

## 1. Disposiciones generales

### CONSEJERÍA DE SANIDAD, PRESIDENCIA Y EMERGENCIAS

*Acuerdo de 12 de mayo de 2026, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la adecuación retributiva de carácter excepcional denominada «Complemento de experiencia operativa y desarrollo profesional para la gestión de emergencias» para el personal laboral integrado en la Agencia EMA.*

El artículo 66.1 del Estatuto de Autonomía para Andalucía atribuye a la Comunidad Autónoma de Andalucía la competencia exclusiva en materia de protección civil que incluye, en todo caso, la regulación, la planificación y ejecución de medidas relativas a las emergencias y la seguridad civil, así como la dirección y coordinación de los servicios de protección civil, que incluyen los servicios de prevención y extinción de incendios respetando las competencias del Estado en materia de seguridad pública, competencia que se concreta en el artículo 200 que determina que los poderes públicos pondrán en marcha mecanismos adecuados de lucha contra la desertificación, la deforestación y la erosión en Andalucía, realizarán planes de prevención de incendios forestales y extinción, así como la recuperación medioambiental de las zonas afectadas.

La gestión de las emergencias se ha convertido en un reto para las administraciones públicas que solo puede afrontarse con garantías a través de una gestión integral, con servicios operativos de respuesta altamente cualificados, y la cooperación interterritorial e interadministrativa.

Con la puesta en funcionamiento de la Agencia de Emergencias de Andalucía (en adelante EMA) se favorece la efectiva coordinación de los servicios de respuesta y los organismos y entidades autonómicas y locales que intervienen en la resolución de las distintas tipologías de emergencia. Nace con la vocación estratégica de optimizar los procedimientos de respuesta ante las emergencias de protección civil, asumiendo la responsabilidad de dar soporte administrativo y técnico a la gestión integral definida por la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía, coordinando los servicios de respuesta y los organismos y entidades autonómicas y locales que intervienen en la resolución de las distintas tipologías de emergencia.

La EMA se configura como una agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) y reguladas en los artículos 71 a 74 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, tiene personalidad jurídica diferenciada, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión y funcional, y se encuentra adscrita a la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias, a través de la persona titular de la Consejería, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.8 del Decreto 168/2025, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias.

La EMA quedó efectivamente constituida tras la aprobación de sus Estatutos mediante el Decreto 270/2024, de 16 de diciembre. El funcionamiento efectivo de la entidad y la asunción de sus competencias tuvo lugar el 1 de enero de 2025.

Recientemente, el Decreto-ley 5/2026, de 20 de abril, modifica el Decreto-ley 2/2023, de 11 de abril, por el que se adoptan medidas en materia de emergencias y gestión, prevención y extinción de incendios forestales y se autoriza la creación de la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, así como otras normas organizativas y en materia de emergencias, con la finalidad de que la EMA afronte los retos de la próxima época de peligro alto de incendios forestales y otros eventos extremos, así como cualquier otra emergencia que pueda producirse de manera imprevisible, con una estructura orgánica más específica y acorde a la naturaleza y entidad de los fenómenos meteorológicos y catastróficos, máxime cuando las previsiones climáticas para el verano de 2026 en Andalucía apuntan a un escenario de altas temperaturas y un inicio temprano

de la sequía estival, que propicia una rápida desecación de la vegetación (combustible fino), con alto riesgo de olas de calor, siguiendo la tendencia crítica de años anteriores, en un contexto de alto riesgo de incendios forestales. Así mismo, se procede al cambio de denominación de la Agencia, eliminando el término «seguridad», intrínsecamente ligado a las funciones de la policía en el contexto de la seguridad ciudadana y el orden público, pasando a denominarse Agencia de Emergencias de Andalucía. Y respecto a la modificación de los Estatutos de la Agencia, razones de necesidad a fin de conseguir una mejor gestión de las competencias ejercidas por la EMA que repercuten de manera directa en la inmediatez de la respuesta operativa con vistas a la próxima campaña y a otras emergencias imprevisibles que requieran de una acción inmediata.

Tras la aprobación de los Estatutos, se produjo la integración del personal laboral procedente de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Con su integración en la nueva Agencia, dicho personal, tanto el adscrito al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales (SEIF) como el que realiza tareas administrativas transversales, ha visto ampliado el objeto de su intervención, antes limitado al ámbito de las emergencias relacionadas con los incendios forestales, para integrarse en el nuevo modelo de gestión integral de las emergencias, con lo que deben afrontar nuevas competencias profesionales.

El Decreto 69/2024, de 4 de marzo, por el que se establece el contenido y efectos de la declaración de emergencia de interés general de Andalucía y se aprueba el Plan Territorial de Emergencias de Protección Civil de Andalucía, incorpora por primera vez al dispositivo INFOCA al grupo operativo de intervención y de logística.

La trayectoria profesional desarrollada por este personal constituye un activo estratégico para la Agencia, fruto de años de experiencia, formación continua y conocimiento aplicado en situaciones de emergencia, en las que dicho valor acumulado resulta de vital importancia. Este recorrido no solo refleja competencias técnicas consolidadas, sino también un conjunto de habilidades transversales –tales como la capacidad de resolución rápida de problemas, la adaptación a cambios organizativos y el manejo eficiente de recursos– que únicamente pueden adquirirse mediante la práctica prolongada en el puesto.

La gestión de emergencias ambientales requiere un conjunto de competencias altamente especializadas que solo pueden adquirirse mediante una combinación de formación técnica, experiencia operativa y participación directa en situaciones reales de riesgo. En este contexto, la trayectoria profesional del empleado constituye un capital laboral estratégico, esencial para garantizar la eficacia, la coordinación y la seguridad en intervenciones de emergencia.

