este tipo de guantes, para las labores en donde exista peligro de agresiones físicas para las manos, como son las labores de apertura de líneas de defensa, eliminación de combustibles, etc.

LINTERNA DE CÁSCO

La linterna de casco empleada corresponde a una linterna frontal, ajustable a los cascos de seguridad. El foco que dispone es resistente a los golpes, y tiene la opción de disponer de zoom, es decir, la posibilidad de poder concentrar los rayos luminosos. La batería de esta linterna, viene acoplada en la parte posterior, en el interior de una funda plástica, siendo de 4,5 V. Es fácilmente desmontable el conjunto del casco de seguridad.

MASCARILLA ANTIPARTICULAS

La mascarilla antipartículas empleada son del tipo semicircular, y responde a las siguientes especificaciones:
Se puede utilizar simultáneamente con el empleo de partículas sólidas en suspensión (polvo, cenizas, etc.).
Tienen baja resistencia a la inhalación y exhalación. La normativa de Protección EN 149, las determina como altamente retenedoras de partículas sólidas (FFP2).
Son fácilmente transportables, y se pueden plegar.

PROTECTOR DE NUCA

Es un material diseñado por EGMASA para el dispositivo INFOCA. Está confeccionado en tejido ignífugo. Las principales funciones de este elemento, son las siguientes:

- protección directa del cuello del operario, ante las radiaciones térmicas.
- establecimiento de una cámara intermedia de aire entre protector de nuca y la piel, que incrementa la protección.
- ininflamabilidad del elemento, al estar confeccionado con tejido ignífugo.

ZAHONES

Los zahones de motosierra y de motodesbrozadora, reúnen las mismas características técnicas que los empleados en trabajos forestales. Tienen color amarillo, para incrementar su visibilidad en el monte. Este material permite la protección de las extremidades inferiores frente a posibles cortes de la maquinaria ligera empleada. El tejido del que está compuesto es diferente, de acuerdo a la normativa que se aplica a cada prenda.

ANEXO IX

PROTOCOLO DE BATERIAS DE PRUEBAS Y TESTS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES Y APTITUD FÍSICAS DE LOS TRABAJADORES ENCUADRADOS EN CATEGORIAS Y OCUPACIONES DEL DISPOSITIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA

- A. BATERIA DE "TEST INFOCA" PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN FÍSICA DE CATEGORIAS Y OCUPACIONES.
- B. "TEST EXINFO" PARA EL GRUPO PROFESIONAL DE ESPECIALISTAS.

INTRODUCCIÓN

Con la Bateria de "Tests de INFOCA" y "Test EXINFO" que aquí se establecen, se podrá conocer cual es el nivel de aptitud física laboral del personal que trabaja en tareas de prevención y extinción de incendios forestales.

OBJETIVOS DE LA BATERIA DE " TESTS INFOCA" Y DEL "TEST EXINFO"

1. Conocer el grado de aptitud física de la persona valorada.
2. Permitir a la empresa el conocimiento de cuál es el nivel de preparación de todo el dispositivo.
3. Identificar a aquellas personas con problemas de salud que en un primer reconocimiento médico no se le haya detectado anomalía alguna.
4. Determinar qué personas están más cualificadas para estas labores, ya que la batería ha sido diseñada específicamente de los estudios realizados de las Tareas de prevención y extinción.
5. Dotar al trabajador y a la empresa del conocimiento de cómo está preparada dicha persona (estado operacional), para saber hasta donde puede llegar a mejorar. Incluso puede proporcionar información muy relevante para elaborar estrategias de ataque al incendio más eficaces.
6. Estimular al personal de la empresa a incrementar el interés y vinculación sobre el correcto desarrollo de la condición física y preparación del trabajador.
7. Ayudar al trabajador a adoptar una actitud positiva hacia la preparación física, tomando conciencia de su condición física.
8. Estudiar longitudinalmente distintas variables de la condición física a lo largo de diferentes campañas.

- A. BATERIA DE TESTS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN FÍSICA AL PERSONAL ADSCRITO A LAS LABORES DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES ("Bateria de tests INFOCA").

1. BAREMACIÓN:

A través de ésta se va a categorizar la aptitud física de un trabajador. Esta categorización no es más que una valoración del individuo y de su capacidad para realizar ciertas labores con un mínimo de seguridad garantizada.

2. PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para obtener un índice compuesto de los resultados obtenidos en el conjunto de la batería, se realiza la suma ponderada de los índices simples de cada una de las pruebas que la componen. El peso porcentual establecido para cada prueba se ajusta a la importancia que tiene, en las tareas específicas de prevención y extinción, la cualidad física que con ella se mide según se establece en Figura 1:

3. METODO PARA LA OBTENCIÓN DEL RESULTADO FINAL DE LOS TESTS-

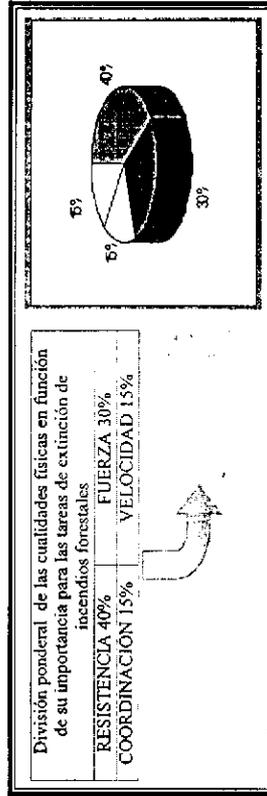


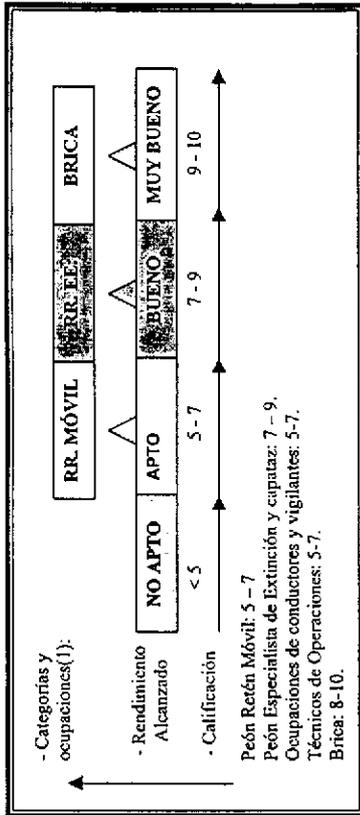
Figura 1: La división ponderada de las cualidades físicas en el P.A.D.P.E. I.F.

Para que los resultados de los distintos tests se puedan sumar ponderadamente, hay que normalizar los resultados de cada prueba previamente. No se puede comparar los datos obtenidos de la prueba del Course Navette con los de las flexiones de brazos. Para eso se le ha aplicado a cada prueba la siguiente fórmula.

$$\text{Resultado Normalizado de la Prueba} = 5 + ((5 \times (R - \text{min.})) / (\text{Max.} - \text{min.}))$$

Como se puede apreciar en la Figura 2 a cada valor de prueba se le aplica el coeficiente de ponderación para que al final se pueda obtener un resultado final o Aptitud Física.

4. TABLA DE CALIFICACIÓN DE LA BATERIA DE "TESTS INFOCA":



• Ejemplo de resultados en las pruebas físicas:

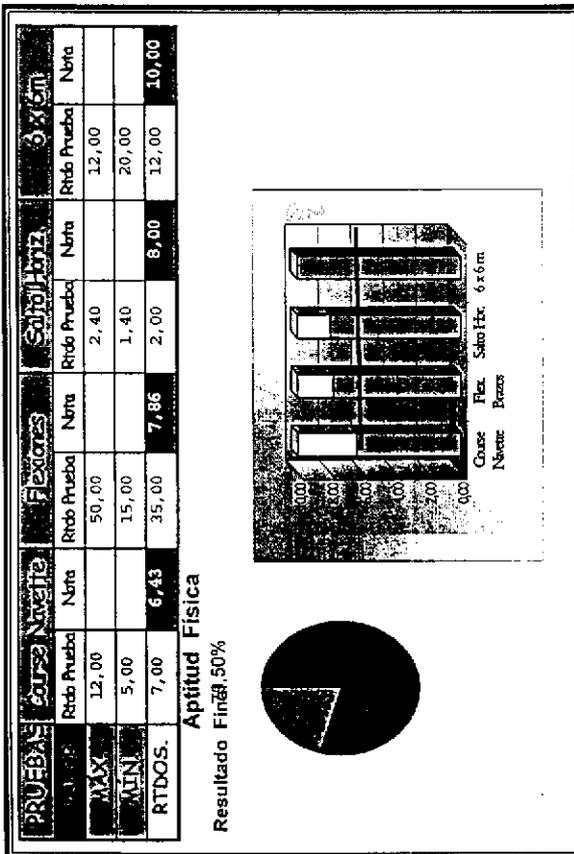


Figura 2: Sistema de cálculo de la aptitud física de un trabajador a partir de los resultados parciales en las distintas pruebas físicas. El gráfico de la derecha muestra en que medida supera el mínimo exigido además de señalar cuanto le falta para alcanzar el máximo establecido (tono claro). El gráfico de la izquierda demuestra porcentualmente la aptitud física del sujeto.

• Ubicación de aptitud a partir de la calificación obtenida:

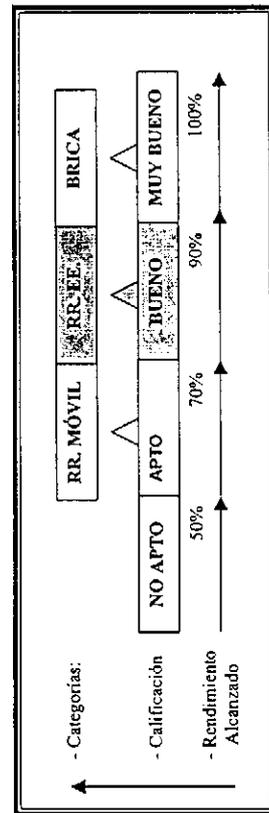


Figura 3: Asignación de un valor cualitativo a un índice cuantitativo. Esto determina la aptitud física laboral de una persona. A su vez sirve de referencia para ubicar a los sujetos en función de su calificación.