Es precisamente la experiencia acumulada de estos profesionales en la gestión de incendios forestales y de interfaz, y su participación ocasional en apoyo a emergencias de otras tipologías, lo que les hace especialmente aptos, en aras de la modernización y optimización de nuestros servicios públicos, para su incorporación a los grupos de intervención general y logística de los distintos planes especiales de emergencias de Andalucía, lo que supone en sí mismo la optimización de los recursos públicos de intervención en emergencias como mejora de la calidad de la atención a la ciudadanía.

El Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 12 de noviembre de 2025, por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de Función Pública de Andalucía, establece para el periodo 2025-2030, entre otras, la siguiente medida: «Adecuación, actualización y modernización de los convenios colectivos del personal que presta servicios en el Sector Público Instrumental (SPI) y avanzar en su ordenación».

En este contexto, para acompasar la profunda reestructuración en la que se encuentra inmersa el operativo INFOCA con su inclusión en la Agencia, se ha negociado una estructura retributiva más justa y coherente con las nuevas atribuciones asumidas. Se trata de implantar un complemento de experiencia operativa y desarrollo profesional para la gestión de las emergencias mediante un modelo de productividad que incorpora la experiencia laboral, de forma que no solo mide la cantidad y calidad de los servicios, sino que pondera el desempeño basándose en la experiencia acumulada del trabajador.

La introducción de este complemento responde a la necesidad de adaptar la retribución de los puestos específicos del personal laboral propio integrado en la Agencia como consecuencia de la ampliación de funciones derivada de la puesta en marcha de la Agencia de Emergencias. Estos puestos han visto incrementada su actividad más allá de la lucha contra incendios forestales, puesto que el operativo INFOCA actúa como un servicio de intervención en diversas emergencias ambientales y de protección civil, especialmente aquellas que ocurren en el medio natural, como inundaciones, intervención en emergencias derivadas de fenómenos meteorológicos adversos, búsqueda y rescate de personas desaparecidas, etc.

En su virtud, de conformidad con el artículo 27.22 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y con el artículo 12.3 y la disposición adicional undécima de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para 2026, a propuesta del Consejero de Sanidad, Presidencia y Emergencias, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 12 de mayo de 2026,

#### A C U E R D A

Primero. Aprobar la adecuación retributiva de carácter excepcional denominada «Complemento de experiencia operativa y desarrollo profesional para la gestión de emergencias» para el personal laboral propio integrado en la Agencia EMA, cuyo texto se inserta como anexo.

Segundo. Los efectos económicos derivados del acuerdo se producirán a partir del 1 de enero de 2026.

Tercero. Se autoriza a la persona titular de la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias y de la Dirección Gerencia de la Agencia de Emergencias de Andalucía en el ámbito de sus respectivas competencias, para la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la aplicación y cumplimiento de dicho acuerdo.

Cuarto. El presente acuerdo surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 12 de mayo de 2026

JUAN MANUEL MORENO BONILLA  
Presidente de la Junta de Andalucía

ANTONIO SANZ CABELLO  
Consejero de Sanidad, Presidencia y Emergencias

00337782

**A N E X O****Propuesta de preacuerdo relativo al complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional para la gestión de las emergencias****1. Justificación de la propuesta.**

La Agencia de Emergencias de Andalucía (en adelante la Agencia) nace con la vocación estratégica de optimizar los procedimientos de respuesta ante las emergencias de protección civil, asumiendo la responsabilidad de dar soporte administrativo y técnico a la gestión integral definida por la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía, coordinando los servicios de respuesta y los organismos y entidades autonómicas y locales que intervienen en la resolución de las distintas tipologías de emergencia.

Autorizada su creación mediante el Decreto-ley 2/2023, de 11 de abril, por el que se adoptan medidas en materia de emergencias y gestión, prevención y extinción de incendios forestales y se autoriza la creación de la Agencia de Seguridad y Gestión de Emergencias de Andalucía, tendrá personalidad jurídica pública diferenciada y plena capacidad jurídica y de obrar, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión en los términos previstos en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los Estatutos de la Agencia, aprobados mediante el Decreto 270/2024, de 16 de diciembre, y modificados mediante el Decreto-ley 5/2026, de 20 de abril, por el que se modifica el Decreto-ley 2/2023, de 11 de abril, por el que se adoptan medidas en materia de emergencias y gestión, prevención y extinción de incendios forestales y se autoriza la creación de la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, así como otras normas organizativas y en materia de emergencias, establecen como objeto de la misma, la coordinación, gestión y ejecución técnica y ejecutiva, bajo un mando único, del operativo de emergencias que sea de competencia autonómica, así como las producidas en el medio natural que por cualquier causa se produzcan en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La puesta en operación de la Agencia supone por tanto la optimización de los procedimientos de respuesta ante las emergencias de protección civil, mediante la unificación en una misma estructura de todos aquellos recursos de los que dispone la Comunidad Autónoma, así como la coordinación, con independencia de su titularidad, de todos aquellos medios y recursos de titularidad pública y privada que participan en la labor de protección de la vida e integridad física de las personas, los bienes y el medio ambiente.

Así, la Agencia asume la responsabilidad de dar soporte administrativo y técnico a la gestión integral definida por la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía, afianzando la definición de la gestión de las emergencias.

Tras la aprobación de los Estatutos, se produjo la integración del personal laboral procedente de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Con su integración en la nueva Agencia, dicho personal, tanto el adscrito al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales (SEIF) como el que realiza tareas administrativas transversales, ha visto ampliado el objeto de su intervención, antes limitado al ámbito de las emergencias relacionadas con los incendios forestales, para integrarse en el nuevo modelo de gestión integral de las emergencias, con lo que deben afrontar nuevas competencias profesionales.