6. DESCRIPCIÓN DE LOS TESTS A DESARROLLAR PARA LA REALIZACIÓN DE LA BATERIA DE "TESTS INFOCA".

TESTS ANTROPOMETRICO

OBJETIVO:

- Conocer la relación existente entre el peso y la altura. Este parámetro nos da una visión aproximada de la estructura morfológica del individuo.

PROTOCOLO:

- ✓ La persona estudiada estará descalza y con la menor ropa posible.
- ✓ Los instrumentos serán calibrados antes de comenzar la toma de medidas.
- ✓ Explicar de forma muy general el objetivo del estudio, señalando la importancia de permanecer en la posición que se indicó en cada una de las mediciones.
- ✓ El sujeto a estudiar permanecerá con la ropa de estudio el tiempo necesario para su realización, en el caso de espera prolongada se le permitirá vestirse adecuadamente.

Realización de las medidas antropométricas.

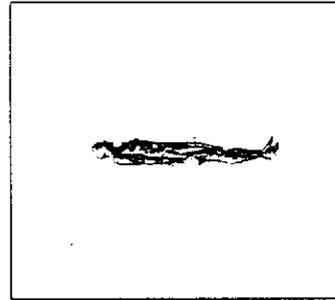
Previo a la toma de las mismas, el sujeto estudiado debe adoptar la siguiente posición: de pie, con la cabeza y los ojos dirigidos hacia el infinito, las extremidades superiores relajadas a lo largo del cuerpo con los dedos extendidos, apoyando el peso del cuerpo por igual en ambas piernas, los pies con los talones juntos formando un ángulo de 45°.

Técnicas de medición para elaborar la ficha antropométrica:

Peso: La posición del sujeto será centrada respecto a la báscula, cuerpo erguido y de espaldas al registro de la medida, sin que el cuerpo esté en contacto con nada que tenga alrededor.

Talla: es la distancia entre el vértex y las plantas de los pies. El sujeto permanecerá de pie, guardando la posición de atención antropométrica con los talones, glúteos, espalda y región occipital en contacto con el plano vertical del tallímetro.

El sujeto estudiado hará una inspiración profunda en el momento de la medida para compensar el acortamiento de los discos intervertebrales. Puede ser ayudado por el antropometrista que efectuará una leve tracción hacia arriba desde el maxilar inferior.



5. PROTOCOLO PARA LA REALIZACIÓN DE LA BATERIA Y LA EVALUACIÓN DE LA CONDICIÓN FISICA.-

INDICACIONES GENERALES:

Antes de empezar las pruebas o tests físicos hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Preparación del espacio, aparatos, medios auxiliares, etc. para la realización de la prueba.
- Estandarización de las pruebas:
 - La prueba ha de realizarse en condiciones temporales, espaciales, materiales comparables.
 - Hay que explicar detalladamente a los sujetos el sentido y el objetivo de las pruebas.
 - Los participantes en las pruebas han de ser estimulados a dar el máximo rendimiento posible; conviene eliminar algún eventual miedo a las pruebas.
 - Hay que leer las instrucciones para las pruebas y mostrar el modo de acción.
 - Controlar el tiempo de calentamiento, así como la intensidad de este.
 - Llamar la atención sobre el cumplimiento estricto de las instrucciones de la prueba.
 - Hay que neutralizar en la medida de lo posible las influencias, de tal manera que no contaminen la realización de las pruebas.
 - La información del resultado (conocimiento de resultado) se proporcionará lo más pronto que se pueda. Es importante que el sujeto tenga una orientación de su aptitud.

ORDEN DE REALIZACIÓN DE LOS TESTS:

1º Medidas antropométricas. Talla, Peso. (Seguidas mismo sujeto)

2º Evaluación de la Fuerza: (Seguidas mismo sujeto)

- CMJ Horizontal o Salto Horizontal
- Flexiones de Brazos

3º Evaluación de la Velocidad – Coordinación.

- 6 x 6 m. con Obstáculo.

4º Evaluación de la Resistencia: (Mínimo 10' entre pruebas) (Dependiendo del nº de personas que van a colaborar en la valoración).

- Course Navette
- "Exinfo" (sólo para ocupaciones de especialistas y Jefes de Retén).

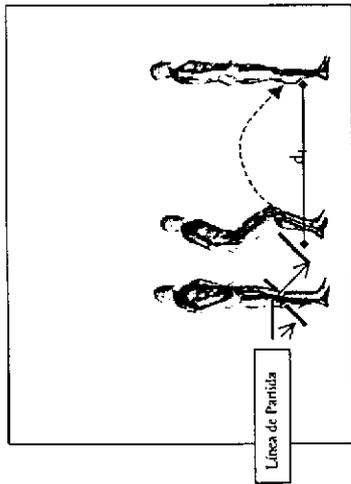
TESTS PARA LA EVALUACIÓN DE LA FUERZA
 "CMJ Horizontal"

OBJETIVO:

- Valorar el nivel de fuerza reactiva explosiva elástica del tren inferior. (Correlación CMJH-CN)

PROTOCOLO:

Materia: Cinta métrica y tiza.



Descripción:

Posición inicial:

El sujeto se coloca derecho con los pies ligeramente separados (anchura de los hombros), los talones se colocan pegados a la línea de barbilla. Las manos se ponen a la altura de las caderas, adoptando una posición en jara con los brazos.

Desarrollo:

Tomará impulso para el salto flexionando las piernas, aproximadamente 90°, para a continuación saltar realizando una extensión de piernas. Los brazos no se despegan en ningún momento de las caderas.

Finalización:

En el momento de la caída ha de mantener los pies en el mismo lugar donde ha realizado el primer contacto sin perder el equilibrio.

Consignas:

- Al caer deberán mantener el equilibrio si llegar a apoyarse en el suelo con las manos.
- No se puede realizar un salto previo para tomar impulso.
- Se debe impulsar con los dos pies a la misma vez.
- Se medirá a partir del talón del pie que esté más cerca de la línea de salida.

Instrucciones:

- Se realizarán tres intentos, de los cuales se elegirán los dos mejores, y se hará la media de estos.
- No hay tiempo de descanso entre los saltos.
- El sujeto realizará el salto cuando se le de la señal.
- Los saltos se harán entre las líneas marcadas (20cm).

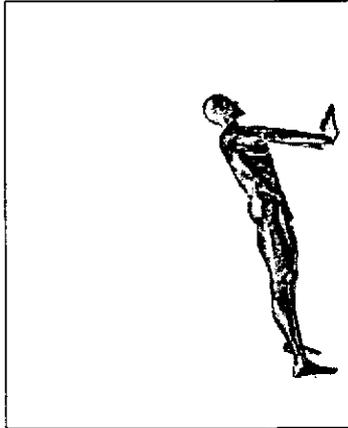
TEST PARA LA EVALUACIÓN DE LA FUERZA
 "Flexión de brazos"

OBJETIVO:

- Conocer la capacidad de resistencia de la fuerza del tren superior.

PROTOCOLO:

Materia:
 Collar con un colgante metálico.



Descripción:

Posición inicial:

El sujeto se coloca boca abajo con el cuerpo totalmente estirado (tronco, caderas y tobillos forman una línea recta), solo apoyará pies y manos. Las manos se apoyan a la altura de los hombros.

Desarrollo:

El sujeto ha de realizar flexiones de brazos hasta el agotamiento. Para que una repetición se considere correcta el ejecutante debe flexionar los brazos hasta tocar el suelo con la barbilla y extenderlos hasta tocar la goma con la nuca.

Finalización:

En el momento en que el individuo no pueda realizar correctamente el ejercicio.

Consignas:

- El cuerpo se debe mantener recto durante todo el recorrido.
- No se permitirá contactar con otra parte que no sea pies y manos para realizar la flexo-extensión.

Instrucciones:

- La prueba solo se realizará una vez hasta que el sujeto llegue a la fatiga total.
- No se permitirán pausas o paradas superiores a tres segundos.
- Se registra y puntúa el número de flexiones realizadas correctamente.

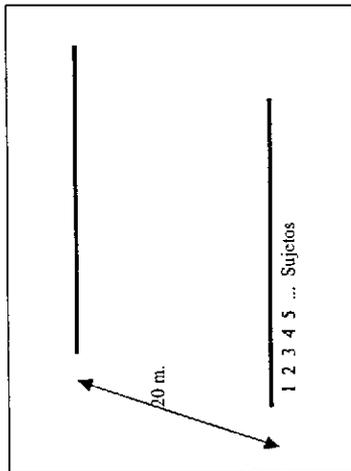
TEST PARA LA EVALUACIÓN DE LA RESISTENCIA
 "Course Navette"

OBJETIVO:

Cálculo indirecto del Consumo máximo de oxígeno (VO₂máx.)

PROTOCOLO:

Materia: Reproductor de Sonido,
 Cinta cassette, tiza,
 espacio plano limitado entre 20m.



Descripción:

Posición inicial:

Los ejecutantes se colocarán detrás de la línea a 1 m. de distancia entre ellos.

Desarrollo:

Se pondrá en marcha el reproductor de sonido. Al oír la señal de salida tendrán que desplazarse hasta la línea contraria (20m) y pisarla esperando volver a oír la siguiente señal. Se ha de intentar seguir el ritmo del magnetófono.

Finalización:

Repetirá constantemente este ciclo hasta que no pueda llegar a pisar la línea en el momento que la señale el cassette. En ese momento se retirará de la prueba recordando el último palier que haya escuchado.

Consignas:

- La línea debe ser pisada en el tiempo permitido, nunca podrá ir a pisar la otra línea sin haber pisado la que le corresponde.
- No podrá ir a pisar la siguiente línea hasta que no haya oído la señal.

Instrucciones:

- Se realizará un solo intento.
- Emitir la explicación del test contenido en la cinta antes de comenzar la prueba.
- Colocar el reproductor de sonido en un lugar donde lo puedan escuchar bien todos los participantes.

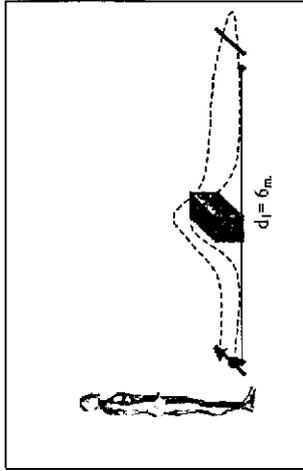
TEST PARA LA EVALUACIÓN DE LA VELOCIDAD - COORDINACIÓN
 "Velocidad 6 x 6m. con obstáculo"

OBJETIVO:

Medir la velocidad de desplazamiento además de la coordinación.

PROTOCOLO:

Materia: Banco de 40cm de altura,
 Líneas adhesivas o de tiza,
 Cronómetro digital.



Descripción:

Posición inicial:

El sujeto se coloca derecho con los pies ligeramente separados (anchura de los hombros), la punta de los pies pegadas a la línea de partida. Tronco erguido y brazos pegados a este.

Desarrollo:

A la señal de "listos" "ya", el ejecutante tomará la salida. La prueba consiste en realizar tres recorridos de ida y vuelta a la máxima velocidad, salvando el obstáculo que se entra en la mitad del recorrido. Es condición indispensable sobrepasar la línea siempre con los dos pies.

Finalización:

La prueba finalizará en el momento que el ejecutante realice los tres recorridos, pisando la línea de llegada para que se detenga el cronómetro.

Consignas:

- En cada recorrido será condición indispensable que el sujeto sobrepase la línea con los dos pies.
- El banco hay que sortearlo por encima. Dos veces por recorrido (en la ida y en la vuelta).
- Si el banco es derribado el intento se considerará nulo.

Instrucciones:

- En el caso de que haya alguna caída o resbalón podrá repetirse la prueba. Máximo dos intentos.
- En caso de repetirse la prueba se le dejará un descanso de 3min.
- Si el sujeto sale antes de que se le de la señal, el intento se considerará nulo, por lo que solo contará con otra oportunidad para poder ejecutar la prueba.
- Si en alguno de los recorridos el sujeto no sobrepasa la línea se le advertirá una vez, a la segunda se le considerará intento nulo.

□ **EXIGENCIAS DEL PROTOCOLO.-**

La intensidad de cada período se ha ajustado mediante el control de:

- La velocidad de carrera entre las estaciones.
- La fuerza de golpeo con la herramienta de corte adaptada.
- La frecuencia de paso a un lado y a otro del obstáculo.
- La fuerza a aplicar con la herramienta adaptada de arrastre

Las características del test hace que la eficiencia en el trabajo sea un factor muy determinante en el resultado del mismo. Por tanto, no solo se prima que se tenga una buena condición física, sino que cuanto más dominio se posea de las herramientas mejor puntuación obtendrá a la conclusión del mismo.

El protocolo "Exinito" está diseñado para que lo pueda superar todo trabajador que tenga una aptitud física laboral media.

□ **BAREMACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA APTITUD.-**

Criterios a tener en cuenta:

1. Número de recorridos completos, entre 3 y 6 recorridos o períodos.
2. Nº de golpes efectivos, 13 y 25 por período.
3. Metros conseguidos con la máquina de arrastre entre 7 y 14 metros por estación.

En función del resultado conseguido sobre la base de los puntos anteriores se normalizará el valor de cada uno, conforme a la fórmula de normalización que se expone a continuación, pudiendo de esta manera sumar y estimar el estado de preparación con la puntuación conseguida.

$$\text{Resultado Normalizado de la Prueba} = 5 + ((S \times (R - \text{min.})) / (\text{Max} - \text{min.}))$$

Quienes realicen el Test "Exinito", mediante la ejecución del protocolo establecido y cubran adecuadamente, conforme a los criterios anteriores, 3 períodos o recorridos completos, serán considerados APTOS.

B. TEST FÍSICO ESPECÍFICO PARA EL GRUPO PROFESIONAL DE ESPECIALISTAS DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES: "TEST EXINFO".

DESCRIPCIÓN DEL TEST

"Exinito", es un test compuesto por tres ejercicios realizados alternativamente, enlazados mediante desplazamiento con carrera frontal. La duración del test es, como máximo, 6 minutos (ver siguiente apartado "Protocolo"). La estructura espacial en que están dispuestos los ejercicios es triangular, concretamente correspondiendo a un triángulo (ver Gráfico).

□ **DESCRIPCIÓN DE SU REALIZACIÓN:**

Posición Inicial: El sujeto que va a realizar la prueba se colocará en la línea de salida que corresponde a la estación o ejercicio "C". Desde una posición estática, totalmente erguida, con los pies paralelos y a la misma altura.

Desarrollo: El test dará comienzo en el momento que suene la señal de salida (1º Período). En ese instante, el ejecutante se desplazará mediante carrera natural frontal entre cada una de las estaciones que lo componen. La velocidad de carrera debe ajustarse exactamente a la exigida por el protocolo, para ello deberá seguir las señales acústicas e indicaciones del cassette que contiene el protocolo. Para que el sujeto se adapte perfectamente al ritmo exigido y se familiarice con el recorrido, en el primer minuto de la prueba solo debe desplazarse con la velocidad adecuada entre cada una de las estaciones.

A partir del segundo minuto (2º Período), es cuando se empieza a alternar ejercicios específicos con desplazamientos entre cada uno de los ejercicios, por lo tanto la secuencia será de la siguiente manera (Ver Anexo): EJERCICIO A + DESPLAZAMIENTO + EJERCICIO B + DESPLAZAMIENTO + EJERCICIO C + DESPLAZAMIENTO. Esta equivale a un período. En total habrá que cubrir cinco períodos: uno de adaptación, más cuatro de trabajo. En el apartado donde se explica el protocolo aparece descrito el tiempo que dura cada período y el que se debe estar trabajando en cada estación.

EJERCICIO A. ó Estación de Corte: En esta estación, como su nombre indica, se reproducen las acciones de corte habituales en las acciones silvícolas de defensa y prevención.

Consignas:

- Al menos uno de los dos pies debe estar en contacto de la superficie o zona trabajo.
- Golpear con el martillo la placa de percusión con la máxima fuerza posible.
- Se cuenta el nº de golpes efectivo (golpes totales - g. fallados).

▪ **Golpe Fallado:** Aquel golpeo que no tiene ni la precisión, ni la fuerza adecuada. La fuerza adecuada es aquella que es suficiente para que el muelle se ceda unos centímetros, en ese momento, la placa activa el sensor que está conectado a la unidad de registro que cuenta el número de golpes efectivos.

▪ **EJERCICIO B. ó Estación de Saito:** En esta estación, el ejecutante debe pasar de un lado a otro una banqueta (30 cm.) debiendo apoyar siempre un pie encima del banco.

Consignas:

- Uno de los dos pies debe estar apoyado en el banco y otro con el suelo, sucesivamente a un lado y al otro del banco.
- El número de ciclos es de nueve.

• Un ciclo corresponde a pasar a un lado y al otro del banco una vez.

▪ **EJERCICIO C. ó Estación de Arrastre:** En esta estación, el ejecutante debe realizar el mayor número de arrastres con la herramienta adaptada para cuantificar el trabajo realizado.

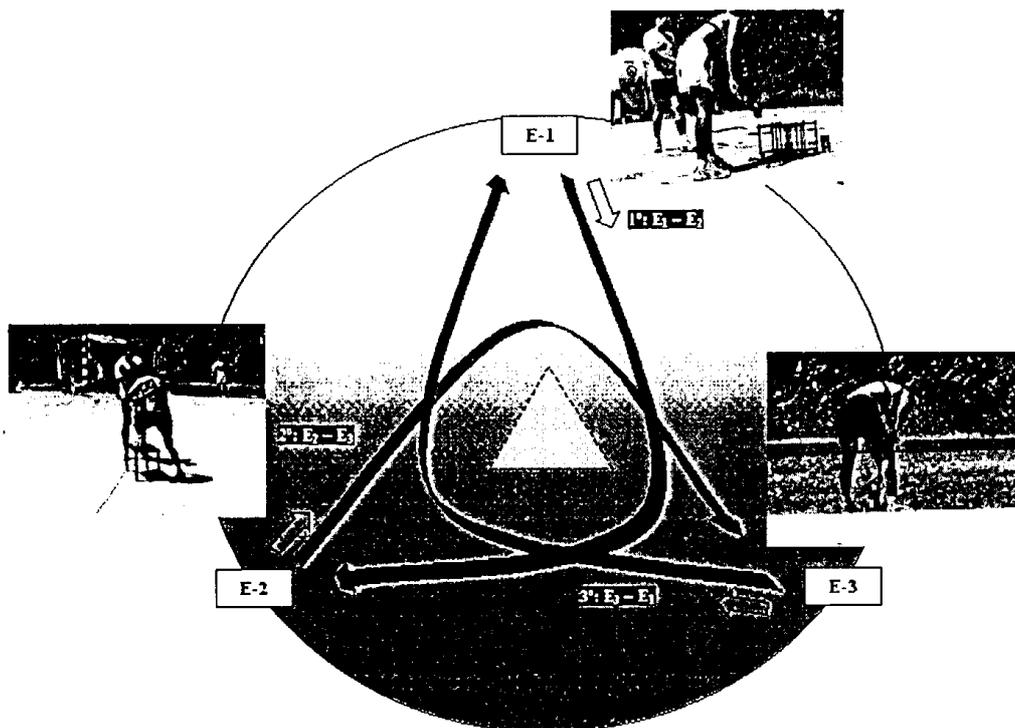
Consignas:

- Al menos uno de los dos pies debe estar en contacto de la superficie o zona trabajo.

Finalización: El test finaliza a los seis minutos debiendo superar la línea de llegada que corresponde con la estación "A", o bien, cuando el sujeto no pueda continuar. En tal caso se detendrá el cronómetro, anotando el período al que corresponde el tiempo en que ha finalizado.

GRAFICO DESCRIPTIVO DEL TEST " EXINFO"

Sistema de cálculo de la aptitud física de un trabajador a partir de los resultados parciales en las distintas pruebas físicas. El gráfico de la derecha muestra en que medida supera el mínimo exigido además de señalar cuanto le falta para alcanzar el máximo establecido (tono claro). El gráfico de la izquierda demuestra porcentualmente la aptitud física del sujeto.