El Decreto 69/2024, de 4 de marzo, por el que se establece el contenido y efectos de la declaración de emergencia de interés general de Andalucía y se aprueba el Plan

Territorial de Emergencias de Protección Civil de Andalucía, incorpora por primera vez al dispositivo INFOCA al grupo operativo de intervención y de logística.

La trayectoria profesional desarrollada por este personal constituye un activo estratégico para la Agencia, fruto de años de experiencia, formación continua y conocimiento aplicado en situaciones de emergencia, en las que dicho valor acumulado resulta de vital importancia. Este recorrido no solo refleja competencias técnicas consolidadas, sino también un conjunto de habilidades transversales –tales como la capacidad de resolución rápida de problemas, la adaptación a cambios organizativos y el manejo eficiente de recursos– que únicamente pueden adquirirse mediante la práctica prolongada en el puesto.

La gestión de emergencias ambientales requiere un conjunto de competencias altamente especializadas que solo pueden adquirirse mediante una combinación de formación técnica, experiencia operativa y participación directa en situaciones reales de riesgo. En este contexto, la trayectoria profesional del empleado constituye un capital laboral estratégico, esencial para garantizar la eficacia, la coordinación y la seguridad en intervenciones de emergencia.

A lo largo de su carrera, el personal ha desarrollado un conjunto de conocimientos y habilidades que mejoran la capacidad de respuesta institucional. Entre los principales elementos que conforman este capital laboral destacan:

- Conocimiento profundo de unos procesos tanto técnicos como administrativos complejos, que requieren además celeridad en su aplicación. Su experiencia acumulada le permite comprender con precisión los flujos de trabajo, las particularidades operativas y las necesidades de coordinación entre áreas, al objeto de dar una respuesta rápida a las distintas situaciones derivadas de la gestión de las emergencias.

- Experiencia práctica difícilmente sustituible. Las habilidades obtenidas mediante años de desempeño representan un valor necesario para la Agencia, ya que implica aprendizaje tácito desarrollado en contexto real de emergencia, no asimilable a otros contextos. Esta experiencia acumulada se traduce en capacidad para evaluar escenarios, anticipar la evolución de un incidente y aplicar medidas, tanto operativas como administrativas que le dan soporte, de contención y mitigación con eficiencia.

- Relaciones profesionales y redes de colaboración. Las emergencias implican la intervención simultánea de múltiples actores: protección civil, cuerpos de seguridad, autoridades ambientales, empresas especializadas, cuerpos de bomberos y entidades locales. El personal, que se encuentra además ubicado por todo el territorio andaluz, ha construido, a lo largo del tiempo, redes de colaboración y comunicación fluida que mejoran la eficiencia y reducen los tiempos de reacción en un entorno descentralizado que requiere de rápidas respuestas.

- Capacidad de anticipación y toma de decisiones. La trayectoria del personal le permite identificar patrones, prever incidencias y proponer mejoras basadas en experiencias previas contrastadas. La experiencia en emergencias ha consolidado habilidades de análisis rápido, priorización, liderazgo operativo y gestión segura de equipos en situaciones de riesgo. Este tipo de criterio profesional no puede improvisarse ni transferirse fácilmente, ya que procede de la propia experiencia en incidentes reales.

Es precisamente la experiencia acumulada de estos profesionales en la gestión de incendios forestales y de interfaz, y su participación ocasional en apoyo a emergencias de otras tipologías, lo que les hace especialmente aptos, en aras de la modernización y optimización de nuestros servicios públicos, para su incorporación a los grupos de intervención general y logística de los distintos planes especiales de emergencias de Andalucía, lo que supone en sí mismo la optimización de los recursos públicos de intervención en emergencias como mejora de la calidad de la atención a la ciudadanía.

El Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 12 de noviembre

de 2025, por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de Función Pública de Andalucía, establece para el periodo 2025-2030, entre otras, la siguiente medida: «Adecuación, actualización y modernización de los convenios colectivos del personal que presta servicios en el Sector Público Instrumental (SPI) y avanzar en su ordenación».

Para ello dispone:

a) La tramitación de los convenios se ha de ajustar a los límites y criterios que se establezcan en el acuerdo, por parte de cada entidad que lo promueva, de acuerdo con lo establecido en la normativa presupuestaria que resulte de aplicación.

b) A este respecto debe reseñarse que, a la vista de las limitaciones existentes al incremento de masa salarial recogidas en la normativa básica estatal y autonómica, que fijan un marco de contención y estabilidad presupuestaria y de ausencia de financiación adicional o expresa para cubrir posibles costes derivados de la homogeneización, reordenación o mejora de condiciones laborales o retributivas como consecuencia de dicha modernización de convenios, en todo caso se deberán respetar dichas limitaciones, mediante la adopción de medidas organizativas, tales como revisión y racionalización de funciones, reasignación de tareas, optimizando perfiles profesionales y cargas de trabajo, o la implantación de sistemas de trabajo flexible, o la redefinición de estructuras orgánicas, como pudieran ser la agrupación de categorías profesionales o la mejora de procesos internos, respetando en todo caso la masa salarial en términos homogéneos.

c) En este sentido podrán abordarse adecuaciones retributivas en tanto en cuanto se extingan algunos puestos y se creen nuevos puestos con retribuciones diferentes, lo que no alteraría la masa salarial en términos homogéneos.

d) Para la aplicación de estas medidas debe tenerse en cuenta, en todo caso, el contexto social de aplicación de estas. Así, en un proceso de negociación colectiva sujeto a las limitaciones existentes al incremento de masa salarial recogidas en la normativa básica estatal y autonómica, que fijan un marco de contención y estabilidad presupuestaria y de ausencia de financiación adicional o expresa para cubrir posibles costes derivados de la homogeneización, reordenación o mejora de condiciones laborales o retributivas como consecuencia de dicha modernización de convenios, en todo caso se deberán respetar dichas limitaciones, mediante la adopción de medidas organizativas, tales como revisión y racionalización de funciones, reasignación de tareas, optimizando perfiles profesionales y cargas de trabajo, o la implantación de sistemas de trabajo flexible, o la redefinición de estructuras orgánicas, como pudieran ser la agrupación de categorías profesionales o la mejora de procesos internos, respetando en todo caso la masa salarial en términos homogéneos.