ANEXO X

ÁREAS DE CONOCIMIENTO. DEFINICIÓN DE NIVELES DE CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES

ÁREA DE CONOCIMIENTO I.- DISPOSITIVO DE INCENDIOS FORESTALES

DEFINICIÓN

Conjunto de conocimientos y capacidades relacionadas con los planes, sistemas y dispositivos de prevención y extinción de incendios forestales en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Nivel 0

CONOCIMIENTOS

- ♦ Terminología básica relacionada con el dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales: INFOCA, COP, COR, CEDEFO, prevención, extinción, Grupos de Pronto Auxilio, etc.

CAPACIDADES

- ♦ Entender una información que contenga terminología básica relacionada con el dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales.

Nivel 1

CONOCIMIENTOS

- ♦ Qué es el Plan INFOCA. Su ámbito, objetivo y niveles de planificación.
- ♦ Concepto de épocas y zonas de peligro.
- ♦ Tipos de medios y sus funciones del operativo de vigilancia y extinción: vigilantes fijos y móviles, especialistas, BRICA, vehículos de extinción, conductores (VL, VCI, VE), técnicos.
- ♦ Medios y jerarquización de COR, COP y Cedefos.
- ♦ Papel de EGMASA en el Plan INFOCA.

CAPACIDADES

- ♦ Identificar actividades y medios correspondientes al Plan INFOCA.
- ♦ Identificar medios provinciales y supra-provinciales.
- ♦ Posicionar puestos dentro de los Planes Provinciales.

Nivel 2

CONOCIMIENTOS

- ♦ Concepto de Plan Provincial, Plan Local y Plan de Autoprotección.
- ♦ Conocimientos someros de la Ley de Incendios de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ♦ Conocimientos someros del Decreto de Prevención de Incendios Forestales.
- ♦ Otros Organismos implicados en el Plan INFOCA (Policía Autónoma, Bomberos, Fuerzas Armadas, Protección Civil, etc).

- ♦ Dirección del Plan.

CAPACIDADES

- ♦ Distinguir las funciones de todos los organismos implicados en el Plan INFOCA.
- ♦ Definir conceptos básicos recogidos en la legislación referente a prevención y extinción de incendios forestales: terreno forestal, incendio, planes de prevención, agrupaciones de defensa forestal, tasa de extinción, etc.
- ♦ Ubicar correctamente en un organigrama detallado todos los puestos funcionales del Plan Regional.

Nivel 3

CONOCIMIENTOS

- ♦ Conocimientos detallados de legislación sobre incendios forestales.
- ♦ Estructura y contenido de Planes Provinciales, Planes Locales y Planes de Defensa particulares.
- ♦ Otros dispositivos de prevención y extinción.

CAPACIDADES

- ♦ Definir los mecanismos de coordinación de los distintos organismos implicados en la lucha contra incendios forestales en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ♦ Elaborar un Plan de Defensa para un terreno forestal privado
- ♦ Asesorar en la elaboración de Planes Locales.

ÁREA DE CONOCIMIENTO II: INCENDIOS FORESTALES

DEFINICIÓN

Es un conjunto de conocimientos y capacidades relacionadas con la identificación, tipos y factores que intervienen en la aparición y desarrollo de un incendio forestal.

Nivel 0

CONOCIMIENTOS

- ♦ Terminología básica relacionada con incendios forestales: incendio, frente, flanco, foco, combustible, matorral, arbolado, pasto, causa natural, causa humana, efecto.

CAPACIDADES

- ♦ Entender una información que contenga terminología básica relacionada con incendios forestales.

Nivel 1

CONOCIMIENTOS

- ♦ Qué es un incendio forestal y en que se diferencia de otros incendios.
- ♦ Tipos de incendios: suelo y copa.
- ♦ Tipos de combustible: ligero, medio y pasado

- ♦ Estimar sucesiones secundarias tras el incendio.
- ♦ Identificar causas inmediatas de un incendio
- ♦ Identificar y describir la evolución de un incendio antes del comienzo de la extinción.

ÁREA DE CONOCIMIENTO III: COMPORTAMIENTO DEL FUEGO

DEFINICIÓN

Es el conjunto de conocimientos y capacidades necesarias para pronosticar, actuar y controlar el avance de un incendio y evitar situaciones de peligro.

Nivel 0

CONOCIMIENTOS

- ♦ Terminología básica empleada en el comportamiento del fuego.

CAPACIDADES

- ♦ Compresión del léxico referente al comportamiento del fuego.

Nivel 1

CONOCIMIENTOS

- ♦ Conocer el triángulo del fuego. Elementos que lo componen: combustible, calor y oxígeno.
- ♦ Saber cómo se transmite el calor. Características básicas de la conducción, convección y radiación.
- ♦ Saber cómo influyen la exposición y pendiente en el comportamiento de un incendio (solana, umbría, pendiente ascendente y descendente).
- ♦ Conocer la influencia de las temperaturas y de los vientos locales (vientos de ladera, valle y brisas) en un incendio.
- ♦ Conocer la influencia del combustible (cantidad, humedad, compactidad, continuidad, disposición) en el comportamiento del fuego.

CAPACIDADES

- ♦ Identificar el factor predominante de comportamiento en cada caso.
- ♦ Identificar los vientos locales que influyen en el comportamiento de fuego.
- ♦ Identificar condiciones de peligro referentes a combustible, factores climáticos o topográficos.

Nivel 2

CONOCIMIENTOS

- ♦ Conocer cuáles son las características topográficas que pueden conllevar a situaciones de especial peligro (fondos de valle, "ollas").
- ♦ Conocer cuáles son las características climatológicas que pueden conllevar a situaciones de especial peligro (vientos desecantes, sequías, etc.).
- ♦ Conocer cuáles son los modelos de combustible más habituales en Andalucía y el comportamiento previsible en un incendio.

- ♦ Otros tipos de combustibles vivos y muertos.
- ♦ Partes de un incendio: cabeza, flancos, cola
- ♦ Causas de un incendio: naturales y humanas.

CAPACIDADES

- ♦ Capacidad para identificar un incendio forestal entre otro tipo de incendios.
- ♦ Capacidad para distinguir un incendio de suelo de uno de copas.
- ♦ Capacidad para identificar distintos tipos de combustible
- ♦ Capacidad para distinguir las partes de un incendio.
- ♦ Capacidad para identificar las condiciones en que se pueden producir incendios naturales.

Nivel 2

CONOCIMIENTOS

- ♦ Conocimientos de la terminología referida a partes concretas de un incendio: lengua, borde, perímetro, frente, foco secundario, entrante, frente principal y secundario...
- ♦ Conocimiento de las características principales de los combustibles forestales: densidad, continuidad, estratificación, humedad...
- ♦ Tipos de un incendio según combustible: pastizal, matorral bajo, matorral alto, bajo arbolado y copas.
- ♦ Conocimiento de las principales causas de origen humano: accidentes, negligencias, intencionados.
- ♦ Efectos de los incendios forestales sobre la vegetación, la fauna y sobre el suelo.

CAPACIDADES:

- ♦ Capacidad para identificar y nombrar las diferentes partes de un incendio.
- ♦ Capacidad para informar correctamente sobre las características principales de los combustibles existentes en una zona.
- ♦ Capacidad para proponer una causa probable del incendio.
- ♦ Detectar el grado de gravedad de las consecuencias del incendio o como alternativa estimar la gravedad de las consecuencias sobre flora fauna y suelo

Nivel 3

CONOCIMIENTOS

- ♦ Cálculos de cargas de combustible.
- ♦ Estimación visual de humedades relativas.
- ♦ Causas estructurales e inmediatas de incendios.
- ♦ Efectos sobre sucesión climática.
- ♦ Efectos sobre pérdidas de suelo

CAPACIDADES:

- ♦ Estimar y obtener diferencias en cargas de combustible entre zonas próximas.
- ♦ Estimar diferencias de humedades relativas de vegetación.
- ♦ Reflejar en informes, posibles causas estructurales.

- CAPACIDADES**
- ◆ Identificar los aspectos técnicos y mecánicos básicos de los vehículos.
 - ◆ Identificar el funcionamiento de las distintas partes mecánicas del vehículo.
 - ◆ Identificar los distintos tipos de mangueras y accesorios.
 - ◆ Utilizar las medidas de seguridad básicas en el trabajo con vehículos.

- Nivel 2**
- CONOCIMIENTOS**
- ◆ Conocer el mantenimiento preventivo de los vehículos (ficha de mantenimiento diaria, semanal, mensual y anterior y posterior a la campaña; pruebas de funcionamiento).
 - ◆ Conocer los métodos de trabajo para realizar pequeñas reparaciones.

- CAPACIDADES**
- ◆ Llevar a cabo un mantenimiento preventivo del equipo motor, las transmisiones y las ruedas.
 - ◆ Poder efectuar pequeñas reparaciones (pinchazos, sustitución de bujías y filtros, etc.).

- Nivel 3**
- CONOCIMIENTOS**
- ◆ Conocer las partes de los equipos de extinción (características, misión y funcionamiento).
 - ◆ Conocer los problemas más habituales que puedan presentar los equipos de extinción y las posibles soluciones.
 - ◆ Conocer las características técnicas y mecánicas del equipo de bombeo. Rendimientos óptimos y situaciones límite.
 - ◆ Conocer el mantenimiento preventivo del equipo de extinción (sistema o depósito, bomba, circuito de impulsión/aspiración, y equipo auxiliar de extinción).

- CAPACIDADES**
- ◆ Identificar las partes de los equipos de extinción, su misión y su funcionamiento.
 - ◆ Identificar pequeños problemas en el equipo de extinción y aplicar la solución más correcta.
 - ◆ Utilizar correctamente el equipo de impulsión (puesta en marcha y parada de la bomba, cebado, llenado de la cisterna, etc.).
 - ◆ Identificar y corregir situaciones de presión límite de la bomba.
 - ◆ Realizar un mantenimiento preventivo del equipo de extinción (sistema o depósito, bomba, circuito de impulsión/aspiración, y equipo auxiliar de extinción).

AREA DE CONOCIMIENTO V.- DETECCIÓN Y CARTOGRAFIA.-

DEFINICIÓN.
Conjunto de conocimientos y capacidades relacionadas con la topografía como descripción de territorio, cartografía como representación de la topografía y con las técnicas de detección de incendios forestales.