e) A la vista de estas limitaciones al incremento de masa salarial recogidas en la normativa básica estatal y autonómica, y salvo que por normativa básica se establezca financiación adicional o expresa que permita incrementar dicha masa salarial, solo podrán llevarse a cabo aquellas adecuaciones retributivas derivadas de la aplicación de convenios o acuerdos en vigor, que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

f) Los complementos vinculados con la permanencia han de realizarse incorporando complementos salariales funcionales que tienen en cuenta la productividad del personal o la mayor experiencia y permanencia en el trabajo, vinculada al desarrollo profesional.

g) Las adecuaciones retributivas de carácter singular y excepcional amparadas en las excepciones previstas en el artículo 12.3 de la Ley 7/2024 del Presupuesto (por especial dificultad técnica, responsabilidad, consecución de objetivos, etc.), deberán seguir el procedimiento de autorización establecido en la disposición adicional décima de dicha

ley, debiendo ser aprobadas en Consejo de Gobierno, previo informes favorables de las consejerías competentes en materia de hacienda y sector público instrumental.

h) Las actuaciones se realizarán dentro del marco legal y presupuestario vigente. En consecuencia, las partes firmantes, siempre dentro de las previsiones presupuestarias autorizadas y respetando el marco legal y presupuestario vigente, establecerá, en el ámbito de la Comisión de negociación y consulta del Sector Público Instrumental, la aplicación en el marco específico de negociación del sector instrumental del presente acuerdo alcanzado en el seno de negociación de la Mesa General de Negociación Común.

i) Será en cada uno de los expedientes que se tramiten, donde deberá acreditarse la necesidad y el cumplimiento de las limitaciones legales a la masa salarial. En este supuesto se facilitaría la cobertura presupuestaria necesaria siempre que se halle dentro de las estimaciones máximas efectuadas por la Dirección General de Planificación y Organización del Sector Público Andaluz para toda la vigencia del acuerdo. Dicha cantidad se repartirá de manera equilibrada en el tiempo y su fin será acometer un plan de reestructuración de sectores concretos para modernizar nuestros servicios públicos, gestionar de manera eficiente los recursos y mejorar la calidad de la atención al ciudadano.

En este contexto, para acompasar la profunda reestructuración en la que se encuentra inmersa el operativo INFOCA con su inclusión en la Agencia, la negociación debe orientarse a establecer criterios que garanticen la equidad entre trabajadores promoviendo una estructura retributiva más justa y coherente con las nuevas atribuciones asumidas.

Asimismo, se persigue que en este proceso se tenga en consideración que la pérdida de relevancia de los complementos salariales vinculados a la permanencia en el puesto introducidos en el último convenio colectivo debe ser compensada mediante la incorporación, en este acuerdo, de complementos salariales de carácter funcional que valoren tanto la productividad del trabajador como la experiencia adquirida en el desempeño del puesto.

Se trata de implantar un modelo de productividad que incorpora la experiencia laboral, de forma que no solo mide la cantidad y calidad de los servicios, sino que pondera el desempeño basándose en la experiencia acumulada (conocimiento, eficiencia, calidad, mentoría) del trabajador. La evidencia muestra que los empleados con mayor experiencia y formación son más productivos, y que las ganancias de productividad debido a la experiencia pueden ser significativamente mayores que las ganancias salariales.

Por ello resulta importante, que el proceso de reordenación del dispositivo contribuya a reforzar la cohesión del sistema integral de gestión de las emergencias, garantizar condiciones laborales dignas y favorezca una organización más flexible, más inclusiva y alineada con los objetivos estratégicos de las políticas públicas de actualización y modernización de la planificación autonómica de protección civil y emergencias y de la ejecución de la misma.

Esta actuación se orienta a garantizar la adecuación del convenio a las nuevas exigencias organizativas. La actualización de las condiciones de la plantilla integrada es una necesidad derivada de las nuevas atribuciones funcionales por su incorporación a la Agencia y un derecho de los trabajadores en base a un incremento de sus funciones.

Esta retribución en concepto de complemento de productividad ligado al bagaje profesional aconseja incorporar indicadores de eficiencia en los procesos laborales que normalmente mejoran con la experiencia.

Dado que la experiencia profesional mejora la eficiencia en el puesto debido a la práctica reiterada en distintos escenarios asociada a ese trabajo, cuanto mayor sea la veteranía en el puesto, mejor debe ser el desempeño. En síntesis, se trata de alinear la evaluación del desempeño con la experiencia, para que se traduzca en una mayor eficacia profesional.

Para el personal de extinción de incendios y emergencias y aquel que les da soporte, la experiencia no es solo una cuestión de fidelidad y eficacia, sino también de seguridad en situaciones críticas.

La productividad y la experiencia se amplifican mutuamente. Existe una relación mutuamente potenciadora entre la productividad y la experiencia: Los empleados más satisfechos y estables en el trabajo son más productivos, y los empleados más productivos tienden a ser más felices en el trabajo. Más del 80% de los trabajadores encuestados indica que mejorar aún más su experiencia laboral mejoraría su productividad. Además, los trabajadores satisfechos con su experiencia laboral son aproximadamente el doble de productivos. Al destacar la correlación positiva entre las opiniones de los empleados y la productividad, estos hallazgos subrayan la necesidad de que las organizaciones se centren en mejorar los componentes de la experiencia laboral.