- CAPACIDADES**
- ◆ Identificar los modelos de combustible habituales que aparecen en el monte (propagador, carga de combustible, velocidad e intensidad según modelo, posibilidad de pavesas, probabilidad de fuego de copas).
 - ◆ Identificar el tipo de viento que está influyendo directamente en la evolución del incendio y prever cambios de dirección según circunstancias locales.
 - ◆ Informar con precisión sobre factores de comportamiento (combustible, topografía, vientos).

- Nivel 3**
- CONOCIMIENTOS**
- ◆ Tener conocimientos avanzados de la influencia de los distintos factores en el comportamiento del incendio.

- CAPACIDADES**
- ◆ Analizar y estimar la evolución previsible de un incendio en función de los factores que intervienen en el desarrollo del mismo.
 - ◆ Estimar la aparición de focos secundarios según características del modelo de combustible, velocidad y dirección del viento, y condiciones orográficas).

AREA DE CONOCIMIENTO IV: VEHICULOS

DEFINICIÓN
Es el conjunto de conocimientos y capacidades necesarias para el correcto funcionamiento de los vehículos y accesorios que integran el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Nivel 0**
- CONOCIMIENTOS**
- ◆ Terminología básica empleada referente a los vehículos y sus accesorios.

- CAPACIDADES**
- ◆ Comprensión del léxico referente a los vehículos y sus accesorios.

- Nivel 1**
- CONOCIMIENTOS**
- ◆ Conocer los aspectos mecánicos básicos de los vehículos de transporte, de patrullaje, de extinción y de los camiones rodrizas.
 - ◆ Saber cómo funcionan las distintas partes de los vehículos que integran el dispositivo.
 - ◆ Conocer las medidas de seguridad básicas en el trabajo con vehículos.

<p>♦ Empleo de instrumental topográfico básico: nivel y brújula topográfica.</p> <p>♦ Interpretación básica de fotografía aérea.</p> <p>CAPACIDADES.-</p> <p>♦ Diseñar una ruta de vigilancia para minimizar las zonas de sombra.</p> <p>♦ Elaborar croquis topográfico de una determinada zona.</p> <p>♦ Impartir conocimientos de niveles anteriores, de manera que el alumnado pueda alcanzar las capacidades previstas en dichos niveles.</p>	<p>♦ Terminología básica utilizada en topografía, cartografía y detección: curva de nivel, cota, pendiente, valle, montaña, plano, escala, rumbo, prismáticos, alidada, etc.</p> <p>CAPACIDADES.-</p> <p>♦ Entender una información que contenga terminología básica empleada en topografía, cartografía y detección.</p>
<p>ÁREA DE CONOCIMIENTO VI.- LABORES DE EXTINCIÓN.-</p> <p>DEFINICIÓN.</p> <p>Conjunto de conocimientos y capacidades relacionadas con las tareas realizadas en la extinción de un incendio forestal de cualquier tamaño.</p>	<p>Nivel 1.-</p> <p>CONOCIMIENTOS.-</p> <p>♦ Conceptos básicos en detección: campo visual, orientación, rumbo, distancia.</p> <p>♦ Empleo de prismáticos, brújula y alidada.</p> <p>♦ Concepto de los principales accidentes topográficos, y su representación cartográfica.</p> <p>♦ Concepto de escala, equidistancia y pendiente.</p> <p>♦ Tipos de humo: forma y color.</p> <p>CAPACIDADES.-</p> <p>♦ Emplear correctamente unos prismáticos y marcar rumbos con una alidada.</p> <p>♦ Orientar un plano mediante una brújula.</p> <p>♦ Interpretar la altimetría de un plano.</p> <p>♦ Identificar sobre plano puntos singulares.</p> <p>♦ Estimar a distancia características climáticas locales por la forma del humo.</p>
<p>Nivel 0</p> <p>CONOCIMIENTOS</p> <p>♦ Terminología básica utilizada en extinción de incendios forestales: ataque directo e indirecto, vehículo de extinción, tendido, zona de seguridad, ruta de escape, medio aéreo, maquinaria pesada, línea de defensa, contratrueno, etc.</p> <p>CAPACIDADES</p> <p>♦ Entender una información que contenga terminología básica empleada en labores de extinción de incendios forestales.</p>	<p>Nivel 2</p> <p>CONOCIMIENTOS.-</p> <p>♦ Planimetría y altimetría.</p> <p>♦ Medición de pendientes. Concepto de distancia real y reducida.</p> <p>♦ Coordenadas.</p> <p>♦ Zonas de sombra.</p> <p>♦ Triangulación.</p> <p>♦ Características del combustible según el humo producido.</p> <p>CAPACIDADES.-</p> <p>♦ Ubicación de dos puntos por coordenadas y medición de distancia real y reducida entre ellos.</p> <p>♦ Localización de la posición propia en un plano.</p> <p>♦ Identificación sobre plano de puntos no singulares.</p> <p>♦ Identificar sobre plano trayectos realizados.</p> <p>♦ Posicionamiento exacto de un punto por triangulación.</p> <p>♦ Estimar el tipo de combustible según el humo producido.</p>
<p>Nivel 1</p> <p>CONOCIMIENTOS</p> <p>♦ Activación de medios: desplazamientos.</p> <p>♦ Normas básicas de seguridad: VCEZ</p> <p>♦ Ataque directo e indirecto</p> <p>♦ Líneas de defensa.</p> <p>CAPACIDADES</p> <p>♦ Aplicar normas básicas de seguridad.</p> <p>♦ Realización eficaz de ataque directo con batefuegos, palas, azadas o extintores.</p> <p>♦ Realización eficaz de líneas de defensa con herramientas manuales.</p>	<p>Nivel 3</p> <p>CONOCIMIENTOS</p> <p>♦ Cartografía avanzada. Fotogrametría.</p>

ÁREA DE CONOCIMIENTO VII: MEDIOS AÉREOS

DEFINICIÓN

Es el conjunto de conocimientos y capacidades necesarias para el correcto uso de los medios aéreos adscritos al Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Nivel 0

CONOCIMIENTOS

- Terminología básica empleada referente a los medios aéreos del dispositivo de incendios.

CAPACIDADES

- Comprensión del léxico referente a los medios aéreos del dispositivo de incendios.

Nivel 1

CONOCIMIENTOS

- Conocer las principales funciones de los medios aéreos (helicópteros y aviones).
- Conocer los aviones más utilizados en la extinción de incendios (capacidad del depósito, tipo de carga- en tierra, o en agua -, autonomía de vuelo, etc.).
- Conocer los helicópteros más utilizados en la extinción de incendios (capacidad del depósito, carga útil- número de personas, litros de agua -, autonomía de vuelo, etc.).
- Conocer las técnicas para embarcar y desembarcar del helicóptero con seguridad.

CAPACIDADES

- Distinguir los tipos de aviones y helicópteros que se utilizan en el dispositivo contra incendios.
- Realizar correctamente el embarque y desembarque de los helicópteros.

Nivel 2

CONOCIMIENTOS

- Conocer las limitaciones de uso de los medios aéreos.
- Conocer las señales básicas para la comunicación con los medios aéreos.
- Conocer las características de las pistas de aterrizaje y despegue de los helicópteros adscritos al dispositivo contra incendios (orientación, visibilidad, condiciones del terreno, vientos dominantes, tránsito aéreo, etc.).

CAPACIDADES

- Estimar las limitaciones de uso de los medios aéreos.
- Detectar situaciones de peligro para los medios aéreos.
- Utilizar las señales básicas para la comunicación con medios aéreos.
- Detectar posibles zonas de toma y despegue de helicópteros.

Nivel 2

CONOCIMIENTOS-

- Normas avanzadas de seguridad ('Fire orders')
- Trazado de líneas de defensa.
- Trabajo conjunto con vehículos de extinción.
- Trabajo con apoyo aéreo.
- Trabajo con maquinaria pesada.
- Control y liquidación.
- Realización de quemas de ensancha y contrafuegos.

CAPACIDADES

- Organizar el trabajo de extinción de un grupo de especialistas optimizando las medidas de seguridad y la eficiencia de las labores realizadas.
- Diseñar una línea de defensa identificando los puntos de anclaje y el avance previsto del frente.
- Solicitar y dirigir apoyo aéreo.
- Optimizar el empleo de maquinaria pesada en combinación con grupos de especialistas.
- Realización de un contrafuego bajo la dirección de un técnico.
- Organizar medios propios para remate y vigilancia de perímetros.

Nivel 3

CONOCIMIENTOS-

- Reconocimiento y definición de estrategias en primer ataque.
- Transición a ataque ampliado.
- Equipos avanzados de comunicaciones y estaciones meteorológicas.
- Organización de áreas de espera
- Diseño de relevos y desmovilización
- Diseño de equipos de liquidación y vigilancia de perímetros.
- Sistemas de Manejo de Emergencias.

CAPACIDADES

- Dirección técnica de extinción en primer ataque y primeras fases de ataque ampliado
- Coordinación de trabajos realizados por distintos recursos.
- Estimación de medios necesarios para la extinción.
- Manejo eficaz de la UIMMT.
- Integración en Sección de Operaciones en un Sistema de Manejo de Emergencias.
- Decisión y seguimiento de contrafuegos.
- Organizar y dirigir tareas de control, liquidación y vigilancia de perímetros.
- Organizar relevos y desmovilización.

CAPACIDADES

- Construir eficazmente un tendido de mangueras.
- Aplicar correctamente el agua, o el agua más retardante, desde punta de lanza.
- Emplear correctamente los extintores de explosión.
- Actuar con seguridad en el trabajo con agua, respetando las normas de seguridad.
- Utilizar las señales manuales para el uso del agua.

Nivel 2

CONOCIMIENTOS

- Saber calcular un tendido de mangueras básico. Conocer los factores que intervienen: altura de aspiración, altura de impulsión, pérdida de carga, presión en lanza, presión en bomba.
- Analizar la eficacia de un planteamiento de un tendido de mangueras.
- Conocer las características esenciales de un retardante (absorción calorífica, eliminación de oxígeno, viscosidad, evaporación, dispersión).
- Conocer los retardantes a corto plazo: espumas y viscosantes. Aplicación por medios terrestres. Métodos de trabajo en ataque directo, ataque indirecto y en liquidación de focos. Seguridad en la aplicación.
- Conocer los retardantes a largo plazo. Aplicación por medios terrestres. Métodos de trabajo (preparación de la mezcla). Seguridad en la aplicación.