En el ámbito de las emergencias, la experiencia es un activo técnico: Un trabajador con 15 años de servicio reduce el tiempo de respuesta y comete menos errores que uno con 2 años: la incorporación de un complemento de «Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional», retribuye por un lado el grado de especialización técnica y constituye un complemento funcional y por otro la implicación del empleado público en la consecución de los objetivos de la Agencia.

Las actuaciones se realizarán dentro del marco legal y presupuestario vigente y del marco que, consecuencia del Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, establecerán específicamente en el ámbito de la Comisión de negociación y consulta del Sector Público Instrumental.

El modelo de productividad ajusta las métricas tradicionales de objetivos multiplicándola por un factor de experiencia.

Para la definición de este concepto retributivo se deben tener en consideración:

- Por un lado, debe existir un componente cuya evaluación se sustente en base a la especialización técnica y la adquisición de nuevas competencias,
- Por otro debe existir un componente vinculado a la implicación del empleado público en la consecución de los objetivos de la Agencia cuya evaluación se sustente sobre indicadores clave de rendimiento que deben evolucionar más allá del volumen de actividad e incorporar elementos cualitativos relacionados con la experiencia.

## 2. Ámbito de aplicación del preacuerdo de empresa.

El presente preacuerdo tiene por objeto regular las condiciones laborales del personal procedente de AMAYA tras su subrogación en la Agencia, quedando circunscrito el ámbito de aplicación del preacuerdo a dicho personal. En todo caso, dicho preacuerdo será de aplicación previa adhesión expresa del trabajador al sistema.

El Marco normativo aplicable deviene de los siguientes preceptos:

### 2.1. Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores: Efectos de la subrogación.

El art. 44 ET establece que el convenio colectivo de origen se mantiene solo de forma provisional hasta su expiración o hasta que entre en vigor un nuevo convenio aplicable a la unidad transmitida. Este mantenimiento es, por tanto, transitorio, no indefinido.

Asimismo, si la unidad transmitida conserva autonomía organizativa, los representantes del personal mantienen su mandato, tal como ha confirmado el Tribunal Supremo (sentencia 14/03/2024).

### 2.2. Legitimación negociadora (art. 87.1 ET).

En el ámbito de empresa pueden negociar:

- El comité de empresa o delegados de personal, o
- Las secciones sindicales, siempre que sumen mayoría y acuerden asumir la negociación.

**2.3. Límites legales y presupuestarios.**

El Acuerdo de Empresa debe respetar:

Las materias reservadas al convenio sectorial, conforme al art. 84.2 ET.

Las disposiciones de la Ley 8/2025, de Presupuestos de Andalucía 2026, especialmente en relación con retribuciones, masa salarial y coste de personal (arts. 12-14).

Cualquier actuación que implique incremento de coste requiere validación de disponibilidad presupuestaria y adecuación legal.

**2.4. Idoneidad del instrumento: El Acuerdo de Empresa.**

El Acuerdo de Empresa es el instrumento adecuado para regular materias organizativas y de gestión interna relativas al personal subrogado, tales como:

- Integración de sistemas.
- Clasificación profesional.
- Jornada.
- Turnos.
- Conciliación.
- Procesos internos.

Este instrumento tiene naturaleza contractual y alcance limitado: No posee la jerarquía de un convenio estatutario y no puede invadir materias reservadas al ámbito sectorial, especialmente en materia salarial.

**3. Propuesta de acuerdo de empresa para modificar el actual convenio colectivo en relación a las retribuciones.****3.1. Creación del complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional.**

Se acuerda establecer un complemento de productividad denominado de «Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional» destinado a incentivar la especialización técnica, la adquisición de nuevas competencias, la excelencia en el servicio, la seguridad en las intervenciones y la transmisión del conocimiento técnico del personal.

El antiguo complemento personal de antigüedad se irá integrando de manera gradual conforme se vaya desarrollando la implantación del complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional conforme al apartado 5 de este acuerdo.

En el supuesto de que un futuro marco normativo permitiera la creación de un nuevo complemento de antigüedad, si alguna de las partes solicitara la creación de dicho complemento se produciría, caso de alcanzarse un acuerdo, la extinción del complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional, velando siempre por la estabilidad económica de la plantilla.

**- Estructura del complemento.**

El complemento de productividad se compone de dos módulos:

**a) Módulo de experiencia operativa y desarrollo profesional.**

El importe final del incentivo anual se determinará mediante la aplicación de un componente de Desarrollo Profesional (DP) que representa la cuantía base, potenciado por un factor de Experiencia Operativa (EO), según la siguiente fórmula:

$$\text{Total a percibir} = (\text{Cuantía Base DP}) \times \text{EO}.$$

Cuantía económica base establecida para el componente de desarrollo profesional (DP) (Cuantía Base).

Grupo	Complemento Anual
G01	494,59 €
G02	434,92 €
G03	333,10 €
G04	282,34 €

**- Factor de Experiencia Operativa (EO).**

Sobre la cuantía base, superados los umbrales establecidos para la acreditación del módulo, se multiplicará por el factor de Experiencia Operativa (EO).

El factor Experiencia Operativa (EO) reconocerá el capital intelectual y la experiencia operativa del personal de la Agencia mediante los porcentajes progresivos detallados, según la siguiente escala:

0 a 2 años	0
3	1
6	2
10	3,33
14	4,67
18	6
24	8
30	10

La aplicación de la escala correspondiente a cada persona trabajadora se realizará con los datos consolidados de experiencia operativa correspondientes al último día de cada trimestre.

La retribución se percibirá en 12 mensualidades, pudiéndose prorratear en las 14 pagas anuales.

b) Módulo de evaluación del desempeño personal.

Medirá y valorará la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados, que mejorará la gestión pública, fomentará el aprendizaje permanente y reconocerá la profesionalidad.

El importe final del incentivo anual se determinará mediante la aplicación de un componente de Evaluación del Desempeño (EDP) que representa la cuantía base, potenciado por un factor de Experiencia Operativa (EO) y ajustado por el Resultado de la Evaluación del Desempeño (REDP), según la siguiente fórmula:

$$\text{Total a percibir} = (\text{Cuantía Base EDP}) \times \text{EO} \times \text{REDP}$$

El desempeño se evaluará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, basándose en la media ponderada de los Indicadores Clave de Rendimiento que permiten medir la eficacia de las actividades, las estrategias y los procesos de la Agencia.

Por la Dirección de la Agencia, previa negociación colectiva, se establecerán los factores valorables así como la acreditación de estos y los umbrales mínimos para su percepción.

Los Indicadores Clave de Rendimiento del personal de las unidades y servicios operativos de atención a emergencias y del personal de estructura se establecerán bajo criterios comunes, garantizando la objetividad en la evaluación del desempeño, sin perjuicio de su adaptación a las funciones específicas de cada puesto de trabajo. Deberán definirse de forma clara y objetiva, garantizando en todo caso su carácter alcanzable.

La evaluación del desempeño tendrá una dimensión individual y podrá incorporar una dimensión colectiva en todos los casos, siempre que esta esté debidamente definida y no genere perjuicios.

- Indicadores Clave de Rendimiento Individual (60%): Medirá la eficacia técnica del puesto mediante indicadores objetivos, claros, medibles y previamente establecidos y conocidos por la persona trabajadora.

- Indicadores Clave de Rendimiento Grupal/Campaña (40%): Medirá el resultado global del servicio, garantizando que su aplicación no penalice individualmente por circunstancias fuera del control del trabajador

La evaluación individual se basará en el grado de cumplimiento de los objetivos previamente fijados, así como en la valoración de la conducta profesional, que deberá sustentarse en criterios objetivos, definidos y verificables, evitando en todo caso valoraciones subjetivas o no previamente conocidas.

Con el fin de garantizar la objetividad, equidad y transparencia, la evaluación del desempeño será realizada por el mando superior inmediato, incorporando mecanismos de contraste que incluyan:

- La participación de más de un evaluador o sistemas de validación.
- El derecho de la persona trabajadora a conocer los criterios y resultados de su evaluación.
- La posibilidad de formular alegaciones.
- Un procedimiento de revisión en caso de discrepancia con los resultados de la evaluación.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño, de carácter paritario, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá las siguientes funciones:

a) Conocer previamente los criterios de actuación relacionados con los procesos de evaluación del desempeño, participar en su definición, valorar su desarrollo y sus resultados, y proponer medidas de mejora.

b) Conocer, analizar e informar las quejas, reclamaciones o discrepancias que pudieran plantearse en relación con el procedimiento de evaluación, garantizando la audiencia de la persona trabajadora afectada.

c) Velar por la correcta aplicación de los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo de todo el proceso de evaluación del desempeño.

d) Revisar el funcionamiento general del sistema de evaluación, pudiendo solicitar la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones, respetando en todo caso la normativa de protección de datos.

e) Elevar a la dirección de la Agencia informes y recomendaciones.

Dicha comisión estará compuesta por un representante de cada organización sindical firmante del acuerdo y el mismo número por parte de la Dirección de la Agencia, sin perjuicio de la obligada negociación de condiciones de trabajo en los órganos de negociación que correspondan.

Cuantía económica base establecida para el componente de Evaluación del Desempeño (EDP) (Cuantía Base).

Grupo	Complemento Anual
G01	211,97 €
G02	186,39 €
G03	142,76 €
G04	121,00 €

- Factor de Evaluación del Desempeño (EDP).

La percepción del componente de Evaluación del Desempeño (EDP) y, en su caso, la aplicación del factor multiplicador de experiencia operativa vinculada al mismo quedará condicionada a la obtención por parte de la persona trabajadora de un resultado mínimo del 65% en la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio de referencia.

La no superación de dicho umbral determinará la imposibilidad de percepción del módulo correspondiente, sin que ello genere derecho consolidado alguno.

La metodología de cálculo y fórmula íntegra del sistema de evaluación del desempeño será pública y de general conocimiento, asegurando en todo caso su objetividad, publicidad y verificabilidad.

- Factor de Experiencia Operativa (EO).

Sobre la cuantía base, superados los umbrales establecidos para la acreditación del módulo, se multiplicará por el factor de Experiencia Operativa (EO).

El factor Experiencia Operativa (EO) reconocerá el capital intelectual y la experiencia operativa del personal de la Agencia mediante los porcentajes progresivos detallados, según la siguiente escala:

0 a 2 años	0
3	1
6	2
10	3,33
14	4,67
18	6
24	8
30	10

La retribución de este factor se percibirá con carácter anual en el mes de abril.

De acuerdo con lo anterior el importe total de la cuantía base del complemento teniendo en cuenta ambos factores es:

Grupo	Módulo de experiencia operativa y desarrollo profesional	Módulo de Evaluación del Desempeño	Complemento Anual
G01	494,59 €	211,97 €	706,56 €
G02	434,92 €	186,39 €	621,31 €
G03	333,10 €	142,76 €	475,85 €
G04	282,34 €	121,00 €	403,35 €

Estas cantidades serán revalorizadas conforme a la Ley General de Presupuestos.

- Naturaleza funcional del complemento y régimen de incompatibilidad.

El complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional tiene naturaleza estrictamente funcional y productiva, quedando vinculado al desempeño efectivo, la especialización técnica y la consecución de objetivos.