CAPACIDADES

- Trazar tendidos de manguera superando eficazmente los inconvenientes que puedan surgir en el planteamiento.
- Identificar las características de los retardantes que inciden sobre el fuego.
- Utilizar el tipo de retardante más adecuado en cada caso.
- Aplicar correctamente los retardantes.

Nivel 3

CONOCIMIENTOS

- Conocer la estructura básica de un tendido de mangueras y la utilización de los acoplamientos y accesorios para su descomposición en tramos y brazos.
- Conocer cómo varía la pérdida de carga en función de los componentes del tendido.
- Conocer las características de los tendidos de impulsión por gravedad y compuestos.

CAPACIDADES

- Replantear un tendido de mangueras resolviendo los problemas de trazado que puedan plantearse.
- Plantear y trazar tendidos compuestos, aumentando la longitud y brazos del mismo sin perder la presión en punta de lanza.
- Plantear y trazar tendidos de impulsión por gravedad.

Nivel 3

CONOCIMIENTOS

- Conocer las características técnicas fundamentales de los medios aéreos utilizados para combatirlos.
- Conocer las normas básicas de seguridad de tráfico aéreo.
- Conocer las comunicaciones con los medios aéreos.
- Conocer las características técnicas de los helicópteros e hidroaviones para posibilitar la toma de agua en distintos puntos de la geografía.

CAPACIDADES

- Dirigir apoyo aéreo en la extinción de incendios forestales.
- Detectar posibles puntos de carga de agua para helicópteros e hidroaviones.

ÁREA DE CONOCIMIENTO VIII: EXTINCIÓN CON AGUA

DEFINICIÓN

Es el conjunto de conocimientos y capacidades necesarias para el correcto manejo del agua en la extinción de incendios forestales.

Nivel 0

CONOCIMIENTOS

- Terminología básica empleada referente a la extinción de incendios forestales con agua.
- Conocer la correcta utilización del agua en la extinción de incendios forestales (ventajas e inconvenientes de su uso).
- Conocer los tipos y características de las mangueras más utilizadas (mangueras flexibles y semirígidas, tipos de mangueras según su diámetro, empleo y cuidados fundamentales).
- Saber cuáles son los accesorios y acoplamientos más utilizados (acores, bifurcaciones, reducciones, lanzas) y sus principales características.

CAPACIDADES

- Compresión del léxico referente a la extinción de incendios forestales con agua.
- Distinguir los distintos tipos de mangueras, accesorios y extintores de explosión.

Nivel 1

CONOCIMIENTOS

- Conocer los extintores de explosión utilizados en la extinción de incendios (características, manejo y utilización).
- Conocer las normas básicas de seguridad para el empleo del agua, mangueras, accesorios y extintores de explosión empleados en la extinción de incendios forestales.
- Conocer las señales manuales para el uso de agua en la extinción de incendios.

ÁREA DE CONOCIMIENTO IX.- COMUNICACIONES.-

DEFINICIÓN.

Conjunto de conocimientos y capacidades relacionadas con las radiocomunicaciones, sistemas y equipos empleados.

Nivel 0

CONOCIMIENTOS

- Terminología básica relacionada con las radiocomunicaciones: canal, emisora fija, portáfono, estación repetidora, alimentación, protocolo de comunicaciones, etc.

CAPACIDADES

- Entender una información que contenga terminología básica empleada en radiocomunicaciones.

Nivel 1

CONOCIMIENTOS

- Tipos de equipos y sus componentes básicos.
- Transmisión y recepción con distintos equipos en varios canales.
- Canales directos y repetidores.
- Confirmación y transmisión de mensajes simples.
- Estructura de los mensajes.
- Estructura general de la red de comunicaciones.

CAPACIDADES.-

- Identificar distintos tipos de emisoras, y su despiece básico.
- Transmitir y recibir un mensaje simple por un canal determinado.
- Identificar canales directos y repetidores.

Nivel 2

CONOCIMIENTOS

- Frecuencias y canales. Bandas. Sistemas simplex y semiduplex. Canal directo e inverso.
- Mantenimiento preventivo.
- Recepción y transmisión de instrucciones complejas, reflejándolas por escrito.

CAPACIDADES.-

- Realizar correctamente el mantenimiento preventivo de equipos y acumuladores.
- Detectar averías simples.
- Intervenir correctamente en una situación de alto tráfico de comunicaciones.
- Organizar un sistema de comunicaciones simple.

**Nivel 3
CONOCIMIENTOS**

- Instalaciones de emisoras base y estaciones repetidoras.
- Detección de averías que no impliquen sistemas electrónicos.
- Organizar sistemas jerarquizados de comunicaciones.
- Banda terrestre y aérea.

CAPACIDADES

- Montar correctamente los componentes no electrónicos de una emisora fija y una estación repetidora.
- Reparación de averías que no impliquen sistemas electrónicos.
- Cumplimentación correcta de Libros de Emisora.
- Impartir instrucciones a medios aéreos y recibir información de los mismos.

ÁREA DE CONOCIMIENTO X: MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS

DEFINICIÓN

Es el conjunto de conocimientos y capacidades necesarias para el correcto uso de la maquinaria y herramientas empleadas en el Plan de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Nivel 0

CONOCIMIENTOS

- Terminología básica empleada referente al manejo de maquinaria y herramientas empleadas en incendios.

CAPACIDADES

- Comprensión del léxico referente al manejo de maquinaria y herramientas empleadas en incendios.

Nivel 1

CONOCIMIENTOS

- Conocer las herramientas manuales utilizadas en la extinción de incendios forestales (extintor mochila, batefuego, pulasky, pala forestal, McLeod, antorcha de goteo, hacha, calabozo, azada).
- Conocer las técnicas o métodos de trabajo para un empleo correcto y eficaz de las herramientas manuales.
- Conocer la motosierra y la desbrozadora. (mecánica, elementos que la componen, funcionamiento, elementos de seguridad).
- Saber cuáles son las normas básicas de seguridad para el empleo de herramientas y maquinaria.
- Conocer las normas básicas para el mantenimiento de las piezas de corte de la maquinaria ligera y herramientas manuales.

CAPACIDADES

- Emplear correcta y eficazmente las herramientas manuales.
- Emplear eficazmente la motosierra y la desbrozadora.
- Identificar y utilizar las normas básicas de seguridad para el empleo de herramientas y maquinaria.
- Realizar, según las normas técnicas y de periodicidad, el mantenimiento de las piezas de corte en maquinaria ligera y herramientas.

Nivel 2**CONOCIMIENTOS**

- Conocer el mantenimiento preventivo para motosierras y desbrozadoras.
- Conocer las pequeñas averías de la maquinaria ligera y sus posibles reparaciones.
- Conocer los aperos más utilizados en trabajos de prevención y extinción de incendios (características y condiciones de uso).
- Conocer la maquinaria pesada que puede ser utilizada en trabajos de prevención y extinción de incendios (tractores, dozers, skidders). Condiciones de trabajo.

CAPACIDADES

- Aplicar el mantenimiento preventivo de motosierras y desbrozadoras.
- Detectar y reparar pequeñas averías de la maquinaria ligera.
- Elegir y utilizar el apero más adecuado según condiciones de trabajo.
- Detectar condiciones de empleo para distinta maquinaria pesada.

Nivel 3**CONOCIMIENTOS**

- Conocer las características básicas, técnicas y de trabajo, de la maquinaria pesada. Rendimientos con distintos aperos. Operaciones conjuntas.

CAPACIDADES

- Dirigir equipos de maquinaria pesada.

ÁREA DE CONOCIMIENTO XI: SEGURIDAD Y PROTECCIÓN**DEFINICIÓN**

Relación de conocimientos requeridos en las labores de extinción de incendios, con el objetivo de hacer frente a los riesgos que puedan presentarse, así como de la capacidad necesaria para implantar las medidas preventivas y de protección oportunas.

Nivel 0**CONOCIMIENTOS**

- Terminología básica empleada en la prevención de riesgos laborales.
- Conocimientos esenciales en la organización de la prevención en la empresa.

CAPACIDADES

- Comprensión del lenguaje utilizado referente a la prevención de los riesgos.
- Identificar las personas responsables de la seguridad de los trabajos

Nivel 1**CONOCIMIENTOS**

- Conocer los tipos de transporte aéreos y terrestres.
- Saber contemplar las medidas de seguridad en la subida y bajada de los medios aéreos, así como el comportamiento durante el vuelo.
- Saber las normas de actuación al recibir un aviso de incendio.
- Saber las normas de seguridad a la llegada, durante y después del incendio.
- Saber cuáles son los riesgos generales que tienen las labores de extinción.
- Saber distinguir las herramientas manuales y mecánicas, así como su uso en el incendio.
- Conocer los tipos de EPI's y su uso específico.
- Conocer la organización del personal antes, durante y después del incendio.

CAPACIDADES

- Identificar los diferentes medios de transporte, así como las normas de seguridad en el transporte al incendio.
- Identificar el puesto a ocupar dentro de un incendio, cuáles son los mandos y consignas a seguir.
- Identificar los peligros generales a los que se puede estar sometido en un incendio.
- Usar correctamente el equipo de protección individual del que se ha dotado al personal.

Nivel 2**CONOCIMIENTOS**

- Saber reconocer los peligros durante los traslados nocturnos.
- Saber actuar en situaciones especiales en las que no sea posible la toma de tierra del medio aéreo
- Saber cómo debe ser la colocación de las personas y herramientas en los traslados en vehículos terrestres, así como las normas de señalización del mismo.
- Saber las precauciones a seguir en las líneas de defensa y cortafuegos.
- Saber cuáles son las medidas preventivas a adoptar frente a los riesgos detectados en el incendio.