En consecuencia:

a) La experiencia operativa considerada en su determinación no constituye antigüedad, ni comporta el reconocimiento de derechos automáticos o progresiones retributivas por el mero transcurso del tiempo.

b) Su percepción estará condicionada, en todo caso, al cumplimiento de los requisitos de evaluación del desempeño y a los resultados obtenidos.

c) El complemento será incompatible con el reconocimiento de nuevos complementos de antigüedad referidos al mismo ámbito funcional, procediéndose, en su caso, a la integración o sustitución gradual de los conceptos retributivos existentes en los términos previstos en este acuerdo.

d) Las partes firmantes manifiestan expresamente que el presente sistema retributivo no generará expectativas de consolidación automática ni equivalencias con sistemas tradicionales vinculados a la permanencia. En este sentido, no serán atendidas nuevas demandas por dicho concepto mientras se aplique el nuevo sistema.

3.2. Modificación del artículo 93.2 que queda redactado como sigue:

2. Se establecen dos tipos de complementos personales:

a) Complemento personal no absorbible: Las diferencias económicas que se produjeran con la aplicación del nuevo sistema retributivo establecido en el convenio colectivo, se recogerán a través de un complemento personal de carácter no absorbible.

Para la configuración de este complemento, no se tendrán en cuenta los complementos que pudieran percibirse con carácter absorbible.

Este complemento se mantendrá en su cuantía actualizándose con los incrementos anuales establecidos con carácter general en la ley de presupuestos. Tendrá el carácter de absorbible en las promociones a un puesto de nivel superior.

La cantidad por absorber se corresponde con la diferencia de retribución total entre los dos puestos, de forma que nunca pueda percibirse un salario superior al establecido para el nuevo puesto.

b) Se establece un complemento personal para aquellos trabajadores que acrediten una experiencia en la empresa superior a los 30 años.

Este complemento personal se le reconocerá a aquellas personas trabajadoras que acrediten una experiencia en la empresa superior a los 30 años se les reconocerá un complemento personal de acuerdo con las siguientes cuantías anuales.

	G I	G II	G III	G IV
Entre 30 y 32 años	706,56 €	621,31 €	475,85 €	403,35 €
Entre 33 y 35 años	1.413,12 €	1.242,62 €	951,71 €	806,70 €
Entre 36 y 38 años	2.119,68 €	1.863,93 €	1.427,56 €	1.210,05 €
Mayor de 39 años	2.826,24 €	2.485,24 €	1.903,42 €	1.613,40 €

Una vez generado el derecho, el abono de estos complementos se realizará en 12 mensualidades.

Estas cantidades serán revalorizadas conforme a la Ley General de Presupuestos.

4. Contenido económico e implantación progresiva del complemento de productividad denominado de «Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional»

4.1. Aplicación del complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional.

Los importes previstos en el presente acuerdo se percibirán desde el 1 de enero de 2026.

4.2. Importe anual del complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional.

Las cuantías anuales serán las que figuran en las tablas adjuntas.

Año 2026

Módulo de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional ajustado por factor de experiencia

Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	346,21 €	692,43 €	1.152,89 €	1.616,82 €	2.077,29 €	2.769,72 €	3.462,14 €
G02	304,47 €	608,93 €	1.013,87 €	1.421,86 €	1.826,80 €	2.435,73 €	3.044,66 €
G03	233,14 €	466,28 €	776,36 €	1.088,77 €	1.398,85 €	1.865,14 €	2.331,42 €
G04	197,63 €	395,25 €	658,10 €	922,92 €	1.185,76 €	1.581,01 €	1.976,27 €

Módulo de Evaluación del Desempeño personal ajustado por factor de experiencia

Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01							
G02							
G03							
G04							

Año 2027

Módulo de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional ajustado por factor de experiencia

Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	494,59 €	989,18 €	1.646,99 €	2.309,74 €	2.967,55 €	3.956,74 €	4.945,92 €
G02	434,95 €	869,90 €	1.448,39 €	2.031,23 €	2.609,71 €	3.479,62 €	4.349,52 €
G03	333,06 €	666,12 €	1.109,09 €	1.555,39 €	1.998,36 €	2.664,48 €	3.330,60 €
G04	282,32 €	564,65 €	940,14 €	1.318,45 €	1.693,94 €	2.258,59 €	2.823,24 €

Módulo de Evaluación del Desempeño Personal ajustado por factor de experiencia

Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	84,79 €	169,57 €	282,34 €	395,96 €	508,72 €	678,30 €	847,87 €
G02	74,56 €	149,13 €	248,30 €	348,21 €	447,38 €	596,51 €	745,63 €
G03	57,10 €	114,19 €	190,13 €	266,64 €	342,58 €	456,77 €	570,96 €
G04	48,40 €	96,80 €	161,17 €	226,02 €	290,39 €	387,19 €	483,98 €

00337782

Año 2028

**Módulo de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional ajustado por factor de experiencia**

Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	494,59 €	989,18 €	1.646,99 €	2.309,74 €	2.967,55 €	3.956,74 €	4.945,92 €
G02	434,95 €	869,90 €	1.448,39 €	2.031,23 €	2.609,71 €	3.479,62 €	4.349,52 €
G03	333,06 €	666,12 €	1.109,09 €	1.555,39 €	1.998,36 €	2.664,48 €	3.330,60 €
G04	282,32 €	564,65 €	940,14 €	1.318,45 €	1.693,94 €	2.258,59 €	2.823,24 €

**Módulo de Evaluación del Desempeño Personal ajustado por factor de experiencia**

Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	211,97 €	423,94 €	705,85 €	989,89 €	1.271,81 €	1.695,74 €	2.119,68 €
G02	186,41 €	372,82 €	620,74 €	870,53 €	1.118,45 €	1.491,26 €	1.864,08 €
G03	142,74 €	285,48 €	475,32 €	666,60 €	856,44 €	1.141,92 €	1.427,40 €
G04	121,00 €	241,99 €	402,92 €	565,05 €	725,98 €	967,97 €	1.209,96 €

- Proporcionalidad en función de la jornada.

En los supuestos de prestación de servicios a tiempo parcial o bajo modalidades de trabajo discontinuo, la cuantía del complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional, en cualquiera de sus módulos, se percibirá de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivamente realizado, en atención a la jornada anual de referencia equivalente a tiempo completo.

Dicha proporcionalidad se aplicará sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos de evaluación y desempeño exigidos para cada módulo.

**5. Situación transitoria durante el periodo 2026-2028.**

La finalización del antiguo complemento personal de antigüedad hacia el nuevo modelo retributivo, según lo previsto en el apartado 2.1, se llevará a cabo de forma progresiva mediante la aplicación del siguiente calendario:

Año 2026: Se integrará el 65% del importe en el nuevo complemento.

Año 2027: Se integrará el 80% del importe en el nuevo complemento.

Año 2028: Se integrará el 100% del importe en el nuevo complemento.

- Régimen aplicable al ejercicio 2026.

Durante el ejercicio 2026, y en tanto no exista evaluación del desempeño correspondiente a un ejercicio completo previo, el módulo de Evaluación del Desempeño (EDP) no será de aplicación.

En todo caso:

- El devengo del complemento de evaluación del desempeño, tendrá carácter no retroactivo,
- Y quedará vinculado al ejercicio inmediatamente anterior en el que exista información evaluable disponible.

El presente régimen transitorio se mantendrá exclusivamente hasta la plena implantación del sistema de evaluación del desempeño.

- Garantía de neutralidad retributiva y control.

La implantación del presente sistema tendrá carácter de reordenación interna sin incremento neto de masa salarial, en términos homogéneos.

A tal efecto, se establecerán mediante desarrollo interno:

- Mecanismos periódicos de seguimiento del impacto económico,
- y sistemas de evaluación que permitan verificar el cumplimiento de dicha neutralidad.

Cualquier desviación será objeto de revisión en el seno de la Comisión de Seguimiento.

00337782

6. Propuesta de acuerdo de empresa para la regulación de emergencias al margen de los incendios forestales.

I. Ámbito funcional y fundamento jurídico.

La presente propuesta tiene por objeto regular las condiciones de trabajo aplicables al personal adscrito al operativo INFOCA en la atención de emergencias en el marco de las funciones de Protección Civil en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se fundamenta en lo dispuesto en:

- El Estatuto de los Trabajadores.
- La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- La Ley 17/2015, del Sistema Nacional de Protección Civil.
- El Plan INFOCA.
- El Convenio Colectivo de aplicación al personal de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía o entidad que asuma la gestión del operativo.

II. Principios rectores.

1. Legalidad y jerarquía normativa.
2. Excepcionalidad, necesidad y proporcionalidad.
3. Equidad en la asignación de servicios y carácter preferente del criterio de voluntariedad.

4. Garantía de la seguridad y salud laboral.

5. Cumplimiento de la jornada máxima, descansos y derechos de conciliación recogidos en el convenio colectivo.

6. Participación sindical efectiva.

III. Activación y carácter excepcional.

1. La modificación de cuadrantes, jornadas, o descansos únicamente podrá producirse en situaciones de emergencia declarada (Situación Operativa 1 o superior).

2. Dichas medidas tendrán carácter extraordinario, temporal y motivado, debiendo justificarse documentalmente.

3. Queda expresamente excluida su utilización para cubrir necesidades estructurales, carencias de plantilla o deficiencias organizativas ordinarias.

4. Para mantener la operatividad de los equipos se podrá activar la GNP ante situaciones sobrevenidas.

IV. Régimen específico para emergencias meteorológicas.

Cuando de las previsiones meteorológicas se deduzca la necesidad de movilización extraordinaria para mitigar las consecuencias de las emergencias derivadas de dichos fenómenos, la Agencia garantizará un preaviso suficiente tanto a los trabajadores como a sus representantes sindicales.

V. Régimen de adscripción al servicio.

1. La cobertura de servicios extraordinarios se realizará con carácter preferente mediante adscripción voluntaria.

2. En caso de insuficiencia de personal voluntario, la asignación se realizará conforme a criterios objetivos.

3. Se garantizará el respeto a los derechos de conciliación reconocidos legal y convencionalmente, no teniendo ningún tipo de penalización en el caso de que por motivos justificados en días de descanso no se pueda atender a la activación de la emergencia.

VI. Jornada, descansos y compensaciones.

1. En ningún caso podrán superarse los límites establecidos en el convenio colectivo y demás normativa de aplicación.

2. Se garantizará el descanso mínimo entre jornadas y el descanso semanal.

3. Toda interrupción o modificación de descansos dará lugar a las compensaciones previstas en el convenio colectivo, en los mismos términos que la interrupción de vacaciones.

4. El disfrute de los descansos compensatorios será irrenunciable y deberá realizarse en un plazo determinado.

VII. Límites a la disponibilidad.

1. La disponibilidad no podrá tener carácter permanente ni implícito.
2. Se respetarán los límites legales de horas extraordinarias.

VIII. Derechos de información y control sindical.

1. Cuando la situación de emergencia lo permita, deberá iniciarse un proceso de consulta no superior a 24 horas con la representación legal de las personas trabajadoras

2. La representación legal de las personas trabajadoras será informada de forma inmediata de:

- Activaciones.
- Modificaciones de cuadrantes.
- Criterios aplicados.

3. Se garantizará su participación en la evaluación posterior de cada activación.

IX. Cláusula de garantía.

Cualquier movilización extraordinaria que incumpla esta regulación, o la normativa legal y convencional de aplicación, será considerada nula a todos los efectos.