ÁREA DE CONOCIMIENTO XII: TRABAJO EN EQUIPO

DEFINICIÓN

Es el conjunto de conocimientos y capacidades necesarias para llevar a cabo el buen desempeño y la asunción de responsabilidades por parte de los miembros de un grupo. Entre estas cualidades se encuentran: interactuar, liderar, comunicar, gestionar y planificar

Nivel 0

- Expresarse con claridad utilizando un vocabulario sencillo, no necesariamente técnico.
- Realizar planes de trabajo personales a partir de unas especificaciones y objetivos perfectamente definidos.
- Establecer el grado de avance de las actividades encomendadas. Anticipando posibles retrasos.
- Supervisar el propio comportamiento y pedir información sobre el mismo de modo proactivo para mejorar la situación.
- Adoptar comportamientos que apoyen y favorezcan el respeto por las reglas comunes de trabajo establecidas en un grupo con objetivos y dirección clara.

Nivel 1

- Comprender informaciones y transmitirías realizando explicaciones claras y precisas. Intercambiar información con colaboradores y superiores, adaptando los mensajes.
- Realizar tareas básicas de planificación a corto plazo que afecten a grupos pequeños de personas a partir de unas especificaciones y objetivos perfectamente definidos.
- Conseguir resultados con un grupo pequeño de personas (menos de 10) y otros recursos, identificando los problemas o incidencias importantes derivados de los recursos de los que se dispone.
- Llegar a soluciones aceptables entre conflictos intragrupales no importantes.

Nivel 2

- Realizar planificaciones de tareas que afecten a uno o varios grupos de personas y que pueden presentar cierto nivel de dependencia entre ellas (el inicio de una de ellas depende el cumplimiento de la otra). Saber adaptar asignaciones de recursos físicos y humanos iniciales a situaciones nuevas no anticipadas.
- Actuar de guía reconocido en un equipo pequeño y homogéneo, supervisando el comportamiento de las personas a su cargo y proporcionando orientaciones sobre sus actuaciones y estableciendo prioridades en los objetivos y marco de actuación.
- Tomar decisiones ante situaciones imprevistas. Conseguir resultados de cierta indole(en calidad y cantidad) dentro de los límites de tiempo previstos.
- Identificar los estados de necesidad del equipo, proponerles objetivos retardadores que satisfagan esas necesidades y conseguir responsabilidad sobre los mismos.

- Conocer los riesgos que conlleva el uso de herramientas manuales y maquinaria, así como las normas de uso y mantenimiento.
- Conocer las normas de utilización del equipo de protección entregado, así como el mantenimiento y almacenamiento adecuado.
- Conocer los medios de comunicación existentes, además de las personas responsables y consignas a indicar durante dicha comunicación.

CAPACIDADES

- Identificar los peligros en situaciones especiales de riesgo.
- Posibilidad de comunicar de forma fluida y sin errores las diversas situaciones.
- Identificar y usar adecuadamente el EPI.
- Posibilitar las medidas preventivas oportunas frente a los riesgos detectados.
- Colocar a las personas en la situación adecuada cuando accedan a un incendio, sin riesgo.

Nivel 3

CONOCIMIENTOS

- Caracterizar los medios de transporte.
- Conocer el comportamiento a seguir en caso de peligro inmediato.
- Saber cuáles son los factores que determinan el avance del fuego, cuáles son las zonas y épocas de peligro y las medidas preventivas a adoptar en cualquier tipo de situación de riesgo.
- Conocer los requisitos que debe cumplir el EPI (certificación, grado de adaptación, eficacia, comodidad, etc.).
- Conocimiento de las consignas de advertencia (orales, gestuales) hacia las personas que se encuentren en un incendio.
- Conocimiento sobre cómo se deben transmitir las comunicaciones a través de las emisoras.
- Conocimiento de la infraestructura del plan de extinción de incendios forestales.

CAPACIDADES

- Elegir el medio idóneo para el traslado al incendio.
- Informar de forma correcta de la evolución del mismo.
- Determinar y poner sobre aviso de los momentos en los que se esté en alerta.
- Organizar de forma efectiva al personal del que sea cargo.
- Conocer todos y cada uno de los riesgos a los que se ve sometido el personal, así como las medidas preventivas oportunas en cada caso, además de vigilar que el equipo de protección individual que deben llevar esté en buen estado de uso.

- Negociar y llegar a acuerdos aceptables con grupos de tamaño medio, que a priori no suponen fuertes intereses divergentes.

Nivel 3

- Mantener comunicaciones en sentido ascendente o descendente con grandes partes dentro de la empresa o con importantes colectivos externos.
- Mantener conversaciones profesionales con personas ajenas al ámbito interno de trabajo y que puedan implicar algún impacto en la imagen de la empresa.
- Realizar planificaciones que supongan la consideración de muchas variables e impliquen un impacto significativo en la organización, ya sea por la amplitud de la misma (gran número de personas) o porque se trata de actividades heterogéneas que se han de interrelacionar adecuadamente para conseguir el objetivo que persiguen.
- Conseguir resultados con un elevado número de recursos (humanos, materiales y/o económicos) en el desarrollo de actividades que representan cierta heterogeneidad entre sí y que pueden no perseguir un mismo objetivo.
- Responsabilizarse de la implantación de proyectos o iniciativas de cambio que afectan a grupos de tamaño medio y heterogéneo de personas, proporcionándoles orientaciones sobre sus actuaciones. Preocupándose de difundir el estilo de actuación de la empresa entre los miembros de su equipo.
- Solucionar conflictos intergrupales. Llegar a acuerdos aceptables con grupos de presión y colectivos internos y externos a la empresa que, a priori, poseen intereses divergentes.

AREA DE CONOCIMIENTO XIII: PRIMEROS AUXILIOS

DEFINICIÓN

Es el conjunto de conocimientos y capacidades necesarias para proporcionar los cuidados y atenciones inmediatas a accidentados, a fin de aliviar el dolor, evitar que se agraven, y en ocasiones evitar que sobrevengán incapacidades e incluso la muerte.

NIVEL 0

CONOCIMIENTOS

- conocer cuales son los objetivos que se persiguen con los primeros auxilios
- terminología básica empleada en primeros auxilios

CAPACIDADES

- comprensión del léxico referente a los primeros auxilios
- transmitir aviso sobre situación del accidentado solicitando ayuda a personal especializado

NIVEL 1

CONOCIMIENTOS

- saber los principios básicos de actuación de un socorrista
- conocimientos básicos de anatomía y fisiología
- concepto de las lesiones más frecuentes: contusión, herida, hemorragia, quemaduras, fracturas, insolación, congelación, intoxicación, asfixia, electrocución, luxación, subluxación, esguince, cuerpo extraño
- conocer contenido básico de un botiquín de urgencias

CAPACIDADES

- identificar y proteger contusiones
- limpieza de heridas superficiales
- socorrer quemaduras de primer y segundo grado
- liberar vías aéreas
- controlar pequeñas hemorragias
- proteger intoxicados por humo
- proteger accidentados por insolación o congelación
- colocar accidentados en posición de seguridad

NIVEL 2

CONOCIMIENTOS

- saber cuales son las constantes vitales
- conocer como se clasifican: las heridas, quemaduras, fracturas, hemorragias
- conocer las distintas causas de intoxicaciones
- saber las distintas lesiones producidas por el calor y el frío
- conocer las lesiones producidas por animales

CAPACIDADES

- seguridad, tranquilidad y rapidez en la toma de decisiones
- identificar anomalías de las constantes vitales
- controlar hemorragias importantes (torniquetes, etc.)
- aplicar masaje cardíaco
- aplicar respiración boca a boca
- proteger quemaduras de tercer grado
- proteger heridas profundas
- identificar e inmovilizar esguinces, subluxaciones, luxaciones y fracturas
- socorrer intoxicados por ácidos o álcalis
- extraer cuerpos extraños
- socorrer víctimas por picaduras de animales

<p>NIVEL 3</p> <p>CONOCIMIENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • conocer complicaciones que puedan derivarse de lesiones con cierta entidad (fracturas, hemorragias, quemaduras, electrocuciones, etc.) y como controlarlas o evitarlas • conocer las causas de pérdida de conocimiento • conocer los distintos mecanismos de reanimación cardiopulmonar • conocer las distintas formas de transporte de heridos <p>CAPACIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y proteger heridas especiales: heridas profundas en el vientre, heridas en los ojos, heridas en el pecho). • discernir la mayor o menor gravedad del paciente con pérdida de conocimiento, y actuar en consecuencia • socorrer a un gran quemado • resucitar y socorrer electrocutados • aplicar los distintos sistemas de reanimación cardiopulmonar • organizar traslados de heridos y evacuaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Alimentación y control de hogueras de quema de residuos. <p>Nivel 2</p> <p>CONOCIMIENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso eficaz de motosierras en apeo: métodos de trabajo • Uso eficaz de motodesbrozadoras: métodos de trabajo. • Mantenimiento preventivo de maquinaria ligera. • Principales especies vegetales protegidas: madroño, enebro, acebo, sabinas, arces, leños, rosáceas, laurel, mirto, etc. • Normas para el trabajo conjunto con maquinaria pesada. • Condiciones de seguridad para quema de residuos. <p>CAPACIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleo eficaz de motosierras para apeo y poda. • Empleo eficaz de motodesbrozadora para desbroce. • Diferenciación sobre el terreno de especies vegetales protegidas. • Tareas de apoyo a maquinaria pesada con o sin aperos.
<p>AREA DE CONOCIMIENTO XIV.- TRATAMIENTOS SELVÍCOLAS.-</p> <p>DEFINICIÓN</p> <p>Conjunto de conocimientos y capacidades relacionadas con las labores de silvicultura preventiva.</p> <p>Nivel 0</p> <p>CONOCIMIENTOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terminología básica relacionada con silvicultura preventiva: herramientas manuales, maquinaria ligera, desbroce, poda, contaluogos, faja auxiliar, trituración, quema de residuos, etc. <p>CAPACIDADES.-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entender una información que contenga terminología básica relacionada con tratamientos silvícolas. <p>Nivel 1</p> <p>CONOCIMIENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramientas manuales. • Poda a baja altura. • Apilado y acondonado de residuos. • Labores de apoyo a trituradoras y astilladoras. <p>CAPACIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleo eficiente de hachas, calabozos y otras herramientas manuales. • Realización de acondonado y apilado de manera eficaz para aumentar los rendimientos de la trituración o quema. 	<p>Nivel 3</p> <p>CONOCIMIENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización de cuadrillas de trabajo. • Organización de labores de eliminación de residuos. • Medición de superficies y cubicación de leñas y troncos. • Formas adecuadas de trabajo de equipos de maquinaria pesada • Partos de trabajo. <p>CAPACIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar cuadrillas de trabajo para optimizar las condiciones de seguridad y los rendimientos. • Realizar mediciones de tajos de trabajo y estimar volúmenes de leña y troncos apilados. • Organizar equipos de maquinaria pesada, cumpliendo las medidas de seguridad y optimizando sus rendimientos. • Cumplimentar adecuadamente documentación de control de obra sobre el terreno. • Formar adecuadamente a otros trabajadores para adquirir las capacidades de niveles inferiores. <p>CAPACIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los modelos de combustible habituales que aparecen en el monte (propagador, carga de combustible, velocidad e intensidad según modelo, posibilidad de pavesas, probabilidad de fuego de copas). • Identificar el tipo de viento que está influyendo directamente en la evolución del incendio y prever cambios de dirección según circunstancias locales.

- ♦ Informar con precisión sobre factores de comportamiento (combustible, topografía, vientos).

Nivel 3

CONDICIONANTES

- ♦ Tener conocimientos avanzados de la influencia de los distintos factores en el comportamiento del incendio.

CAPACIDADES

- ♦ Analizar y estimar la evolución previsible de un incendio en función de los factores que intervienen en el desarrollo del mismo.
- ♦ Estimar la aparición de focos secundarios según características del modelo de combustible, velocidad y dirección del viento, y condiciones orográficas).

ANEXO XI

TIPOLOGÍA DE TRABAJOS A REALIZAR POR LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL PLAN INFOCA DURANTE EL TIEMPO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO PARA TRABAJOS DE PREVENCIÓN

ACTUACIONES SOBRE EL TERRITORIO

- Labores de inventariación de puntos de agua a través de fichas elaboradas en CEDEFO para su base de datos.
- Regeneración, limpieza y adecuación de los puntos de agua (fuentes, aljibes, albercas, depósitos etc.).
- Acondicionamiento de puntos de vigilancia y puntos de control (ganitas de vigilancia para el controlista y postes levadizos para la detención de vehículos) en pistas forestales de acceso a montes de cierto peligro de incendio.
- Eliminación de puntos ilegales de vertidos de residuos sólidos urbanos de los montes, así como la revisión, delimitación y limpieza de perímetro de vertederos o puntos (aldras, campamentos, camping) que se incluyan de especial peligro para la propagación del incendio forestal.

- Apertura y limpieza de fajas de protección.

- Corta de pies con motosierra en claros o claras.

- Corta, apilado y preparación de la madera.

- Selección de brotes.

- Recogida de residuos de poda, claro, clara o saca.

- Quema, triturado o asillado de residuos de poda, claro, clara o saca.

- Aplicación de plaguicidas y fitocidas.

- Ceramios con malla.

- Plantaciones y cobcación de protectores.

- Repoblaciones y reposición de marra en repoblaciones.

- Cava de pies.

- Binas, escardas y aporcados.
- Apertura y conservación de cortafuegos, así como la comprobación del acceso y transitabilidad de los mismos.
- Labores de modificación de modelos de combustible, encaminados a disminuir el riesgo de incendios.
- Reconocimiento de la red de caminos, estado en el que se encuentran, comprobación de su transitabilidad y arreglo de los mismos.
- Vigilancia y control de quemas autorizadas de rastrojos, pastos, matorral y residuos.
- Actuación de la reparación de puntos concretos de pistas forestales de habitual tránsito, así como reparación y construcción en pistas de acceso.
- Cortas de policía en masas adultas, cortando pies secos, afectados por plagas y posterior eliminación de residuos.
- Regeneración de zonas incendiadas, apeo y tronzado de árboles quemados.

- Control de plagas.

- Limpieza y adecuación de puntos de encuentro con helibase para recogida de retenes.

- Señalización de Puntos de Encuentro, mediante la definición de sus coordenadas G.P.S.

- Señalización de puntos de toma de agua para helicópteros, mediante coordenadas G.P.S.

- Señalización de caminos y vías pecuarias mediante la fabricación y colocación de carteles indicadores.

- Labores de inventariación de monte.

- Limpieza de montes.

- Trabajos encomendados por entidades colaboradoras y Ayuntamientos.

- Inventario de propietarios que desarrollan actividades agrícolas, silvícolas, cinegéticas o ganaderas.

- Limpieza de vegetación en puntos habitualmente transitados por excursionistas, como puntos de agua, fuentes, miradores, etc..

- Preparación de demostraciones de extinción de incendios durante las visitas de escolares que se produzcan al CEDEFO.

- Labores de apertura de líneas de defensa.

MANTENIMIENTO DE EQUIPAMENTOS, INFRAESTRUCTURAS Y OBRAS:

- Labores de jardinería y mantenimiento de áreas verdes.

- Mantenimiento y obras menores de construcción de edificios.

- Entrenamiento en el CEDEFO para apoyos a la formación y adiestramiento de grupos de pronto auxilio de la Unidad Territorial.

- Reparación y mantenimiento de los equipos de extinción.

- Comprobación de la cobertura en las comunicaciones y visibilidad de las torres de vigilancia, localización de zonas oscuras.

- Limpieza de áreas de esparcimiento y acondicionamiento de áreas recreativas, campamentos, y espacios y equipamientos medioambientales.

RESOLUCION de 28 de agosto de 2000, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se acuerda la notificación de las subvenciones concedidas que se relacionan, reguladas en los Decretos que se citan.

La Orden de 6 de marzo de 1998, modificada por Orden de 8 de marzo de 1999, por la que se desarrollan y convocan las ayudas públicas para Experiencias Mixtas de Formación y Empleo, incentivos para la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, apoyo al empleo en proyectos de interés social y programas de Unidades y Agentes de Promoción de Empleo, reguladas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, modificado por Decreto 119/2000, de 18 de abril. En base al Programa de incentivos para las Unidades y Agentes Locales de Promoción de Empleo, se han concedido ayudas para la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, se han concedido ayudas a las entidades que a continuación se relacionan con cargo al crédito consignado en la Sección 13 «Empleo y Desarrollo Tecnológico», programa 23 A, aplicación económica 471.00:

Expediente: 5/CEE/00/MA.
Entidad: ADIPA.
Importe: 3.463.320 ptas.

Expediente: 8/CEE/00/MA.
Entidad: ASPANDEM.
Importe: 14.000.000 de ptas.

Expediente: 25/CEE/00/MA.
Entidad: Centro de Trabajo Antares, S.L.
Importe: 10.000.000 de ptas.

Málaga, 28 de agosto de 2000.- El Delegado, Jacinto Mena Hombrado.

RESOLUCION de 30 de agosto de 2000, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se acuerda la publicación de las subvenciones concedidas.

En base a la Orden de 30 de septiembre de 1997, por la que se desarrollan y convocan las ayudas públicas para la creación de empleo estable para la inserción laboral de jóvenes y colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, en materia de fomento de empleo de la Junta de Andalucía, establecidas en el Decreto 199/97, de 29 de julio, se han concedido las ayudas que a continuación se relacionan con cargo al crédito consignado en la Sección 13 «Trabajo e Industria», programa 23.^a, aplicación 771.00:

Expediente: 2542/NC/98/MA.
Entidad: Amarcus Distribuciones, S.L.
Importe: 1.500.000.

Expediente: 3809/NC/98/MA.
Entidad: Eurhotel Instalaciones, S.L.
Importe: 2.300.000.

Expediente: 4426/NCT/98/MA.
Entidad: Andaluza de Hostelería y Comercio Jugalo, S.L.
Importe: 1.600.000.

Expediente: 4538/T/98/MA.
Entidad: Planet Hoteles, S.A.
Importe: 1.800.000.

Expediente: 850/T/98/MA.
Entidad: Transportes las Cumbres, S.A.L.
Importe: 1.600.000.

Expediente: 2082/T/98/MA.
Entidad: Palma Postigo, Antonio José.
Importe: 1.250.000.

Expediente: 2794/NCT/98/MA.
Entidad: Tu Distrito, S.A.
Importe: 1.200.000.

Expediente: 2518/NCT/99/MA.
Entidad: Buen Servicio Soc. Coop. And.
Importe: 2.400.000.

Expediente: 236/T/99/MA.
Entidad: Puerto Deportivo de Benalmádena, S.A.
Importe: 2.700.000.

Lo que se hace público en cumplimiento de la legislación vigente.

Málaga, 30 de agosto de 2000.- El Delegado, Jacinto Mena Hombrado.

RESOLUCION de 1 de septiembre de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 57/99-5, interpuesto por Compañía Sevillana de Electricidad, SA, y de la sentencia dictada en el recurso de apelación núm. 39/99, interpuesto por la Consejería de Trabajo e Industria.

En el recurso contencioso-administrativo núm. 57/99-5, interpuesto por «Compañía Sevillana de Electricidad, S.A.», contra la Resolución de 15 de septiembre de 1998, de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, que desestimó el recurso ordinario interpuesto por doña María José Martínez Távora, en nombre y representación de «Compañía Sevillana de Electricidad, S.A.», contra Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo e Industria en Sevilla, de fecha 5 de mayo de 1997, por la que se confirmaba íntegramente dicha Resolución recaída en el expediente de reclamación 1440/MR, se ha dictado Sentencia por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Sevilla, con fecha 1 de septiembre de 1999, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallo, que estimando íntegramente como estimo el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la entidad «Compañía Sevillana de Electricidad, S.A.», representada por el Procurador don José Ignacio Díaz Valor y asistida por la Letrada doña María Luisa Moreno Rodríguez, contra la Resolución impugnada que en Antecedente de Hecho Primero -al que nos remitimos- se reseña, debo declarar y declaro no ser conforme a Derecho tal acto administrativo recurrido, que por ello anulo totalmente; con imposición de costas del recurso a la Administración demandada.»

En el recurso de apelación núm. 39/99, tramitado ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Primera, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía a instancia de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía contra la expresada sentencia, se ha dictado con fecha 15 de febrero de 2000 Sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de apelación interpuesto por la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía contra la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número Dos de Sevi-